



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Trabajo remoto y desempeño laboral en los trabajadores
de la Dirección de Inversiones Inmobiliarias del Fondo
Consolidado de Reservas Previsionales, Lima 2021**

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

AUTORA:

Palacios Delgado, Ana Elizabeth (ORCID: 0000-0001-7811-4989)

ASESORA:

Mg. Quiñones Li, Aura Elisa (ORCID: 0000-0002-5105-1188)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico esta investigación, a los funcionarios y servidores públicos del Perú, quienes supieron afrontar de manera efectiva el cambio drástico que se produjo durante la pandemia del COVID 19 en la modalidad de trabajo, los mismos que con poca preparación, dedicaron sus esfuerzos para poder continuar las labores en busca de que el país, su economía y desarrollo no se detenga.

Agradecimiento

Expreso mi agradecimiento a mi amado esposo, quién me incentivó a continuar los estudios de postgrado motivándome al crecimiento profesional. A todo el equipo de la Dirección de Inversiones inmobiliarias del Fondo Consolidado de Reservas Previsionales, quienes colaboraron con brindar la información que fue muy útil para poder llevar a cabo esta investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y Operacionalización:	17
3.3. Población:	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de Análisis de Datos:	21
3.7. Aspectos Éticos:	21
IV. Resultados	22
4.1. Resultados descriptivos	22
Figura 1.	22
Identificación Institucional	22
4.2. Resultados inferenciales	28
Contrastación de la Hipótesis General	28
Contrastación de la hipótesis específica 1	29
Contrastación de la hipótesis específica 2	30
Contrastación de la hipótesis específica 3	31
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	37
VI. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS.	39
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pag.
Tabla 1. Población de Estudio	18
Tabla 2. Validación de Expertos	19
Tabla 3. Análisis de Confiabilidad Alfa de Cronbach	20
Tabla 4. Identificación con la Institución	22
Tabla 5. Mejor Desempeño en la modalidad de trabajo remoto	23
Tabla 6. Ejecución Laboral	24
Tabla 7. Importancia de Relaciones Interpersonales durante el Trabajo Remoto	25
Tabla 8. Capacitaciones Tecnológicas	26
Tabla 9. Adecuación a la modalidad de Trabajo Remoto	27
Tabla 10. Prueba de hipótesis general	28
Tabla 11. Correlación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral	30
Tabla 12. Correlación entre el trabajo remoto y las relaciones interpersonales	31
Tabla 13. Correlación entre el trabajo remoto y la adaptación a los cambios	32

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pag.
Figura 1. Identificación Institucional	22
Figura 2. Mejor desempeño en la modalidad de trabajo remoto	23
Figura 3. Ejecución Laboral	24
Figura 4. Importancia de las relaciones interpersonales durante el trabajo remoto	25
Figura 5. Capacitaciones Tecnológicas	26
Figura 6 El desempeño del trabajador en la modalidad de Remoto	27

Resumen

El objeto de esta investigación fue determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y el desempeño en el trabajo de los servidores públicos de la dirección de Inversiones Inmobiliarias del Fondo Consolidado de Reservas Previsionales, para ello se realizó una investigación de tipo básica contando con un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de corte transversal y de nivel descriptivo correlacional. Los resultados obtenidos, indican que, efectivamente existe relación positiva entre el trabajo remoto y desempeño laboral en los servidores públicos, tal como se resolvió al realizar un análisis de correlación Rho de Sperman, concluyendo que el trabajo que se desarrolla en remoto influye y colabora en el desempeño laboral aun cuando las condiciones que ha tenido el personal de la Dirección de Inversiones Inmobiliarias no hayan sido las más adecuadas. Finalmente, como resultado, podemos señalar que existe una fuerte relación positiva entre el trabajo remoto y desempeño en el trabajo de los trabajadores de la Dirección de Inversiones Inmobiliarias del Fondo Consolidado de Reservas Previsionales, durante el año 2021.

Palabras clave: Desempeño laboral, trabajo remoto, satisfacción laboral

Abstract

The purpose of this research was to establish the relationship that exists between remote work and the work performance of public servants of the Real Estate Investment Directorate of the Consolidated Fund of Pension Reserves, for which a basic type of research was carried out with a quantitative approach, with a non-experimental cross-sectional design and correlational descriptive level. The results obtained indicate that there is indeed a positive relationship between remote work and work performance in public servants, as resolved by performing a Spearman's Rho correlation analysis, concluding that the work carried out remotely influences and collaborates in job performance even when the conditions that the staff of the Real Estate Investment Directorate have had have not been the most appropriate. Finally, as a result, we can point out that there is a strong positive relationship between remote work and work performance of the workers of the Directorate of Real Estate Investments of the Consolidated Fund of Pension Reserves, during the year 2021.

Keywords: Job performance, remote work, job satisfaction

I. INTRODUCCIÓN

En el mes de marzo del año 2020, La infección SARS-COV2 fue categorizada como pandemia en la declaración realizada por la Organización Mundial de la Salud - OMS, al tratarse de la infección que originó la enfermedad COVID-19, con fecha 15 de marzo del año 2020 en el Perú, el Poder Ejecutivo, mediante el Decreto Supremo N° 044-2010-PCM, ordenó a nivel nacional la inmovilización total, con la finalidad de poder controlar el avance de la pandemia en el Perú, es así que, para poder afrontar este contexto en el Perú, la mayoría de instituciones públicas, conforme al Decreto de Urgencia N° 026-2020, implementaron el trabajo remoto para sus colaboradores, el mismo que se realizó sin una previa capacitación o con los equipos adecuados teniendo bastante colaboración de los servidores públicos quienes proveyeron de sus propios equipos computarizados y señales de internet para poder conectarse con sus áreas de trabajo de manera virtual.

Cabe señalar, que la modalidad de trabajo remoto no es nueva, pues apareció en los años setenta, a consecuencia de la problemática económica del petróleo, lo que llevó a que las organizaciones hicieran una reorganización con el personal de trabajo, siendo una determinación, desde el área de administración, al brindar una solución a la crisis que estaban enfrentando, con la finalidad de recuperarse, nombrándose por primera vez por Jack M. Nilles, en los años setenta, por la crisis del aumento del precio del petróleo, lo que obligó a la realización de un trabajo no presencial, con la finalidad de conseguir un ahorro de gasto en el transporte, colaborando con una reducción del tráfico y la contaminación; buscando una mayor productividad y mejoras en la vida profesional, personal y familiar (OIT, 2016).

Para lograr el éxito en una organización, debe procurar tener un excelente lugar para desarrollar el trabajo el mismo que debe ser gratificante para las personas. Para traer personas talentosas y retenerlas, es necesario conseguir que cuenten con un grado de satisfacción laboral así como conservar un clima organizacional saludable, a incentivar a los trabajadores y a lograr que busquen cumplir con su compromiso, para ello, debemos tener presente que la satisfacción

laboral no es tan solo un comportamiento sino que es la actitud de los trabajadores frente al desarrollo de las funciones que realizan (Solano, 2018)

En Europa, la mayoría de las empresas consideraron el teletrabajo no solamente como novedoso, sino que además ventajoso, consiguiendo el conciliar los labores con lo familiar, por lo que se implementó el “Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo”, con el fin que, los trabajadores públicos puedan realizar sus labores en un sistema remoto. Para lo cual, se plantearon las condiciones para poder medir el trabajo realizado, Europa realizó sondeos, teniéndose como ultimo resultado el del año 2015, donde se informó que los países que tienen estados con mayor cantidad de teletrabajadores son: Países Bajos, Reino Unido, Suecia, Bélgica, Francia y Dinamarca (Eurofound, 2017).

En Asia, se promueve el teletrabajo, donde el mayor instrumento de trabajo es la informática y las telecomunicaciones; además del uso de celulares, teniéndose que el teletrabajo corresponde a la fuerza laboral en 32% (Eurofound, 2017). En junio 2019, el Senado en México aprobó modificar el artículo 311 de la Ley denominada: “Ley Federal del Trabajo”, con la finalidad de certificar que los teletrabajadores tengan derechos como la igualdad de trato, un salario justo, a la seguridad social, mejoras de oportunidades en el ámbito laboral y capacitaciones. En septiembre de 2019, en el país de Costa Rica, se dio por aprobada la “Ley que regula el teletrabajo”, marco jurídico N°9738, promoviendo, la regulación e implementación del teletrabajo, conceptualizándose como un instrumento para forjar empleo y además modernizar las organizaciones públicas y privadas. En Panamá, en octubre de 2019, reconoce el Teletrabajo, con la Ley N°076, ofreciendo a la modalidad de trabajo remoto o el trabajo realizado fuera de la oficina, la seguridad legal, como un modelo de trabajo permanente siendo considerada una forma de prestación de servicios algunos días de la semana.

El Perú a partir del 2013, tenemos la llamada “Ley que Regula el Teletrabajo”, la Ley N°30036; sin perjuicio a ello, el reglamento necesario para poder ejecutar esta ley se aprobó después de dos años. En marzo 2020, el Decreto de Urgencia N°026-2020, fue aprobado, el mismo que en sus artículos 16° y 17°, se señalan la implementación del trabajo remoto en todas las organizaciones del Perú. Previamente a este decreto, se tenía que, a nivel regional y local, todas las instituciones públicas no contaban con este tipo de modalidad de

trabajo. La calidad de servicio que brindan estas instituciones públicas puede verse afectado en el proceso de adaptación de esta nueva modalidad. Entendiendo como calidad a la forma integradora que busca dentro de su prioridad el satisfacer y cumplir lo encomendado por los usuarios, teniéndose esto como una de sus prioridades.

En esta investigación se ha planteado como problema general: ¿Cuál es la relación del trabajo remoto con el desempeño laboral en los trabajadores de la DIN.II - Dirección de Inversiones Inmobiliarias del Fondo Consolidado de Reservas Previsionales, Lima 2021? habiendo encontrado además la existencia de tres Problemas Específicos: i) ¿Cuál es la relación que existe en el trabajo remoto y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección de Inversiones Inmobiliarias-DIN.II del Fondo Consolidado de Reservas Previsionales FCR? ii) ¿Cuál es la relación entre el Trabajo Remoto y las relaciones Interpersonales de los Trabajadores de la DIN.II del FCR, Lima 2021? iii) Tercero: ¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo remoto y la adaptación a los cambios de los trabajadores de la DIN.II del FCR, Lima 2021?

Desde un enfoque teórico, este estudio se considera justificado y presenta el enfoque, la prueba de hipótesis y las conclusiones extraídas de este estudio. Las conclusiones extraídas servirán como una fuente que brindó la información y recursos, así como para las futuras investigaciones como materia de discusión. Este tema de investigación se relaciona con la gestión del trabajo realizado fuera de la oficina en modo remoto, y el desempeño laboral es la disciplina de las maestrías y revistas científicas. De igual forma, como en el presente caso, el análisis en profundidad realizado desde el marco teórico en relación con la gestión del trabajo bajo la modalidad del sistema remoto y el desempeño laboral debe ser considerado por los gestores administrativos. El Departamento de Inversiones Inmobiliarias-DINII-FCR, un fondo integrado de reservas previsionales recoge la importancia de la mejora permanente para alcanzar las metas de servicio que deben llegar directamente a la población.

En este orden de ideas, la justificación práctica de la presente investigación, se explica por cuanto los resultados obtenidos contribuyen de manera positiva en la toma de decisiones respecto a el tener en cuenta el trabajo remoto de los recursos humanos, reflejados en la mejora del desempeño del personal de la

Dirección de Inversiones Inmobiliarias y otros trabajadores del sector público y la mejora en el rendimiento de la organización.

La justificación del método aplicado en este trabajo de investigación se presenta en el momento en que las técnicas, procedimientos, metodología e instrumentos utilizados en la investigación sobre el teletrabajo y el desempeño organizacional de los empleados de la Dirección de Inversiones Inmobiliarias - DIN II son válidos y confiables. De esta forma, la metodología utilizada puede ser considerada como referencia para poder realizar otros estudios en relación con la investigación presentada, así como para ampliarla o complementarla. Además, se presenta la justificación social en su influencia en la sociedad, en cuanto se trata de una gestión oportuna del teletrabajo en la mejora del desempeño laboral del personal que se encuentra activo en la DIN II de la FCR y en otras instituciones del estado por su impacto. determinado en que, teniendo en cuenta las habilidades y expectativas de los trabajadores que los hacen sentir superiores, crea un mayor valor en la atención del público y con ello mejora la imagen de la institución. En relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), también trabaja en el cumplimiento del ODS 8, es decir, en relación con el trabajo decente y el crecimiento económico.

En cuanto al objetivo general, se ha tenido en cuenta mostrar la relación entre el trabajo bajo la modalidad del sistema remoto y el desempeño del trabajo de trabajadores en la Dirección de Inversiones Inmobiliarias del Fondo Consolidado de Reserva de Pensiones, Lima 2021. Asimismo, los siguientes objetivos específicos: i) Identificar la relación entre el trabajo bajo la modalidad del sistema remoto y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección de Inversiones Inmobiliarias del Fondo consolidado de reservas previsionales, Lima 2021; ii) establecer la relación entre el trabajo bajo la modalidad del sistema remoto y las relaciones interpersonales humanas de los trabajadores de la Dirección de Inversiones Inmobiliarias del Fondo de Reserva de Pensiones Consolidado, Lima 2021; y iii) determinar la relación entre el trabajo bajo la modalidad del sistema remoto y el ajuste de los trabajadores de la Dirección de Inversión Inmobiliaria del Fondo Consolidado de Reservas Previsionales, Lima 2021.

La hipótesis general de esta investigación es reconocer que existe una relación entre el trabajo bajo la modalidad del sistema remoto y el desempeño

laboral de la Dirección de Inversiones Inmobiliarias del Fondo de Reserva de Pensiones Consolidado, Lima 2021. También se han considerado algunas hipótesis específicas: i) existe una relación entre el trabajo bajo la modalidad del sistema remoto y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección de Inversiones Inmobiliarias del Fondo de Reservas Previsionales Consolidado, Lima 2021; ii) Existe una relación entre el trabajo remoto y las interacciones humanas de los trabajadores en la Dirección de Inversiones Inmobiliarias del Fondo de Reserva de Pensiones Consolidado, Lima 2021; iii) existe una relación entre el trabajo remoto y la adaptación a los cambios en los servidores de la Dirección de Inversiones Inmobiliarias del Fondo de Reserva de Pensiones Consolidado, Lima 2021;

II. MARCO TEÓRICO

Se ha buscado, estudiado y analizado antecedentes nacionales, es decir, se han estudiado como trabajos previos a las siguientes investigaciones tenemos a Sime (2020) quien determinó en qué manera se relaciona la gestión pública y el teletrabajo. Esta investigación de diseño no experimental de corte transaccional y correlacional causal, y con enfoque cuantitativo, tipo básico, que contó con una muestra de cuarenta (40) trabajadores del Ministerio de RR.EE. Asimismo, Suárez (2020) examinó la aplicación de la modalidad del trabajo remoto y la calidad del trabajo presentado en algunos centros educativos pertenecientes a la región de Cajamarca; esta investigación se realizó aplicando un tipo básico con diseño no experimental, de correlación transversal simple, con enfoque cuantitativo; tomó como ejemplo a cuarenta (40) empleados que laboran en la UGEL San Pablo.

Al respecto, Peñafiel (2019) inquirió sobre el teletrabajo que se realiza en el sector público peruano como una opción para el desarrollo de las labores, a través de un enfoque cualitativo del tipo descriptivo y como método de análisis, la triangulación de datos. Teniendo como una población la compuesta por trabajadores del INDECOPI y obtuvo como su conclusión que el teletrabajo remoto sí contribuye en la disminución del traslado de un lugar a otro, entre otros beneficios. Según, Vásquez (2019) señaló que la realización del teletrabajo en la administración pública del Perú, por medio de una investigación que cuenta con un bosquejo de estudio de casos y enfoque cualitativo, en la que las personas que

fueron materia de estudio eran un experto en trabajo remoto, un laboralista, y un trabajador, afirmado en documentos oficiales sobre el teletrabajo. Se tiene como conclusión que la implementación de esta modalidad es ineficiente debido a la falta de legislación, deficiente tecnología, en las casas del interior del país, y problemas sociales, más aún en personas que se encuentran en estado de vulneración, ya sea física y/o económica.

Tenemos a Rivera (2016) que nos brinda un enfoque de nivel socioeconómico, con relación a los jóvenes estudiantes de una universidad pública (Universidad del Callao) desde un punto de vista del trabajo remoto; desde un diseño no experimental, de corte correlacional y transversal, y un enfoque cualitativo; habiendo contado con una muestra de ciento setenta y seis (176) estudiantes. Rivera (2016) pudo concluir con que, existe un efecto significativo entre las variables. Asimismo, tenemos a Cadillo (2020) quien realizó un análisis de la relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño de los trabajadores en el Fondo Nacional de Pesquero en el año 2019. Esta investigación, realizada a nivel correlativo-descriptivo, utilizando un diseño no experimental y enfoque cuantitativo, contó con una muestra de ochenta y tres (83) trabajadores. El autor concluyó que el desempeño laboral depende del treinta por ciento (30%) de las habilidades de liderazgo.

Además, Catpo (2020) investigó el desempeño laboral en el Consorcio Ejecutor Nor Oriente, en el año 2019 desde el punto de vista del ámbito familiar. Este estudio se realizó desde una investigación de tipo aplicada, con un nivel descriptivo y correlacional, y desde un enfoque cuantitativo; teniendo una muestra de ciento cinco (105) trabajadores. Se obtuvo como conclusión que, existe una relación muy directa y positiva entre las dos variables. Sin embargo, Flores (2020), en su tesis de doctorado, estudio el vínculo que presenta la Ley del Servicio Civil (denominada Ley Servir) y el desempeño laboral en la Dirección de Trabajo y Promoción del Empleo de la Región Ucayali. Realizo la investigación con un diseño cuantitativo, y un nivel correlacional, teniendo una muestra de sesenta (60) trabajadores. Teniendo como conclusión, la existencia de una relación muy significativa entre el Servicio Civil y el desempeño laboral, sin embargo, recomendó, tomar acciones porque estas son calificadas como deficientes.

Contamos, además, con el trabajo realizado por Gavino (2020) quien exploró la relación entre el desempeño de los trabajadores y la compensación remunerativa. Esta investigación la realizó desde un enfoque cuantitativo, con una población formada por ochocientos treinta y un (831) trabajadores nombrados y contratados mediante los Decretos Legislativos N° 1057, 728 y 276, del Hospital III de la ciudad de Chimbote, administrada por EsSalud. Al igual que Huamaní (2020), en su tesis para el grado de doctor, buscó la existencia de una relación entre la satisfacción laboral y el desempeño, en los trabajadores del Instituto Nacional de Investigación Agraria, Pucallpa. Contando con una muestra de ochenta y nueve (89) colaboradores. Obteniendo como conclusión que si bien es cierto la satisfacción laboral era alta, ésta repercute en el desempeño, pero de una forma muy baja.

Además, presento a Carrasco (2018) quien investigo acerca del teletrabajo mixto realizado en las instituciones financieras BCP y BBVA; usando como instrumento la entrevista semiestructurada, señalando como un beneficio mayor del teletrabajo la conciliación familiar, determinando el teletrabajo como atractiva para el teletrabajador, quien debe estar bien organizado sin distracciones presentes en su casa como por ejemplo la atención a la familia, mascotas, visitas, etc. A su vez, Cano, Castro y Peñafiel (2017) identificaron ventajas y desventajas del teletrabajo, estudiando tanto entidades públicas como privadas en Lima; concluyendo que el teletrabajo necesita actualizar el conocimiento de tecnologías y tener acceso a internet además del uso primordial de un teléfono móvil.

Señalamos además a Páucar (2019) con su investigación identificó la relación entre el impacto positivo de los usuarios y la calidad del servicio, habiendo realizado este estudio en una UGEL de San Juan de Miraflores; teniendo como instrumento de esta investigación el cuestionario, obteniendo como resultado, que la relación entre usuarios y calidad de servicio es considerable. Asimismo, Cáceres (2018) realiza una investigación buscando si existe una relación entre calidad de servicios públicos y la gestión administrativa, en la Municipalidad Provincial de Ilo; realizando, como instrumento la encuesta, concluyendo que, la calidad de servicio depende de una buena planificación, organización, dirección y control. Tenemos también a Gutiérrez (2017) quien investigó la relación que existe en la calidad de servicios y la cultura organizacional, dentro de un hospital de Tingo María; teniendo

como instrumento la encuesta, concluyendo que entre cultura organizacional y calidad de servicio existe relación directa. Adicionalmente Alonso y Cifre (2002) presentan un artículo relacionado al teletrabajo y salud, señalando las características que debe tener el teletrabajador para que el teletrabajo pueda funcionar adecuadamente logrando los objetivos y metas de la institución. Teniendo dentro de estas características la disciplina, constancia, actitud, autocontrol, formación y preparación; así como el interés de perfeccionar las habilidades tecnológicas.

Como antecedentes internacionales se presentan los siguientes estudios: El estudio de Chen (2020), que examinó la conveniencia del teletrabajo y apuntó una mejora en la autogestión en DHL Global Forwarding en Finlandia. En esta investigación evaluó cuatro operarios entrevistados, concluyendo que en no es posible trabajar completamente en casa, pero coordinando en la oficina sí es posible. Mientras tanto, Echeverri y Espitia (2020) estudiaron el teletrabajo como una mejora de la calidad de vida, estudiando a trabajadores de una empresa petrolera colombiana Cracking UOPII de la refinería Ecopetrol. Teniendo una muestra de cincuenta (50) trabajadores y concluyeron que es importante afinar algunos aspectos como la gestión del teletrabajo, comunicación de los equipos de trabajo y la compensación económica.

En Brasil, Hernández (2019) analizó la práctica y las herramientas de gestión del conocimiento en las empresas colombianas de teletrabajo. Contando con una muestra de sesenta y dos (62) trabajadores de veintiuna (21) empresas diferentes, que concluyeron que el teletrabajo tiene un impacto negativo en el intercambio de conocimientos, el aprendizaje y la innovación ya que no existe una comunicación directa entre los teletrabajadores. Por su parte, Swisher (2019) examinó la relación entre el teletrabajo y el bienestar de los trabajadores en empresas norteamericanas utilizando métodos cuantitativos y cualitativos al estudiar empresas con una población de más de cinco mil trabajadores remotos y concluyó que la efectividad del teletrabajo depende mucho de los jefes inmediatos.

Tenemos, a Castillo (2020) analizando las competencias claves, para el mejor desempeño de los trabajadores técnicos en una industria metalúrgica (Nuevo León, México). Teniendo una muestra de setenta y tres (73) ejecutivos de grandes empresas de la ciudad, sacando como conclusión que, tanto la calidad total y las

habilidades técnicas influyen positivamente en el desempeño laboral. Además, la capacidad en la solución de problemas y el trabajo en equipo, no influyen en el desempeño estos trabajadores. Además, Neequaye (2019) analizó las prácticas de recursos humanos con relación al desempeño laboral de los empleados en la seguridad social de Ghana, teniendo una muestra de treinta (30) clientes. Este estudio concluyó en que las prácticas son efectivas para desarrollar habilidades de los empleados. Metto (2017) estudió el proceso de recursos humanos con el desempeño de los trabajadores de la Universidad Moi, en Kenia. Teniendo una muestra de trescientas trece (313) personas sin grado académico. Obteniendo como conclusión que, existe una relación positiva directa. Se tiene, además, en Ecuador a Sarmiento (2017) quien estudió el desempeño y la gestión del talento humano de las personas que trabajan en la Universidad Central, obteniendo como conclusión que existe una correlación entre el desempeño y la gestión del talento humano.

Al respecto, Havriluk (2015) indica que, el teletrabajo es una realidad con distintos escenarios, obteniéndose varios beneficios, como, por ejemplo, la conciliación familiar, la búsqueda de la productividad, eficiencia, sostenibilidad y satisfacción laboral. Empero, demanda una adecuada cultura de trabajo, el desarrollo de liderazgos fuertes y un excelente sistema de gestión. Ortega (2017) en su investigación en las organizaciones de Colombia, teniendo como conclusión que el trabajo remoto pertenece al cambio cultural favorable en las instituciones y centros de empleo, sin embargo, es necesario previamente la organización de los empleados, el compromiso de la organización y de los empleados teniendo una interrelación de comunicación rápida y efectiva en esta modalidad. Para esto, Ortega, aplicó instrumentos de observación y recopilación de información. López (2018) evaluó la existencia de una relación entre la satisfacción de los clientes y la calidad de servicio. Teniendo como resultado que la respuesta inmediata, atención personalizada, infraestructura y equipamiento; así como el personal capacitado y motivado, son factores importantes para satisfacer a los clientes y brindar servicio de calidad.

En nuestra regulación peruana se define el teletrabajo como una modalidad de realizar las actividades laborales, en donde la característica principal es la falta de asistencia física del trabajador en la entidad, por cuanto utiliza medios

informáticos y telecomunicaciones, lo cual sirve para ejercer la supervisión y control respectiva” (Ley N° 30036, 2013, Artículo 2). En el marco de este estudio, se consideraron distintas teorías relacionadas al tema. Señalando entre una de las variables el desempeño laboral en el trabajo remoto, debiendo indicar que la Autoridad Nacional del Servicio Civil ([SERVIR], 2020b), señaló que «El trabajo remoto (TR) viene a ser el trabajo brindado bajo la sumisión, realizando las actividades desde su domicilio o el lugar establecido para su aislamiento domiciliario, haciendo uso de cualquier herramienta o instrumento que haga posible el realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita», El trabajo remoto es una modalidad que en el Perú se encuentra regulada mediante la Ley N.º 30036. Denominándose “trabajo remoto”, a partir del mes de mayo del 2020, a fin de reanudar las actividades en las entidades públicas, por la pandemia de la COVID-19.

Con la finalidad de llevar a cabo esta investigación se tuvieron en cuenta las siguientes teorías con relación al estudio: Trabajo Remoto: el Decreto Supremo N° 008-2020-SA (2020) señaló como una opción la realización de actividades de manera remota, con el objetivo que, el trabajador público que se encontraba en aislamiento domiciliario pueda continuar cumpliendo con sus funciones en la medida de lo posible. Tenemos a Thorner (2020) quien señala la necesidad de empoderar a los servidores para que realicen su trabajo desde su hogar, teniendo como opción viable, por cuanto se requiere que el servidor sienta la comodidad y seguridad al liderar sus funciones a distancia. Se considera simple el contar con los recursos para el trabajo remoto y sus actividades, este tipo de funciones usualmente se deja al azar. Además, se tiene que el trabajo remoto cuenta como fundamento el tener que presentarse a la entidad tan solo algunas veces a la semana, previa coordinación con la misma y según lo acordado por la misma tal como señala Vargas, 2010, los servidores necesitan del adecuado dispositivo, por medio del cual desempeñar sus funciones (computadora, laptop, smartphone, y/o Tablet. Además, debe contar con la conexión de internet que haga posible el contacto entre el empleado y la entidad y los demás servidores que trabajan en ella. También debe contar con la accesibilidad de los datos, operaciones y aplicaciones en remoto (MinTIC, 2013, p. 39). Señala Caman (2020) que la implementación del trabajo remoto en el Perú ha afectado de manera negativa al trabajador, siendo

necesaria una normativa que prevenga los peligros psicosociales, (depresión, tecnoestrés, ansiedad, cansancio cibernético y otros).

Como Halpern & Castro (2020) indican, es el trabajo realizado por varios trabajadores que forman un equipo, a su vez tienen dos ventajas importantes: la primera es que, cuando el colaborador realiza su trabajo de manera voluntaria, las posibilidades que se realice las actividades programadas aumentan, por el compromiso que asume el personal y la segunda ventaja, es el poder ofrecer al colaborador realizar sus actividades desde su hogar, lo que genera que este trabajo en equipo se realice de cierta manera de manera feliz, con miembros comprometidos, lo que conlleva a mejorar la productividad en la empresa.

Asimismo, Halpern & Castro (2020), señalan como instrumentos para la comunicación para el trabajo remoto las siguientes: Meett: esta herramienta forma parte de la plataforma Google, ofreciendo el uso de información de otras aplicaciones. No es necesario costos grandes y es posible usarla tanto desde el celular como en la computadora, con un acceso sencillo, que suele compartirse con los demás, quienes deberán tener una cuenta google. Mediante esta plataforma se puede compartir archivos, la misma pantalla del participante, las conversaciones que se han tenido, así como la posibilidad para realizar conversaciones de manera paralela a las videollamadas y grabar las sesiones.

Además, Halpern & Castro (2020) refieren además como otra herramienta el Jisti Mett: lo que es una plataforma que consiste en una solución de códigos abiertos no siendo necesaria la instalación de algún software en la computadora. A su vez se puede utilizar esta plataforma desde la computadora personal así como en la Tablet y/o el teléfono celular, su capacidad es ilimitada, es decir, no cuenta con un límite de miembros y a su vez tampoco se limita el tiempo del uso con relación a las videollamadas. Esta plataforma permite el uso de diferentes salas, las mismas que pueden ser de acceso privado o públicas, para lo que otorga el turno de la palabra mediante un icono virtual, asimismo le permite al hospedador el silenciar a los participantes, chatear e informa el tiempo que ha ocupado cada integrante las sesiones de trabajo. Adicionalmente guarda y graba las sesiones en la app Dropbox. Halpern & Castro nos señalan también la plataforma Bluejeans: la misma que es una herramienta que no se presenta de manera gratuita, por cuanto tiene un elevado nivel de calidad de video y de audio en grupos de un aproximado

de 150 integrantes reunidos en una sola sala, esta aplicación no necesita la instalación de algún software, en el equipo. Zoom: siendo esta la plataforma que se considera como la herramienta más utilizada por motivos de la pandemia incitada por el COVID – 19. Aun cuando su uso ha sido disminuido al presentar fallas potenciales relacionadas con la confiabilidad de informaciones, aún es considerada como una de las mejores opciones para llevar a cabo reuniones mediante videollamadas, la misma que cuenta con una versión pagada de hasta 1.000 integrantes de video y 10.000 auditorios. Esta herramienta ofrece, un programa telefónico, grabaciones de sesiones, mensajerías instantáneas y compartimiento documentos. Tenemos también la plataforma del GoToMeeting: la misma que es un instrumento con el que se puede realizar juntas instantáneas, así como también la asistencia de transcripción de juntas, mensajería y las actividades colaborativas. Esta herramienta tecnológica no es gratuita y cuenta con diferentes planes que se adecúan a la necesidad de la entidad, esta plataforma permite conectar de 10 a más personas, brindando acceso desde computadora, laptops y celulares. Finalmente mencionan también la plataforma llamada Cisco WebEx: la misma que es una herramienta utilizada por universidades, centros educativos y el área de recursos humanos de las entidades para poder realizar capacitaciones, seminarios webs, y asistencia a los clientes. Su uso permite compartir la pantalla y la grabación en la nube, La cantidad de miembros dependerá del plan concertado, sin embargo, brinda una versión gratis.

La incertidumbre generada por la duración de la pandemia y la dificultad del retorno a la vida cotidiana considerada como normalidad ha conseguido que muchas instituciones y empresas se replanteen el aplicar de un modo acelerado la modernización y la adaptación a nuevas tecnologías en busca de que puedan continuar con sus actividades, (BID, 2020). Las empresas y los trabajadores han optado por el teletrabajo enfrentando nuevas formas de relacionarse al ser responsabilidad de cada trabajador el buscar el éxito de su vida personal en balance al trabajo remoto y sus efectos (BID, 2019); Horwitz, Bravington, & Silvis, (2006) han analizado empresas específicas del rubro de tecnología que implementaron el teletrabajo de manera temprana. Sin embargo, el contexto actual obliga a los trabajadores a realizar el Teletrabajo y a las empresas a adaptarse a esta modalidad de trabajo.

Para la presente investigación con relación a la aplicación del trabajo bajo la modalidad de remoto, de cierta manera impuesto en el personal, se eligen los fenómenos de satisfacción, las relaciones interpersonales, es decir; el equilibrio entre vida y trabajo y la capacidad de adaptación para el correcto desempeño laboral. Para Boada (2019) el obtener un apropiado desempeño laboral depende de contar con la intervención de factores o condiciones relacionados con el contexto del desempeño, analizando la causalidad originadas por las condiciones previas a la aplicación de la modalidad de trabajo remoto, midiendo el desempeño del trabajador, así como también el análisis de los factores conocidos como intervinientes conformados por tres categorías: la primera serían las características de las condiciones sociales, las condiciones culturales inclinadas a la ética y las condiciones demográficas; la segunda categoría consiste en los factores de personalidad: es decir las tendencias del trabajador, los patrones de comportamiento que presenta y las reacciones de la persona; y la tercera y última categoría consistiría en el puesto de trabajo y sus características: todas estas constituyen hechos externos o circunstancias; sus especificaciones y características que motivan a ciertos patrones de acción en las personas que desempeñan el cargo.

Según, Palmar (2014) indica que la ejecución que realiza el trabajador para alcanzar sus metas trazadas dentro de su organización dentro del plazo otorgado en el desempeño laboral. Asimismo, Chiavenato (2009) señala que la gran labor y el desempeño laboral dependen de la eficacia de los trabajadores de determinado organismo para poder cumplir con el encargo brindado, el mismo que provee al trabajador de la seguridad de realizar algo grande y que le brinda satisfacción laboral. Es así, que el desempeño laboral de los trabajadores mucho depende del comportamiento y los resultados obtenidos por las personas que hayan producido un cambio según sus características es decir de las necesidades, cualidades, habilidades y necesidades, que interactúan entre sí, por lo que es el resultado de la interacción entre las variables descritas teniéndose como resultado el desempeño laboral. Complemento además que, a fin de poder medir el desempeño laboral se deberá tener en cuenta los siguientes factores: habilidad de seguridad, actitud cooperativa, discreción, interés, disciplina, iniciativa, presentación personal, responsabilidad, creatividad y capacidad de realización. (Chiavenato, I, 2009) y

como factores operativos: exactitud, trabajo en equipo, conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, y liderazgo.

Para Henríquez, (2012) determina que, para obtener la medida de la evaluación de desempeño laboral, así como la calificación del mismo en un empleado, se obtiene comparando su accionar en el transcurso del tiempo, con las normas establecidas para su desempeño. Siendo esto así, el proceso de evaluación involucra: Fijar bien las normas del trabajo, examinar el desempeño real del empleado con relación a dichas normas y nuevamente presentar la información al empleado con el propósito de incentivarle a mejorar y eliminar las deficiencias que presenta durante su desempeño.

Según, Alles (2005) señala que el permitir aplicar nuevas políticas de compensación, de un mejor desempeño y la ayuda en la toma de decisiones y ascensos, así como el crecimiento del empleado, es la importancia de evaluar el desempeño laboral de cada uno, es decir, el conocimiento del desempeño laboral del empleado colabora en el crecimiento del mismo. Asimismo, sirve en la detección y exterminio de errores y conductas destructivas a fin de que el empleado se concentre únicamente en el desempeño para conseguir su desarrollo y crecimiento profesional. Se tiene además que la mayoría de los colaboradores busca una retroalimentación con relación al desarrollo y ejecución de sus labores tal como lo ven sus superiores, a cargo de la dirección de estos y determinar las acciones que deben tomar para mejorar. Todo esto señala que cada vez se hace más necesaria la inversión en capacitación de los trabajadores, a fin de conseguir la retención de estos en sus puestos a fin de poder conseguir el crecimiento del organismo sin tener que realizar sustituciones progresivas que a la larga afectan la institución. Los cambios en el crecimiento de la organización se podrán ver en un corto plazo, siendo necesario establecer la adaptación de los trabajadores con la empresa así como su identificación con la misma a fin de exigir el compromiso necesario para contar con su mejor desempeño institucional. Esta identificación con la institucional es la base que hace posible un cambio en crecida permanente y evitar los avances que pueda realizar la competencia. Teniendo en cuenta que los mejores empleados los primeros días no pueden brindar un buen desempeño hasta que puedan sentirse adaptados e identificados de una manera positiva con el organismo. Por lo que se concluye que es la orientación, la capacitación y la satisfacción laboral los

elementos que hacen que el trabajador realice un buen desempeño laboral, es decir es preciso entrenar a los trabajadores en sus labores para los que han sido contratados aumentando la aptitud del empleado en cada puesto.

Para Alles (2005) se tienen muchas formas para evaluar el desempeño laboral de los empleados en un determinado organismo, se puede contar con un supervisor inmediato, el mismo que estará a cargo de observar y evaluar el desempeño de los empleados encontrándose en un cargo más alto, esta evaluación puede ser efectiva pese a que se trata de un empleado evaluando a sus propios compañeros, sin embargo se debe concientizar que está evaluando a sus subordinados con el fin de buscar el mejor desempeño de estos y conseguir el crecimiento de todo el organismo prediciendo de esta forma el éxito de la administración futura. El riesgo que se corre es la existencia de ayuda solidaria, en la cual al momento de evaluar a sus compañeros se busque realizar la ayuda mutua buscando brindar calificaciones altas a sus compañeros cercanos. En ese sentido se hace necesario crear comités de estimación, los mismos que generalmente están compuestos por un supervisor inmediato del empleado y tres o más supervisores a fin de que se realicen estas evaluaciones al personal de manera objetiva sin que premie la amistad, asimismo se tiene las auto estimaciones, siendo estas una evaluación introspectiva que realiza el empleado sobre su propio desempeño, en este último caso se corre el riesgo de que los empleados se califiquen más alto de lo que sus superiores lo hicieron. La evaluación realizada a los subordinados en muchas entidades se le llama retroalimentación ascendente, se realiza a toda la organización y ayuda a la alta gerencia a diagnosticar la proyección de mejoras en la organización de la administración. La llamada retroalimentación de 360 grados a la información que se recaba de todos los trabajadores de la institución, este método es utilizado por lo general en las capacitaciones y desarrollo.

III. METODOLOGÍA

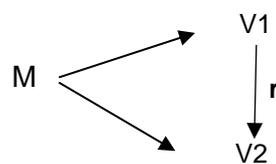
3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación realizada cuenta con un enfoque cuantitativo, es decir, se comprobaron las hipótesis con una medición numérica obteniéndose un resultado del análisis estadístico con la finalidad de poder verificar teorías. (Bernal, 2016). A su vez, el método científico se desarrolló con un tipo hipotético-reductivo, mediante

el cual se comprobó la hipótesis generando conclusiones y recomendaciones. Hernández(2016). Adicionalmente, fue de tipo básico, contando con un nivel descriptivo y correlacional, ya que consiste en determinar algunas características con base en una teoría establecida e identificar la relación entre la gestión del trabajo bajo la modalidad del sistema remoto y el desempeño del empleado en la Dirección de Inversiones Inmobiliarias del Fondo Consolidado de Reservas Previsionales. (Namakforoosh, 2005) El alcance correlacional mide las percepciones de las variables estableciendo las dimensiones que se afectan entre sí mediante una pauta determinada para una población o muestra.

Con relación al diseño de la investigación, se trata de un diseño no experimental de corte transversal, Según Hernández y Mendoza (2018) se conoce el diseño no experimental por cuanto no se manipulan las variables, observando el efecto que presentan entre ellas desde un contexto natural no forzado ni maniobrado. A su vez, se trata de un diseño transversal porque las variables se analizan en un periodo único de tiempo y los datos se obtienen en un solo momento. El periodo de esta investigación comprende el año 2021.

Al señalar el nivel descriptivo correlacional se buscó describir el comportamiento y relación de las variables bosquejadas en esta investigación, con el propósito de describir y analizar las variables y su incidencia e interrelación en un determinado momento (Hernández, 2014). En esta investigación se examinan las situaciones tal como se dan, sin influir ni maniobrarlas como en la investigación experimental. En ese sentido se consideró el siguiente esquema:



Dónde:

M: Muestra de investigación

V1: Trabajo remoto

V2: Desempeño laboral

r: Correlación

3.2. Variables y Operacionalización:

Señalar cada una de las definiciones de las variables es fundamental para identificarlas y aplicarlas en el presente estudio, además la formación de la matriz de consistencia nos sirve para poder medir y probar las hipótesis planteadas, más aún si estas presentan peculiaridades que establecen el problema objeto de la investigación. De igual manera, distinguimos la variable de tipo independiente, la misma que ocasiona la variable dependiente, es decir el resultado o el efecto que se produce por la variable independiente (Beltrán Torres, 2010).

Este trabajo de investigación cuenta con dos variables: i) una es el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección de Inversiones Inmobiliarias DIN.II del Fondo Consolidado de Reservas Previsionales – FCR y ii) el trabajo remoto de los mismos.

Con relación a la primera variable desempeño laboral, está definido como la forma en la que el empleado se desenvuelve al cumplir su trabajo y funciones dentro de una organización, las mismas que tienen que estar sujetas a las exigencias y requerimiento del centro laboral, debiendo presentarse de manera eficiente, eficaz y efectiva durante el cumplimiento de las funciones asignadas para el alcance de los objetivos propuestos, consiguiendo su propia satisfacción y el éxito organizacional. (Palmar R., Valero U., y Jhoan M., 2014, pág. 166)

El Desempeño Laboral en los trabajadores de la Dirección de Inversiones Inmobiliarias del Fondo Consolidado de Reservas Previsionales, durante el año 2021. Se trata de una variable de tipo independiente y de tipo categórica.

Respecto a la segunda variable Trabajo Remoto, podemos optar por la definición presentada por La Organización Internacional del Trabajo la misma que define la modalidad de trabajo remoto como la forma de trabajo realizada fuera de las instalaciones de trabajo o de la oficina central o las instalaciones de producción, debiendo señalar adicionalmente que el trabajador cumple sus funciones distanciado de sus colegas y/o equipo de trabajo no teniendo contacto personal con ellos sino que el uso de las tecnologías y plataformas virtuales permiten el trabajo en equipo y el desempeño del trabajador facilitando la comunicación.(TICs).

El Trabajo Remoto desarrollado por los trabajadores de Dirección de Inversiones Inmobiliarias del Fondo Consolidado de Reservas Previsionales,

durante el año 2021. Se trata de una variable de tipo dependiente y de tipo categórica.

3.3. Población:

Bernal (2010), describe a la población en una investigación como el grupo formado por el muestreo, es decir el total de personas con aspectos similares de los que se concluye. (p.160) En ese sentido la Dirección de Inversiones Inmobiliarias deviene a ser la población, conformada por 15 trabajadores públicos, los cuales actualmente se encuentran bajo la modalidad del sistema remoto.

Tenemos también a Hernández (2004) que señala que, en los casos donde la población es menor a cincuenta personas, la población será censal. Para esta investigación se tiene una población conformada por los veinte miembros de la Dirección de Inversiones Inmobiliarias, la misma que al tratarse de un número menor a 50 personas correspondería a una población censal, dado que se trabajó con todos los elementos de la población, razón por el cual, la presente investigación no presenta muestra ni muestreo.

Tabla 1.

Población de Estudio

Descripción	Cantidad	Total
Modalidad de trabajo remoto	15	15

Fuente: Dirección de Inversiones Inmobiliarias

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Siguiendo los pasos a Bernal (2016), quien en su opinión la encuesta deviene a ser la técnica más utilizada en una investigación, por cuanto esta permite recoger la información requerida de las personas que cumplen con características específicas. Con esta idea, para recoger los datos de esta investigación, se procedió a realizar una encuesta, la misma que por las circunstancias del distanciamiento social se procedió a realizar mediante la plataforma de Microsoft form, a los quince (15) servidores de la Dirección de Inversiones Inmobiliarias, que realizan trabajo remoto completo, desde que se decretó el aislamiento social obligatorio y que a la fecha no se han incorporado a sus labores de manera presencial.

Para recoger los datos utilizados en esta investigación, se utilizó como instrumento de recolección, el cuestionario, el mismo que estuvo conformado por 46 preguntas con respuesta conforme a la escala de Likert, compuesta por 26 preguntas relacionadas a la Variable de desempeño laboral y 20 preguntas dirigidas a la variable de Trabajo remoto, las mismas que fueron realizadas de manera anónima con la finalidad de no provocar miedos ni imposición en los encuestados y buscar una mayor validez y con fiabilidad en las respuestas de los mismos, recibiendo la información directamente de la plataforma, sin conocer el autor de estos resultados.

La validez del instrumento utilizado, conforme a Hernández et al, (2014), ha señalado, la validez se asocia a la cualidad del instrumento con medidas coherentes. (p.201). En el presente caso de investigación se validó el cuestionario de la encuesta con una docente de la Universidad Cesar Vallejo y dos maestros de Gestión Pública egresados de la Universidad Cesar Vallejo, quienes acreditaron la validez de este, así como la convalidación de la pertinencia, relevancia y claridad de la información que se pretende alcanzar.

Tabla 2.

Validación de Expertos

VALIDADOR	INSTRUMENTO	RESULTADO
Mg. Aura Elisa, Quiñones Li		
Mg. Juan Miguel Vega Paz	ENCUESTA	APLICABLE
Mg. Patricia Rocío Aguirre Mosquera		

En relación a la confiabilidad del instrumento utilizado, se tiene que en los estudios científicos, es de gran significancia, la verificación de los instrumentos se realiza después de haber realizado un proceso sistematizado de determinado programa que contrasta las preguntas y determina el nivel de confiabilidad, (Vilca, 2012) para este trabajo de investigación se utilizó el programa SPSS 26 como programa de contraste, donde se examinó mediante el Alfa de Cronbach teniéndose un resultado favorable con la finalidad de poder aplicar el instrumento

en una muestra piloto de 08 voluntarios de la Dirección de Inversiones Financieras del Fondo Consolidado de Reservas Previsionales.

Tabla 3.

Análisis de Confiabilidad Alfa de Cronbach.

Trabajo remoto		
Estadístico	Ítems	Alfa de Cronbach
Aps08	26	0.802

Fuente: Elaboración Propia

Desempeño Laboral		
Estadístico	Ítems	Alfa de Cronbach
Aps08	20	0.820

Fuente: Elaboración Propia

3.5. Procedimientos

La presente investigación sobre trabajo remoto y desempeño laboral en la Dirección de Inversiones Inmobiliarias del Fondo Consolidado de Reservas Previsionales, ha cumplido con los pasos requeridos, es decir; se realizó la formulación del problema, además de plantear los objetivos, y buscar la definición del tipo de investigación, además se debió escoger la población y determinar la muestra, consiguiendo proyectar la operacionalización que ha permitido definir la técnica de la encuesta como una estrategia de recolección de información; cuya finalidad es obtener los datos emanados, pertinentes y consistentes en relación con el objetivo de la investigación (Bernal, 2016) En la presente investigación, se contó con la autorización escrita de la Ejecutiva a cargo de la Dirección de Inversiones Inmobiliarias, quien luego de supervisar que la información a recolectar no se trataba de información secreta, catalogada como confidencial y reservada autorizó la aplicación de la encuesta a los trabajadores de la Dirección de Inversiones Inmobiliarias que cumplieran con el requisito de exclusión, asimismo, para la recolección de información al encontramos en estado de emergencia, se optó por el empleo de un instrumento en línea (Google Form), mediante la cual se pudo adquirir la información de una manera automática. Y procedimientos el conocido programa SPSS 26.0 y obteniéndose los resultados presentados.

3.6. Método de Análisis de Datos:

Como ya se señaló, se utilizó el software Excel, versión 19.0 para realizar el análisis de los resultados obtenidos, y, además, el software estadístico informático SPSS versión 26.0, siendo el caso que fue a través de este programa que se obtuvieron los gráficos y tablas de las variables con sus respectivas dimensiones. Utilizando la escala denominada ordinal y nominal, con la cual se ha obtenido una información más detallada, por cuanto permitió alcanzar los resultados para los rangos obtenidos.

En la investigación se siguieron criterios establecidos para el diseño de una investigación cuantitativa en la Universidad César Vallejo. Habiéndose respetado la autoría de las referencias bibliográficas registradas en la sección de Referencias, referenciado a cada autor con sus respectivas editoriales de acuerdo con la séptima edición del *Manual de la American Psychological Association (APA)*, en su versión para hispano hablantes aplicándose los criterios éticos que se requieren.

La recolección de datos tiene la autorización del jefe inmediato de cada uno de los encuestados, así como la manifestación tacita de voluntad de estos últimos. Debiendo señalar que se ha mantenido el anonimato, a fin de poder brindar seguridad al servidor público con la finalidad de que sea sincero al momento de contestar la encuesta

3.7. Aspectos Éticos:

Koepsell y Ruiz (2015), Señalan que el respeto al derecho de autoría se demuestra al momento de citar en el documento las referencias y autores de quienes se han obtenido datos, asimismo, asumir la responsabilidad de la investigación realizando estudios relevantes para la investigación. Además, La ética y la imagen del trabajo ante la sociedad obligan a que las pruebas deben contar con su contrastación. (p. 32).

La confidencialidad de la información que brindan los encuestados es anónimo. Meo (2010) a aplicación de las encuestas debe ser aplicada de forma responsable, los criterios de redacción se han realizado conforme a lo señalado por el área correspondiente de la Universidad César Vallejo orientada al postgrado

Belmont (1979) destaca como uno de los elementos más importantes para la realización de una investigación es el respeto a las personas: El investigador

expresa el respeto hacia las personas que han aprobado la participación en la investigación, brindando las facilidades hacia las personas encuestadas a fin de que no sientan ninguna presión y su colaboración no sea condicionada bajo ninguna razón. Debiendo primar el respeto en su totalidad, considerando que son ellos quienes nos brindan los datos para la investigación.

IV. Resultados

4.1. Resultados descriptivos

En relación con la variable: **DESEMPEÑO LABORAL**

Dimensión: **Identificación Institucional**

Tabla 4.

Identificación con la Institución

Se encuentra identificado(a) con su institución comprometiéndose a brindar un buen trabajo

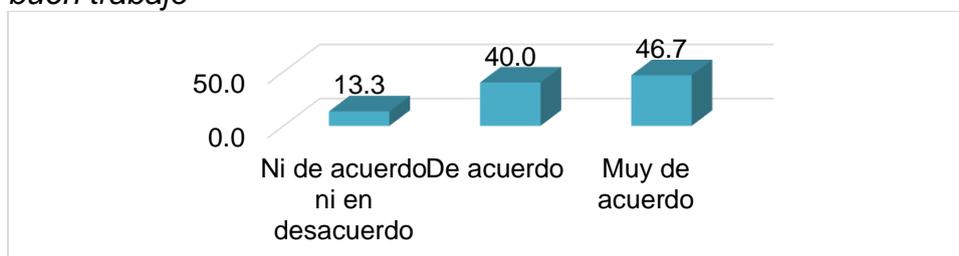
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	13.3	13.3
De acuerdo	6	40.0	53.3
Muy de acuerdo	7	46.7	100.0
Total	15	100.0	0.0

Fuente: *Servidores que realizan trabajo remoto completo en la Dirección de Inversiones Inmobiliarias del Fondo Consolidado de Reservas Previsionales, Lima, 2021.*

Figura 1.

Identificación Institucional

Se encuentra identificado(a) con su institución comprometiéndose a brindar un buen trabajo



Fuente: *Servidores que realizan trabajo remoto completo en la Dirección de Inversiones Inmobiliarias del Fondo Consolidado de Reservas Previsionales, Lima, 2021.*

De acuerdo con la encuesta aplicada a los servidores que realizan trabajo remoto completo en la Dirección de Inversiones Inmobiliarias del Fondo Consolidado de Reservas Previsionales, se ha obtenido respecto a la identificación con la institución y el compromiso de brindar un buen desempeño, el 13% aseveraron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que el 40% está de acuerdo, y el 47% está muy de acuerdo.

En relación con la variable: DESEMPEÑO LABORAL

Dimensión: Mejor desempeño en la modalidad de Trabajo Remoto

Tabla 5

Mejor Desempeño en la modalidad de trabajo remoto

Considera que se desempeña mejor en sus funciones desarrollándolas en la modalidad de remoto, asistiendo de manera puntual a las citas programadas de manera virtual

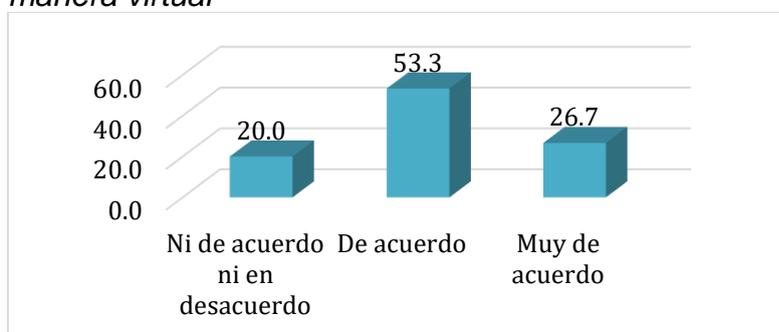
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	20.0	20.0
De acuerdo	8	53.3	73.3
Muy de acuerdo	4	26.7	100.0
Total	15	100.0	0

Fuente: *Servidores que realizan trabajo remoto completo en la Dirección de Inversiones Inmobiliarias del Fondo Consolidado de Reservas Previsionales, Lima, 2021.*

Figura 2.

Mejor desempeño en la modalidad de trabajo remoto

Considera que se desempeña mejor en sus funciones desarrollándolas en la modalidad de remoto, asistiendo de manera puntual a las citas programadas de manera virtual



Fuente: *Servidores que realizan trabajo remoto completo en la Dirección de Inversiones Inmobiliarias del Fondo Consolidado de Reservas Previsionales, Lima, 2021.*

De acuerdo a la encuesta aplicada a los servidores que realizan trabajo remoto completo en la Dirección de Inversiones Inmobiliarias del Fondo Consolidado de Reservas Previsionales, se ha obtenido respecto a si considera que se desempeña mejor en sus funciones desarrollándolas en la modalidad de remoto, asistiendo de manera puntual a las citas programadas de manera virtual, el 20% aseveraron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que el 53% está de acuerdo, y el 27% está muy de acuerdo.

En relación con la variable: DESEMPEÑO LABORAL

Dimensión: Ejecución Laboral

Tabla 6.

Ejecución Laboral

Considera haber cumplido con sus objetivos trazados durante su jornada de trabajo remoto

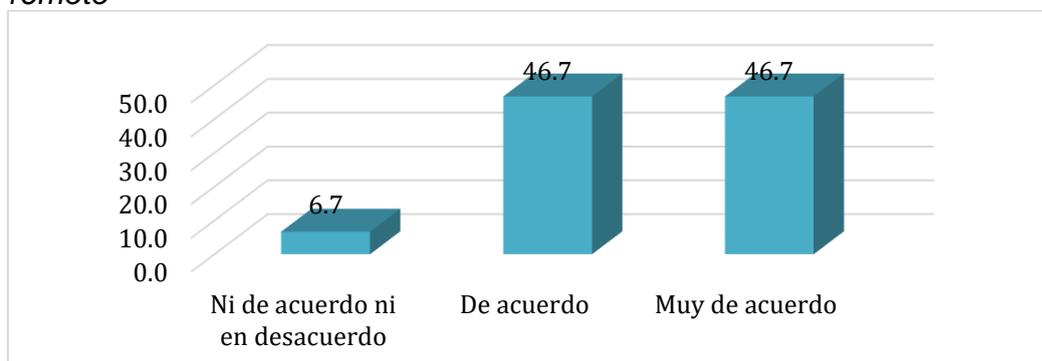
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	6.7	6.7
De acuerdo	7	46.7	53.3
Muy de acuerdo	7	46.7	100.0
Total	15	100.0	0

Fuente: *Servidores que realizan trabajo remoto completo en la Dirección de Inversiones Inmobiliarias del Fondo Consolidado de Reservas Previsionales, Lima, 2021.*

Figura 3.

Ejecución Laboral

Considera haber cumplido con sus objetivos trazados durante su jornada de trabajo remoto



Fuente: *Servidores que realizan trabajo remoto completo en la Dirección de Inversiones Inmobiliarias del Fondo Consolidado de Reservas Previsionales, Lima, 2021.*

De acuerdo con la encuesta aplicada a los servidores que realizan trabajo remoto completo en la Dirección de Inversiones Inmobiliarias del Fondo Consolidado de Reservas Previsionales, se ha obtenido respecto a si considera haber cumplido con sus objetivos trazados durante su jornada de trabajo remoto, el 7% aseveraron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que el 47% está de acuerdo, y el 46% está muy de acuerdo.

En relación con la variable: TRABAJO REMOTO
Dimensión: Relaciones Interpersonales

Tabla 7.

Importancia de las Relaciones Interpersonales durante el Trabajo Remoto

Considera que para el desarrollo del trabajo remoto eficaz es necesario mantener una buena relación con sus compañeros de trabajo

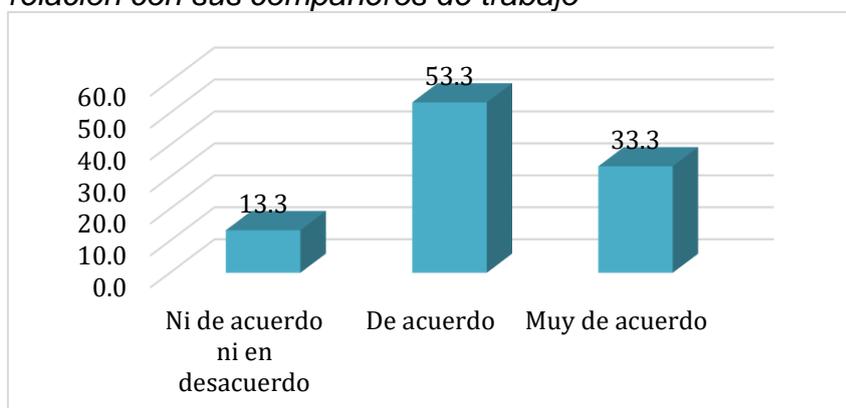
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	13.3	13.3
De acuerdo	8	53.3	66.7
Muy de acuerdo	5	33.3	100.0
Total	15	100.0	0.0

Fuente: *Servidores que realizan trabajo remoto completo en la Dirección de Inversiones Inmobiliarias del Fondo Consolidado de Reservas Previsionales, Lima, 2021.*

Figura 4.

Importancia de las relaciones interpersonales durante el trabajo remoto

Para el desarrollo del trabajo remoto eficaz es necesario mantener una buena relación con sus compañeros de trabajo



Fuente: *Servidores que realizan trabajo remoto completo en la Dirección de Inversiones Inmobiliarias del Fondo Consolidado de Reservas Previsionales, Lima, 2021.*

De acuerdo con la encuesta aplicada a los servidores que realizan trabajo remoto completo en la Dirección de Inversiones Inmobiliarias del Fondo Consolidado de Reservas Previsionales, se ha obtenido respecto a si considera que para el desarrollo del trabajo remoto eficaz es necesario mantener una buena relación con sus compañeros de trabajo, el 13.3% aseveraron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que el 53.3% está de acuerdo, y el 33.3% está muy de acuerdo.

En relación con la variable: TRABAJO REMOTO
Dimensión: Capacitaciones tecnológicas

Tabla 8.

Capacitaciones Tecnológicas

Durante la modalidad de trabajo remoto usted ha visto la necesidad de capacitarse en cursos que colaboren con la aplicación de tecnologías y ofimática

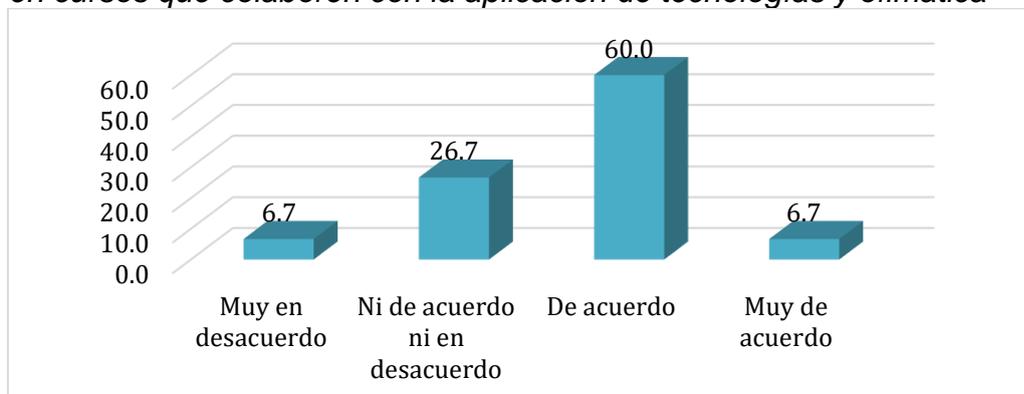
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	1	6.7	6.7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	26.7	33.3
De acuerdo	9	60.0	93.3
Muy de acuerdo	1	6.7	100.0
Total	15	100.0	0.0

Fuente: Servidores que realizan trabajo remoto completo en la Dirección de Inversiones Inmobiliarias del Fondo Consolidado de Reservas Previsionales, Lima, 2021.

Figura 5.

Capacitaciones Tecnológicas

Durante la modalidad de trabajo remoto usted ha visto la necesidad de capacitarse en cursos que colaboren con la aplicación de tecnologías y ofimática



Fuente: Servidores que realizan trabajo remoto completo en la Dirección de Inversiones Inmobiliarias del Fondo Consolidado de Reservas Previsionales, Lima, 2021.

De acuerdo a la encuesta aplicada a los servidores que realizan trabajo remoto completo en la Dirección de Inversiones Inmobiliarias del Fondo Consolidado de Reservas Previsionales, se ha obtenido respecto a si durante la modalidad de trabajo remoto usted ha visto la necesidad de capacitarse en cursos que colaboren con la aplicación de tecnologías y ofimática, el 7% aseveraron estar muy en desacuerdo, mientras que el 27% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 60% está de acuerdo, finalmente el 7% indicó estar muy de acuerdo.

En relación con la variable: TRABAJO REMOTO
Dimensión: Adaptación a los cambios

Tabla 9.

Adecuación a la modalidad de Trabajo Remoto

Considera que se ha adecuado a la modalidad de trabajo remoto y desempeña su trabajo a cabalidad

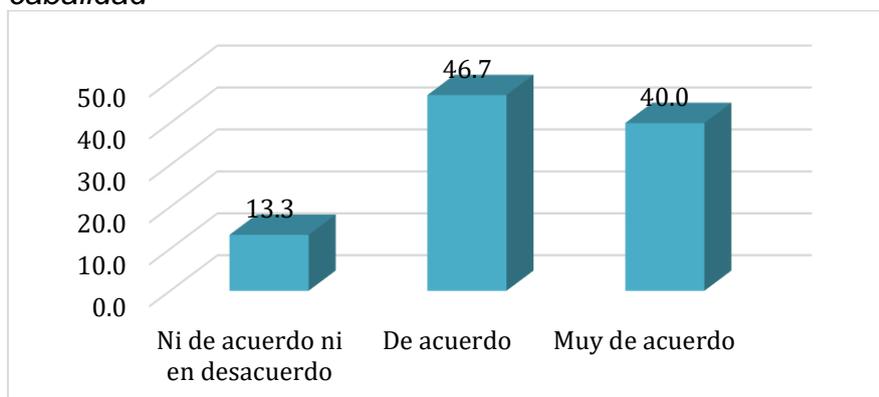
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	13.3	13.3
De acuerdo	7	46.7	60.0
Muy de acuerdo	6	40.0	100.0
Total	15	100.0	0.0

Fuente: Servidores que realizan trabajo remoto completo en la Dirección de Inversiones Inmobiliarias del Fondo Consolidado de Reservas Previsionales, Lima, 2021.

Figura 6.

El desempeño del trabajador en la modalidad de Remoto

Se ha adecuado a la modalidad de trabajo remoto y desempeña su trabajo a cabalidad



Fuente: Servidores que realizan trabajo remoto completo en la Dirección de Inversiones Inmobiliarias del Fondo Consolidado de Reservas Previsionales, Lima, 2021.

De acuerdo con la encuesta aplicada a los servidores que realizan trabajo remoto completo en la Dirección de Inversiones Inmobiliarias del Fondo Consolidado de Reservas Previsionales, se ha obtenido respecto a si *considera que se ha adecuado a la modalidad de trabajo remoto y desempeña su trabajo a cabalidad*, el 13% aseveraron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que el 47% está de acuerdo, y el 40% está muy de acuerdo.

4.2. Resultados inferenciales

Contrastación de la Hipótesis General

HG: Existe relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de los de la de la Dirección de Inversiones Inmobiliarias del Fondo Consolidado de Reservas Previsionales, Lima 2021.

HO: No existe relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de los de la de la Dirección de Inversiones Inmobiliarias del Fondo Consolidado de Reservas Previsionales, Lima 2021.

Nivel de significancia

$$\alpha=5\%$$

Valor de prueba

$$\text{Spearman} = -0.107$$

Comparación de p y α

$$P \text{ valor} = 0,041 < \alpha = 0.05$$

Tabla 10.

Prueba de hipótesis general

			TRABAJO REMOTO	DESEMPEÑO
Rho de Spearman	TRABAJO REMOTO	Coeficiente de correlación	1.000	0.307**
		Sig. (bilateral)		0.041
		N	15	15
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	0.307**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.041	
		N	15	15

Fuente: Análisis estadístico de los datos recolectados en IBM SPSS v26

Interpretación: De acuerdo con el análisis de correlación de Rho de Spearman se ha podido concluir que hay una correlación positiva baja, pues el coeficiente fue de 0.307; además se observa que el nivel de significancia es menor a la regla impuesta, es decir es 0.04. Lo que interpretamos que, existe relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral.

Contrastación de la hipótesis específica 1

Se ha presentado una muestra aleatoria producto de las diferencias observadas en la investigación, al existir datos distribuidos normalmente, siendo esta la razón por la cual se necesita la utilización del análisis estadístico paramétrico para llegar a una conclusión concreta.

Hipótesis

Hi: Existe relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores de la de la Dirección de Inversiones Inmobiliarias del Fondo Consolidado de Reservas Previsionales, Lima 2021

Ho: No existe relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores de la de la Dirección de Inversiones Inmobiliarias del Fondo Consolidado de Reservas Previsionales, Lima 2021.

Nivel de error Tipo I:

El nivel de significación del sistema es $\alpha = 0,05$ y el correspondiente nivel de confianza del sistema es 95% aceptado y positivo.

Regla de decisión.

Rechazar a la Hipótesis H_0 si $\text{sig} < \alpha$

Aceptar a la Hipótesis H_0 si $\text{sig} > \alpha$

Tabla 11.

Correlación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral

Correlación entre el trabajo remoto y la satisfacción laboral

			Trabajo remoto	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	TRABAJO REMOTO	Coeficiente de correlación	1.000	0.284
		Sig. (bilateral)		0.035
	Satisfacción laboral	N	15	15
		Coeficiente de correlación	0.284	1.000
		Sig. (bilateral)	0.035	
		N	15	15

Fuente: Análisis estadístico de los datos recolectados en IBM SPSS v26

Interpretación: Según el análisis de correlación Rho de Spearman presentada se ha podido observar que hay un coeficiente de correlación de 0.284, está calificada como una correlación baja. Además, se puede observar que el nivel de significancia es de 0.035 y al ser menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por ende, se afirma que, si existe relación positiva entre el trabajo remoto y la satisfacción laboral.

Contrastación de la hipótesis específica 2
Suposiciones

En esta investigación las diferencias observadas establecen una muestra aleatoria que contiene datos distribuidos normalmente, haciendo necesario el uso de un análisis estadístico paramétrico con la finalidad de poder obtener una conclusión concreta.

Hipótesis:

Hi: Existe relación entre el trabajo remoto y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la de la Dirección de Inversiones Inmobiliarias del Fondo Consolidado de Reservas Previsionales, Lima 2021

Ho: No existe relación entre el trabajo remoto y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la de la Dirección de Inversiones Inmobiliarias del Fondo Consolidado de Reservas Previsionales, Lima 2021.

Nivel de error Tipo I:

El nivel de significación del sistema es $\alpha = 0,05$ y el correspondiente nivel de confianza del sistema es 95% aceptado y positivo.

Regla de decisión.

Rechazar a la Hipótesis H_0 si $\text{sig} < \alpha$

Aceptar a la Hipótesis H_0 si $\text{sig} > \alpha$

Tabla 12.

Correlación entre el trabajo remoto y las relaciones interpersonales

Correlación entre el trabajo remoto y las relaciones interpersonales

			Trabajo remoto	Relaciones Interpersonales
Rho de Spearman	TRABAJO REMOTO	Coeficiente de correlación	1.000	,646**
		Sig. (bilateral)		0.009
		N	15	15
	Relaciones Interpersonales	Coeficiente de correlación	,646**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.009	
		N	15	15

Fuente: Análisis estadístico de los datos recolectados en IBM SPSS v26

Interpretación:

Según el análisis de correlación Rho de Spearman presentada se ha podido observar que hay un coeficiente de correlación de 0.646, está calificada como una correlación moderada. Además, se puede observar que el nivel de significancia es de 0.009 y al ser menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por ende, se afirma que, si existe relación positiva entre el trabajo remoto y las relaciones interpersonales.

Contrastación de la hipótesis específica 3 Suposiciones

En esta investigación las diferencias observadas establecen una muestra aleatoria que contiene datos distribuidos normalmente, haciendo necesario el uso de un análisis estadístico paramétrico con la finalidad de poder obtener una conclusión concreta.

Hipótesis:

Hi: Existe relación entre el trabajo remoto y la adaptación a los cambios de los trabajadores de la de la Dirección de Inversiones Inmobiliarias del Fondo Consolidado de Reservas Previsionales, Lima 2021

Ho: No existe relación entre el trabajo remoto y la adaptación a los cambios de los trabajadores de la de la Dirección de Inversiones Inmobiliarias del Fondo Consolidado de Reservas Previsionales, Lima 2021.

Nivel de error Tipo I:

El nivel de significación del sistema es $\alpha = 0,05$ y el correspondiente nivel de confianza del sistema es 95% aceptado y positivo.

Regla de decisión.

Rechazar a la Hipótesis H_0 si $\text{sig} < \alpha$

Aceptar a la Hipótesis H_0 si $\text{sig} > \alpha$

Análisis de correlación de Rho de Spearman entre el trabajo remoto y la adaptación a los cambios

Tabla 13.**Correlación entre el trabajo remoto y la adaptación a los cambios***Correlación entre el trabajo remoto y la adaptación a los cambios*

			Trabajo remoto	Adaptación a los cambios
Rho de Spearman	TRABAJO REMOTO	Coeficiente de correlación	1.000	0.701
		Sig. (bilateral)		0.004
		N	15	15
	Adaptación a los cambios	Coeficiente de correlación	0.701	1.000
		Sig. (bilateral)	0.004	
		N	15	15

Fuente: Análisis estadístico de los datos recolectados en IBM SPSS v26

Interpretación: Según el análisis de correlación Rho de Spearman presentada se ha podido observar que hay un coeficiente de correlación de 0.701, está calificada como una correlación alta. Además, se puede observar que el nivel de significancia es de 0.004 y al ser menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por ende, se afirma que, si existe relación positiva entre el trabajo remoto y la adaptación a los cambios.

V. DISCUSIÓN

La hipótesis general se consiguió determinar que existe una relación significativa entre la variable trabajo remoto y la variable de desempeño del trabajador por cuanto, la hipótesis general planteada en la presente investigación se acepta según la tabla N° 9, De acuerdo al análisis de correlación de Rho de Spearman se tiene que hay una correlación positiva baja, pues el coeficiente fue de 0.307; además se observa que el nivel de significancia es menor a la regla impuesta, es decir es 0.04. Concluyendo que existe relación entre el trabajo en modalidad remoto y el desempeño del trabajador, lo que expresa una correlación moderada baja positiva entre las variables trabajo en modalidad de sistema remoto y Desempeño del trabajador. Asimismo, contrario a como concluye Aranibar (2016), se tiene que de todos los encuestados de la DIN.II del FCR, aceptarían de una manera consciente e inteligente esta nueva metodología de trabajo, siendo el caso que, en un principio se acepta esta modalidad impuesta por la pandemia, sin una previa capacitación, los servidores públicos de la DIN.II respondieron al tener un fuerte compromiso con la entidad y la identificación con la institución, más aún cuando la mayor parte de los encuestados siente una gran satisfacción en la labor que realiza, existen también otros factores que colaboran para el buen desempeño de los trabajadores de la DIN.II del FCR, dado que son las condiciones de trabajo remoto las que han colaborado en la presentación de entregables a tiempo, el poder realizar reuniones virtuales de manera puntual, siendo posible el poder asistir a varias reuniones durante el día, asimismo se han valorado el haber recibido capacitaciones por parte de la institución y por motivación propia al contar con tiempo y recursos para poder realizarlos, se valora el trabajo en equipo, que pese a la distancia se ha mantenido

además también se valora la capacidad de adaptación al cambio como una responsabilidad de la cual deviene el fuerte interés por capacitarse en nuevas herramientas tecnológicas para asumir esta nueva modalidad. Sotomayor y Ordóñez (2017), indican que, al tener respuesta a los hallazgos generados por los usuarios en tiempo real, se puede señalar que existe un mejor desempeño laboral, con crecimiento a mejorar durante el desarrollo del trabajo remoto.

Para las hipótesis específicas tenemos los siguientes resultados: Hipótesis 1, Sobre la relación entre el trabajo remoto y la satisfacción laboral, tal como se indica en la tabla N° 10, según el análisis de correlación Rho de Spearman presentada se ha podido observar que hay un coeficiente de correlación de 0.284, está calificada como una correlación baja. Además, se puede observar que el nivel de significancia es de 0.035 y al ser menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por ende, se afirma que, sí existe relación positiva entre el trabajo remoto y la satisfacción laboral. Wright y Davis (2003) Señalan que la satisfacción laboral representa la interacción que tienen los trabajadores dentro del entorno laboral para establecer un vínculo significativo entre el trabajo que realizan los trabajadores y lo que pretenden obtener de él.

En el presente trabajo de investigación se ha tenido que los servidores públicos de la DIN.II del FCR se encuentran identificados y comprometidos con la entidad, considerando que si bien es cierto el trabajo remoto fue impuesto de forma obligatoria por motivos de la pandemia Covid 19, esta medida fue con el fin de protegerlos, siendo el caso que la institución cumplió posteriormente con brindar la capacitación necesaria para el correcto desempeño de las labores bajo esta modalidad. Asimismo, se evidencia que los encuestados contaban con un adecuado clima laboral lo que refleja que sientan interés en brindar un mejor desempeño de sus labores a fin de mantener las actividades de la Dirección de Inversiones Inmobiliarias en pleno desarrollo aun durante el tiempo de pandemia.

Con relación a la segunda hipótesis, sobre la relación tal como se indica en la tabla N° 11, se ha podido observar que hay un coeficiente de correlación de 0.646, está calificada como una correlación moderada. Además, se puede ver que el nivel de significancia es de 0.009 y al ser menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por ende, se afirma que, sí existe relación positiva entre el trabajo remoto y las relaciones interpersonales. Tal como señala

Vasquez E. (2015), la buena y correcta comunicación y el buen trato son factores que se relacionan, Arias C. (2013) señala que las relaciones interpersonales crean un clima laboral solidario, de autorrespeto, unidad y comunicación asertiva. En ese sentido del análisis del trabajo, se tiene que durante este tiempo de pandemia Covid 19, los trabajadores de la dirección de inversiones inmobiliarias del Fondo Consolidado de Reservas Previsionales han considerado importante la coordinación con sus compañeros de trabajo, pese a que un alto porcentaje ha señalado que bien pueden trabajar de manera individual, se tiene que también un buen porcentaje señala que el funcionamiento de trabajo remoto mucho depende del trabajo en equipo y de las relaciones personales de este por cuanto se han mantenido comunicados pese a la distancia, realizando el trabajo en equipo a base de reuniones virtuales y el uso de correos electrónicos para la entrega de sus trabajos a tiempo en la confianza de un trato horizontal entre las distintas áreas de la Dirección de Inversiones inmobiliarias, evitándose mantenerse distantes de las problemáticas presentadas durante el tiempo de pandemia, sino que al contrario han sabido responder y seguir adelante con su trabajo aun desde casa..

Asimismo, se ha destacado la participación de la familia, la misma que se ha tenido que organizar y hasta en algunos casos, buscar ayuda externa, a fin de poder organizar y mantener en orden el ámbito familiar y laboral controlados, perfeccionándose con el trabajo remoto las relaciones interpersonales con la familia, al poder contar con un mayor tiempo de convivencia.

Finalmente, en relación con la hipótesis específica 3, como consta en la tabla 12, el trabajo remoto y la capacidad de adaptación a los cambios, según el análisis de correlación Rho de Spearman presentada, se ha podido observar que hay un coeficiente de correlación de 0.701, está calificada como una correlación alta. Además, se puede observar que el nivel de significancia es de 0.004 y al ser menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por ende, se afirma que, sí existe relación positiva entre el trabajo remoto y la adaptación a los cambios. Cadillo (2020) señala que el actual escenario de la pandemia Covid 19, para la modalidad de trabajo remoto resulta más una necesidad no prevista para que instituciones y empresas continúen sus actividades y puedan mantener sus vínculos laborales, en ese sentido es necesaria la correcta organización y aplicación de varias particularidades a fin de poder adaptarse a este cambio,

existiendo muchas personas que señalan que en una modalidad remota perciben trabajar más horas extras al no haber delimitado adecuadamente esta modalidad. En la presente investigación se tiene que los trabajadores de la DIN.II del FCR, ha logrado adaptarse al cambio, buscando capacitaciones ya sea voluntarias o departidas por la institución, las mismas que han brindado un aporte a sus conocimientos sobre el uso de las plataformas, tecnologías y aplicaciones virtuales para el correcto desempeño laboral en el trabajo remoto. EL haber entendido como una necesidad básica la adquisición de un buen equipo tecnológico y servicios o capacitaciones ofimáticas, así como la instalación de un buen servicio de internet para poder llevar sus labores a cabo, es una señal de la búsqueda de adaptación de este cambio que implico el pasar a la modalidad de trabajo remoto. A su vez, el buscar un ambiente específico para poder desarrollar sus funciones en casa y que este espacio se respete como lugar del trabajo dentro de los ambientes del hogar es otra señal de interés a la adaptación del cambio donde no solo está involucrado el trabajador sino también todos los miembros de su familia quienes tan bien han valorado la importancia de que el trabajador siga desarrollando sus funciones, sin embargo y esta vez, desde casa.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Respecto al objetivo general, existe un fuerte relación entre el trabajo remoto y el desempeño del trabajador de la Dirección de Inversiones Inmobiliarias del Fondo Consolidado de Reservas Previsionales, Lima, 2021. Interpretando la tabla N° 9, De acuerdo con el análisis de correlación de Rho de Spearman se tiene que hay una correlación positiva baja, pues el coeficiente fue de 0.307; además se observa que el nivel de significancia es menor a la regla impuesta, es decir es 0.04. Concluyendo que existe relación entre el trabajo en modalidad de sistema remoto y el desempeño del trabajador, lo que expresa una correlación moderada baja positiva entre las variables trabajo en la modalidad de sistema remoto y el desempeño del trabajador.

Segunda:

Respecto al objetivo específico 1, Identificar la relación que existe entre el trabajo remoto y la satisfacción que los trabajadores de la de la Dirección de Inversiones Inmobiliarias del Fondo Consolidado de Reservas Previsionales tienen por el trabajo que desarrollan; se puede observar que el nivel de significancia es de 0.035 y al ser menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, existe una relación positiva entre el trabajo remoto y la satisfacción laboral

Tercera:

Se estableció la relación que existe entre el trabajo bajo la modalidad del sistema remoto y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Dirección de Inversiones Inmobiliarias del Fondo Consolidado de Reservas Previsionales, Lima 2021; obteniendo un coeficiente de correlación de 0.646, lo cual califica como una correlación moderada. Además, se puede observar que el nivel de significancia es de 0.009 y al ser menor que 0.05. Por ende, se afirma que, sí existe relación positiva entre el trabajo remoto y las relaciones entre sus compañeros de trabajo y miembros de la familia, lo cual adicionalmente colabora a la adaptación a este significativo trabajo que es realizar las labores desde casa.

VI. RECOMENDACIONES

Primera:

Respecto al trabajo en la modalidad del sistema remoto y el desempeño presentado por los trabajadores de la Dirección de Inversiones Inmobiliarias, al contar con resultados positivos, es importante continuar con las buenas prácticas que se han venido realizando a favor del trabajador, brindando accesos a plataformas, capacitaciones y facilidades para el cumplimiento de sus labores en la modalidad de trabajo remoto, el poder mantener el clima laboral saludable con una buena comunicación y una relación horizontal, a fin de que continúe el trabajo remoto de una manera apropiada obteniéndose buenos resultados con el desempeño laboral.

Segundo:

En relación con la satisfacción laboral, dentro del trabajo remoto, se recomienda mantener el interés y la pasión de cada trabajador por la labor que realiza, haciendo que éste se sienta que forma parte del equipo que realiza una importante labor para la sociedad. Asimismo, el reconocimiento del trabajo que realiza y valorar su participación influyen mucho en que el trabajador mantenga una saludable satisfacción laboral que aporta en crecimiento de la institución.

Tercero:

La institución debe mantener el clima laboral saludable y solidario, pese a encontrarse distanciados, debiendo vincularse a los trabajadores en reuniones virtuales que no solo sean con fines de coordinación sino también de identificación y conocimiento sobre el estado de los compañeros de trabajo por cuanto se ha comprobado que las relaciones entre compañeros de trabajo y los miembros de familia influyen en el desempeño que presenta el trabajador durante el desarrollo del trabajo remoto.

REFERENCIAS.

Alles, M. (2005). *Desempeño por competencias. Libro*. Argentina: Granica.

Abad y Pincay (2014). Análisis de calidad del servicio al cliente interno y externo para propuesta de modelo de gestión de calidad en una empresa de seguros de Guayaquil (Tesis de Maestría). Universidad Politécnica Salesiana. Ecuador. Recuperado de:

<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/7451/1/UPS-GT000777.pdf>

Agudo Moreno, M.J. (2014). El teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas. *Cuadernos de Gestión de Información* 4, 172-187. ISSN 2253-8429

Alonso M. B. y E. Cifre (2002). "Teletrabajo y salud: un nuevo reto para la psicología", en Papeles del Psicólogo, núm. 083, España, Consejo General de Colegios de Psicólogos, ISSN 0214-7823, 55-61.

Ardila, 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 (Tesis de Maestría). Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá. Recuperado de:
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14011/TESIS%20T ELETRABAJO%2021-05-2015.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Arias, F. (2006). *El Proyecto de Investigación* (5ta Ed.). Caracas: Episteme. Arias Gomez J., Villasís K. M., Miranda N. M. (2015). El protocolo de investigación III: La población de estudio. *Revista Alergia México*, 63.

Arredondo Rodríguez, D.M. & Granda García, A.M. (2015). Teletrabajo: la asertividad como estrategia de comunicación en el mundo laboral. *Revista Reflexiones y saberes*, 3 (4) 48-55. Recuperado de:
<http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaRyS/article/view/731/1258>.
43

BBVA et. al. (2012). *El libro Blanco del teletrabajo en España*. Recuperado de:
<https://ajuntament.barcelona.cat/tempsicures/sites/default/files/libroblancotelet rabajoespana.pdf> (ciudad, la editorial,

Bernal, C. A. (2016). *Metodología de la Investigación*. Colombia: PEARSON.

Boada Llerena, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño

laboral en una Pyme. *Journal of Economics and International Business*.

Cáceres L. (2018). Gestión administrativa y calidad de los servicios públicos en la municipalidad provincial de Ilo (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Perú.

Cano, Castro y Peñafiel (2017). Ventajas y desventajas del teletrabajo aplicados en la ciudad de Lima- Perú (Tesis de Pre Grado). Universidad Peruana de Las Américas. Lima. Recuperado de:
<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/156>

Chiavenato, I. (2009). *ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS*. México: Interamericana editores.

Carro, R. y González, D. (2012). Productividad y competitividad. Argentina. Recuperado <http://nulan.mdp.edu.ar/id/eprint/1607>

Díaz, V. L. (2013). Teletrabajo: Una nueva modalidad organizacional. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, ISSN 2282 – 2313, 2-18

Duque O., E. J (2005). Revisión del concepto de calidad del servicio y sus modelos de medición. *Innovar, revista de ciencias administrativas y sociales*, ISSN: 0121-5051, 64.

Duque O., E. J. y Chaparro P., C. R. (2012). Medición de la percepción de la calidad del servicio de educación por parte de los estudiantes de la UPTC Duitama. *Criterio Libre*, vol. 10, núm. 16, pp. 159-192.

El Peruano. (4 de Octubre de 2015). Teletrabajo en el Perú. Teletrabajo en el Perú, pág. 11. Empleo, R. I. (2017). Teletrabajo en el Perú: una herramienta de acercamiento a poblaciones vulnerables. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 7.

Estado Peruano, P. D. (25 de Mayo de 2019). Plataforma Digital Única del Estado Peruano. Obtenido de Plataforma Digital Única del Estado Peruano:
<https://www.gob.pe/busquedas?search%5Bterms%5D=teletrabajo&sheet=1&type=&utf8=%E2%9C%93>

Etuc, Unice, UEAPME, & CEEP. (2002). *Framework Agreement on Telework*. Brussels: Etuc; Unice; UEAPME; CEEP. 44

Eurofound, E. a. (29 de Enero de 2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Luxemburgo & Ginebra: Publications Office of the European Union, International Labour Office. Obtenido de *European Working Conditions Surveys*:

Fernandez, A. C., & Torres, A. G. (2016). El Teletrabajo: Una innovadora forma de organización del trabajo, una herramienta de inclusión laboral y su regulación jurídica en el Perú. *Derechos y Sociedad*, 13.

- Hernández Sampieri, R., & Fernandez Collado, C. (2014). Metodología de la investigación (6ta Edición). México: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.
- Arias, F. (2006). El Proyecto de Investigación (5ta Ed.).Caracas: Episteme.
- Havriluk, L. (2015). Salud y seguridad en el teletrabajo. Caso: Argentina Visión Gerencial. Visión Gerencial, ISSN: 1317-8822, 410-426. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=465545899009>
- Hunton, J. E., & Norman, C. S. (2010). The impact of alternative telework arrangements on organizational commitment: insights from a longitudinal field experiment. *Journal of Information Systems*, 24(1), 67-90.
- Henríquez, J. S. (2012). Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que. *Pensamiento & Gestión*, 30. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/646/64623932004.pdf>
- Hernández, F. y. (2014). Metodología de la investigación sexta edición (2014). Mexico. Miembro de la Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana.
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGrawHill Education.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collao, C., & Baptista, L. M. (2016). *Metodología de la Investigación*. México: McGrawHill Education.
- Gadea, A. (2000) Gestión de la Calidad en Servicios Públicos, Barcelona. Recuperado de: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/25A2CB3D8DC2E0FD05257BDD0058FD11/\\$FILE/AlbertGadea.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/25A2CB3D8DC2E0FD05257BDD0058FD11/$FILE/AlbertGadea.pdf)
- Guapaya (2015). Concepto y Régimen Jurídico del Servicio Público en el Ordenamiento Público Peruano. *Revista ius et veritas*, N° 50, Julio 2015 / issN 1995-2929. Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/12319_45
- Grande I. (2005). Marketing de los servicios. 4ta edición. Recuperar de: https://books.google.com.pe/books?id=qTBg-oZ6WcYC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Gutierrez (2017). Cultura organizacional y calidad de los servicios de salud en Tingo María (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Agraria la Molina. Lima. Recuperado de: <http://repositorio.lamolina.edu.pe/bitstream/handle/UNALM/2915/E20-G889-T.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Lier, T. V., De Witte, A., & Macharis, C. (2012). The Impact of Telework on Transport Externalities: The Case of Brussels Capital Region. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 54(0), 240-250. doi: 10.1016/j.sbspro.2012.09.743
- Lopez D. (2018). Calidad del servicio y la Satisfacción de los clientes del Restaurante Rachy's de la ciudad de Guayaquil (Tesis de Mestría). Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/9867/1/T-UCSG-POS-MAE-160.pdf>
- Morales, G. y Foncea, K. R. (2011). Una mirada a la figura del teletrabajo. *Gráfica Metropolitana*, 4-60.
- Morales, V. 2009. Evaluación de la Calidad en Organizaciones Deportivas: Análisis de Generalizabilidad. *Revista de Psicología General y Aplicada*. Vol. 62. N° 1-2. p. 99-110.
- Navarro, R. Y. (2017). De la dispersión normativa presente a la necesaria regulación normativa europea y estatal futura. Madrid: Universidad Rey Juan Carlos. Madrid.
- Nilles, J. M. (1988). Traffic reduction by telecommuting: A status review and selected bibliography. *Transportation Research Part A: General*, 22(4), 301-317. 46
- Namakforoosh, M. N. (2005). *Metodologia de la Investigaciòn*. Mèxico: LIMUSA, S.A.
- OIT. (2016). Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de TIC y financieros. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Ortega (2017) Teletrabajo: Una opción para la mejora de los beneficios de las organizaciones y de los empleados (Tesis de Grado). Universidad Santo Tomas. Bogotá, D.C. Recuperado de: <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/2880/Ortegaluisa2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Paucar Y. (2019), La calidad de servicio y la satisfacción de los usuarios de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 – San Juan de Miraflores (Tesis de Mestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle Alma Máter del Magisterio Nacional. Lima. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16372/Quispe_GO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Palmar, R. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos. *Espacios Públicos*, 31. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>

- Peñañiel E. (2019), El Teletrabajo en el Sector Público como Alternativa de Desplazamiento (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima. Recuperado de:
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36428>.
- Quintero, D. (2016), el teletrabajo: efectos en la calidad de vida de los trabajadores de las organizaciones en el departamento del Quindío (Tesis de Maestría). Universidad EAFIT. Recuperado de:
https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/11754/DianaYulieth_QuinteroCuartas_2017.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Ramirez, E. y Chuquillanqui, O. (2017). El Teletrabajo en el Perú: Comentarios al Nuevo Marco Normativo. *Revista Derecho & Sociedad*, 46, 111–120.
- Silva, Carrasco y Vega (2018), El análisis de la implementación del teletrabajo mixto en el sector bancario peruano. Casos: BCP y BBVA (Tesis de Pre Grado). Universidad pontificia universidad católica del Perú. Lima. 47
- Valencia, A. (2017). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas. *IUS Revista Del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla, México*, 12(41), 203–226.
- Verano Tacoronte, D., Suárez Falcón, H., & Sosa Cabrera, S. (2014). El teletrabajo y la mejora de la movilidad en las ciudades. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 20(1), 41-46. Recuperado a partir de:
<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1135252313000154>
- Viñas, V. (2005) Los conceptos de “Satisfacción del cliente, calidad y evaluación: un análisis crítico”. *Revista del CLAD Reforma y Democracia*. Caracas Venezuela recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/3575/357533664007.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020). Perú, Impacto de la COVID-19 en el empleo y los ingresos laborales. Recuperado de:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/americas/rolima/documents/publication/wcms_756474.pdfv
- Acosta, A. y Muñoz, J. (2020). Lecciones Aprendidas del Trabajo remoto de Equipos Agilistas por la pandemia del COVID-19 (Tesis de Maestría). Universidad EAN, Bogotá, Colombia. Recuperado de:
<https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/10002/MunozJuan2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alvarado, J. (2018). Caracterización del Proceso sobre reconocimiento del vínculo laboral y Pago de beneficios sociales, expediente N 00041-2014-0-1808–JR–FC-01; DEL DISTRITO JUDICIAL DE LIMA (Trabajo de Investigación). Universidad Católica de Chimbote, Perú. Recuperado de:

http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/18387/MOTIVACION_SENTENCIA_ALVARADO_%20GONZALES_JUAN_JESUS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chávez, A. (2020). Tesis Efectos de la implementación del teletrabajo en los Trabajadores de la gerencia regional de desarrollo social, Gobierno regional de Loreto, Iquitos 202 (Tesis de Pregrado). Universidad Privada de la Selva Peruana, Iquitos, Perú. Recuperado de:
<http://repositorio.ups.edu.pe/bitstream/handle/UPS/94/Tesis%20Ana%20Paula%20Ch%c3%a1vez%20Villac%c3%ads.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

DICCIONARIO Panhispánico del español jurídico DPEJ (s.f) Empleador. En el diccionario Panhispánico del español jurídico. Recuperado en 27 de Octubre de 2020, de
<https://dpej.rae.es/lema/empleador-ra>

Echeverri, P. y Espitia, E. (2020). Tesis, Afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia del COVID-19 sobre la calidad de vida laboral percibida por un grupo de trabajadores de una empresa del sector petrolero en Colombia (Tesis de pregrado). Universidad EAFIT, Bogotá, Colombia. Recuperado de:
https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/17393/PaolaAndrea_EcheverriGomez_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Diario El Peruano (martes 14 de abril, 2020). Decretos de Urgencia N° 038-2020 Decreto de urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas. Artículo 3 y Artículo 7. Recuperado de:
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/582540/Decreto-de-urgencia038-2020-1865516-3.pdf>

ANEXOS.

Anexo 1. Matriz de consistencia y Matriz de operacionalización de variables

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos (Encuesta)

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Trabajo remoto y desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Inversiones Inmobiliarias del Fondo Consolidado de Reservas Previsionales, Lima 2021						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema Principal: ¿Cuál es la relación del trabajo remoto con el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Inversiones Inmobiliarias del Fondo Consolidado de Reservas Previsionales, Lima 2021?</p> <p>Problema Específico:</p> <p>Primero: ¿Cuál es la Relación que existe en el trabajo remoto y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección de Inversiones Inmobiliarias- DIN.II del Fondo Consolidado de Reservas Previsionales FCR?</p> <p>Segundo: ¿Cuál es la Relación entre el Trabajo Remoto y las relaciones Interpersonales de los Trabajadores de la DIN.II del FCR, Lima 2021?</p> <p>Tercero: ¿Cuál es la Relación que existe entre el trabajo remoto y la adaptación a los cambios de los trabajadores de la DIN.II del FCR, Lima 2021?</p>	<p>Objetivo Principal: determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de Inversiones Inmobiliarias del Fondo Consolidado de Reservas Previsionales, Lima 2021</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Primero Identificar la relación que existe entre el trabajo remoto y la satisfacción laboral de los trabajadores de la DIN.II del FCR, Lima 2021</p> <p>Segundo: Establecer la relación que existe entre el trabajo remoto y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la DIN.II del FCR, Lima 2021</p> <p>Tercero: Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y la adaptación a los cambios de los trabajadores de la de la DIN.II del FCR, Lima 2021</p>	<p>Hipótesis General: Existe relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de los de la de la Dirección de Inversiones Inmobiliarias del Fondo Consolidado de Reservas Previsionales, Lima 2021</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <p>Primera: Existe relación entre el trabajo remoto y la satisfacción laboral de los trabajadores de la de la Dirección de Inversiones Inmobiliarias del Fondo Consolidado de Reservas Previsionales, Lima 2021;</p> <p>Segunda: Existe relación entre el trabajo remoto y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la de la Dirección de Inversiones Inmobiliarias del Fondo Consolidado de Reservas Previsionales, Lima 2021;</p> <p>Tercera: Existe relación entre el trabajo remoto y la adaptación a los cambios de los trabajadores de la de la Dirección de Inversiones Inmobiliarias del Fondo Consolidado de Reservas Previsionales, Lima 2021;</p>	<p>Variable 1: Desempeño Laboral: “El desenvolvimiento de cada individuo que cumple su jornada de trabajo dentro de una organización, el cual debe estar ajustado a las 22 exigencias y requerimientos de la empresa, de tal manera que sea eficiente, eficaz y efectivo, en el cumplimiento de las funciones que se le asignen para el alcance de los objetivos propuestos, consecuente al éxito de la organización”. (Palmar R., Valero U., y Jhoan M., 2014, pág. 166)</p>			
			Dimensiones	Indicadores	Items	Niveles o Rangos
			• Identificación Institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso laboral • Identificación con la institución 	1-8	Escala de Likert – ordinal (1) Muy en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Muy de acuerdo
			• Satisfacción Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Elegir voluntariamente trabajo remoto • Perfeccionamiento de reuniones virtuales • Capacitaciones para un mejor desempeño 	9-20	
			• Ejecución Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de trabajos a tiempo • Aumento de la cantidad de trabajos presentados • Disponibilidad 	21-26	
		<p>Variable 2: Trabajo Remoto: La Organización Internacional del Trabajo define el teletrabajo como una forma de trabajo que se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y como la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación.(TICs)</p>				
Dimensiones	Indicadores	Items	Niveles o Rangos			
Relaciones Interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones con los compañeros de trabajo 	1 – 12	Escala de Likert – ordinal (1) Muy en			

				<ul style="list-style-type: none"> Organización de roles en los miembros de la familia El interés de trabajar de manera individual 		desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Muy de acuerdo
			Dominio de la tecnología y plataformas virtuales	<ul style="list-style-type: none"> La seguridad del conocimiento de tecnología Necesidad de capacitación para el mejor desempeño 	13 -17	
			Adaptación de los cambios en el desarrollo de esta modalidad	<ul style="list-style-type: none"> Cursos llevados para un mejor desempeño 	17-20	

Tabla Operacionalización de la variable de Desempeño Laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño Laboral	“El desenvolvimiento de cada individuo que cumple su jornada de trabajo dentro de una organización, el cual debe estar ajustado a las 22	Esta variable se realizará a través de una encuesta a 15 servidores públicos de la Dirección de Inversiones Inmobiliarias del Fondo		<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso Laboral - Identificación con la Institución 	Escala de Likert – ordinal (1) Muy en desacuerdo (2) En desacuerdo

<p>exigencias y requerimientos de la empresa, de tal manera que sea eficiente, eficaz y efectivo, en el cumplimiento de las funciones que se le asignen para el alcance de los objetivos propuestos, consecuente al éxito de la organización". (Palmar R., Valero U., y Jhoan M., 2014, pág. 166)</p>	<p>Consolidado de Reservas Previsionales, los mismos que actualmente se encuentran laborando en Trabajo remoto, por motivos del asilamiento decretado por la pandemia de la Covid 19. Para medir la variable se aplicó un cuestionario de 26 preguntas relacionadas a esta variable.</p>	<p>Satisfacción Laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Elegir Voluntariamente la modalidad de trabajo - Perfeccionamiento de Reuniones Virtuales - Capacitaciones para un mejor desempeño - Presentación de Trabajos a tiempo. - Aumento de la Cantidad de trabajos presentados - Disponibilidad 	<p>(3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>(4) De acuerdo</p> <p>(5) Muy de acuerdo</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------

Nota: Elaboración propia.

Anexo 2

Instrumento de recolección de datos (Encuesta)



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIN II

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: CUMPLIMIENTO EN LA JORNADA LABORAL								
01	Se encuentra identificado(a) con su institución	X		X		X		
02	Siente un fuerte compromiso con el trabajo que realiza	X		X		X		
03	Presentó deficiencias por falta de conocimiento en manejo de equipos tecnológicos	X		X		X		
04	Considera que tiene los conocimientos necesarios para realizar su trabajo desde casa	X		X		X		
05	Usted cuenta con facilidad para realizar trabajo en equipo	X		X		X		
06	Se encuentra cómodo realizando sus funciones de manera individual	X		X		X		
07	El desarrollo de la jornada laboral bajo la modalidad de Trabajo remoto debe cumplirse dentro de los horarios establecidos por el empleado y no por el empleador	X		X		X		
08	La modalidad de trabajo remoto ha permitido el perfeccionamiento de reuniones laborales mediante plataformas virtuales, las mismas que se llevan a cabo de una manera más eficiente y concisa	X		X		X		
09	Para poder cumplir la modalidad de trabajo remoto se requiere contar con un adecuado espacio a fin de alejarse de factores distractores	X		X		X		
10	A su parecer la cantidad de carga laboral ha aumentado desde la implementación de trabajo remoto	X		X		X		
11	En la modalidad de trabajo remoto usted encuentra que es más factible la presentación de entregables y pendientes	X		X		X		



12	La solución de problemas y/o complicaciones que se presentan en el proceso de trabajo se pueden solucionar más rápido en la modalidad de trabajo remoto	X		X		X		
13	El análisis de cada proceso se desarrolla con mayor celeridad en el trabajo remoto que durante el trabajo presencial	X		X		X		
14	Las lecciones aprendidas dentro de la modalidad de trabajo remoto resultan aplicables en ambas modalidades	X		X		X		
15	Considera haber cumplido con sus objetivos trazados durante su jornada de trabajo remoto	X		X		X		
16	Encuentra una mejor calidad del producto entregado en la modalidad de trabajo remoto	X		X		X		
17	La presentación de los avances encomendados se encuentran realizados dentro de sus plazos	X		X		X		
18	Dentro de la modalidad de trabajo remoto se han presentado la aplicación de mejoras dentro del ámbito laboral	X		X		X		
19	Considera que existe mayor puntualidad en las reuniones grupales de manera virtual que en las reuniones presenciales	X		X		X		
20	Considera que en trabajo remoto usted pudo realizar una entrega de producto dentro de un menor plazo	X		X		X		
21	Para usted el trabajo en equipo es importante y fundamental, por lo que las coordinaciones virtuales son fundamentales	X		X		X		
22	Ha encontrado mejoras en su trabajo cuando lo ha realizado en casa	X		X		X		
23	Considera que se ha adecuado a la modalidad de trabajo remoto	X		X		X		
24	Usted ha considerado continuar estudios o capacitación profesional en la modalidad virtual, con las enseñanzas aprendidas durante el trabajo remoto	X		X		X		

25	Encuentra una mayor cantidad de casos atendidos en la modalidad de trabajo remoto que dentro del menor plazo	X		X		X	
----	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---	--	---	--	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: _____ Mg. AURA QUIÑONES LI _____

DNI: 07721447

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

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

25 de noviembre del 2021

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL IMPACTO EN LOS TRABAJADORES DE LA DIN BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJO REMOTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Sugerencias
1	Considera satisfactorio el trabajo presentado de manera remota	X	X	X	
2	Considera que el trabajo remoto a facilitado las relaciones interpersonales con su familia	X	X	X	
3	El cumplimiento de sus funciones de manera remota le ha causado alguna clase de preocupación elevando su nivel de estrés	X	X	X	
4	El trabajo remoto le produce cierta inseguridad en relación a sus conocimientos tecnológicos	X	X	X	
5	El cumplimiento de sus funciones en la modalidad de trabajo remoto le ha sido dificultoso por la falta de capacitación al respecto	X	X	X	
6	Usted elegiría de manera voluntaria el trabajo remoto como una opción de trabajo en el futuro	X	X	X	
7	Frente a la incertidumbre producida por la pandemia usted siente cierto temor de continuar en el trabajo remoto	X	X	X	
8	Usted ha sabido asumir su responsabilidad de una manera negligente durante el desarrollo del trabajo remoto	X	X	X	
9	Usted ha encontrado cambios positivos en el ámbito personal desde que ha realizado sus funciones en el trabajo remoto	X	X	X	
10	Durante el tiempo que viene desarrollando sus funciones en la modalidad de trabajo remoto ha encontrado que se han perfeccionado las relaciones familiares	X	X	X	
11	Encuentra la necesidad de contar con una figura externa que le ayude con los quehaceres del hogar y/o el cuidado de sus hijos menores	X	X	X	
12	La convivencia familiar se ha visto afectada de manera positiva al encontrarse usted bajo la modalidad del trabajo remoto	X	X	X	

13	La modalidad de trabajo remoto le ha permitido acceder a cursos y/o capacitaciones que en otras circunstancias hubiera sido difícil estudiar	X		X		X	
14	Durante la modalidad de trabajo remoto usted ha visto la necesidad de capacitarse en cursos que colaboren con la aplicación de tecnologías y ofimática	X		X		X	
15	Durante el desempeño de la modalidad de trabajo remoto ha sentido que sus niveles de estrés y/o preocupaciones se han visto incrementadas	X		X		X	
16	Durante este tiempo en la modalidad de trabajo remoto, fuera de la jornada laboral, usted ha contado con tiempo para sí mismo.	X		X		X	
17	Estando bajo la modalidad de trabajo remoto Usted ha logrado realizar actividades de su propio interés durante su tiempo libre.	X		X		X	
18	El trabajo remoto le ha permitido organizar de una mejor manera sus tiempos personales, familiares y laborales	X		X		X	
19	Durante el tiempo que se encuentra bajo la modalidad de trabajo remoto, usted ha notado un incremento de ahorro propio	X		X		X	
20	A fin de poder cumplir con la modalidad de trabajo remoto se ha visto obligado en invertir en la compra de equipos de ofimática y logística para poder desempeñar su trabajo con comodidad	X		X		X	
21	Usted aun no ha encontrado una organización adecuada de sus tiempos personales, familiares y laborales, sintiendo mucha presión en el trabajo remoto	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: AURA QUIÑONES LI _____

DNI: 07721447 _____

Especialidad del validador: [Magister en Gestión Pública](#)

Lima, 25 de noviembre DE 2021



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIN II

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: CUMPLIMIENTO EN LA JORNADA LABORAL							
01	Se encuentra identificado(a) con su institución	X		X		X		
02	Siente un fuerte compromiso con el trabajo que realiza	X		X		X		
03	Presentó deficiencias por falta de conocimiento en manejo de equipos tecnológicos	X		X		X		
04	Considera que tiene los conocimientos necesarios para realizar su trabajo desde casa	X		X		X		
05	Usted cuenta con facilidad para realizar trabajo en equipo	X		X		X		
06	Se encuentra cómodo realizando sus funciones de manera individual	X		X		X		
07	El desarrollo de la jornada laboral bajo la modalidad de Trabajo remoto debe cumplirse dentro de los horarios establecidos por el empleado y no por el empleador	X		X		X		
08	La modalidad de trabajo remoto ha permitido el perfeccionamiento de reuniones laborales mediante plataformas virtuales, las mismas que se llevan a cabo de una manera más eficiente y concisa	X		X		X		
09	Para poder cumplir la modalidad de trabajo remoto se requiere contar con un adecuado espacio a fin de alejarse de factores distractores	X		X		X		
10	A su parecer la cantidad de carga laboral ha aumentado desde la implementación de trabajo remoto	X		X		X		
11	En la modalidad de trabajo remoto usted encuentra que es más factible la presentación de entregables y pendientes	X		X		X		

12	La solución de problemas y/o complicaciones que se presentan en el proceso de trabajo se pueden solucionar más rápido en la modalidad de trabajo remoto	X		X		X	
13	El análisis de cada proceso se desarrolla con mayor celeridad en el trabajo remoto que durante el trabajo presencial	X		X		X	
14	Las lecciones aprendidas dentro de la modalidad de trabajo remoto resultan aplicables en ambas modalidades	X		X		X	
15	Considera haber cumplido con sus objetivos trazados durante su jornada de trabajo remoto	X		X		X	
16	Encuentra una mejor calidad del producto entregado en la modalidad de trabajo remoto	X		X		X	
17	La presentación de los avances encomendados se encuentran realizados dentro de sus plazos	X		X		X	
18	Dentro de la modalidad de trabajo remoto se han presentado la aplicación de mejoras dentro del ámbito laboral	X		X		X	
19	Considera que existe mayor puntualidad en las reuniones grupales de manera virtual que en las reuniones presenciales	X		X		X	
20	Considera que en trabajo remoto usted pudo realizar una entrega de producto dentro de un menor plazo	X		X		X	
21	Para usted el trabajo en equipo es importante y fundamental, por lo que las coordinaciones virtuales son fundamentales	X		X		X	
22	Ha encontrado mejoras en su trabajo cuando lo ha realizado en casa	X		X		X	
23	Considera que se ha adecuado a la modalidad de trabajo remoto	X		X		X	
24	Usted ha considerado continuar estudios o capacitación profesional en la modalidad virtual, con las enseñanzas aprendidas durante el trabajo remoto	X		X		X	
25	Encuentra una mayor cantidad de casos atendidos en la modalidad de trabajo remoto que dentro del menor plazo	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. PATRICIA ROCIO AGUIRRE MOSQUERA

DNI: 44363943

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

25 de noviembre del 2021

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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL IMPACTO EN LOS TRABAJADORES DE LA DIN BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJO REMOTO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		sí	no	Sí	No	sí	no	
1	Considera satisfactorio el trabajo presentado de manera remota	X		X		X		
2	Considera que el trabajo remoto a facilitado las relaciones interpersonales con su familia	X		X		X		
3	El cumplimiento de sus funciones de manera remota le ha causado alguna clase de preocupación elevando su nivel de estrés	X		X		X		
4	El trabajo remoto le produce cierta inseguridad en relación a sus conocimientos tecnológicos							

		X		X		X		
5	El cumplimiento de sus funciones en la modalidad de trabajo remoto le ha sido dificultoso por la falta de capacitación al respecto	X		X		X		
6	Usted elegiría de manera voluntaria el trabajo remoto como una opción de trabajo en el futuro	X		X		X		
7	Frente a la incertidumbre producida por la pandemia usted siente cierto temor de continuar en el trabajo remoto	X		X		X		
8	Usted ha sabido asumir su responsabilidad de una manera negligente durante el desarrollo del trabajo remoto	X		X		X		
9	Usted ha encontrado cambios positivos en el ámbito personal desde que ha realizado sus funciones en el trabajo remoto	X		X		X		
10	Durante el tiempo que viene desarrollando sus funciones en la modalidad de trabajo remoto ha encontrado que se han perfeccionado las relaciones familiares	X		X		X		
11	Encuentra la necesidad de contar con una figura externa que le ayuda con los quehaceres del hogar y/o el cuidado de sus hijos menores	X		X		X		
12	La convivencia familiar se ha visto afectada de manera positiva al encontrarse usted bajo la modalidad del trabajo remoto	X		X		X		
13	La modalidad de trabajo remoto le ha permitido acceder a cursos y/o capacitaciones que en otras circunstancias hubiera sido difícil estudiar	X		X		X		
14	Durante la modalidad de trabajo remoto usted ha visto la necesidad de capacitarse en cursos que colaboren con la aplicación de tecnologías y ofimática	X		X		X		
15	Durante el desempeño de la modalidad de trabajo remoto ha sentido que sus niveles de estrés y/o preocupaciones se han visto incrementadas	X		X		X		
16	Durante este tiempo en la modalidad de trabajo remoto, fuera de la jornada laboral, usted ha contado con tiempo para si mismo.	X		X				

17	Estando bajo la modalidad de trabajo remoto Usted ha logrado realizar actividades de su propio interés durante su tiempo libre.	X		X		X		
18	El trabajo remoto le ha permitido organizar de una mejor manera sus tiempos personales, familiares y laborales	X		X		X		
19	Durante el tiempo que se encuentra bajo la modalidad de trabajo remoto, usted ha notado un incremento de ahorro propio	X		X		X		
20	A fin de poder cumplir con la modalidad de trabajo remoto se ha visto obligado en invertir en la compra de equipos de ofimática y logística para poder desempeñar su trabajo con comodidad	X		X		X		
21	Usted aun no ha encontrado una organización adecuada de sus tiempos personales, familiares y laborales, sintiendo mucha presión en 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. PATRICIA ROCIO AGUIRRE MOSQUERA

DNI: 44363943

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

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

25 de noviembre del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIN II

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: CUMPLIMIENTO EN LA JORNADA LABORAL							
01	Se encuentra identificado(a) con su institución	X		X		X		
02	Siente un fuerte compromiso con el trabajo que realiza	X		X		X		
03	Presentó deficiencias por falta de conocimiento en manejo de equipos tecnológicos	X		X		X		
04	Considera que tiene los conocimientos necesarios para realizar su trabajo desde casa	X		X		X		
05	Usted cuenta con facilidad para realizar trabajo en equipo	X		X		X		
06	Se encuentra cómodo realizando sus funciones de manera individual	X		X		X		
07	El desarrollo de la jornada laboral bajo la modalidad de Trabajo remoto debe cumplirse dentro de los horarios establecidos por el empleado y no por el empleador	X		X		X		
08	La modalidad de trabajo remoto ha permitido el perfeccionamiento de reuniones laborales mediante plataformas virtuales, las mismas que se llevan a cabo de una manera más eficiente y concisa	X		X		X		
09	Para poder cumplir la modalidad de trabajo remoto se requiere contar con un adecuado espacio a fin de alejarse de factores distractores	X		X		X		
10	A su parecer la cantidad de carga laboral ha aumentado desde la implementación de trabajo remoto	X		X		X		
11	En la modalidad de trabajo remoto usted encuentra que es más factible la presentación de entregables y pendientes	X		X		X		

12	La solución de problemas y/o complicaciones que se presentan en el proceso de trabajo se pueden solucionar más rápido en la modalidad de trabajo remoto	X		X		X		
13	El análisis de cada proceso se desarrolla con mayor celeridad en el trabajo remoto que durante el trabajo presencial	X		X		X		
14	Las lecciones aprendidas dentro de la modalidad de trabajo remoto resultan aplicables en ambas modalidades	X		X		X		
15	Considera haber cumplido con sus objetivos trazados durante su jornada de trabajo remoto	X		X		X		
16	Encuentra una mejor calidad del producto entregado en la modalidad de trabajo remoto	X		X		X		
17	La presentación de los avances encomendados se encuentran realizados dentro de sus plazos	X		X		X		
18	Dentro de la modalidad de trabajo remoto se han presentado la aplicación de mejoras dentro del ámbito laboral	X		X		X		
19	Considera que existe mayor puntualidad en las reuniones grupales de manera virtual que en las reuniones presenciales	X		X		X		
20	Considera que en trabajo remoto usted pudo realizar una entrega de producto dentro de un menor plazo	X		X		X		
21	Para usted el trabajo en equipo es importante y fundamental, por lo que las coordinaciones virtuales son fundamentales	X		X		X		
22	Ha encontrado mejoras en su trabajo cuando lo ha realizado en casa	X		X		X		
23	Considera que se ha adecuado a la modalidad de trabajo remoto	X		X		X		
24	Usted ha considerado continuar estudios o capacitación profesional en la modalidad virtual, con las enseñanzas aprendidas durante el trabajo remoto	X		X		X		
25	Encuentra una mayor cantidad de casos atendidos en la modalidad de trabajo remoto que dentro del menor plazo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. JUAN MIGUEL VEGA PAZ

DNI: 10576738

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

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

25 de noviembre del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL IMPACTO EN LA MODALIDAD DE TRABAJO REMOTO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		si	no	Si	No	si	no	
1	Considera satisfactorio el trabajo presentado de manera remota	X		X		X		
2	Considera que el trabajo remoto a facilitado las relaciones interpersonales con su familia	X		X		X		
3	El cumplimiento de sus funciones de manera remota le ha causado alguna clase de preocupación elevando su nivel de estrés	X		X		X		
4	El trabajo remoto le produce cierta inseguridad en relación a sus conocimientos tecnológicos							

5	El cumplimiento de sus funciones en la modalidad de trabajo remoto le ha sido dificultoso por la falta de capacitación al respecto	X		X		X		
6	Usted elegiría de manera voluntaria el trabajo remoto como una opción de trabajo en el futuro	X		X		X		
7	Frente a la incertidumbre producida por la pandemia usted siente cierto temor de continuar en el trabajo remoto	X		X		X		
8	Usted ha sabido asumir su responsabilidad de una manera negligente durante el desarrollo del trabajo remoto	X		X		X		
9	Usted ha encontrado cambios positivos en el ámbito personal desde que ha realizado sus funciones en el trabajo remoto	X		X		X		
10	Durante el tiempo que viene desarrollando sus funciones en la modalidad de trabajo remoto ha encontrado que se han perfeccionado las relaciones familiares	X		X		X		
11	Encuentra la necesidad de contar con una figura externa que le ayude con los quehaceres del hogar y/o el cuidado de sus hijos menores	X		X		X		
12	La convivencia familiar se ha visto afectada de manera positiva al encontrarse usted bajo la modalidad del trabajo remoto	X		X		X		
13	La modalidad de trabajo remoto le ha permitido acceder a cursos y/o capacitaciones que en otras circunstancias hubiera sido difícil estudiar	X		X		X		
14	Durante la modalidad de trabajo remoto usted ha visto la necesidad de capacitarse en cursos que colaboren con la aplicación de tecnologías y ofimática	X		X		X		
15	Durante el desempeño de la modalidad de trabajo remoto ha sentido que sus niveles de estrés y/o preocupaciones se han visto incrementadas	X		X		X		
16	Durante este tiempo en la modalidad de trabajo remoto, fuera de la jornada laboral, usted ha contado con tiempo para sí mismo.	X		X				

17	Estando bajo la modalidad de trabajo remoto Usted ha logrado realizar actividades de su propio interés durante su tiempo libre.	X		x		x		
18	El trabajo remoto le ha permitido organizar de una mejor manera sus tiempos personales, familiares y laborales	X		X		X		
19	Durante el tiempo que se encuentra bajo la modalidad de trabajo remoto, usted ha notado un incremento de ahorro propio	X		X		X		
20	A fin de poder cumplir con la modalidad de trabajo remoto se ha visto obligado en invertir en la compra de equipos de ofimática y logística para poder desempeñar su trabajo con comodidad	x		X		X		
21	Usted aun no ha encontrado una organización adecuada de sus tiempos personales, familiares y laborales, sintiendo mucha presión en el trabajo remoto	x		X		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. JUAN MIGUEL VEGA PAZ

DNI: 10576738

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

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

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

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

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

25 de noviembre del 2021



Firma del Experto Informante.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, QUIÑONES LI AURA ELISA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Trabajo remoto y desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Inversiones Inmobiliarias del Fondo Consolidado de Reservas Previsionales, Lima 2021

", cuyo autor es PALACIOS DELGADO ANA ELIZABETH, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 15 de Enero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
QUIÑONES LI AURA ELISA DNI: 07721447 ORCID 0000-0002-5105-1188	Firmado digitalmente por: AQUINONESL el 17-01- 2022 20:55:37

Código documento Trilce: TRI - 0274011