



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la SUNASS en  
tiempos de COVID- 19, Lima- 2021**

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

**AUTORA:**

Carbajal Soto, Maggui Marisol (ORCID: [0000-0002-1404-3349](https://orcid.org/0000-0002-1404-3349) )

**ASESOR:**

Dr. Osorio Carrera, Cesar Javier (ORCID: [0000-0002-2850-6420](https://orcid.org/0000-0002-2850-6420) )

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

LIMA – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A nuestro DIOS todo poderoso, por darme fuerza, sabiduría, salud, de a ver culminado uno de mis más grandes objetivos trazados.

A mis padres, hermanas, e hijo Sebastián, por estar siempre ahí apoyándome en todo momento, motivándome, orientándome, guiándome y sobre todo persistiendo hasta lograr finalizar mi proyecto de investigación.

## **Agradecimiento**

Mi gratitud eterna a nuestro señor por su bendición diaria, para seguir con vida y buena salud, siendo así lograr la culminación del proyecto de investigación.

A mis queridos asesores (Dr. Cesar Javier Osorio Carrera, Dr. Marco Antonio Quispe Barra y Dra. Jackeline Bustamante Fernandez) por sus nobles enseñanzas y sus sabios consejos, a ustedes les debo mis conocimientos y siempre transmitiré en cada rincón del país su semilla intelectual lo cual coadyuvará en la construcción y desarrollo de nuestro país.

A mis padres que siempre fueron motor y motivo que impulsan mis sueños para así alcanzar el vuelo del cóndor para llegar a la cumbre del éxito, porque siempre hubo noches difíciles, durante mis horas de maestría y ellos fueron la luz y la esperanza en esas oscuras batallas.

A mis amigas, compañeros, quienes en todo momento estuvieron apoyándome de manera incondicional, por su ardua paciencia, de cuantas tardes y horas de trabajo para la elaboración del proyecto de investigación exitoso.

## Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen .....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	6
III. MÉTODOLÓGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	16
3.2. Variables y operacionalización .....	16
3.3. Población, muestra y muestreo .....	17
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos .....	17
3.5. Procedimientos .....	19
3.6. Método de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos .....	21
IV. RESULTADOS .....	22
V. DISCUSIÓN.....	27
VI. CONCLUSIONES .....	33
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS .....	41

## Índice de tablas

Tabla 1 Interpretación del coeficiente de Cronbach. ....	19
Tabla 2 Interpretación de coeficientes.....	21
Tabla 3 Correlaciones entre trabajo remoto y desempeño laboral.....	22
Tabla 5 Correlación entre Espacio del trabajo y desempeño laboral .....	23
Tabla 6 Correlación entre las TIC y el desempeño laboral.....	24
Tabla 7 Correlación entre perspectiva de la modificación de la organización y el desempeño laboral.....	25
Tabla 8 <i>Operacionalización de variables</i> .....	42
Tabla 9 Matriz de consistencia .....	44
Tabla 10 Trabajo remoto .....	69
Tabla 11 Espacio de trabajo.....	69
Tabla 12 Tecnología de información y comunicación.....	70
Tabla 13 Perspectiva de la modificación de la organización .....	70
Tabla 14 Desempeño laboral .....	71
Tabla 15 Conocimiento institucional.....	71
Tabla 16 Calidad de trabajo .....	72
Tabla 17 Relaciones interpersonales .....	72

## Resumen

Del siguiente estudio el objetivo general fue establecer la analogía entre trabajo remoto y desempeño laboral del personal de SUNASS en tiempo de COVID -19, Lima-2021. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, básico con un diseño no experimental de corte transversal. La técnica de recolección de datos fue una encuesta de tipo Likert, el cual se aplicó a 50 trabajadores pertenecientes a SUNASS. El objetivo planteado para esta investigación, se concluye que los trabajadores de SUNASS en promedio tiene una condición media de trabajo remoto y su nivel de desempeño laboral es medio. De los resultados inferenciales, se concluye con suficiente certeza estadística que se acepta la hipótesis de la investigación mediante el valor de significancia= 0.000 menor a 0.05. Así mismo, afirma la existencia de una relación alta y positiva entre el trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la SUNASS en tiempos de COVID-19 de la sede Lima en el año 2021, el coeficiente Rho de Spearman que se obtuvo fue igual a 0.886.

**Palabras clave:** trabajo remoto, desempeño laboral, trabajadores de SUNASS

## **Abstract**

The general objective of this research was to determine the relationship between remote work and work performance of SUNASS staff in time of COVID -19, Lima-2021. The methodology used was a quantitative approach, basic with a non-experimental cross-sectional design. The data collection technique was a Likert-type survey, which was applied to 50 workers belonging to SUNASS. According to the proposed objective, it is concluded that SUNASS workers on average have a medium remote work condition and their level of job performance is medium. From the inferential results, it is concluded with sufficient statistical certainty that the research hypothesis is accepted through the significance value = 0.000 less than 0.05. Likewise, it affirms the existence of a high and positive relationship between remote work and work performance of SUNASS staff in times of COVID-19 at Lima headquarters in 2021, according to Spearman's Rho coefficient equal to 0.886.

**Keywords:** remote work, job performance, SUNASS workers

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial la pandemia del COVID-19 causó permutas en la estructura del mercado, todos los países comenzaron a detener la producción de los sectores económicos como construcción, turismo y transporte. Con el fin de contener la propagación de COVID-19 y al extender la fecha de reinicio de la producción, los países han cambiado la modalidad del trabajo. Se implementó el trabajo remoto, donde los empleados comenzaron a trabajar vía online desde casa, esto permitió generar un salario con la ayuda de las TICs. A pesar de ello, estos cambios repentinos conllevaron a una inseguridad y procrastinación laboral (Patran et al., 2020).

Según Jensen et al.(2020), el monitoreo remoto de empleados produjeron desafíos insuperables que restaron valor a los beneficios administrativos de las organizaciones formales; en consecuencia, se consideró relevante desarrollar la importancia del rendimiento del trabajo remoto sin cambiar los estímulos o tecnologías de seguimiento para cumplir con las actividades. Por tanto, fue evidente que se deba intensificarse la fiscalización de los trabajos realizadas por el empleado para mejorar el desempeño de las labores determinadas al trabajador (Toshi, 2020).

Asimismo, Soroui (2021), sustentó que, ante estos diversos cambios en el entorno de las organizaciones y los avances en la infraestructura tecnológica condujeron a un incrementó en el trabajo a distancia. Estos impactos se visibilizaron en diferentes entornos sociales, el trabajo remoto produjo reactivación económica en algunos sectores, pero conllevó a una disminución del desempeño de los empleados (Christoph & López, 2020). Estos descubrimientos se relacionaron con las actividades del trabajo remoto que condujo a un cambio en diversos argumentos en los que el empleado debe efectuar sus deberes encomendados.

Desde la perspectiva de los países latinoamericanos, Valera (2020) infirió que esta región fue la más afectada en el empleo generando innumerables desempleos a causa del COVID-19. Por lo que, los estados federales del continente latinoamericano tomaron medidas para prevenir recortes de empleos

y aliviar la crisis empresarial; preferir la continuidad de la cadena de pagos como medio de vida ante una pandemia de propagación agresiva.

Azuara et al. (2020), señaló que este fenómeno está afectó severamente a América Latina y el Caribe, opuesto que, es la región con más desigualdad del mundo; por lo que, es más vulnerable. La mayoría de los trabajadores de nuestra región trabajan en el sector informal y muchos de ellos no desarrollaron actividades de trabajo remoto. A pesar de que nuestros países han enfrentado varias crisis profundas, la naturaleza de la crisis generada por COVID-19 y sus efectos sobre el empleo son diferentes (Scasserra & Partenio, 2021). Las medidas de confinamiento y distanciamiento social fueron implementadas por los gobiernos para mitigar la propagación del virus que afectó la mayoría de empleos. Según, el Observatorio Laboral COVID19 del Banco Interamericano de Desarrollo, los niveles de desempleo y pobreza laboral han aumentado: hasta el junio del 2020 se han perdido cerca de 24 millones de puestos de trabajo, que es el mayor número registrado para toda la región Soroui (2021).

El virus SARSCOV2 se propagó en muchos países en el año 2020 lo cual generó efectos catastróficos para las empresas. Para actuar al respecto, el presidente de Perú declaró el estado de emergencia de todo el país en el mes de marzo. Como resultado de esta medida, muchas actividades productivas dejaron de funcionar (Carbonell, 2020). Otras organizaciones han cambiado su forma de trabajar del trabajo personal al costoso trabajo remoto. Por lo que, muchos trabajadores se vieron obligados a adaptarse a las nuevas condiciones de trabajo. Como resultado, este cambio de modalidad afectó su rendimiento, a medida que se degrada, se mantiene estable o incluso mejora (Chuco et al., 2020). No obstante, Delgado (2020), se cuestionó sobre la implementación del trabajo remoto en el Perú y que si la diligencia de esta medida de urgencia será capaz de ser efectiva y eficaz en el sector público y privado además, existe incertidumbre de poder ser una solución capaz de mitigar los efectos adversos en las recomendaciones laborales en un argumento de la pandemia mundial de COVID19.

El trabajo remoto surgió con el Decreto de Urgencia N°26-2020, el cual constituye otras medidas originales y estacionales para poder advertir la difusión del virus en el país. Por otro lado, por medio del Decreto Legislativo N°1505-2020, se autorizó que temporalmente en instalaciones públicas del estado, se debe aplicar el trabajo remoto hasta el 31 de diciembre del 2020 y hasta el 2021 en algunas instituciones, esto dando medidas a cada persona para poder brindar los servicios desde cualquier punto en que se encuentren, de esta forma se cumplió el distanciamiento social con la razón de salvaguardar la vida y la de los demás (Tapia, 2020).

Edquen (2020) infirió que el ejercicio laboral reside en calcular la labor que ejecuta el trabajador de una compañía, que consiente comprobar el grado de desempeño de los objetivos y metas, para adoptar las medidas adecuadas que beneficien a la empresa.

Ante la crisis sanitaria y el trabajo remoto, se evidenció que los trabajadores de la empresa SUNASS aceptaron trabajar desde sus hogares. Sin embargo, si no cuentan con las condiciones adecuadas de área u espacio de trabajo, condiciones técnicas e informáticas y organización esto repercutió en el desempeño del trabajo, es decir, en relación con la producción en sus oficinas. Asimismo, con la investigación se propuso dar en evidencia la existencia correspondencia entre el desempeño laboral y el trabajo remoto.

De acuerdo con lo expuesto, surgió el interés de investigar y por ende se planteó la siguiente pregunta general: ¿Cuál es la relación entre trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la SUNASS en tiempos de Covid-19, Lima-2021? Y los siguientes problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre espacio (área) del trabajo y desempeño laboral del personal de la SUNASS en tiempos de COVID-19, Lima-2021?, ¿Cuál es la relación entre Tecnología de la Información y Comunicación (TIC) y desempeño laboral del personal de la SUNASS en tiempos de COVID-19, Lima-2021?, ¿Cuál es la relación entre perspectiva de la modificación de la organización y desempeño laboral del personal de la SUNASS en tiempos de COVID-19, Lima-2021?

El estudio tuvo valor teórico, ya que con él se pudo comprender mejor el comportamiento de las variables trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la SUNASS en tiempos de COVID 19, Lima- 2021. Asimismo, el estudio tuvo un valor social, ya que beneficiará a los trabajadores, agentes colaboradores y tomadores de decisiones en la institución pública SUNASS sede Lima. Por otro lado, el estudio fue útil para conocer el nivel de correspondencia que existió entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en esta institución pública, además de considerar el estudio como un precedente para futuras investigaciones.

Por otro lado, esta investigación tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la SUNASS en tiempos de COVID-19, Lima-2021. Y como objetivos específicos: Determinar la relación entre Espacio (área) del trabajo y desempeño laboral del personal de la SUNASS en tiempos de COVID-19, Lima-2021. Determinar la relación entre la Tecnología de la Información y Comunicación (TIC) y el desempeño laboral del personal de la SUNASS en tiempos de COVID-19, Lima-2021. Determinar la relación entre perspectiva de la modificación de la organización y el desempeño laboral del personal de la SUNASS en tiempos de COVID-19, Lima-2021.

En consideración de los objetivos establecidos, se pretendió proporcionar información sobre el trabajo remoto y el desempeño laboral, ya que ante la crisis que padece el mundo, muchas instituciones públicas y/o privadas optaron por trabajar de manera remota, esto para prevenir el contagio del virus. Sin embargo, esta modalidad repercutió en el desempeño laboral en muchos trabajadores. Uno de los equipos que conduce a esta situación son las inadecuadas condiciones de área o espacio de trabajo, inadecuadas condiciones técnicas e informáticas, entre otros que posee el trabajador en su centro de trabajo.

La hipótesis general que se planteó fue: El trabajo remoto tiene una relación significativa con el desempeño laboral del personal de la SUNASS en tiempos de COVID 19, Lima-2021. Así mismo se planteó tres hipótesis específicas, que vienen a ser: El espacio (área) del trabajo tiene una relación positiva en el desempeño laboral del personal de la SUNASS en tiempos de

COVID 19, Lima-2021. La Tecnología de la Información y Comunicación (TIC) tiene una relación significativa con el desempeño laboral del personal de la SUNASS en tiempos de COVID 19, Lima-2021. La perspectiva de la modificación de la organización tiene una relación positiva con el desempeño laboral del personal de la SUNASS en tiempos de COVID 19, Lima-2021.

Más detalle de los objetivos e hipótesis se encuentran en el Anexo 2. matriz de consistencia.

## II. MARCO TEÓRICO

Para la presente pesquisa, se consideró algunos antecedentes internacionales como el de Cortés et al. (2020), este investigador, pretendió entender de qué manera un conjunto de trabajadores de Bogotá en Colombia, son capaces de interpretar y lidiar con la interacción manifiesta entre el trabajo y la vida familiar, que en el escenario Covid-19, tiempos de trabajo remoto. La investigación tuvo un enfoque cualitativo exploratorio; en base al instrumento se utilizó la entrevista semiestructurada, se entrevistaron a seis personas con título profesional (tres hombres y tres mujeres), que laboraban con la modalidad de trabajo remoto. Los resultados muestran una serie de tensiones, originadas debido a que las tareas y actividades del hogar, así como los pasatiempos en familia, interfieren con las actividades laborales; ocasionando una jornada laboral no eficaz, por verse interrumpida y extendiéndose. Concluyó en la existencia de tensiones entre el mundo laboral y el familiar, que se produjeron por confinamiento obligatorio.

En Bogotá Carvajal et al. (2020), se planteó como objetivo, establecer aquellas condiciones del trabajo remoto en tiempos de COVID-19, esto con la finalidad de establecer un protocolo de medición que permita identificar de forma remota las pésimas condiciones del trabajo remoto; para sí, plantear recomendaciones que ayuden a mitigar riesgos ergonómicos que se presenten. Su estudio se enfocó en la localidad de Bogotá, que tengan la edad para laborar. Como resultado se tuvo que un 97.86% de nuestros participantes se encuentran a favor de la importante que es el arreglo entre la familia y la vida laboral, frente a un 2.14% que se mostraron en contra. Es evidente la importancia de los factores psicosociales respecto a un buen rendimiento, no solo en lo profesional, sino también en lo personal. Por lo tanto, se concluye que la información necesaria para formular recomendaciones es sencilla y de fácil aplicación que permitan obtener una mejoría en las condiciones ergonómicas para el puesto de trabajo remoto; mejorando de esta forma, el desempeño laboral del trabajador, mitigando las posibles afecciones físicas y psicológicas que podría presentarse a futuro.

En Bogotá Ardilla (2015), planteó el objetivo de establecer el impacto creado por la creación del trabajo a distancia en los resultados de la gestión de las

distribuciones, por medio del análisis del área de organización de la sección financiera de la localidad de Bogotá durante el año 2013, en dicho estudio se hizo la comparación entre un trabajo tradicional versus trabajo remoto. Para ello se empleó una metodología cuantitativa y cualitativa, debido a las peculiaridades y especificaciones del campo a estudiar, asimismo, se empleó la encuesta con preguntas cerradas y abiertas para la recaudación de datos. Finalmente, la exploración concluye que, el impacto causado por la ejecución del trabajo a distancia en la reunión es efectivo, puesto que cumple con las atenciones de la estructura, mejorando los patrimonios, creando mejor producción, eficacia y menor ausentismo, con un conveniente encargo administrativa.

Por otro lado, como antecedentes nacionales se consideró a Ruíz (2021), tuvo como objetivo determinar la relación entre el espacio de trabajo y el desempeño laboral de los servidores públicos del Hospital Luis Heysen Ichaustegui de Essalud, Lambayeque, 2019. Se presenta un recorrido de investigación cualitativa y cuantitativa línea base, conjunto Diseño transversal no empírico, alcance descriptivo y correlación de cortes. La técnica manejada fue la encuesta y el instrumento utilizado fue la encuesta, la cual se aplicó a una muestra de 79 trabajadores del mencionado hospital. De los resultados se tuvo que coexiste una analogía directa y positiva de bajo grado de las variables en cuestión. Respecto al espacio de trabajo, se tuvo un nivel más que admisible pues el 69.6% refieren que es propicio, el 5.1% muy favorable y el 25.3% considera que es a un nivel medio.

Edquen (2020), su estudio realizado en Trujillo tuvo como objetivo establecer la analogía entre el trabajo remoto y el desempeño en el ámbito laboral, durante la crisis sanitaria del Covid19; esto en el personal de la fiscalía distrital Cutervo. En cuanto a la metodología, se deduce que la investigación sigue un camino de diseño de estudio cuantitativo, no empírico; y una población compuesta por 10 miembros de la Corte Provincial de Cutervo, quienes laboran de manera presencial y remoto, los mismos que formaron parte de la muestra estuvo conformada por toda la población de estudio que fueron 10 personas. Finalmente, la investigación concluye que el trabajo remoto no ha sido eficiente lo cual no ha permitido obtener los resultados esperados, asimismo los

profesionales que podían trabajar de manera normal es decir en sus centros de trabajo no lograron ejecutar sus acciones normalmente, lo cual no ha permitido el buen servicio.

Por su parte, en Trujillo tenemos la investigación de Fernández (2021), quien a través de su investigación se planteó como objetivo determinar en qué medida el trabajo remoto incide en el ejercicio profesional de los servidores públicos de una empresa distribuidora de Chiclayo. La investigación es descriptiva, no experimental. La población está compuesta por 40 trabajadores, los mismos que los creadores de la muestra; la herramienta que se utilizó para recolectar los datos fue la encuesta. Finalmente, de la investigación se concluyó que el trabajo remoto afecta la competencia de los empleados que laboran en el área administrativa de una empresa de reparto en Chiclayana.

En Lima, Rojas (2021), Su investigación tuvo como objetivo establecer la correlación existente entre las variables, gestión del trabajo a distancia y desempeño laboral, entre el personal de la Biblioteca Nacional del Perú.2020. En cuanto a la metodología, el estudio es cuantitativo, de tipo básico, con un alcance descriptivo-correlativo y un diseño no empírico. La localidad para esta investigación fue los trabajadores de la Biblioteca Nacional, quienes laboraron de manera remoto a período completo, según, el Valor de Dirección General N° 037-2020-BNP-GG, de fecha 16 de julio de 2020, que discurre 195 personales de modalidad remoto. La muestra fue no probabilística e intencional por beneficio. Aproximadamente, el (31%) de trabajadores se eligieron adrede debido a la coyuntura epidemial. Finalmente, la investigación concluye que, en relación con la hipótesis principal, la Biblioteca Nacional del Perú tiene la misión de la labor remoto se vincula efectiva y comedidamente en el trabajo laboral en un 65 %, por ende, se excluyó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.

En Lima, Ramírez (2017) buscó a través de su investigación resaltar una posible relación entre las visiones del cambio organizacional y el desempeño de quienes laboran en la Dirección General de Supervisión y Control del Ministerio de la Producción, ciudad de Lima, en el año 2016. En cuanto a la metodología, el estudio se realizó mediante el método de inferencia hipotética; con

cuantificación, tipo de línea base, diseño no experimental y rango de correlación. La muestra de trabajo, estuvo conformada por el total de la población, viniendo a ser esta, 60 trabajadores de dicha Dirección. En cuanto la recolección de información, usó la encuesta como técnica y un cuestionario como instrumento. Como resultados se pudo obtener según la correlación de Rho de Spearman= 0.134, no existe relación alguna significativa, entre las variables planteadas. Concluyéndose que definitivamente, no se presenta una analogía positiva entre ambas variables; toda vez que, el grado de significancia, está fuera del valor permitido.

Mendoza (2016) tuvo como objetivo establecer una relación que pueda existir entre el uso de las TIC y el desempeño laboral. Presentó una investigación basada en una vía cuantitativa, un diseño no empírico, una variedad de correlaciones y un tipo de estudio fundamental. Como técnica de recolección de información se utilizó la encuesta, aplicándose un cuestionario a un total de 70 personas que conforman la población y muestra de estudio. Los resultados muestran que según el coeficiente de correlación lineal de Pearson  $R = 0.876$ , el coeficiente de determinación es 0.0; 58 trabajadores, que representan el 83% de los empleados, dijeron que el uso de las TIC es frecuente y 59 encuestados, que representan el 8,2%, dijeron que el desempeño laboral es regular. Se concluye que ciertamente existe una correlación positiva y altamente significativa entre el uso de las TIC y el desempeño laboral del personal administrativo de la unidad de aplicación 404 II2 del Hospital de Tarapoto. Como resultado, el uso de las TIC y el desempeño laboral son frecuentes, con un 83% y un 84,2%, respectivamente.

El presente estudio se sostiene de las bases teóricas del trabajo remoto y desempeño laboral.

El trabajo remoto se remonta a los años setenta, pues en esos tiempos se dio una crisis energética, por lo que una de las medidas fue adaptar al trabajo remoto para evitar mayores pérdidas económicas. Asimismo, la segunda fue en los años ochenta con el fin de incorporar al mercado laboral a las personas con discapacidad (Aranibar, 2017).

De acuerdo al D.S N° 008-2020-SA citado en (Edquen, 2020), el trabajo remoto se refiere a una opción de acción remota, para que de este modo se perpetúe laborando a distancia, en tanto el ambiente de las sistematizaciones lo formen viable, además se puede transformar con los empresarios las horas laborables, considerándose necesidad estar idóneo en lo que pertenece el horario tratado.

El trabajar desde el hogar o también conocido en la literatura como trabajo remoto. Según Galiana (2020), citado por Zapata (2021), indica que este concepto también se conoce como trabajo a distancia, en inglés también se conoce de diferentes formas, como “telenetworking”, “ciberworking”, “telework”, “telecommuting”, “e-trabajo”, “mobile worknet” y “home office”

Para Thorner (2020) referenciado en (Rojas, 2021) para que los trabajadores trabajen de manera remota se requiere contar con un liderazgo definido y claro, esto para que de soporte a la empresa, en respectivo área de trabajo. El líder del trabajo remoto debe tener la capacidad de generar comodidad y transmitir seguridad a su equipo. Este tipo de liderazgo, considerado eficaz, frecuentemente suele dejarse al azar (Gallego et al., 2021).

Por otro lado, el trabajo a distancia depende de la realización de reuniones semanales y en ocasiones según lo requieran los requerimientos del negocio (Rojas, 2021). De acuerdo a Edquen (2020) cuando se introdujo el trabajo a distancia en nuestro país, prevaleció la preeminencia de las TIC, sin embargo, el auto-abuso llevaría a consecuencias negativas para cada trabajador, entonces haz lo positivo. Las prácticas fuera del lugar de trabajo, las regulaciones están destinadas a prevenir los peligros psicosociales, como la fatiga cibernética, la depresión, el estrés tecnológico, la ansiedad y, entre otros, esto beneficiará en última instancia a todos los empleados (Romero et al., 2020).

El trabajo, es una singularidad del trabajo remoto, que en el Perú está reglado por la Ley N°30036.

En el Perú se introdujo la denominación de trabajo remoto a partir de mayo 2020 para seguir operando en diferentes localidades. Autoridades públicas, debido a las circunstancias epidemiológicas de la pandemia COVID19, según se

describe en el Artículo 16 del D.S N°094-2020-PCM, del presidente del consejo de ministros, mencionado en (Ardilla, 2015).

La Ley N° 30036 abarca los siguientes criterios: primero, en el artículo 1, en ella se menciona la finalidad de implementar el método del servicio en las organizaciones privadas y públicas; segundo, en el artículo 2 abarca la definición del trabajo remoto; tercero, en el artículo 3 menciona sobre las reglas y cuidado de los equipos que fueron proporcionados por el empleador, en caso de que el empleado proporcione sus propios recursos el empleador debe compensar todos los gastos; cuarto, en el artículo 4 hace referencia sobre la voluntad de los trabajadores, es decir, si el trabajador requiere cambiar la modalidad de trabajo esta debe ser consultado y aprobado por el empleador y por último, en el artículo 5 se desarrolla sobre las obligaciones y los derechos que poseen los trabajadores en un trabajo remoto, que son iguales a las establecidas por el sector privado (El Peruano, 2021).

Las principales características del trabajo remoto son: el lugar donde se realiza las actividades fuera de la empresa o institución; el uso de las TIC; y la reforma en la empresa para la ejecución de las acciones (Rojas, 2016). Asimismo, se infiere que las generalidades de autores enfatizan el manejo de las TIC. Los autores Mazzaro, Aguirre-Daud, Digón y Gonzales-Táboas (2020), refieren las siguientes peculiaridades, para explicar la modalidad de trabajo remoto: 1. Nueva cultura organizacional; 2. Trabajar hacia la meta; 3. Contrato individual voluntario; 4. Horarios flexibles; 5. Brecha TIC ajenidad; 6. lugar de trabajo por tiempo determinado o indefinido; 7. Conectividad; 8. Cobertura ART (Accidentes y Riesgos Laborales); 9. Igualdad de derechos y obligaciones con los trabajadores de la construcción; 10. Consideraciones de privacidad; Once. Se acuerda la reversión; y 12. Herramientas de trabajo proporcionadas por la empresa o el trabajador. (Quispe & Garcia, 2020).

Algunas de las ventajas de trabajar de forma remota es la libertad organizativa, la flexibilidad en el horario laboral y el transporte, la composición del espacio del hogar y la familia con labor profesional, más tiempo libre, menos estrés (Cordova, 2021). Por otro lado, sus limitaciones son la carencia de un

ambiente laboral adecuado en el hogar, conectividad exigua, comunicación e interacción con otros individuos es reducido, dificultad para delimitar la relación trabajo-familia, actividad, aislamiento, situaciones de trabajo inadecuadas, soledad (sobrio), horas ilimitadas (Rojas, 2016).

De igual forma, el trabajo remoto genera beneficios en calidad y eficiencia en el desempeño laboral, para hacer posible ello, la empresa o institución debe contar con tecnología que propicien un adecuado desenvolvimiento virtual por parte de los trabajadores. Aplicar el trabajo remoto requiere un monitoreo que garantice la calidad en el desarrollo de las actividades (Sánchez & Montenegro, 2019).

De acuerdo a Halpem & Castro (2020), en el trabajo remoto se deben considerar los límites de tiempo, esto significa que se debe considerar 4 horas de trabajo sin interacción, luego de este tiempo realizar pausas pequeñas para retomar las actividades y la concentración.

En cuanto a las dimensiones de la variable trabajo remoto, se considera el espacio de trabajo, la tecnología de la investigación y comunicación, y la perspectiva de una modificación organizacional. Respecto del primero, Soroui (2021) explica que debe haber una zona en el hogar que se adapte a las necesidades del trabajo, dependiendo del uso de dispositivos informáticos como computadoras, laptops, teléfonos móviles, etc. Estos instrumentos deben permitir el eficaz desempeño laboral. Asimismo, Jensen et al.(2020) exponen que las TIC se relacionan a los compendios, equipos y metodologías que se manejan en el procesamiento y transmisión de indagación, es decir, se refieren a las TICs, Internet y las telecomunicaciones. Por último, se refiere al cambio en el modo de encargo de la jornada profesional de la presencialidad al remoto (Bard & Bonavitta, 2021). Las horas en trabajo a distancia son directamente en la sede de la organización son inconmensurables: se requieren otras formas de productos de trabajo y control de procesos. Se solicita que los jefes directos confíen en los trabajadores de la organización para poder acordar actividades comunes, avivando la flexibilidad en la rutina de sus habilidades, aptitudes y todo lo concerniente con su vida particular en el lugar que labora (Edquen, 2020).

En cuanto las teorías sobre el desempeño laboral, Chiavenato (2009), refiere que una valoración del cometido, es la causa mediante el cual, al examinar las actividades realizadas por las personas, ayuda para el cumplimiento de los objetivos de la compañía. También, afirma que “la estimación del ejercicio incluye emparejar, calcular y dirigir el ejercicio de las personas en la organización” (p.56).

Para Rodríguez & Lechuga (2019) el desempeño laboral consiste en el desenvolvimiento que demuestran los individuos ante un actividad asignada u oficio, además esta tiene un vínculo directo con la productividad.

Por otro lado, Castro (2017), quien hace referencia sobre el desempeño laboral como el despliegue de los trabajadores en su centro laboral, en ella se miden la eficiencia y eficaz con el fin de conseguir los objetivos trazados. En consecuencia, dentro del desempeño laboral se considera los aportes realizados por cada trabajador en beneficio de la productividad empresarial.

De igual forma, Bricio et al. (2018) quienes desarrollan un estudio sobre el desempeño laboral donde mencionan, que es el conjunto de procesos laborales con buenas relaciones donde se miden las capacidades y el desenvolvimiento de cada individuo dentro de su área de trabajo.

Según Alveiro (2016), la eficiencia laboral es la evaluación de los resultados laborales de los empleados en la empresa, consiste en comprobar el cumplimiento de las metas y objetivos para tomar las principales decisiones para el bien de las organizaciones. Esta teoría centrada en la expectativa nos permite entender que las personas se movilizan o, en general, toman decisiones en función de lo que están tratando de lograr con un esfuerzo particular, como parte de una recompensa, dependiendo del esfuerzo que realizan y lo que están buscando. porque él conseguir se ha hecho una recompensa, porque paga por este sacrificio. En las actividades que realiza en la unidad, busca un efecto que le agrade a él y a sus superiores (García, 2020).

Por otra parte, Pashanasi et al. (2021), considera que el desempeño laboral en las instituciones públicas deben reconocer a la caracterización de brechas de capacidades en los colaboradores de acuerdo a su perfil en el puesto.

En vista a ello, se deben diseñar estrategias y competencias para fortalecer y mejorar en fe de las metas y resultados propuestos.

De acuerdo a Alles (2016) referenciado en Jensen et al. (2020) Se infiere con relación al desempeño que, este tiene una gran relevancia y por lo tanto debe aplicarse a todo tipo de empresa, en el que se considere el talento humano y sea necesario su gestión, para enfocarse se enfoca en los exteriores que se infieren a continuación: La organización como medio de éxito: esto se considera necesaria en términos de desarrollo de competencias de los trabajadores, con base en las competencias o habilidades de los trabajadores, contribuye al laurel de la entidad, toda vez que la entidad cuenta con procedimientos propios diseñados de acuerdo a las competencias que debe poseer un empleado al momento de asumir un cargo (Cánova, 2021).

El enfoque del desempeño laboral de acuerdo a Gálvez et al. (2020), se basa la adecuada gestión del capital humano, para ello se debe basar en la competitividad de los trabajadores, además es importante considerar la organización y el fortalecimiento de las capacidades de los mismos.

Por otro lado, también se desarrolla los modelos que ayudan a entender de mejor manera el desempeño laboral. Primero está el Modelo de Michigan, también conocida como Extremo de Aproximación Hard que consiste en la dirección a través de poder, es decir, que los encargados de dirigir se enfocan en los aportes que realizan los trabajadores para cumplir los objetivos, más no en las necesidades que tienen (Gadzhieva et al., 2020).

Los elementos del desempeño laboral, para Valera (2020) se refiere a la valoración obtenida por los directivos, consiente en conocer la capacidad, competencia y aptitud de sus colaboradores. Hoy en día es importante saber los espacios que miden el desempeño de los empleados que prestan sus servicios en una compañía. Respecto a ello, e consideraron los factores siguientes: Revisión de desempeño: es el resultado de un proceso en el cual un gerente analiza el desempeño de un empleado en relación a lo requerido por las profesiones de su puesto, para mostrarle a los empleados lo que están haciendo. Se trata de optimización.

Para Grimaldos (2018) la evaluación del desempeño es un procedimiento por el cual los directivos pueden analizar el compromiso y el rendimiento de las actividades realizadas por sus colaboradores, esto se efectúa periódicamente.

Por otro lado, la administración del desempeño es un procedimiento por el cual las organizaciones se comprometen a proporcionar un ambiente grato para que los trabajadores puedan tener las comodidades necesarias para ejercer sus actividades (Edquen, 2020).

Para la gestión del desempeño, a partir de ese proceso, las unidades brindan un ambiente de trabajo atractivo para que cada colaborador pueda trabajar de manera efectiva, aprovechando al máximo las potencialidades de las habilidades mentales y físicas de su naturaleza, para cooperar en la obtención de los objetivos de la compañía. Según Arbaiza (2016) coexisten diferentes clasificaciones de competencias ocupacionales, y también tienden a diferir según la finalidad calculada en la evaluación del desempeño..

En cuanto a las dimensiones de la variable, desempeño laboral, se consideró tres, los cuales se explican cada uno. El primero se refiere al compromiso institucional, en el cuál, se destaca la relación comportamental en la empresa de los empleados a lo largo de los años, por medio de cambios, valores y actitudes hacia el trabajo que desempeñan sobre la base de los valores y misión de la organización, teniendo en cuenta la sociedad y las instituciones. y estándares éticos personales, y su relación con los resultados del trabajo realizado (Edquen, 2020). El segundo es la calidad del trabajo, el cual refiere al nivel de satisfacción relacionados con las actividades realizadas en el entorno empresarial. Un ambiente de trabajo de calidad que promueve un sentido de seguridad y el crecimiento personal / profesional de los empleados (Rojas, 2016). Finalmente, una relación interpersonal conocida como relación interpersonal es una relación entre dos o más individuos (Rojas, 2016).

### III. MÉTODOLÓGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### **Tipo de Investigación**

La información actual es del tipo básica, según Tacillo (2016), este tipo de investigación se enfoca en aumentar el conocimiento, así como enriquecer la información a través del sustento teórico para el análisis práctico. Por tanto, el estudio propone ampliar las teorías y conocimientos relacionados con las variables del trabajo a distancia y el desempeño laboral.

En cuanto al enfoque, el estudio tiene un enfoque cuantitativo, ya que se trata de medir y estimar de forma numérica las variables estudiadas, así mismo se realiza un análisis estadístico, tanto de descripción como de inferencia, para contrastar hipótesis formuladas con el objetivo de establecer el comportamiento de las un fenómeno, evento y problema (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

##### **Diseño de investigación**

En la pesquisa, la información presentó un diseño no experimental con un corte transversal. Hernández-Sampieri & Mendoza (2018), argumentaron que el estudio se llevó a cabo sin manipular tanto las variables dependientes como las independientes. Por lo tanto, este es un estudio que no pretende ni intencionalmente cambiar las variables independientes para analizar el efecto sobre la variable dependiente. El objetivo es analizar fenómenos, eventos o problemas tal como se presentan en su contexto, y luego analizarlos.

#### 3.2. Variables y operacionalización

**Variable 1:** trabajo remoto está conformado por las siguientes dimensiones: espacio (área) de trabajo, Tecnología de la Información y Comunicación (TIC), Perspectiva de la Modificación de la organización.

**Variable 2:** Desempeño laboral está conformado por las siguientes dimensiones: compromiso institucional, calidad del trabajo y relaciones interpersonales

En el anexo 2 se puede evidenciar la matriz de operacionalización de variables.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **Población**

Fontalvo et al. (2020), mencionaron que la población refiere al conjunto de todos los casos que conciertan con una serie de detalles. Los sujetos del estudio incluyeron a 50 empleados de la oficina de administración y finanzas administrativo y financiero de la institución pública SUNASS en Lima. De igual forma, cabe señalar que la citada oficina cuenta con cinco polos: Tesorería, Contabilidad, Abastecimiento, Recursos Humanos y Gestión Documental.

#### **Muestra**

De acuerdo a Valderrama & Jaimes (2019), muestra es un subgrupo representativo de la población, después de lo cual se recopilarán los datos. Para la encuesta, la muestra fue de 50 trabajadores de la oficina de administración y finanzas de la institución pública SUNASS cedente Lima.

#### **Muestreo**

En el estudio se utilizó un muestreo censal, ya que en el procedimiento de selección no se incurrió en alguna fórmula estadística, más por el contrario se encuestó a toda la población (Bernal, 2016).

#### **Unidad de análisis**

Los empleados de la oficina de administración y finanzas de la institución pública SUNASS, sede Lima fueron la unidad de análisis.

### **3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos**

#### **Técnica de recolección de datos**

En la investigación se manejó la encuesta como técnica de recolección de datos. Esta, consistió en el estudio de un cuestionario a una determinada muestra de personas, con el propósito de obtener información (Medina, 2021).

### **Instrumento de recolección de datos**

El instrumento fue el examen, este hizo referencia a un unido de interrogaciones elaboradas relacionándose con una o más variables. El cuestionario fue adecuado con el planteamiento de las hipótesis del estudio (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2018).

El instrumento para la presente investigación fue la aplicación de dos cuestionarios para cada variable tanto para el trabajo remoto como para el desempeño laboral, propuesto por la tesista.

### **Validez**

La efectividad del instrumento ha sido lograda por expertos con experiencia en el trabajo remoto y desempeño en instituciones públicas y privadas.

### **Confiabilidad**

La confiabilidad del instrumento se evalúa mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, que mide la consistencia interna entre ítems o preguntas del cuestionario. Para ello, el cálculo se realiza mediante la siguiente función de comprobación:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum s^2}{ST^2} \right]$$

Donde:

$k$  = Número de ítems

$\sum s^2$  = Sumatoria de varianzas de los ítems

$ST^2$  = Varianza de la suma de los ítems

$\alpha$  = Coeficiente de alfa de Cronbach

Asimismo, Para calcular el alfa de Cronbach se utilizó la fórmula citada anteriormente, lo que nos permite ver si la herramienta es confiable. Luego se dan los siguientes pasos:

Primero, se determina el número total de artículos, luego se hace la varianza de cada artículo, luego se encuentra el número total de artículos, para encontrar la varianza del número total de artículos.

Segundo, se genera un factor de 1, igual al número de elementos entre  $k_1$ , luego se encuentra un factor de 2, que es 1 menos la suma de las varianzas de los elementos entre la suma de las varianzas de los elementos, luego el valor el absoluto del factor 2. Finalmente, el factor 1 y el coeficiente absoluto se multiplican para encontrar el alfa de Cronbach.

**Tabla 1**

Interpretación del coeficiente de Cronbach.

*Interpretación del coeficiente de Cronbach*

Rango	Significado
0,53 a menos	Nula confiabilidad
0,54 a 0,59	Baja confiabilidad
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,00	Perfecta confiabilidad

Fuente: Lee Joseph Cronbach

### 3.5. Procedimientos

Las instrucciones para la actual tesis consistieron en la realización de procesos ejecutivos. Primero, se realizó la formalización del instrumento propuesto mediante la validación por expertos, donde se avaluó la pertinencia, relevancia y claridad. Así mismo, la fiabilidad a través del coeficiente Alpha de Cronbach, que midió la firmeza interna entre los ítems.

Seguidamente, se realizó la documentación correspondiente para realizar la autorización para la recaudación de datos a la institución de la SUNASS sede Lima. Esta credencial es significativa para proceder con el cumplimiento de la encuesta. Por último, para la organización y análisis de la investigación se adjuntó a través de los cuestionarios ejecutados a los personales del área de administración y finanzas de la institución pública SUNASS sede Lima.

Asimismo, se empleó programas estadísticos, en un primer momento Microsoft Excel para realizar el vaciado de datos y su organización, posteriormente el programa SPSS versión 25.0 para analizar y establecer la correspondencia entre las variables de indagación. La generación de variables y dimensiones se realiza mediante escala según los criterios mencionados en esta encuesta. Esto nos permite realizar estadísticas descriptivas en la escala de Likert; esto también contribuye al contraste hipotético.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Para mostrar los datos recolectados a través de la encuesta se utilizó un programa Excel, el cual vació los datos de la encuesta, luego fueron importados al programa SPSS versión 25, lo que nos permite realizar análisis descriptivos e inferenciales.

Para la estadística descriptiva, esta nos permite describir y explicar cuantitativamente y se utilizaron recursos como tablas de frecuencia y figuras.

Para el análisis por estadística inferencial se establecieron las relaciones de las variables de investigación. Además, se comparó la hipótesis de investigación con las pruebas estadísticas. La prueba no paramétrica utilizada para este estudio es el coeficiente de correlación de Rho Spearman, que analiza la similitud entre dos variables utilizando una escala de intervalo o proporcional. La siguiente tabla se utiliza para descifrar el coeficiente.

**Tabla 2**

Interpretación de coeficientes.

Valores	Interpretación
$r = 1$	Correlación perfecta
$0,8 < r < 1$	Correlación muy alta
$0.6 < r < 0.79$	Correlación alta
$0.4 < r < 0.59$	Correlación moderada
$0.2 < r < 0.39$	Correlación baja
$0 < r < 0.19$	Correlación muy baja
$r = 0$	Correlación nula

*Nota.* (Medina, 2021).

### 3.7. Aspectos éticos

La pesquisa estuvo ejecutada bajo los elementos morales de respeto, dignidad, justicia y solidaridad, fue diseñada poseyendo en cuenta los parámetros establecidos por la Universidad Cesar Vallejo. Asimismo, Se presentaron aspectos éticos a través de la responsabilidad y compromiso del investigador con esta tesis. Así, es posible afirmar y defender la autenticidad del trabajo de investigación desde el problema hasta la recomendación. Además, se han respetado todas las fuentes, los derechos de autor de las investigaciones y se ha explotado la séptima edición citada en estilo APA. Durante la recopilación de datos, las identidades de los entrevistados se conservan y la información se utilizará únicamente con fines de aprendizaje.

## IV. RESULTADOS

### 4.2. Resultados inferenciales

- **Hipótesis General**

**H0:** El trabajo remoto no tiene una relación significativa con el desempeño laboral del personal de la SUNASS en tiempos de COVID-19, Lima-2021

**H1:** El trabajo remoto tiene una relación significativa con el desempeño laboral del personal de la SUNASS en tiempos de COVID-19, Lima-2021

**Tabla 3**

*Correlaciones entre trabajo remoto y desempeño laboral*

			Trabajo remoto	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Trabajo remoto	Coeficiente de correlación	1.000	.886**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	50	50
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	.886**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	50	50

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

En la tabla 3 se muestra la correlación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de los colaboradores de SUNASS durante el COVID19 en la ciudad de Lima en el 2021. En cuanto a los resultados descriptivos, el 26% tiene una distancia laboral moderada alta, el 44% fue moderada y el 30% solo pudo lograr una baja nivel de trabajo a distancia, y en la variable desempeño laboral se observó que el 30 % logra un nivel de desempeño laboral alto, el 38 % es medio y el 32 % solo tiene desempeño bajo.

Utilizando un valor de significancia bilateral (Sig.) = 0.00 menor que 0.05, al 95% de nivel de significancia, se acepta la Hipótesis 1, verificando que existe la relación propuesta. De manera similar, el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.886 indica la dirección y la fuerza de la relación. De acuerdo a la tabla 2, se afirmó que la relación es positiva y alta; es decir, ante un incremento

de las condiciones del trabajo remoto en la misma dirección se incrementara la variable desempeño laboral.

- **Primera hipótesis específica**

**H0:** El espacio (área) del trabajo tiene una relación positiva en el desempeño laboral del personal de la SUNASS en tiempos de COVID-19, Lima-2021.

**H1:** El espacio (área) del trabajo tiene una relación positiva en el desempeño laboral del personal de la SUNASS en tiempos de COVID-19, Lima-2021.

**Tabla 4**

*Correlación entre Espacio del trabajo y desempeño laboral*

				Desempeño laboral	Espacio (área) del trabajo
Rho de spearman	Desempeño laboral	coeficiente de correlación sig. (bilateral) n	de	1.000 . 50	.928** . 50
	Espacio (área del trabajo)	coeficiente de correlación sig. (bilateral) n	de	.928** .000 50	1.000 . 50

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

La tabla 5 muestra la relación entre el espacio de trabajo y el desempeño laboral de los empleados de SUNASS durante el COVID19. Sobre el resultado descriptivo de la variable trabajo remoto en su dimensión espacio de trabajo, se evidencia que el 20% obtuvo un nivel alto de trabajo remoto de acuerdo a su espacio, el 50% un nivel medio y el 30% solo pudo obtener un nivel bajo de realización del trabajo remoto, de acuerdo a su espacio.

Mediante el valor de significancia bilateral (Sig.) =0.00 menor a 0.05. Entonces, con suficiente certeza estadística se aceptó la hipótesis uno con un nivel de significancia al 95%, Así mismo, el coeficiente de correlación Rho de Spearman igual a 0.928, revela la dirección y fuerza de la relación. De acuerdo a la tabla 2, se afirma que la relación es positiva y muy alta; es decir, ante un



Entonces, con suficiente certeza estadística, se acepta la hipótesis 1, con un nivel de significación del 95%. De manera similar, el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,788 indica la dirección y la fuerza de la relación. De la Tabla 2, la relación se muestra como positiva y alta; es decir, en la condición de que las tecnologías de la información y las comunicaciones aumenten en la misma dirección, aumentará la variable de desempeño laboral.

- **Tercera hipótesis específica**

**H0:** La perspectiva de la Modificación de la organización no tiene una relación positiva en el desempeño laboral del personal de la SUNASS en tiempos de COVID-19, Lima-2021.

**H1:** La Perspectiva de la Modificación de la organización tiene una relación positiva en el desempeño laboral del personal de la SUNASS en tiempos de COVID-19, Lima-2021.

**Tabla 6**

*Correlación entre perspectiva de la modificación de la organización y el desempeño laboral*

			Desempeño laboral	Perspectiva de la Modificación de la organización
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1.000	.762**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	50	50
	Perspectiva de la Modificación de la organización	Coeficiente de correlación	.762**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	50	50

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

La Tabla 7 muestra la correlación existente entre las actitudes de cambio organizacional con el desempeño de los empleados de la SUNASS; usar significancia bilateral (Sig.) = 0.00 menos que 0.05. Se puede observar los resultados descriptivos referente a la variable de trabajo remoto en su perspectiva de la modificación de la organización, se observa que el 26% obtuvo un nivel alto respecto a las modificaciones que se debe hacer en la organización, el 40% un nivel medio y el 34% solo pudo obtener un nivel bajo.

Entonces, con suficiente certeza estadística se acepta la hipótesis uno con un nivel de significancia al 95%, Así mismo, el coeficiente de correlación Rho de Spearman igual a 0.762, revela la orientación y potencia de la relación. De acuerdo a la tabla 2, se afirma que la relación es positiva y alta; es decir, ante un incremento de la perspectiva de la Modificación de la organización en la misma dirección, se incrementara la variable desempeño laboral.

## V. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados que se obtuvieron, se muestra lo siguiente:

Respecto a la hipótesis general: El trabajo a distancia tiene una relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la SUNASS durante los periodos COVID-19, Lima2021; Es posible conocer la relación entre dos variables, demostrada a partir del valor calculado del coeficiente de correlación Rho de Spearman, igual a 0,886. Además, hay una significación bilateral (Sig.) = 0,00 menos que 0,05, aceptándose la hipótesis H1 con un nivel de significancia al 95%, comprobando que existe la relación planteada; teniendo como resultado que los trabajadores de SUNASS en promedio tiene una condición media de trabajo remoto y su nivel de desempeño laboral es medio.

Se llegó a contrastar con la investigación de Edquen (2020), quien en su estudio pretendió similarmente al del presente estudio, determinar la existencia de una analogía entre el trabajo a distancia o remoto, con el desempeño laboral. En un plano espacial referente al Covid-19, al igual que la investigación presente. Metodológicamente también presenta una similitud, y al igual, presenta una ruta cuantitativa, tipo de investigación básica, diseño no experimental y alcance correlacional. El trabajo de Edquen (2020), evidenció que el trabajo remoto no ha sido eficiente lo cual no ha permitido obtener los resultados esperados, asimismo los profesionales que podían trabajar de manera normal es decir en sus centros de trabajo no lograron ejecutar sus acciones normalmente, lo cual no ha permitido el buen servicio. Resultado que se asemejan con la presente, toda vez que los trabajadores de SUNASS en promedio tiene una condición media de trabajo remoto y su nivel de desempeño laboral es medio.

Por otro lado, si de la relación entre el trabajo a distancia y desempeño laboral respecta; también se tiene un contraste con la investigación realizada por Rojas (2021) ya que este explica que, en la Biblioteca Nacional del Perú, el trabajo remoto se relaciona efectiva y comedidamente con el desempeño laboral en un 65 %, entonces se entiende que no se considera la hipótesis nula y se consintió la hipótesis alterna, llegándose al mismo resultado con la presente investigación.

Puesto que, en lo que los resultados descriptivos de la presente pesquisa respectan, se tuvo que el 26% obtuvo un nivel alto de trabajo remoto, el 44% medio y el 30% solo puede lograr niveles bajos de finalización del trabajo remoto. En cuanto a la variable desempeño laboral se puede apreciar que el 30% tiene eficiencia laboral alta, el 38% son promedio y el 32% solo tienen eficiencia laboral baja.

En cuanto la primera variable, Ardilla (2015) por medio de su estudio, pretendió establecer el impacto creado por la creación del trabajo a distancia en las consecuencias de la gestión de las distribuciones, por medio de un análisis de un área de una entidad del sector financiero de la ciudad de Bogotá en el año 2013, en dicho estudio se hizo la comparación entre un trabajo tradicional versus trabajo remoto. Para ello se empleó una metodología cuantitativa y cualitativa, debido a las peculiaridades y especificaciones del campo. Se evidenció que el impacto causado por la ejecución del trabajo a distancia en la reunión es efectivo, ya que cumple con las atenciones de la estructura, mejorando los patrimonios, creando mejor producción, eficacia y menor ausentismo, con un conveniente encargo administrativa.

En consecuencia, a comparación de la presente investigación, los resultados emitidos por Ardilla (2015), tienen cierto grado de similitud, pues si bien se observó que el 30% obtuvo un nivel alto de desempeño laboral, 32% solo pudo obtener un nivel bajo de desempeño laboral; fue el 38%, el mayor porcentaje que presenta un nivel medio.

En cuanto a la **primera hipótesis**, estableció que el espacio (área) de trabajo tiene una relación positiva en el desempeño laboral de los colaboradores de SUNASS durante el COVID19, Lima2021. Se sabe que existió una correspondencia entre el espacio de trabajo y el desempeño laboral de los empleados durante el COVID, evidenciándose que dicha relación conduce a un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,928, lo que representa la coexistencia de una estrecha unión.

En contraste con la primera hipótesis del presente trabajo, se tienen el estudio realizado por Ruíz (2021), quien pretendió durante el año 2019, establecer la

correlación entre el espacio del trabajo y el desempeño laboral de los servidores civiles del Centro de Salud Luis Heysen Ichaustegui de Essalud, de Lambayeque. Y al igual que la metodología y técnica aplicada a la presente investigación, obtuvo como resultados descriptivos, que, de los 79 trabajadores encuestados, el 69.6% refieren que es favorable, el 5.1% muy favorable y el 25.3% considera que es a un nivel medio.

De igual forma, se considera el estudio de Cortés et al., (2020), quien pretendió entender cómo es que un conjunto de trabajadores, infieren y afrontan la interacción que se muestra entre la vida laboral y la vida familiar en la atmósfera del trabajo a distancia en tiempos de COVID-19. Si vienes cierto que el estudio, metodológicamente optó la ruta cualitativa, por medio de esta se puede evidenciar que en base a sus resultados muestra una serie de tensiones, que se originan a raíz de las actividades de casa o los momentos en familia, interfieren con las demandas laborales; provocando la interrupción de la jornada laboral, incluyendo su extensión. En consecuencia, se pudo observar la existencia de tensiones entre ambiente laboral y el familiar; los cuales surgieron por el confinamiento.

Asimismo, para el caso de la **segunda hipótesis**, que hace referencia a que la (TIC) tiene una correlación significativa con el desempeño laboral del personal de la SUNASS en tiempos de COVID-19, Lima-2021. Se obtuvo una relación entre TIC con la variable desempeño laboral del personal que trabaja dentro de la Sunnas en la temporada de COVID-19 en la ciudad de Lima. Además, el valor de significancia bilateral (Sig.) =0.00, siendo menor a 0.05 y el factor de correlación Rho de Spearman resultó ser igual a 0.788, revelando la dirección y fuerza de dicha relación. Este resultado da a entender que, si las condiciones de las TIC son mayores, entonces se incrementará de forma positiva el desempeño laboral de los trabajadores.

Además, en contraste con los resultados conseguidos en el estudio por Mendoza (2016), tiene un objetivo similar, demostrar la relación entre el uso de las tecnologías de la información y la comunicación y el desempeño laboral. En cuanto a la metodología, presenta una similitud, ya que también se basa en un

enfoque cuantitativo, de tipo fundamental, de diseño no empírico y de alcance correlacional. Según la correlación lineal de Pearson  $R = 0,876$ , el coeficiente de determinación es 0,0, porque ciertamente existe una correlación positiva y altamente significativa entre el uso de las TI y el desempeño laboral del personal administrativo de la unidad ejecutora 404 Hospital II2 Tarapoto. En comparación con la presente investigación, según la significancia bilateral (Sig.) = 0.00, menor a 0.05, y el coeficiente de correlación Rho de Spearman resultó ser igual a 0.788, revelando la dirección y fuerza de dicha relación. Este resultado da a entender que, si las condiciones de las TIC son mayores, entonces se incrementará de forma positiva el desempeño laboral de los trabajadores. Según los resultados descriptivos, en la investigación de Mendoza (2016), 58 trabajadores que equivalen al 83%, manifestaron que el nivel de uso de las TIC, es de uso normal y 59 encuestados que personifican el 84.2%, indicaron que el nivel de desempeño laboral es regular. Y en la presente investigación se tuvo que el 26% obtuvo un nivel alto de manejo de las TICs, el 40% un nivel medio y el 34% solo pudo obtener un nivel bajo de realización del trabajo remoto, de acuerdo al manejo de las TICs.

En consecuencia, en ambas investigaciones se puede observar la existencia de una correlación entre las (TIC) con el desempeño laboral del personal. Al igual que Chavarro (2017), donde se obtuvo un resultado similar, dando a conocer que gracias a las estrategias plasmadas por el Ministerio de las Tecnologías de la Información, se ha mostrado el crecimiento en los factores sociales, económicos y ambientales de las empresas existentes en Colombia.

Por último, se tiene respecto a la **tercera hipótesis**: La perspectiva de la modificación de la organización tiene una relación positiva con el desempeño laboral del personal de la SUNASS en tiempos de COVID-19, Lima-2021. se determinó la relación entre la perspectiva de la modificación de la organización y el desempeño laboral del personal del Sunass en tiempo de COVID-19. Se alcanzó un valor de significancia bilateral (Sig.) =0.00 menor a 0.05, lo cual verifica la certeza bilateral estadística con un nivel de significancia al 95%. Asimismo, se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman igual a 0.762, revelando la dirección y fuerza de dicha relación.

En contraste con la investigación hecha por Ramírez (2017), quien buscó establecer la existencia de analogía entre las variables de perspectiva del cambio organizacional y el desempeño laboral; presentó una metodología similar al de la presente investigación. Obtuvo como resultados según la correlación de Rho de Spearman=0.134, evidenciándose la inexistencia de una relación significativa entre la perspectiva del cambio organizacional y el desempeño laboral del personal que trabaja en la Dirección General de Supervisión y Fiscalización del Ministerio de Producción. Resultados que son opuestos al que se obtuvo en la presente pesquisa, puesto que, según el coeficiente de correlación Rho de Spearman, se obtuvo un igual a 0.762, revelando la dirección y fuerza de dicha relación. Es decir, existe una relación entre perspectiva de la modificación de la organización y desempeño laboral del trabajador de la SUNASS en tiempos de COVID-19; mediante el valor de significancia bilateral (Sig.) =0.00 menor a 0.05; afirmándose la existencia de una relación positiva y alta.

Investigación y resultados opuestos al de esta investigación, ya que se evidencia en la presente, que el 20% obtuvo un nivel alto de trabajo remoto de acuerdo a su espacio, el 50% un nivel medio y el 30% solo pudo obtener un nivel bajo de realización del trabajo remoto, de acuerdo a su espacio; y en consecuencia, una correlación Rho de Spearman igual a 0.928, demostrando la coexistencia de una correspondencia fuerte y positiva.

Como se puede observar, dentro de las investigaciones realizadas por anteriores investigadores, se tiene resultados similares al de la presente investigación, como también opuestos; evidenciándose de esta forma los diversos contextos respecto al trabajo remoto y el desempeño laboral.

Y si bien es cierto que Pashanasi et al. (2021), considera que el desempeño laboral en las instituciones públicas deben reconocer a la caracterización de brechas de capacidades en los colaboradores de acuerdo a su perfil en el puesto; para lo cual es necesario y bueno diseñar estrategias y competencias para fortalecer y mejorar en fe de las metas y resultados propuestos. En cuanto al sector privado, Alles (2016) referenciado en Jensen et al. (2020), refiere que el desempeño tiene una gran relevancia y por tanto debe

aplicarse a todo tipo de empresa, en el que se considere el talento humano y sea necesario su gestión.

## VI. CONCLUSIONES

Se presenta las conclusiones de la presente tesis de acuerdo a los objetivos planteados.

1. El trabajador promedio de la SUNASS tiene condiciones de trabajo remoto promedio y su desempeño laboral es promedio. A partir de los resultados inferidos, confirmamos el efecto de una correlación alta y positiva entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de los colaboradores de la SUNASS en el contexto del COVID19 en la casa matriz de Lima en 2021, según el sistema, Rho de Spearman es 0.886.
2. Existe una relación muy positiva y altamente positiva entre el espacio de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la SUNASS durante el COVID19; según el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,928. Además, por el valor de Sig. (Bilateral) = 0,00 menos de 0,05; Luego, con certeza estadística, se acepta una hipótesis al 95% de nivel de significación.
3. Existe una relación alta y positiva entre la tecnología investigativa y de la comunicación, y el desempeño laboral de los trabajadores de la SUNASS durante el COVID19; utilizando el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,788. Además, gracias a la significación bilateral (Sig.) = 0,00 menos de 0,05; luego, con suficiente certeza estadística, se acepta la hipótesis 1 al nivel de significación del 95%.
4. Existe una relación entre la perspectiva de la Modificación Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la SUNASS durante el COVID19; por significación bilateral (Sig.) = 0,00 menos de 0,05. De igual forma, el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,762, lo que indica que esta relación es positiva y alta.

## VII. RECOMENDACIONES

1. Los trabajadores de SUNASS en promedio tiene una condición media de trabajo remoto y su nivel de desempeño laboral es medio. La institución SUNASS, debe realizar capacitaciones para mejorar el cumplimiento de actividades. En estas capacitaciones se deben dar tips de organización tanto de las actividades como del espacio de trabajo, estas capacitaciones deben realizarse a los trabajadores de la SUNASS con el fin de reforzar las capacitaciones adecuadas habrá mejor desempeño laboral.
2. Preexiste una relación muy alta y positiva entre espacio del trabajo y desempeño laboral del trabajador de la SUNASS en tiempos de COVID-19; Se debe realizar una divulgación de los lineamientos de la organización durante la COVID-19. Las medidas se deben conocer y cumplir con los protocolos recomendados por los expertos en el área medico; por lo tanto, todos los empleados de las SUNASS deber ser capacitados; así mismo recibir recomendaciones para poder mejorar la Modificación de la organización.
3. Coexiste una relación alta y positiva entre tecnología de indagación y comunicación, y desempeño laboral del trabajador de la SUNASS en tiempos de COVID-19; en el centro del labor deben estar bien implementados con las nuevas tecnologías y adecuados para poder cuidar la salud de los empleados y los clientes, para la mejora de comunicación debe utilizarse los instrumentos adecuados y actualizado con las tecnologías capacitar para que puedan utilizar adecuadamente por ello los empleados tendrán mejor desempeño laboral.
4. Existe una relación entre perspectiva de la Modificación de la organización y desempeño laboral del trabajador de la SUNASS en tiempos de COVID-19; se recomienda modificar las áreas de trabajo con las nuevas tecnologías adecuadas para poder mejorar con el desempeño laboral y siempre cumplimiento de las normas de seguridad del COVID-19, también se recomienda a la SUNASS efectuar programa de incentivo.

## REFERENCIAS

- Aguilar, J., Chávez, M., Álvarez, J., & Cuba, L. (2020). El Trabajo Remoto y el Desempeño Laboral en el marco del Covid-19. *Facultad de Negocios de La UPC*, 51–53.
- Alveiro, C. (2016). *Del, Herramientas para la evaluacion del desempeño laboral Biblioteca., personal y para la auto-evaluacion de la jefatura de una.*
- Aranibar, A. (2017). *Mejoramiento de la productividad y minimización de costos de la consultoría informática mediante el modelo de teletrabajo.*
- Arbaiza, L. (2016). *Dirección de recursos humanos: el factor humano.*
- Ardilla, C. (2015). Análisis de impacto del teletrabajo en los resultados de gestión de las organizaciones. Estudio de caso en un área de una organización financiera en Bogotá. In *Ekp* (Vol. 13, Issue 3).
- Azuara, O., Fazio, M., Hand, A., Keller, L., Rodríguez, C., & Silva, M. (2020). El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: ¿Cómo puede la tecnología facilitar la recuperación del empleo tras el COVID-19? *Septiembre 2020*, 3. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.18235/0002647>
- Bard, G., & Bonavitta, P. (2021). *Covid-19, teletrabajo y cuidados: impacto en la vida de las mujeres profesionales de Argentina.* 2591–2755. [https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/140396/CONICET\\_Digital\\_Nro.9ef54a19-f1e4-4b70-a750-57972565f2b2\\_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/140396/CONICET_Digital_Nro.9ef54a19-f1e4-4b70-a750-57972565f2b2_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales.* PEARSON. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigación-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bricio, K., Calle, J., & Zambrano, M. (2018). *El marketing digital como herramienta en el desempeño laboral en el entorno ecuatoriano: estudio de caso de los egresados de la Universidad de Guayaquil.* 2218–3620.

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202018000400103&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202018000400103&script=sci_arttext&tlng=en)

Cánova, K. (2021). *Seguridad y salud en tiempos de covid19: teletrabajo & trabajo remoto*. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/08/Laborem24.pdf#page=457>

Carbonell, J. (2020). *Modelos Educativos Innovadores en Educación Superior / Fundación Organización Universitaria Interamericana*. Fundación Organización Universitaria Interamericana.

[https://www.researchgate.net/profile/Maria-Castillo-Bohorquez/publication/348780222\\_AMBIENTE\\_DE\\_APRENDIZAJE\\_CON\\_TEXTO\\_Y\\_REGION\\_UNA\\_EDUCACION\\_SISTEMICA\\_PARA\\_LA\\_INNOVACION\\_SOCIAL\\_Y\\_EL\\_DESARROLLO\\_REGIONAL\\_Publicacion-Premio-MEIN-2020/links/60101ec092851c2d4df4fb34/AMBIENTE-DE-APRENDIZAJE-CONTEXTO-Y-REGION-UNA-EDUCACION-SISTEMICA-PARA-LA-INNOVACION-SOCIAL-Y-EL-DESARROLLO-REGIONAL-Publicacion-Premio-MEIN-2020.pdf#page=214](https://www.researchgate.net/profile/Maria-Castillo-Bohorquez/publication/348780222_AMBIENTE_DE_APRENDIZAJE_CON_TEXTO_Y_REGION_UNA_EDUCACION_SISTEMICA_PARA_LA_INNOVACION_SOCIAL_Y_EL_DESARROLLO_REGIONAL_Publicacion-Premio-MEIN-2020/links/60101ec092851c2d4df4fb34/AMBIENTE-DE-APRENDIZAJE-CONTEXTO-Y-REGION-UNA-EDUCACION-SISTEMICA-PARA-LA-INNOVACION-SOCIAL-Y-EL-DESARROLLO-REGIONAL-Publicacion-Premio-MEIN-2020.pdf#page=214)

Carvajal, A., Cuellar, M., & Melo, P. (2020). *Caracterización de las condiciones ergonómicas en el puesto de trabajo remoto dada la coyuntura del COVID-19: Caso Bogotá*.

Castro, L. (2017). *Desempeño laboral y satisfacción del cliente del Instituto Peruano del Deporte Junín-2017* [Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12993>

Chavarro Miranda, F. (2017). Teletrabajo: Una Opción Para La Mejora De Los Beneficios De Las Organizaciones Y De Los Empleados. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).

Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos*.

Christoph, E., & López, E. (2020). *El COVID-19 y el mundo del trabajo en Argentina: impacto y respuestas de política*. <https://aldiaargentina.microjuris.com/wp-content/uploads/2020/04/nota-tecnica-ernst.pdf>

- Chuco, V., Chávez, M., Álvarez, J., & Cuba, L. (2020). El trabajo remoto y el desempeño laboral en el marco del covid-19. *Septiembre 2020*, 3. <https://doi.org/https://doi.org/10.19083/rgm.v6i1.1489>
- Cordova, P. (2021). *La actividad física y el estrés laboral en los docentes con trabajo remoto por COVID-19 de la Universidad Peruana Unión, 2020*. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/4476>
- Cortés, G., Henao, N., & Osorio, V. (2020). *Trabajo remoto en tiempos de covid-19 y su impacto en el trabajador*.
- Delgado, Á. (2020). El trabajo remoto en el Perú en tiempos de COVID-19. *Revista Iberoamericana De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social*, 2, 1.
- Edquen, J. (2020). *Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la fiscalía provincial de cutervo durante el estado de emergencia Covid-19*. Universidad Señor de Sipán.
- El Peruano. (2021). *Trabajo remoto se amplía hasta 31 de diciembre de 2022*. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/trabajo-remoto-se-amplia-hasta-31-de-diciembre-de-2022-trabajo-remoto-covid-omicron-noticia/>
- Fernández, J. (2021). Influencia del trabajo remoto en el desempeño laboral del personal administrativo de una empresa distribuidora de Chiclayo durante la pandemia Sars-Cov2. In *Psikologi Perkembangan* (Vol. 0).
- Fontalvo, T., De la hoz, E., & De la hoz, E. (2020). *Método de evaluación de la calidad del servicio de una unidad de atención al usuario en una empresa de servicio de agua en Colombia*. 31(0718–0764). [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642020000400027&script=sci\\_arttext&tlng=n](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642020000400027&script=sci_arttext&tlng=n)
- Gadzhieva, E., Osipov, V., Tashtamirov, M., & Khoruzhy, L. (2020). *Solutions to Increase the Efficiency of Staff Activity. Utopia y Praxis Latinoamericana*. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.4155499>

- Gallego, J., Molina, J., & Silva, M. (2021). *Diagnóstico de estrés y satisfacción laboral en servidores públicos de Corantioquia bajo modalidad de trabajo remoto en tiempos de pandemia por covid-19*. <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/1029>
- Gálvez, A., Tirado, F., & Martínez, J. (2020). *Work-Life Balance, Organizations and Social Sustainability: Analyzing Female Telework in Spain*. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/su12093567>
- García, J. (2020). *Comité de información, un instrumento de transparencia aplicado como herramienta en el proceso de rendición de cuentas en el estado de México en el periodo 1999-2005*. Universidad Autónoma del Estado de México.
- Grimaldos, A. (2018). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en cargos operativos de la empresa restcafe S.A.S*. [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/6819/10/2018\\_clima\\_%0Aorganizacional\\_Rescafe.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/6819/10/2018_clima_%0Aorganizacional_Rescafe.pdf)
- Halpern, D., & Castro, C. (2020). *Manual de trabajo remoto: ¿Cómo trabajar a distancia manteniendo la cercanía?* [http://www.tren-digital.cl/wp-content/uploads/2018/04/Trabajo-remoto\\_HalpernCastro.pdf](http://www.tren-digital.cl/wp-content/uploads/2018/04/Trabajo-remoto_HalpernCastro.pdf)
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. In *Mc Graw Hill* (Vol. 1, Issue Mexico).
- Jensen, N., Lyons, E., Chebelyon, E., LeBras, R., & Gomes, C. (2020). Conspicuous monitoring and remote work. *Elsevier*, 176, 56. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jebo.2020.05.010>
- Medina, F. (2021). *Técnicas de recolección de datos: Descubre un mundo más allá de la encuesta*. 11 de Agosto Del 2021.
- Mendoza, F. R. D. (2016). *Tecnología de la información y comunicación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad Ejecutora 404 Hospital II-2 Tarapoto, 2016*. Universidad Cesar Vallejo.

- Pashanasi, B., Gárate, J., & Palomino, G. del P. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Revista de Investigación En Comunicación y Desarrollo*, 12(3), 163–174. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Patran, M., Numas, A., & Cervantes, D. (2020). *En tiempos de coronavirus: las TIC'S son una buena alternativa para la educación remota*. <https://doi.org/https://doi.org/10.36260/rbr.v9i8.1048>
- Quispe, F., & Garcia, G. (2020). *Impacto psicológico del covid-19 en la docencia de la Educación Básica Regular*. <https://doi.org/https://doi.org/10.47422/ac.v1i2.10>
- Ramírez, O. R. H. (2017). *Gestión del cambio organizacional y desempeño laboral en el sector de pesca y acuicultura, Ministerio de la Producción, Lima 2017*. Universidad Cesar Vallejo.
- Rodríguez, K., & Lechuga, J. (2019). *Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA*. 0120–8160. <https://doi.org/https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Rojas, C. (2021). Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú - 2020. In *Psikologi Perkembangan*.
- Rojas, R. R. (2016). *Análisis de la modalidad de teletrabajo y su incidencia en la productividad laboral de las empresas privadas de la ciudad de Quito. Caso de estudio empresa D.I.T. Telecom*.
- Romero, V., Palacios, J., Garcia, S., Coayla, E., & Campos, R. (2020). *Distanciamiento social y aprendizaje remoto*. <https://doi.org/https://doi.org/10.24039/cv202081766>
- Ruíz, G. N. E. (2021). *Espacio de trabajo y su relación con el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegi-Essalud, Lambayeque-Perú, 2019*. Universidad del Pacífico.
- Sánchez, G., & Montenegro, A. (2019). *Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial*. 4(2588–0705).

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7144041>

Scasserra, S., & Partenio, F. (2021). *Precarización del trabajo y estrategias de trabajadoras en plataformas digitales: trabajo desde el hogar, organización sindical y disputa por derechos en el contexto de la pandemia del Covid-19*.

<https://doi.org/https://doi.org/10.1590/15174522-112307>

Soroui, S. (2021). Understanding the drivers and implications of remote work from the local perspective: An exploratory study into the dis/reembedding dynamics. *Elsevier*, *64*, 4.

<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2020.101328>

Tapia, F. (2020). *Trabajo remoto en procesos no urgentes a consecuencia del brote del coronavirus (COVID-19) en el Perú y su aplicación continua*. 11.

<https://doi.org/https://doi.org/10.35292/ropj.v11i13.53>

Toshi, D. (2020). *Trabajo remoto y pobreza en tiempos de COVID-19*.

[http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/108103/pdf-](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/108103/pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/108103/pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Valderrama, M. S., & Jaimes, V. C. (2019). *El desarrollo de la Tesis* (S. Marcos (ed.)).

Valera, C. (2020). *El teletrabajo en la legislación peruana y latinoamericana*. 07 de Mayo de 2020.

Zapata, A. (2021). La actitud hacia el trabajo remoto y un análisis con algunas variables organizacionales y sociodemográficas. *ResearchGate*, *26*, 30–48.

## **ANEXOS**

**Anexo 01.**

**Tabla 7**

*Operacionalización de variables.*

<b>Título: TRABAJO REMOTO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA SUNASS EN TIEMPOS DE COVID19, LIMA- 2021</b>				
<b>VARIABLES</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
<b>Variable 1: TRABAJO REMOTO</b>	(Aguilar, Judith ; Chávez , Mael; Álvarez, José ; et al, 2020) definen que el trabajo remoto es la prestación de servicios sujeto a subordinación, con presencia física de los servidores en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita.	La variable trabajo remoto se medirá por medio de una encuesta dirigida a los trabajadores de la SUNASS.	<b>Espacio (AREA) del trabajo</b>	* Espacio * Mobiliario
			<b>Tecnología de la Información y Comunicación (TIC)</b>	* Tecnología de la información. * Tecnología de la comunicación
			<b>Perspectiva de la Modificación de la organización</b>	* Planificación * Organización * Control
<b>Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL</b>	Según Rocca (2016) referenciado en (Edquen, 2020) el desempeño laboral consiste evaluar el trabajo que desarrolla el personal de la empresa, que permite verificar el nivel de cumplimiento de la		<b>Compromiso institucional</b>	*Conocimiento institucional * Conocimiento del trabajo

	metas y objetivos, para tomar medidas correspondientes en beneficio de la organización.	La variable desempeño laboral se medirá por medio de una encuesta dirigida a los trabajadores de la SUNASS.		*Esfuerzo y responsabilidad * Habilidad para trabajar solo
			<b>Calidad del trabajo</b>	*Logro de metas *Calidad de tareas * Cumplimiento de actividades
			<b>Relaciones interpersonales</b>	*Capacitación *Participa en la planificación * Retroalimentación del trabajo

Nota. Elaboración propia

## Anexo 02.

**Tabla 8**

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	OPERACIONALIZACION			METODOLOGIA
			VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la SUNASS en tiempos de COVID-19, Lima-2021?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar la relación entre trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la SUNASS en tiempos de COVID-19, Lima-2021.</p>	<p><b>HIPOTESIS GENERAL</b></p> <p>El trabajo remoto tiene una relación significativa con el desempeño laboral del personal de la SUNASS en tiempos de COVID-19, Lima-2021</p>	<p>El trabajo remoto</p>	<p>Espacio (AREA) del trabajo</p> <p>Tecnología de la Información y Comunicación (TIC)</p> <p>Perspectiva de la Modificación de la organización</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Espacio</li> <li>• Mobiliario</li> <li>• Tecnología de la información.</li> <li>• Tecnología de la comunicación</li> <li>• Planificación</li> <li>• Organización</li> <li>• Control</li> </ul>	<p><b>Tipo de investigación</b></p> <p>Descriptivo correlacional</p> <p><b>Diseño de Investigación</b></p> <p>No experimental, transversal</p>
<p><b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b></p> <p><b>P1.</b> ¿Cuál es la relación entre Espacio (área)</p>	<p><b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b></p> <p><b>O1.</b> Determinar la relación entre Espacio (área) del trabajo y desempeño</p>	<p><b>HIPOTESIS ESPECIFICOS</b></p> <p><b>H1.</b> El espacio (área) del trabajo tiene una relación positiva en el desempeño</p>	<p>Desempeño laboral</p>	<p>Compromiso institucional</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento institucional</li> <li>• Asistencia puntualidad</li> <li>• Esfuerzo y responsabilidad</li> </ul>	<p><b>Técnicas e instrumentos de recolección</b></p> <p>Encuesta mediante un cuestionario.</p>

del trabajo y desempeño laboral del personal de la SUNASS en tiempos de COVID-19, Lima-2021?

**P2.** ¿Cuál es la relación entre Tecnología de la Información y Comunicación (TIC) y el desempeño laboral del personal de la SUNASS en tiempos de COVID-19, Lima-2021?

**P3.** ¿Cuál es la relación entre perspectiva de la modificación de la organización y el desempeño laboral del personal de la SUNASS en tiempos de

laboral del personal de la SUNASS en tiempos de COVID-19, Lima-2021.

**O2.** Determinar la relación entre la Tecnología de la Información y Comunicación (TIC) y el desempeño laboral del personal de la SUNASS en tiempos de COVID-19, Lima-2021.

**O3.** Determinar la relación entre perspectiva de la modificación de la organización y el desempeño laboral del personal de la SUNASS en tiempos de

laboral del personal de la SUNASS en tiempos de COVID-19, Lima-2021.

**H2.** La Tecnología de la Información y Comunicación (TIC) tiene una relación significativa con el desempeño laboral del personal de la SUNASS en tiempos de COVID-19, Lima-2021.

**H3.** La perspectiva de la modificación de la organización tiene una relación positiva con el desempeño laboral del personal de la

Calidad del trabajo

Relaciones interpersonales

- Habilidad para trabajar solo
- Logro de metas
- Calidad de tareas
- Cumplimiento de actividades
- Capacitación
- Participa en la planificación
- Retroalimentación del trabajo

**Técnicas de análisis de datos**

Estadística descriptiva

Estadística inferencial.

laboral del COVID-19, Lima- SUNASS en  
personal de la 2021. tiempos de  
SUNASS en COVID-19, Lima-  
tiempos de 2021.  
COVID-19,  
Lima-2021?

*Nota.* Elaboración propia

### **Anexo 03.**

## **INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

El presente instrumento tiene como objetivo obtener la información para conocer la relación entre trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la SUNASS en tiempos de COVID-19, Lima-2021. Por favor, marque una de las alternativas por cada pregunta que se presenta en el cuestionario. Gracias por su apoyo.

### **I. Datos generales:**

**Género:** Hombre ( ) / Mujer ( )

**Edad:**

- a) De 25 a 35 años ( )
- b) De 36 a 45 años ( )
- c) De 46 a 55 años ( )
- d) De 65 a 65 años ( )
- e) Más de 65 años ( )

**Tiempo de servicio en la Institución:**

- a) De 5 a 10 años ( )
- b) De 11 a 20 años ( )
- c) De 21 a 30 años ( )
- d) Más de 30 años ( )

**Grados de estudio**

- a) Técnico
- b) Licenciado
- c) Magister

### **II. VARIABLE 1: TRABAJO REMOTO**

**Valoración:**

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

VARIABLE 1: TRABAJO REMOTO	Valoración				
	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Espacio (ÁREA) del trabajo</b>					
<b>Indicador: Espacio</b>					
1. Considera que cuenta con un espacio ad hoc para realizar sus funciones remotamente.					
<b>Indicador: Mobiliario</b>					
2. Considera que cuenta con el mobiliario ad hoc para realizar sus funciones remotamente.					
3. Considera que tiene las condiciones ergonómicas para desarrollar sus actividades laborales.					
4. Considera que la institución le debe facilitar el mobiliario y equipo.					
<b>Dimensión 2: Tecnología de la Información y Comunicación (TIC)</b>					
<b>Indicador: Tecnología de la información</b>					
5. Considera que cuenta con el equipo tecnológico (PC, laptop, celular, etc.) para el desarrollo eficiente de sus actividades laborales.					
6. Considera que es importante el conocimiento y uso de herramientas telemáticas (correo electrónico, navegación web, etc.).					
7. Considera que el apoyo brindado por el Área de Informática institucional es importante.					
<b>Indicador: Tecnología de la comunicación</b>					
8. Considera que su conectividad es la adecuada para el desarrollo de sus actividades laborales.					
9. Considera que su conexión a Internet es imprescindible.					
10. Considera que es conveniente el uso de videoconferencias, wasap, etc., para comunicarse con su equipo de trabajo.					
<b>Dimensión 3: Perspectiva de la Modificación de la organización</b>					
<b>Indicador: Planificación</b>					
11. Considera que su jefe le asigna adecuadamente las actividades a realizar					
12. Considera que planifica y organiza de manera autónoma la cantidad y calidad de su trabajo.					
13. Considera que la institución tuvo una planificación adecuada para el trabajo remoto del personal.					
<b>Indicador: Organización</b>					

14. Considera que dedica más horas a trabajar.					
15. Considera que la interacción con el equipo o colegas ha disminuido					
16. Considera que el desarrollo de nuevas competencias es una oportunidad laboral.					
17. Considera que la comunicación con su jefe es adecuada mediante el trabajo remoto.					
<b>Indicador: Control</b>					
18. Considera que su jefe monitorea el cumplimiento de sus actividades.					
19. Considera que su jefe evalúa el cumplimiento de sus actividades.					
20. Considera adecuado el seguimiento de las actividades a cumplir mediante el trabajo remoto					

*Nota.* Elaboración propia.

### III. VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

#### Valoración:

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

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL	Valoración				
	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1: COMPROMISO INSTITUCIONAL</b>					
<b>Indicador: Conocimiento institucional</b>					
1. Se identifica con la misión institucional.					
2. Se identifica con los valores institucionales.					
3. Los trabajadores están comprometidos con la misión de la Institución.					
<b>Indicador: Conocimiento del trabajo</b>					
4. Entiende y asume los objetivos y metas de la dirección donde se desempeña.					
5. Promueve el cumplimiento de los protocolos de gestión de las actividades asignadas					
6. Tiene los conocimientos y habilidades necesarias para desempeñarse en su cargo.					
<b>Indicador: Esfuerzo y responsabilidad</b>					
7. Los trabajadores cumplen sus horarios de trabajo.					
8. Usted trabaja bien, aunque no lo estén supervisando.					
9. Los trabajadores están motivados para innovar en su desempeño laboral.					
<b>Indicador: Habilidades para trabajar solo</b>					
10. Usted es hábil para trabajar solo					
11. Los trabajadores resuelven los problemas e inconvenientes solos y cumplen con su trabajo.					
12. Disfruta de la ejecución de las actividades asignadas.					
<b>DIMENSIÓN 2: CALIDAD DE TRABAJO</b>					
<b>Indicador: Logro de metas</b>					
13. El personal participa y plantea alternativas de mejora, y objetivos a cumplir en la institución					
14. Participa de la planificación de las actividades de su área o dirección.					
15. Es un buen profesional y aporta mucho a la institución					
<b>Indicador: Calidad de tareas</b>					
16. Siempre presento a tiempo y en el horario establecido las tareas encomendadas.					
17. Demostró mejoras al hacer sus tareas desde casa.					
18. Desde que trabaja en casa ha tenido muchos errores en las tareas encomendadas.					
<b>Indicador: Cumplimiento de actividades</b>					

19. Usted es diligente al realizar su trabajo y entrega de los productos encomendados.					
20. El uso de las TIC es muy importante para su rendimiento laboral, en esta coyuntura.					
21. Su desempeño laboral es óptimo y eficiente.					
<b>DIMENSIÓN 3: RELACIONES INTERPERSONALES</b>					
<b>Indicador: capacitación</b>					
22. Los directivos se preocupan de la capacitación de los colaboradores.					
23. Las capacitaciones están de acuerdo al desempeño de sus cargos					
24. Siempre participan de las capacitaciones los colaboradores.					
<b>Indicador: Participa en la planificación</b>					
25. Demuestra iniciativas para plantear alternativas de mejora, y objetivos a cumplir en la institución.					
26. Siempre participa en la planificación					
<b>Indicador: Retroalimentación del trabajo</b>					
27. Verifica su trabajo y si ha cometido errores lo corrige					
28. Realiza una autoevaluación y busca mejorar frecuentemente su trabajo.					

*Nota.* Elaboración propia

## Anexo 04.

### Validación de Instrumentos

#### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor : Mg. Carina Romero Moreno

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo y reconocimiento, así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, en la sede Lima Norte, siendo requisito la validación de instrumento, para proceder con la recolección de información necesaria para el desarrollo eficiente de mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **“Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la SUNASS de Lima en tiempos de COVID- 19, 2021”**, siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión pública e investigación científica.

Al presente expediente de validación, adjunto:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Reiterando mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

Nombres y apellidos

Maggi Marisol, Carbajal Soto

DNI: 45641493

## **Definición conceptual de las variables y dimensiones**

### **Variable 1: Trabajo remoto**

(Aguilar, Judith ; Chávez , Mael; Álvarez, José ; et al, 2020) definen que el trabajo remoto es la prestación de servicios sujeto a subordinación, con presencia física de los servidores en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita.

Dimensiones:

- **Dimensión 1:** Espacio (ÁREA) del trabajo
- **Dimensión 2:** Tecnología de la Información y Comunicación (TIC)
- **Dimensión 3:** Perspectiva de la Modificación de la organización

### **Variable 2: Desempeño Laboral**

Según Rocca (2016) referenciado en (Edquen, 2020) el desempeño laboral consiste evaluar el trabajo que desarrolla el personal de la empresa, que permite verificar el nivel de cumplimiento de la metas y objetivos, para tomar medidas correspondientes en beneficio de la organización.

Dimensiones:

- **Dimensión 1:** Compromiso institucional
- **Dimensión 2:** Calidad del trabajo
- **Dimensión 3:** Relaciones interpersonales

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

<b>Título: TRABAJO REMOTO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA SUNASS EN TIEMPOS DE COVID19, LIMA- 2021</b>				
<b>Variables</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
<b>Variable 1: TRABAJO REMOTO</b>	(Aguilar, Judith ; Chávez , Mauel; Álvarez, José ; et al, 2020) definen que el trabajo remoto es la prestación de servicios sujeto a subordinación, con presencia física de los servidores en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita.	La variable trabajo remoto se medirá por medio de una encuesta dirigida a los trabajadores de la SUNASS.	<b>Espacio (AREA) del trabajo</b>	* Espacio * Mobiliario
			<b>Tecnología de la Información y Comunicación (TIC)</b>	* Tecnología de la información. * Tecnología de la comunicación
			<b>Perspectiva de la Modificación de la organización</b>	* Planificación * Organización * Control
<b>Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL</b>	Según Rocca (2016) referenciado en (Edquen, 2020) el desempeño laboral consiste evaluar el trabajo que desarrolla el personal de la empresa, que permite		<b>Compromiso institucional</b>	*Conocimiento institucional * Conocimiento del trabajo

	<p>verificar el nivel de cumplimiento de la metas y objetivos, para tomar medidas correspondientes en beneficio de la organización.</p>	<p>La variable desempeño laboral se medirá por medio de una encuesta dirigida a los trabajadores de la SUNASS.</p>		<p>*Esfuerzo y responsabilidad</p> <p>* Habilidad para trabajar solo</p>
			<p><b>Calidad del trabajo</b></p>	<p>*Logro de metas</p> <p>*Calidad de tareas</p> <p>* Cumplimiento de actividades</p>
			<p><b>Relaciones interpersonales</b></p>	<p>*Capacitación</p> <p>*Participa en la planificación</p> <p>* Retroalimentación del trabajo</p>

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE TRABAJO REMOTO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: ESPACIO (ÁREA) DEL TRABAJO</b>							
1	Considera que cuenta con un espacio ad hoc para realizar sus funciones remotamente.	X		X		X		
2	Considera que cuenta con el mobiliario ad hoc para realizar sus funciones remotamente.	X		X		X		
3	Considera que tiene las condiciones ergonómicas para desarrollar sus actividades laborales.	X		X		X		
4	Considera que la institución le debe facilitar el mobiliario y equipo.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC)</b>							
5	Considera que cuenta con el equipo tecnológico (PC, laptop, celular, etc.) para el desarrollo eficiente de sus actividades laborales.	X		X		X		
6	Considera que es importante el conocimiento y uso de herramientas telemáticas (correo electrónico, navegación web, etc.).	X		X		X		

7	Considera que el apoyo brindado por el Área de Informática institucional es importante.	X		X		X		
8	Considera que su conectividad es la adecuada para el desarrollo de sus actividades laborales.	X		X		X		
9	Considera que su conexión a Internet es imprescindible.	X		X		X		
10	Considera que es conveniente el uso de videoconferencias, wasap, etc., para comunicarse con su equipo de trabajo.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: PERSPECTIVA DE LA MODIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Considera que su jefe le asigna adecuadamente las actividades a realizar	X		X		X		
12	Considera que planifica y organiza de manera autónoma la cantidad y calidad de su trabajo.	X		X		X		
13	Considera que la institución tuvo una planificación adecuada para el trabajo remoto del personal.	X		X		X		
14	Considera que dedica más horas a trabajar.	X		X		X		
15	Considera que la interacción con el equipo o colegas ha disminuido	X		X		X		
16	Considera que el desarrollo de nuevas competencias es una oportunidad laboral.	X		X		X		
17	Considera que la comunicación con su jefe es adecuada mediante el trabajo remoto.	X		X		X		

18	Considera que su jefe monitorea el cumplimiento de sus actividades.	X		X		X	
19	Considera que su jefe evalúa el cumplimiento de sus actividades.	X		X		X	
20	Considera adecuado el seguimiento de las actividades a cumplir mediante el trabajo remoto	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg. Carina Romero Moreno

**DNI:44005482**

**Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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

**Andahuaylas, 22 de noviembre del 2021**



Carina Romero Moreno

Firma del Experto Informante

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: COMPROMISO INSTITUCIONAL</b>							
1	Se identifica con la misión institucional.	X		X		X		

2	Se identifica con los valores institucionales.	X		X		X		
3	Los trabajadores están comprometidos con la misión de la Institución.	X		X		X		
4	Entiende y asume los objetivos y metas de la dirección donde se desempeña.	X		X		X		
5	Promueve el cumplimiento de los protocolos de gestión de las actividades asignadas	X		X		X		
6	Tiene los conocimientos y habilidades necesarias para desempeñarse en su cargo.	X		X		X		
7	Los trabajadores cumplen sus horarios de trabajo.	X		X		X		
8	Usted trabaja bien, aunque no lo estén supervisando.	X		X		X		
9	Los trabajadores están motivados para innovar en su desempeño laboral.	X		X		X		

10	Usted es hábil para trabajar solo	X		X		X		
11	Los trabajadores resuelven los problemas e inconvenientes solos y cumplen con su trabajo.	X		X		X		
12	Disfruta de la ejecución de las actividades asignadas.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: CALIDAD DE TRABAJO</b>	<b>SI</b>	<b>No</b>	<b>SI</b>	<b>N o</b>	<b>SI</b>	<b>No</b>	
13	El personal participa y plantea alternativas de mejora, y objetivos a cumplir en la institución	X		X		X		
14	Participa de la planificación de las actividades de su área o dirección.	X		X		X		
15	Es un buen profesional y aporta mucho a la institución.	X		X		X		
16	Siempre presento a tiempo y en el horario establecido las tareas encomendadas.	X		X		X		

17	Demostró mejoras al hacer sus tareas desde casa.	X		X		X		
18	Desde que trabaja en casa ha tenido muchos errores en las tareas encomendadas.	X		X		X		
19	Usted es diligente al realizar su trabajo y entrega de los productos encomendados.	X		X		X		
20	El uso de las TIC es muy importante para su rendimiento laboral, en esta coyuntura.	X		X		X		
21	Su desempeño laboral es óptimo y eficiente.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: RELACIONES INTERPERSONALES</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
22	Los directivos se preocupan de la capacitación de los colaboradores.	X		X		X		
23	Las capacitaciones están de acuerdo al desempeño de sus cargos	X		X		X		
24	Siempre participan de las capacitaciones los	X		X		X		

	colaboradores.						
25	Demuestra iniciativas para plantear alternativas de mejora, y objetivos a cumplir en la institución.	X		X		X	
26	Siempre participa en la planificación	X		X		X	
27	Verifica su trabajo y si ha cometido errores lo corrige	X		X		X	
28	Realiza una autoevaluación y busca mejorar frecuentemente su trabajo.	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

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

**Apellidos y nombres del juez validador:**      Mg. Carina Romero Moreno

**DNI:** 44005482

**Especialidad del validador:** Magister en Gestión Pública

**<sup>1</sup>Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

**<sup>3</sup>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

**Andahuaylas, 22 de noviembre del 2021**



**Firma del Experto Informante**







## CONFIABILIDAD

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de	N de
C	el
ro	e
n	m
b	e
a	nt
c	o
h	s
.842	20

Para la variable de trabajo remoto el cual cuenta con 20 ítems en la cuesta se puede observar que se obtuvo una confiabilidad de 0.842 el cual es se considera como de alta fiabilidad.

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de	N de
C	el
ro	e
n	m
b	e
a	nt
c	o
h	s
.923	28

Para la variable de desempeño laboral el cual cuenta con 28 ítems en la cuesta se puede observar que se obtuvo una confiabilidad de 0.923 el cual es se considera como de alta fiabilidad.

#### 4.1. Resultados descriptivos

- **Resultados descriptivos de la variable 1**

**Tabla 9**

Trabajo remoto

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	15	30.0	30.0
Nivel medio	22	44.0	74.0
Nivel alto	13	26.0	100.0
Total	50	100.0	

**Interpretación:** En la tabla 3 se observó que el 26% obtuvo un nivel alto de trabajo remoto, el 44% un nivel medio y el 30% solo pudo obtener un nivel bajo de realización del trabajo remoto.

**Tabla 10**

Espacio de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	15	30.0	30.0
Nivel medio	25	50.0	80.0
Nivel alto	10	20.0	100.0
Total	50	100.0	

**Interpretación:** En la tabla 4 se pueden observar los resultados descriptivos referente a la variable de trabajo remoto en su dimensión espacio de trabajo, se evidencia que el 20% obtuvo un nivel alto de trabajo remoto de acuerdo a su espacio, el 50% un nivel medio y el 30% solo pudo obtener un nivel bajo de realización del trabajo remoto, de acuerdo a su espacio.

**Tabla 11**

Tecnología de información y comunicación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	17	34.0	34.0
Nivel medio	20	40.0	74.0
Nivel alto	13	26.0	100.0
Total	50	100.0	

**Interpretación:** En la tabla 5 se puede observar los resultados descriptivos referente a la variable de trabajo remoto en su dimensión tecnología de información y comunicación, se observa que el 26% obtuvo un nivel alto de manejo de las TICs, el 40% un nivel medio y el 34% solo pudo obtener un nivel bajo de realización del trabajo remoto, de acuerdo al manejo de las TICs.

**Tabla 12**

Perspectiva de la modificación de la organización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	17	34.0	34.0
Nivel medio	20	40.0	74.0
Nivel alto	13	26.0	100.0
Total	50	100.0	

**Interpretación:** En la tabla 6 se puede observar los resultados descriptivos referente a la variable de trabajo remoto en su perspectiva de la modificación de la organización, se observa que el 26% obtuvo un nivel alto respecto a las modificaciones que se debe hacer en la organización, el 40% un nivel medio y el 34% solo pudo obtener un nivel bajo.

- **Resultados descriptivos de la variable 2**

**Tabla 13**

Desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	16	32.0	32.0
Nivel medio	19	38.0	70.0
Nivel alto	15	30.0	100.0
Total	50	100.0	

**Interpretación:** En la tabla 7 se puede observar los resultados descriptivos referente a la variable de desempeño laboral, se observa que el 30% obtuvo un nivel alto de desempeño laboral, el 38% un nivel medio y el 32% solo pudo obtener un nivel bajo de desempeño laboral.

**Tabla 14**

Conocimiento institucional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	20	40.0	40.0
Nivel medio	16	32.0	72.0
Nivel alto	14	28.0	100.0
Total	50	100.0	

**Interpretación:** En la tabla 8, se puede observar los resultados descriptivos referente a la variable de desempeño laboral en su dimensión conocimiento institucional, se observa que el 28% obtuvo un nivel alto de desempeño laboral respecto al conocimiento institucional, el 32% un nivel medio y el 40% solo pudo obtener un nivel bajo de desempeño laboral respecto al conocimiento institucional.

**Tabla 15**

Calidad de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	21	42.0	42.0
Nivel medio	15	30.0	72.0
Nivel alto	14	28.0	100.0
Total	50	100.0	

**Interpretación:** En la tabla 9, se puede observar los resultados descriptivos referente a la variable de desempeño laboral en su dimensión calidad de trabajo, se observa que el 28% obtuvo un nivel alto de desempeño laboral respecto a la calidad del trabajo, el 30% un nivel medio y el 42% solo pudo obtener un nivel bajo de desempeño laboral respecto a la calidad de trabajo.

**Tabla 16**

Relaciones interpersonales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	19	38.0	38.0
Nivel medio	18	36.0	74.0
Nivel alto	13	26.0	100.0
Total	50	100.0	

**Interpretación:** En la tabla 10, se puede observar los resultados descriptivos referente a la variable de desempeño laboral en su dimensión relaciones interpersonales, se observa que el 26% obtuvo un nivel alto de desempeño laboral, el 36% un nivel medio y el 38%

solo pudo obtener un nivel bajo de desempeño laboral respecto a las relaciones interpersonales.

**Tabla 17**  
Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnova		
	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño laboral	0.211	50	0.000
Trabajo remoto	0.221	50	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

De acuerdo a la prueba de normalidad de Kolmogorov para datos mayores o iguales a 50 unidades, se comprueba que los datos de las dos variables se comportan de forma no paramétrica.