



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en los colaboradores  
administrativos de la Unidad Ejecutora Lima Sur, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTOR:**

Fernando Quispe Morales (ORCID: 0000-0002-3227-7843)

**ASESORA:**

Mag. María Inés Flores Bazán (ORCID: 0000-0001-6912-0500)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

El presente trabajo de investigación está dedicado especialmente a mi madre Pascuala, quien me ha enseñado a ser perseverante a pesar de las adversidades de la vida, a mi novia Esmeralda quien me motivó a nunca desistir y a hermanos, Joseph, Diana y Maricarmen por ser la fuerza que me impulsan a seguir mejorando en el día a día

## **Agradecimiento**

En primer lugar, doy gracias a Dios por regalarme la vida, sus bendiciones y por permitir concluir un sueño que hoy es una realidad. A mi asesora Mg. María Inés Flores Bazán.

## **Índice de contenidos**

Dedicatoria .....	<i>i</i>
Agradecimiento .....	<i>ii</i>
Índice de contenidos .....	<i>iii</i>
Índice de tablas .....	<i>iv</i>
Resumen .....	<i>v</i>
Abstract .....	<i>vi</i>
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	7
III. METODOLOGÍA .....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	14
3.2. Variables y operacionalización:.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo:.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos: .....	16
3.5. Procedimientos: .....	17
3.6. Método de análisis de datos: .....	17
3.7. Aspectos éticos:.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN .....	24
VI. CONCLUSIONES .....	28
VII. RECOMENDACIONES .....	29
REFERENCIAS.....	30

## **Tablas**

Tabla N° 01: Validez de contenido del instrumento.....	16
Tabla Nª 02: Resultado de análisis de fiabilidad .....	17
Tabla Nª 03: Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral .....	18
Tabla Nª 04: Correlación de Spearman entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral.....	19
Tabla Nª 05 Correlación de spearman entre la modalidad de trabajo y el desempeño laboral.....	20
Tabla Nª 06: Correlación de spearman entre las condiciones laborales y el desempeño laboral.....	21
Tabla Nª 07: Correlación de spearman entre las tecnología de la información y comunicación y el desempeño laboral.....	23

## Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como propósito principal determinar la relación entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Unidad Ejecutora Lima Sur, año 2021. Siendo 36 la población y muestra, para lo cual, se realizó una investigación de enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo de tipo no experimental de corte transversal utilizando como instrumento una encuesta con muestra de 36 colaboradores de la UELS. El instrumento usado para medir la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral, el grado de relación entre ambas variables y acorde a las dimensiones. Los resultados mostraron que obtuvo un valor de ( $Rho = 0.874$ ). Por lo cual, se concluye que existe una relación altamente significativa entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral.

Palabras Claves: gestión, trabajo remoto, desempeño laboral.

## **ABSTRACT**

The main purpose of this research work is to determine the relationship between remote work management and job performance in the administrative collaborators of the Lima Sur Executing Unit, 2021. With 36 population and sample, for which, an investigation was carried out quantitative approach, with a descriptive, non-experimental, cross-sectional design using a survey with a sample of 36 UELS collaborators as an instrument. The instrument used to measure remote work management and job performance, the degree of relationship between both variables and according to the dimensions. The results showed that he obtained a value of (Rho = 0.871). Therefore, it is concluded that there is a highly significant relationship between remote work management and job performance.

Keywords: management, remote work, job performance.

## I INTRODUCCIÓN

A través del tiempo, el progreso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) han modificado la estructura del trabajo y la vida de sus colaboradores. Por consiguiente, los colaboradores, instituciones y toda forma de organización, se vieron en la necesidad de desarrollar ventajas competitivas con el propósito de generar mejores servicios y productos con calidad y sostenibilidad, tal es así que los actores mencionados en gestión y organización no lograron su integración e implementación en sus procedimientos dificultando su desarrollo según las exigencias del nuevo milenio, complicando el logro de sus objetivos.

En la actualidad los ciudadanos y colaboradores están involucrados en actividades relacionadas al uso de las TIC y trabajo remoto, en ocasiones las condiciones y las exigencias laborales generan una serie de dificultades que dificultan el desarrollo de sus actividades, influyendo en su desempeño, es por ello la importancia de estudiar la presente investigación. (Beltramino, 2015)

En consecuencia, muchos de los trabajadores que realizan trabajo remoto, son los que trabajan más de ocho horas diarias, en comparación con los que realizan el trabajo directamente en las oficinas del empleador (Eurofound & OIT, 2019), este panorama es sumamente preocupante para el colaborador, demuestra una falta de organización de la entidad, generando niveles no deseados de estrés, clima y desempeño, finalmente obstaculizaría el cumplimiento de los objetivos.

La psiquiatra Victoria Pérez Restrepo manifiesta claramente que, así como la desorganización es un factor negativo, existen otros factores que afectan emocionalmente a los trabajadores, como, por ejemplo: no respetando el horario de trabajo, sin embargo, los trabajadores se someten sin poder refutar o exigir se respeten sus derechos. A muchos colaboradores le programan reuniones a la hora del almuerzo, a otros después de la jornada laboral, peor aún a las 9:00 pm de la noche, simplemente porque el jefe considera equivocadamente que al estar disponibles en la computadora, tablets o celular, los trabajadores tiene que trabajar a cualquier hora. (Gallo, 2020), lastimosamente es una práctica que al margen de querer demostrar resultados en el logro de objetivos, se debe prever la planificación de procesos, actividades, metas considerando las fortalezas y debilidades de cada



colaborador, así también de la entidad y con mayor énfasis en este nuevo escenario de pandemia y trabajo remoto.

Otro factor que conlleva a esta complicada situación es el COVID-19, declarada emergencia de salud pública de interés internacional por la OMS el 30 de enero de 2020. Posteriormente se declaró pandemia el 11 de marzo del mismo año, ello significó que la epidemia se extendiera por todo el mundo, y ya ha cobrado millones de vidas en lo que va del año. (OMS, 2020).

Emergencia que a nivel mundial generó caos, obligando a los diferentes gobiernos a decretar medidas extremas (cuarentena) con el propósito de reducir la propagación del covid-19, este hecho impulsó a que las instituciones continúen sus actividades laborales de forma remota, sin una adecuada planificación.

El Perú hizo lo propio y decretó la emergencia sanitaria nacional, por un plazo de hasta noventa (90) días calendario, debido a la crisis mundial de COVID-19 desde el 11 de marzo. (Presidencia, 2020) prorrogándose periodo a periodo debido a que aún no es posible controlar la pandemia.

El estado peruano en su intento de modernizar el estado reglamentó desde el año 2013 la LEY N° 30036, dispositivo legal que regula el trabajo remoto y su reglamento el DS N° 009-2015-TR. Cabe indicar que, la aplicación de esta modalidad exige una serie de características, condiciones para cumplir la norma y su reglamento, en tanto, a la fecha el estado a través de sus diversas instituciones aún no logra implementarlas como corresponde.

En medio de la lucha contra el covid-19, a través del DU N° 026-2020 y el DS N° 010-2020-TR, se implementó el marco legal para realizar el trabajo remoto, a su vez el gobierno dispuso la "Guía para la Aplicación del Trabajo Remoto". Posteriormente según DL 1505 el gobierno estableció el marco normativo que permite a todas las instituciones del estado a disponer de todo lo necesario para que los colaboradores retomen sus actividades en el trabajo, garantizando las condiciones de seguridad, salubridad y derecho, con el propósito de fomentar un óptimo ambiente laboral (Presidencia, 2020b)

Así también, mediante informe técnico la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir) precisó que el control de asistencia del personal de las entidades estatales no configura una herramienta adecuada cuando nos encontramos situados en la modalidad de trabajo remoto. Pese a ello, el personal debe estar disponible durante sus horas de trabajo cuando su empleador lo requiera. Asimismo, el Informe recalcó que la mejor forma de medir el trabajo del personal remoto es por el cumplimiento de los encargos encomendados. (Servir, 2020). A pesar de lo dispuesto por SERVIR aún muchas entidades públicas no logran una adecuada organización y planificación en el desarrollo del trabajo remoto.

El futuro del teletrabajo impulsada por la emergencia sanitaria se proyecta a convertirse en una actividad integrada en la actividad laboral, no solo servirá mientras exista la pandemia, muy a lo contrario se convertirá en un instrumento poderoso para coadyuvar a agilizar los actividades laborales, aunque no existe una ley específica; en la medida que todos adoptan una forma inseparable de trabajar la implementación y uso de plataformas digitales que nos permitan entregar y dar servicio en cualquier lugar. (Malca, 2020)

No obstante, según reporte del Ministerio de trabajo un total de 250,000 colaboradores se encuentra trabajado de manera remota, originado por el COVID-19. Paralelamente según el estudio realizado por Quantico Trends muestra que el 40% de colaboradores en el Perú percibe más desventajas que ventajas al realizar el trabajo remoto, desventajas que obedecen a la falta de condiciones para emplear lo mencionado. (RPP, 2020).

Adicionalmente, al escenario complejo en donde los colaboradores viven una incertidumbre de caos y estrés implica tomar acciones inmediatas, el caso del trabajo remoto obliga a que la oficina de gestión del talento humano debe desempeñarse fundamentalmente en la planeación organizacional y la implementación del trabajo remoto, toda vez que antes de la propagación del covid-19 y sus variantes, las instituciones no contaban con implementar estrategias para dar marcha al trabajo remoto, según la normativa nacional con iniciativa desde el 2013, mucho menos un programa de bienestar y salud ocupacional a favor de los colaboradores y con ello tengan la prioridad de brindarle las condiciones adecuadas

para el correcto desempeño de sus actividades y por ende cumplir con los objetivos institucionales. (Martín & Díaz, 2020)

Para el estado fue complicado enfrentar la crisis sanitaria, a pesar de contar con normas y procedimientos para continuar con los servicios a través de sus diversas instituciones, el resultado no fue el esperado, el aumento de carga laboral fue evidente en los servidores públicos generando un clima no deseado en su desempeño.

En base a lo detallado, la Unidad Ejecutora Lima Sur no escapa de la realidad problemática, los colaboradores administrativos que realizan trabajo remoto se ven involucrados, como reflejo de la falta de planificación y organización, los empleados luchan contra el estrés, la baja productividad y la sobrecarga de trabajo, en consecuencia los usuarios serán atendidos en condiciones no deseadas, a su vez se evidencia una baja ejecución presupuestal, según consulta amigable de MEF, realizada el 30 de junio del 2021 la ejecución presupuestal correspondiente al periodo 2021, es de 26.7 % (Anexo N° 08: ejecución presupuestal), del mismo modo según consulta en CEPLAN, realizada el 30 de junio del 2021, el avance de ejecución en base al POI, PEI correspondiente al 2021 es de 15.7 %, (Anexo N° 10: ejecución POI/PEI) el panorama no es el más favorable para la Unidad Ejecutora Lima Sur.

Se desprende de lo expuesto que una inadecuada gestión del trabajo remoto genera deficiencias en el desarrollo óptimo del ambiente laboral, las condiciones para realizar el trabajo remoto, al mismo tiempo la relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la Unidad Ejecutora Lima Sur, año 2021.

Se plantea como **problema general**: ¿Qué relación existe entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Unidad Ejecutora Lima Sur, 2021? Seguidamente se plantea como **problemas específicos**: ¿Cómo se relaciona la modalidad de trabajo y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Unidad Ejecutora Lima Sur, 2021?, ¿Cómo se relaciona las condiciones laborales y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Unidad Ejecutora Lima Sur, 2021?, ¿Cómo se

relaciona las tecnologías de información y comunicación y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Unidad Ejecutora Lima Sur, 2021?

**Justificación teórica**, se considera importante la presente investigación debido a que permitirá ampliar los conocimientos básicos y teóricos en la gestión del desempeño y el trabajo remoto, los resultados pueden aplicarse a otros fenómenos y ayudar a explicar o entender cómo una entidad está gestionando el talento humano.

En lo que refiere a la **justificación metodológica**, con la presente investigación se facilitará crear nuevas herramientas para la recopilación o el análisis porque los estudios muestran que los instrumentos validados tienen un nivel de confianza positivo.

**Justificación práctica**, los resultados podrían ser empleados por las diferentes entidades públicas y privadas con el fin de brindar a los colaboradores administrativos las medidas de prevención y corrección a fin de disminuir las deficiencias en el desempeño laboral.

Se plantea como **objetivo general**: Determinar la relación que existe entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Unidad Ejecutora Lima Sur, 2021. De igual forma los **objetivos específicos**: Determinar la relación entre la modalidad de trabajo y el desempeño laboral remoto en los colaboradores administrativos de la Unidad Ejecutora Lima Sur, 2021; determinar la relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Unidad Ejecutora Lima Sur, 2021; determinar la relación entre las tecnología de la información y comunicación y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Unidad Ejecutora Lima Sur, 2021

Se plantea como **hipótesis general**: La gestión del trabajo remoto se relaciona en el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Unidad Ejecutora Lima Sur, 2021. Así mismo las **hipótesis específicas**: existe relación entre la modalidad de trabajo y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Unidad Ejecutora Lima Sur, 2021; existe relación entre las condiciones y el

desempeño laborales en los colaboradores administrativos de la Unidad Ejecutora Lima Sur, 2021; existe relación entre las tecnologías de la información y comunicación y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Unidad Ejecutora Lima Sur, 2021.

## II MARCO TEORICO

Las siguientes investigaciones tienen relevancia y relación a la variable gestión del trabajo remoto, se consideró a nivel internacional, Arias B. E., (2019) cuyo objetivo fue estudiar la adopción de prácticas y herramientas de gestión del conocimiento en empresas colombianas con teletrabajo. Con relación a la metodología de la investigación empleó el enfoque de tipo cuantitativo, de nivel descriptivo, correlacional, investigación con una muestra de sesenta y dos (62) entre líderes y coordinadores de un total de veintiun (21) empresas. Concluyó que la gestión de conocimiento a través del teletrabajo está influenciada por las variables de creación de conocimiento, y por las herramientas tanto de creación e intercambio y registro de conocimiento.

A nivel nacional, Lazaro (2021) determinó la relación entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú, con relación a la metodología de la investigación empleó el enfoque cuantitativo, de tipo básica, de nivel descriptivo y correlacional, con una muestra de sesenta (60) servidores que realizan el trabajo remoto, se evidenció la correlación positiva y moderada entre las variables de estudio, con un 65% de aceptación a la hipótesis planteada, el estudio concluyó que la relevancia e importancia en una adecuada gestión del talento humano, claramente permitirá alcanzar los objetivos propuestos, considerando al colaborador como un factor clave para el logro de los mismos.

Según Anthony & Toledo Acuña, (2020) analizó la gestión de las TIC's y el desempeño laboral de los colaboradores de la I.E. "José Carlos Mariátegui". La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, de tipo de investigación aplicada, con una muestra de cuarenta y nueve (49) colaboradores, determinó que, efectivamente existe relación entre las variables de estudio contrastadas mediante el coeficiente Pearson de 0.594, la investigación demostró la importancia de gestionar adecuadamente talento humano facilitará el desempeño del colaborador.

Según Villacis (2020) describió las capacidades de la Gerencia de Desarrollo Social de Gobierno Regional de Loreto al emplear el teletrabajo, cuya investigación es de tipo transversal descriptiva, de diseño no experimental, con una muestra de veintiséis

(26) colaboradores administrativos, demuestra que no todos los colaboradores tienen las condiciones necesarias para realizar el trabajo remoto, sólo el 50% posee una conexión a internet, generando complicaciones para realizar sus labores, así también el 81% de los encuestados indican una mayor carga laboral, sólo el 77% mejoró su productividad, el autor demuestra que si no existe una adecuada gestión del trabajo remoto el desempeño laboral no será el adecuado.

Según Rosillo (2020) determinó la relación del trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el estado de emergencia covid-19, cuya investigación tuvo un enfoque cuantitativo correlacional, de diseño no experimental, de tipo descriptivo simple, con una muestra de diez (10) personas, se demostró que las diferentes actividades de los colaboradores de la Fiscalía no se realizaron debido a las deficiencias presentadas durante el trabajo remoto en la etapa inicial, ya que no se contaban con las herramientas, conocimientos y la coordinación necesaria, tampoco se logró un trabajo articulado, en ese sentido las variables de estudio no tuvieron la interacción deseada por los directivos, debido a las limitaciones y carencias. Nuevamente se evidencia que una correcta inadecuada gestión del trabajo remoto no permite el logro de los objetivos propuestos, se tiene que planificar desde una óptica integral considerando al colaborador como un elemento esencial para la entidad.

De igual forma, la variable desempeño laboral a nivel internacional Bohórquez, Pérez, Caiche, & Benavides Rodríguez, (2020) analizó la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del cantón Salinas, cuya investigación utilizó un enfoque cualitativo y cuantitativo, con alcance de investigación exploratoria y descriptiva, con una muestra de ciento cincuenta y siete (157) personas, concluye que existe un 25% de los colaboradores manifiestan niveles no adecuados de satisfacción en concordancia a sus expectativas por el trabajo realizado en la Municipalidad del Cantón Salinas. Del mismo modo, un 35% de colaboradores no se sienten recompensados o valorados frente a sus compañeros.

A nivel nacional según Javier (2016) analizó el Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, cuyo enfoque es cuantitativo, de diseño no experimental, con una muestra de cincuenta y nueve (59), concluye que,

una óptima gestión entre las variables de estudio, permitirá el buen desempeño de del talento humano, paralelamente en base a los resultados aún falta fortalecer la organización y capacitación de los colaboradores.

Alexander (2018) determinó la relación entre el clima laboral y desempeño de los trabajadores de la jefatura de administración, cuya investigación es de tipo correlacional, de diseño no experimental, con una muestra de cuarenta y tres (43) colaboradores, concluye que el clima laboral no es el más adecuado generando debilidades en el entorno laboral, por lo tanto, un ambiente de trabajo inadecuado afecta la atención del usuario.

Mercedes, (2018) determinó la relación entre el proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal del personal administrativo del organismo de evaluación y fiscalización ambiental, cuya investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo de investigación descriptiva correlacional, de diseño no experimental, con una muestra de noventa y dos (92) administrativos, concluye que, la relación es positiva y significativa entre las variables estudiadas. Esto se demuestra mediante el coeficiente de correlación de Spearman (sig. (bilateral o valor p) = 0,000 < 0,05; Rho = 0,707 \*\*).

Armando, (2018) determinó la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la red de salud, Provincia Mariscal Nieto, Moquegua, cuya investigación fue de tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental transeccional, cuya muestra es de treinta uno (31) trabajadores, determinó la relación positiva entre las variables de estudio, con el coeficiente de correlación moderada y positiva ( $r=0,629$ ) y con el valor de  $p = 0,00$  es menor a 0,05.

La gestión del trabajo remoto, es básicamente una herramienta muy poderosa que te permite grandes ventajas para gestionar una organización y su interacción con los ciudadanos usuarios, adaptable a los cambios, generando beneficios y mejorar en la gestión del trabajo remoto, así también, a los usuarios en general, considerando contar con políticas claras para el logro de las mismas. (Ramírez & Perdomo, 2020). El autor sostiene como vital importancia la implementación de esta herramienta y puede ser positivo para los colaboradores y la organización; pero



necesitará pautas claras para su correcto funcionamiento, así también será el soporte a la investigación planteada.

El origen del trabajo remoto, el término «teletrabajo» (inicialmente, telecommuting) se empleó en el año 1973 por Jack Nilles, científico espacial de la NASA, posteriormente se le denomina el padre del trabajo remoto. En ese entonces los gobiernos sufrieron la escasez del petróleo, situación que generó costos altos para desplazar a los trabajadores desde sus domicilios hasta sus centros de trabajo, esto generó la necesidad para desarrollar una modalidad que permita a los colaboradores a continuar con las labores, es así que, en 1979, Frank Chiff dio énfasis a los primeros inicios del trabajo remoto a través de conferencias que dieron pie a lo que hoy nos permite trabajar desde casa. (Oszlak, 2020).

El autor argumenta que existe la necesidad de un modelo de gestión como antecedente para seguir mejorando las actividades de cualquier institución, y que el trabajo remoto es una de las alternativas para la continuidad de la organización. Sin la necesidad de que sus colaboradores asistan al centro de labores, lo antes mencionado fortalece como base, el desarrollo de la presente investigación.

Se define el trabajo remoto, como un tipo de trabajo y / o prestación de servicios realizados de forma remota, a distancia y en línea mediante ordenador y tecnologías telemáticas (Eraso & Garcés, 2020). El autor define el trabajo remoto como la modalidad de trabajar a través del uso de los tics, la cual coadyuva y fortalece la investigación.

Así también, Lajarín (2015) define el trabajo remoto como cualquier tipo de trabajo empleado por la empresa, el colaborador o el cliente, ya sea dependiente, independiente o simplemente un colaborador que desde casa, y generalmente efectuada en gran parte del tiempo desde uno o más lugares distintos al lugar clásico desarrolla sus actividades laborales a través del uso de las tecnologías de información.

Servir define el trabajo remoto, como el servicio subordinado con la asistencia física del colaborador desde su hogar o cualquier lugar establecido con las condiciones y necesidades adecuadas para realizar el trabajo remoto, mediante el

uso necesario de las tics. (Servir, 2020), los autores mencionados fortalecen la hipótesis general planteada en el presente trabajo.

Condiciones para realizar el trabajo remoto, en primer lugar, examinar las necesidades tecnológicas y los recursos de los empleados que trabajan desde su domicilio, así como su nivel de habilidad para acceder y trabajar con tecnología, en segundo lugar, revisar las políticas de la institución permite usar sus propios dispositivos para conectarse a los servidores del trabajo y base de datos, o si en su lugar la institución proporcionará de los equipos de TIC, en tercer lugar, considerar reembolsar los gastos por las herramientas y equipos utilizados para el teletrabajo. (OIT, 2020). Es importante resaltar las condiciones necesarias para emplear el trabajo remoto, el colaborador es un capital sumamente importante, del igual formas las funciones y características del puesto.

Recientemente, el covid-19 originó que el trabajo remoto se convierta en un experimento y por la urgencia se justificó a través de diferentes dispositivos, administrativos y legales, las instituciones del estado con relación al desempeño necesitan considerar las condiciones requeridas, se señalan cuatro principios generales, descritas de la siguiente manera: a) fijar sus objetivos; b) definir los puestos elegibles; c) documentar su ejecución; y d) evaluar el desempeño

Desempeño laboral, para Salazar & Nieto (2020) Es el grupo de acciones observables que permite la obtención de resultados satisfactorios con eficacia permitiendo el cumplimiento de metas de cada organización, a través de calidad y productividad. Según Corvo (2018) define como la evaluación que nos permite diagnosticar si el colaborador ejecuta bien sus labores. Es importante en la psicología industrial y una forma de medir los resultados, configurando un elemento esencial en la gestión de recursos humanos. Ambos autores sostienen que el desempeño laboral se medirá en los resultados obtenidos y en el cumplimiento de las metas propuestas, por ello, es necesario dar todas las facilidades para que el colaborador tenga un buen desempeño.

Así también Yucailla, Guamán, & López, (2017) sostienen que el desempeño laboral se basa no solo en lo que hace el colaborador, también si sabe realizar su trabajo, considerando las aptitudes como son: la eficiencia, calidad y productividad

con la que realizan las tareas programadas. El autor muy aparte de las facilidades y condiciones para el colaborador, sostiene que es necesario evaluar las aptitudes para mejorar el desempeño, lo antes indicado fortalece como base, el desarrollo de la presente investigación.

En el desempeño laboral Taylor sostiene que es esencial facilitar las mejores condiciones laborales para mejorar los niveles de productividad de cada, empleando énfasis en las dificultades generadas a diario, empleando de forma óptima las herramientas, y desechando las imperfecciones de los colaboradores, reforzando y mejorando las relaciones entre todos los integrantes de la organización. (Gismano & Fabio, 2012) el desempeño laboral óptimo se logra integrando todos los aspectos señalados, de todos modos, la motivación en cada colaborador es clave para lograr los objetivos propuestos.

Maslow detalla claramente el comportamiento humano en base a sus necesidades. Muestra una pirámide que refleja las necesidades fisiológicas, que todos necesitamos para sentirnos bien. Seguidamente buscamos satisfacer nuestras necesidades inmediatamente superiores, para llegar a ese nivel es necesario haber pasado por el nivel fisiológico, a medida que vayamos cubriendo las necesidades según sus niveles, aparecerán necesidades de otro nivel. (Arias P. S., 2015)

Los mencionados autores exponen las expectativas del desempeño laboral fundamentado básicamente en objetivos intermedios y graduales de las institucionales, las cuales nos guiarán a concretar los objetivos. Por consiguiente, el colaborador percibe las diferentes consecuencias por los resultados que se generan cada proceso de relaciones entre medios y fines, así también, fortalece como base a la investigación.

**Bases conceptuales** con el propósito de conocer sobre las dimensiones e indicadores de la investigación, modalidad del trabajo, son las diferentes formas que puede asumir el contrato de trabajo para cumplir con los requerimientos y condiciones del empleador (Giniger, 2020)

Condiciones laborales, se precisa como el conjunto de variables que permitirán la definición y ejecución de tareas de trabajo en un ambiente debidamente adecuado, considerando el espacio físico, psicológico y social. (UGT, 2019)

TIC, es el resultado de la interacción entre la información y las telecomunicaciones, con el propósito de procesar, suministrar, almacenar propiamente la información. (Bermejo, 2013)

Capacidad para el trabajo, implica el desenvolvimiento de habilidades y destrezas para ejecutar adecuadamente las tareas asignadas, y éstas pueden ser obtenidas fisiológicamente y psicosocialmente, considerando la inteligencia del colaborador, permitirá ampliar la capacidad para realizar el trabajo (Acevedo, 2005)

Eficiencia, es la habilidad de proveer de alguien o de algo con el propósito de lograr un efecto deseado (RAE, 2020), del mismo modo Rojas, Jaimes y Valencia, (2017) es la acción que muestra la capacidad administrativa de alcanzar los objetivos propuestos con los recursos limitados.

Calidad, es el proceso de concretar la excelencia, involucrando a todos los colaboradores de la entidad con miras de mejora continua y superación (Gumucio, 2005)

Productividad, es un indicador que relaciona lo generado por un conjunto de procesos de manera significativa con los recursos empleados y el total de bienes y servicios producidos según lo programado. (Paz & Gomez, 2012)

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

##### **Tipo de investigación:**

La investigación que se ha empleado es aplicada, porque permitirá tomar decisiones en base a los resultados, de esa manera crear políticas y en definitiva proponer estrategias, de enfoque cuantitativo ya que se fundamenta en la relación de las variables adquiriendo datos numéricos para ser interpretados.

##### **Diseño de investigación:**

La investigación es de diseño no experimental, pues no existió la posibilidad de manipular los resultados, de corte transversal donde se reunió datos en un solo tiempo, correlacional basada en verificar y contrastar la relación entre las variables de estudio.

#### 3.2 Variables y operacionalización:

**Variable 1: Gestión del trabajo remoto**, es como un tipo de trabajo y / o prestación de servicios realizados de forma remota, a distancia y en línea mediante ordenador y tecnologías telemáticas (Eraso & Garcés, 2020).

Dimensiones:

- Modalidad laboral
- Condiciones laborales
- Tecnologías de la información y comunicación

Indicadores:

- Trabajo remoto
- Trabajo mixto
- Horas de trabajo
- Mobiliario
- Espacio laboral

- Capacitación
- Tecnología de comunicación
- Tecnología de la información
- Conexión a internet

**Variable 2: Desempeño laboral**, es la evaluación que nos permite diagnosticar si los colaboradores ejecutan bien sus labores. Es importante en la psicología industrial y una forma de medir los resultados, configurando un elemento esencial en la gestión del talento humano. (Corvo, 2018)

Dimensiones:

- Capacidad para el trabajo
- Eficiencia
- Calidad y productividad

Indicadores:

- Conocimiento de sus funciones
- Competencias
- Desarrollo
- Conocimiento de los objetivos institucionales
- Capacidad organizativa
- Logro de objetivos
- Trabajo en equipo
- Mejora continua
- Cumplimiento de metas

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

La población de estudio es de treinta y seis (36) colaboradores, quienes concentran las actividades en modalidad remota y presencial dada su naturaleza del servicio.

**Criterios de inclusión:** Todo colaborador administrativo que realice labores remotas en la unidad ejecutora lima sur.

**Criterios de exclusión:** todos los colaboradores que no realicen labores remotas en la unidad ejecutora lima sur.

**Muestra:** está conformada por treinta y seis (36) trabajadores, los mismos que serán tomados en cuenta debido a que son ellos los que realizan el trabajo remoto, al ser una población reducida se consideró los treinta y seis (36) trabajadores.

### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

**Técnicas:** es un método que permite adquirir datos sobre variables estudiadas a través de instrumentos. (Pérez, 2009). Se utilizará la encuesta de manera online, a través del formulario de google.

**Instrumento de recolección de datos:** se utilizará el cuestionario de acuerdo a las variables y dimensiones planteadas. Mencionado cuestionario cuenta con dieciocho (18) preguntas, con una escala de medición es de tipo Likert (1 Nada, 2 Poco, 3 Regular, 4 Bastante, 5 Mucho), con niveles de Alto, Medio y bajo para la variable independiente y los niveles de Poco, Eficiente y Muy eficiente para la variable dependiente, con una muestra de (36 colaboradores) de la Unidad Ejecutora Lima Sur.

**Validez:** La validación del cuestionario de la investigación se realizó por tres (03) expertos investigadores, quienes aprobaron y determinaron como un buen y excelente cuestionario.

#### Tabla 01

*Validez de contenido del instrumento*

N°	Grado académico	Nombre y apellido del experto	Dictamen
01	Mg.	Juan M. Campos Huamán	Aplicable
02	Mg.	Luis Enrique Dios Zárate	Aplicable
03	Mg.	Rafael Arturo López Landauro	Aplicable

*Fuente: Proyección realizada por el autor*

**Confiabilidad:** Le permite dar un nivel adecuado de certeza y seguridad, confirmando la aceptación de los resultados, mediante el alfa de cronbach con un valor de 0.874, demostrando su fiabilidad.

**Tabla 02**

*Resultado de análisis de confiabilidad*

Alfa de Cronbach	N° de Ítems
,874	18

*Fuente: Proyección propia mediante el aplicativo SPSS*

**3.5 Procedimientos:** Se formuló el cuestionario de 18 ítems a 36 colaboradores, a través del formulario de google, la cual facilito la recopilación de los datos, una vez verificado se procedió a codificar haciendo el uso del Excel 2016.

**3.6 Método de análisis de datos:** Se realizó el análisis empleando la estadística descriptiva e inferencial mediante el análisis de confiabilidad – Alpha de Cronbach, por medio del software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), los histogramas, gráficos y porcentajes reflejarán el resultado de la investigación..

### **3.7 Aspectos éticos:**

La investigación se realizó de acuerdo con los lineamientos establecidos por la UCV. De igual forma se cumplió con las referencias respectivas de cada autor empleando la norma APA 7ma edición.

Las conclusiones citadas en la investigación cumplen con la autoría según la aprobación del cuestionario por los expertos en la investigación, en consecuencia, los datos analizados a través de las encuestas son fiables en favor de la investigación, estado y sociedad.



## IV. RESULTADOS

Resultados estadísticos descriptivos:

**Tabla 03**

*Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la UELS, 2021*

		Desempeño Laboral			Total
		Poco	Eficiente	Muy eficiente	
Gestión del trabajo remoto	Bajo	7 19,4%	2 5,6%	0 0,0%	9 25,0%
	Medio	4 11,1%	15 41,7%	3 8,3%	22 61,1%
	Alto	0 0,0%	2 5,6%	3 8,3%	5 13,9%
Total		11 30,6%	19 52,8%	6 16,7%	36 100,0%

*Fuente: Proyección propia mediante el aplicativo SPSS*

### **Interpretación:**

En base a los resultados, se evidencia que la gestión del trabajo remoto se encuentra en un nivel medio con 61,11 %, 25 % bajo y sólo el 13,89% Alto, así también la variable desempeño laboral con un 52,8 % eficiente, 30,6% poco y solo el 16,7% muy eficiente.

Del análisis descriptivo se observa que los colaboradores de la UELS, califican la gestión del trabajo remoto en un nivel promedio medio con tendencia a bajo, siendo este, no ser el mejor escenario, lo que demuestra que no todos cuentan con las condiciones para efectuar el trabajo remoto.

De igual forma, correspondiente a la variable dependiente se observa que se ubica en un nivel eficiente con una tendencia a poco eficiente, lo que indica el riesgo de obtener resultados no deseados en el desempeño de los colaboradores.

### **Prueba de hipótesis**

#### **Hipótesis general**

Hipótesis Nula (Ho): No existe relación entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Unidad Ejecutora Lima Sur, 2021.

Hipótesis Alterna (Ha): Existe relación entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Unidad Ejecutora Lima Sur, 2021.

**Tabla 04**

*Correlación de Spearman entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral*

		Gestión del trabajo remoto		Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	Gestión del trabajo remoto	Coefficiente de correlación	1,000	,639**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	36	36	
Desempeño Laboral	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,639**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	36	36	

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

*Fuente: Proyección propia mediante el aplicativo SPSS*

### Interpretación

Como resultado de obtener un valor de (Sig. = 0.000 < 0.05), rechazamos la hipótesis nula. De modo que, se evidencia la relación entre las variables de estudio, toda vez que el valor obtenido es (Rho = 0.639), contrastando lo señalado anteriormente.

En base a detallado, la hipótesis alterna es aceptada:

(Ha): Existe relación entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Unidad Ejecutora Lima Sur, 2021.

### Hipótesis Específica N°1

Hipótesis Nula (Ho): No existe relación entre la modalidad de trabajo y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Unidad Ejecutora Lima Sur, 2021.

Hipótesis Alternativa (Ha): Existe relación entre la modalidad de trabajo y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Unidad Ejecutora Lima Sur, 2021

**Tabla 05**  
*Correlación de Spearman entre la modalidad de trabajo y el desempeño laboral*

			Modalidad de trabajo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Modalidad de trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	-,373*
		Sig. (bilateral)	.	,025
		N	36	36
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	-,373*	1,000
		Sig. (bilateral)	,025	.
		N	36	36

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

*Fuente: Proyección propia mediante el aplicativo SPSS*

### Interpretación

Como resultado de obtener un valor de (Sig. = 0.000 < 0.05), rechazamos la hipótesis nula. De modo que, no existe relación entre la dimensión N°01 y la variable N°02, toda vez que el valor obtenido es (Rho = -373), demostrando correlación inversa.

En base a detallado, la hipótesis alternativa es rechazada:

(Ha): Existe relación entre la modalidad de trabajo y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Unidad Ejecutora Lima Sur, 2021

### Prueba de Hipótesis Específicas N°2

Hipótesis Nula (Ho): No existe relación entre las condiciones y el desempeño laborales en los colaboradores administrativos de la Unidad Ejecutora Lima Sur, 2021

Hipótesis Alterna (Ha): Existe relación entre las condiciones y el desempeño laborales en los colaboradores administrativos de la Unidad Ejecutora Lima Sur, 2021

**Tabla 06**

*Correlación de Spearman entre las condiciones y el desempeño laborales*

			Condiciones laborales	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Condiciones laborales	Coefficiente de correlación	1,000	,583**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	36	36
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,583**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	36	36

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

*Fuente: Proyección propia mediante el aplicativo SPSS*

### Interpretación

Como resultado de obtener un valor de (Sig. = 0.000 < 0.05), rechazamos la hipótesis nula. De modo que, se evidencia la relación positiva entre la dimensión N° 02 y la variable N° 02, toda vez que el valor obtenido es (Rho = 0.583), contrastando lo señalado anteriormente.

En base a detallado, la hipótesis alterna es aceptada:

Hipótesis Alterna (Ha): Existe relación entre las condiciones y el desempeño laborales en los colaboradores administrativos de la Unidad Ejecutora Lima Sur, 2021

### Prueba de Hipótesis Específicas N°3

Planteamiento de Hipótesis

Hipótesis Nula (Ho): No existe relación entre las tecnologías de la información y comunicación y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Unidad Ejecutora Lima Sur, 2021

Hipótesis Alterna (Ha): Existe relación entre las tecnologías de la información y comunicación y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Unidad Ejecutora Lima Sur, 2021

**Tabla 07**

*Correlación de Spearman entre las tecnologías de la información y comunicación y el desempeño laboral*

		Tecnología de la información y comunicación		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Tecnologías de la información y comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	,742**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	36	36	
Desempeño laboral		Coeficiente de correlación	,742**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	36	36	

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

*Fuente: Proyección propia mediante el aplicativo SPSS*

### Interpretación

Como resultado de obtener un valor de (Sig. = 0.000 < 0.05), rechazamos la hipótesis nula. De modo que, se evidencia la relación positiva entre la dimensión N° 03 y la variable N°2, toda vez que el valor obtenido es (Rho = 0.742), contrastando lo señalado anteriormente.

En base a detallado, la hipótesis alterna es aceptada:

(Ha): Existe relación entre las tecnologías de la información y comunicación y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Unidad Ejecutora Lima Sur, 2021

## V. DISCUSION

Una vez finalizado el análisis de datos y de obtener los resultados, se pondrá a disposición la discusión e interpretación de los estudios realizados.

La prueba confiabilidad de la investigación se efectuó mediante la prueba estadística Alpha de Cronbach utilizando para ello el aplicativo SPSS, como resultado, el nivel de confianza para la variable *gestión del trabajo remoto* es de 0,676 y la variable desempeño laboral es de 0,880, valor alto según Hernández et al. (2014), por lo que se considera confiable y aceptable porque para ser confiable debe estar cerca de uno (1).

Así también se realizó la prueba descriptiva de frecuencia para validar el rango de escala de las variables, los resultados se manifiestan en los niveles medio = 61,1%, bajo = 25% y alto = 13,9% para la variable Gestión del trabajo remoto, un nivel de eficiencia = 52,8%, poco = 30,6 y muy eficiente = 16,7 %. Del análisis descriptivo se observa que la gestión del trabajo remoto se considera moderada (nivel medio), tiende a ser baja, siendo este, no ser el mejor escenario, lo que demuestra que no todos cuentan con las condiciones para efectuar el trabajo remoto. De igual forma, correspondiente a la variable dependiente desempeño laboral se observa que se encuentra niveles eficientes con tendencia a poco eficiente, lo que indica el riesgo de obtener resultados no deseados en el desempeño de los colaboradores.

El resultado obtenido en el contraste de la *hipótesis general*, correspondiente a las variables *gestión del trabajo remoto* y *el desempeño laboral*, a través del Rho Spearman  $r = 0,639$ , demuestra la relación entre las variables señaladas.

Por su parte, Lazaro (2021) Colige que la relación entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral, con un 65% de aceptación a la hipótesis planteada, el estudio concluyó que la relevancia e importancia en una adecuada gestión del talento humano, claramente permitirá alcanzar los objetivos propuestos, considerando al colaborador como un factor clave para el logro de estos.

Según Anthony & Toledo Acuña (2020) Colige que, efectivamente existe relación entre la gestión de las TIC's y el Desempeño Laboral mediante el coeficiente Pearson de 0.594.

En efecto, los resultados contrastan la hipótesis general, en donde señalan la relación significativa entre las variables de estudio.

En base a los resultados obtenidos se evidencia la carencia en cuanto a capacitaciones acorde a las necesidades sobre el trabajo remoto, situación que no favorece a los colaboradores, de igual forma, los colaboradores sostienen que falta más capacidad organizativa para mejorar los diferentes procesos nuevos frente al covid-19 y el trabajo remoto.

En lo que refiere a la *hipótesis específica 1*: La modalidad de trabajo no llega a tener relación significativa con el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la UELS. Este instrumento ha sido aplicado a treinta y seis (36) colaboradores a fin de contrastar la HE1.

Seguidamente, en cuanto a la *hipótesis específica 2*: La condición laboral tiene relación con el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la UELS. Este instrumento ha sido aplicado a treinta y seis (36) colaboradores a fin de contrastar la HE2.

Se demostró que el coeficiente de correlación de Spearman es positivo ( $Rho = 0,583$ ), lo que indica una correlación positiva significativa, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aplicamos la hipótesis alternativa.

Al respecto Villacis (2020) demostró que no todos los colaboradores tienen las condiciones necesarias para realizar el trabajo remoto, sólo el 50% posee una conexión a internet, generando complicaciones para realizar sus labores, así también el 81% de los encuestados indican una mayor carga laboral.

Por su parte Rosillo (2020) evidenció que las diferentes actividades de los colaboradores de la Fiscalía no se realizaron debido a las deficiencias presentadas durante el trabajo remoto en la etapa inicial, ya que no se contaban con las herramientas, conocimientos y la coordinación necesaria, tampoco se

logró un trabajo articulado. En este sentido, el teletrabajo no contribuye a la eficiencia laboral debido a las limitaciones y condiciones de trabajo inadecuadas.

Los resultados demuestran y evidencian que, la inadecuada gestión en las condiciones laborales dificulta el logro de los objetivos propuestos, corresponde planificar las condiciones laborales considerando al colaborador como un elemento esencial para la entidad.

En relación con el resultado de la *hipótesis específica 3*: La tecnología de la información y comunicaciones se relaciona con el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la UELS. Este instrumento ha sido aplicado a treinta y seis (36) colaboradores a fin de contrastar la HE3.

La correlación positiva se demostró mediante el coeficiente de correlación de Spearman, que es ( $Rho = 0,742$ ), lo que indica que existe una correlación positiva significativa.

Así también, Anthony & Toledo Acuña, (2020) analizó la gestión de las TIC`s y el desempeño laboral de los colaboradores de la I.E. "José Carlos Mariátegui". La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, de tipo aplicada, con una muestra de cuarenta y nueve (49) colaboradores, colige que, efectivamente existe relación entre la gestión de las TIC`s y el Desempeño Laboral mediante el coeficiente Pearson de 0.594.

El resultado demuestra que uso adecuado de las TIC determinará un óptimo desempeño laboral, de hecho, una inadecuada gestión del trabajo remoto no permite el logro de los objetivos.

Por otro lado, Mercedes, (2018) determinó la relación entre el proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del organismo de evaluación y fiscalización ambiental, en la cual colige que, la relación es positiva y significativa entre las variables estudiadas. Lo cual se demuestra con el coeficiente de correlación de Spearman ( $sig. (bilateral o p\_valor) = 0,000 < 0,05; Rho = 0,707^{**}$ ).



En base a lo detallado, es importante para los directivos y encargados gestionar el talento humano, considerar y disponer de equipamiento, las medidas de seguridad y condiciones adecuadas para mejorar el desempeño de cada colaborador ante los objetivos institucionales.

## VI. CONCLUSIONES

Primero: Como objetivo general, se determinó la relación que existe entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la UELS a través del coeficiente Rho de Spearman  $=0.639$  teniendo una significancia de  $0.000$ ; menor a  $0.005$ . En base al resultado y al contraste de las tesis consideradas se concluye que, existe relación significativa entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en los colaboradores administrativo de la UELS, 2021.

Segundo: Como objetivo específico, se determinó la relación entre la modalidad de trabajo y el desempeño laboral remoto en los colaboradores administrativos de la UELS a través del coeficiente Rho de Spearman  $=-0.373$  teniendo una significancia de  $0.000$ ; menor a  $0.005$ , lo que indica que no existe la suficiente correlación entre la modalidad de trabajo y el desempeño laboral remoto en los colaboradores administrativos de la UELS, 2021.

Tercero: Como objetivo específico, se determinó la relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la UELS a través del coeficiente Rho de Spearman  $=0.583$  teniendo una significancia de  $0.000$ ; menor a  $0.005$ . En base al resultado y el contraste de las tesis indicadas se concluye que, si existe relación significativa entre la condición laboral y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la UELS, 2021.

Cuarto: Como objetivo específico, se determinó la relación entre la tecnología de la información y comunicación y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la UELS a través del coeficiente Rho de Spearman  $=0.742$  teniendo una significancia de  $0.000$ ; menor a  $0.005$ . En base al resultado y el contraste de las tesis indicadas se concluye que, existe una relación significativa entre las TICS y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la UELS, 2021.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Los resultados de este estudio deberán ser tomados en cuenta por los directivos de la UELS, así también, socializar adecuadamente a los trabajadores, lo que intentará mejorar la problemática.

Primero: Se recomienda al Gerente Sub Regional de la UELS, la urgente elaboración de un plan para gestionar el trabajo remoto en donde permitirá empoderar a los colaboradores, brindando las mejores condiciones, a fin de mejorar el rendimiento en el cumplimiento de sus actividades, esto contribuirá a que la entidad mejore su productividad, por consiguiente, lograr los objetivos institucionales.

Segundo: Se sugiere continuar con los esfuerzos de mejorar las condiciones laborales en las diferentes modalidades de trabajo.

Tercero: Se recomienda a la oficina encargada de la gestión del talento humano, establecer trabajos en equipo, fortalecer las competencias y mejorar los procesos de manera continua así también velar por las condiciones de trabajo.

Cuarto: Se recomienda hacer con frecuencia capacitaciones acerca de la gestión de las TIC y su importancia en el desenvolvimiento de sus labores, así también la implementación de los equipos necesarios para el correcto desarrollo de las tareas los colaboradores que desempeñan el trabajo remoto.

## REFERENCIAS

- Acevedo, M. C. (2005). *Las capacidades en las competencias laborales: una mirada desde las inteligencias múltiples en los jóvenes*. Colombia: Universidad Eafit.
- Alexander, L. (2018). *Clima laboral y desempeño de los trabajadores de la jefatura de administración DREC 2020*. Lima: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52048/Jaimes\\_VCM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52048/Jaimes_VCM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Anthony, H. D., & Toledo Acuña, M. A. (2020). “*Gestión de las TIC`s y el desempeño laboral de los colaboradores de la I.E. “José Carlos Mariátegui” de Paltay, 2020*”. Lima: Facultad de Ciencias Empresariales Universidad Cesar Vallejo.
- Arias, B. E. (2019). *Gestão de conhecimento, aprendizagem organizacional e inovação em empresas colombianas que adotam o teletrabalho*. Brasil: UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS Programa de Pós-graduação em Ciência da Informação.
- Arias, P. S. (25 de 02 de 2015). *Pirámide de Maslow*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/piramide-de-maslow.html>
- Armando, J. A. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la red de salud, provincia Mariscal Nieto, Moquegua-2018*. Universidad José Carlos Mariátegui.
- Barrio, J., García, M., & I. Ruiz, A. A. (2006). EL ESTRÉS COMO RESPUESTA. *Revista Internacional de Psicología del Desarrollo y la Educación*, 38.
- Beltramino, N. S. (2015). *Efecto del uso de las TICS en el trabajo moderno*. Argentina: Universidad Nacional de Villa María.
- Bermejo, D. J. (21 de junio de 2013). *Tecnologías de la información y comunicación (TIC)*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/tecnologias-de-la-informacion-y-comunicacion-tic.html>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad Península de Santa Elena*.

- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos: quinta edición*. Colombia: McGRAW-HILL INTERAMERICANA, S.A.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Mexico: elservier Editora Ltda. ISBN 978-85-352-2512-9.
- Corvo, H. S. (28 de 11 de 2018). *Desempeño laboral: características*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/desempeno-laboral/>
- Díaz, G. C., Godoy, N. H., & Linero, V. O. (2020). *Trabajo remoto en tiempos de covid-19 y su impacto en el trabajador*. Colombia: Pontificia Universidad Javeriana.
- Eraso, A. B., & Garcés, A. E. (2020). Teletrabajo en el contexto de la crisis de Covid-19. *Multidisciplinary Digital Publishing Institute*, pag 2-3.
- Fabiana, V. V., & Johanna, M. T. (2021). *Identificación de los factores de riesgo psicosocial para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores durante el periodo 2021-2021*. Ecuador: Universidad Internacional SEK del Ecuador.
- Gallo, C. (23 de 07 de 2020). *Estrés, ansiedad y agotamiento, tres impactos del teletrabajo en la salud mental*. Obtenido de <https://www.france24.com/es/20200723-estres-ansiedad-impacto-teletrabajo-salud-mental-pandemia>
- Giniger, N. (2020). *TELETRABAJO. MODALIDAD DE TRABAJO EN PANDEMIA*. Argentina: Instituto de Estudios de América Latina y el Caribe Facultad de Ciencias Sociales | Universidad de Buenos Aires.
- Gismano, Y., & Fabio, A. S. (2012). Los Principios de la Administración Científica y su impacto en el ámbito laboral. *Universidad Nacional del Sur*.
- Gumucio, R. L. (2005). *La calidad total en la empresa moderna perspectivas*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942412006.pdf>
- Javier, Z. C. (2016). Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN Managua 2016. *UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA*, 143.
- Lajarín, J. S. (2015). *El Teletrabajo, ¿una solución?* Valencia, España: Universidad Miguel Hernández de Elche.
- Lazaro, C. J. (2021). *Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú-2020*. Lima: Universidad Cesar Vallejo Escuela de Posgrado.

- LLUMIPANTA, A. R. (2020). *SALUD MENTAL Y TRABAJO: ESTUDIO DE DEPRESIÓN Y ANSIEDAD ANTE EL COVID-19 EN EL PERSONAL DE CAJAS DE UN HOSPITAL PRIVADO DE QUITO-ECUADOR 2020*. Ecuador: UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK.
- M, R., L, J., & M, V. (03 de 10 de 2017). *Revista espacios*. Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>
- Malca, C. Y. (07 de 05 de 2020). *El teletrabajo en la legislación peruana y latinoamericana*. Obtenido de <https://laley.pe/art/9680/el-teletrabajo-en-la-legislacion-peruana-y-latinoamericana>
- Martín, D. C., & Díaz, M. L. (2020). : *EL TELETRABAJO EN TIEMPOS DE COVID-19*. Colombia: Universidad Católica de Colombia Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas .
- Mercedes, R. M. (2018). *Proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del organismo de evaluación y fiscalización ambiental, Lima 2017*. Universidad Cesar Vallejo.
- OIT. (2011). *Manual de buenas practicas en teletrabajo*. Argentina: Organización Internacional del Trabajo.
- OIT. (2020). *Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond – A practical guide*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_758007.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf)
- OIT, E. (2019). *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*. Organización Internaciona del Trabajo. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_712531.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_712531.pdf)
- OMS. (11 de marzo de 2020). *La OMS caracteriza a COVID-19 como una pandemia*. Obtenido de <https://www.paho.org/>: <https://www.paho.org/es/noticias/11-3-2020-oms-caracteriza-covid-19-como-pandemia#:~:text=Ginebra%2C%2011%20de%20marzo%20de,puede%20caracterizarse%20como%20una%20pandemia>.
- Oszlak, O. (2020). *Trabajo remoto: hacer de necesidad virtud*. Argentina: Secretaría de Gestión y Empleo Público. Jefatura de Gabinetes de Ministros.
- Paz, R. C., & Gomez, D. G. (2012). *Productividad y competitividad*. Argentina: Universidad Nacional de Mar del Plata Facultad de Ciencias Económicas y

Sociales. Obtenido de  
[http://nulan.mdp.edu.ar/1607/1/02\\_productividad\\_competitividad.pdf](http://nulan.mdp.edu.ar/1607/1/02_productividad_competitividad.pdf)

- Pérez, A. G. (2009). *Guía metodológica para anteproyectos de Investigación*. Caracas: Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador Fedupel.
- RAE. (2020). *Eficiencia*. Obtenido de Real academia española:  
<https://dle.rae.es/eficiencia>
- Ramírez, J. M., & Perdomo, H. M. (2020). *ADVANTAGES AND DISADVANTAGES OF THE IMPLEMENTATION OF TELEWORKING, REVIEW OF THE LITERATURE*. Colombia: Servicio Nacional de Aprendizaje SENA - Dirección General. Obtenido de  
<http://revistas.sena.edu.co/index.php/competitividad/article/view/2681/3200>
- Rosillo, E. S. (2020). *Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-covid19*. Pimentel: Universidad Señor de Sipan.
- RPP. (26 de 10 de 2020). *Teletrabajo: El 40% ve más desventajas que ventajas en el trabajo remoto*. Obtenido de  
<https://rpp.pe/economia/economia/teletrabajo-el-40-ve-mas-desventajas-que-ventajas-en-el-trabajo-remoto-empleo-trabajadores-noticia-1300609?ref=rpp>
- Salazar, M. L., & Nieto, Y. O. (2020). *Satisfacción laboral y desempeño*. Colombia: Revista de investigación en Ciencias Estratégicas, Universidad Pontificia Bolivariana.
- Santana, Y. L., Berasategui, Y. D., Hernández, Y. C., & Rodriguez, R. L. (2014). Estrés, el "gran depredador". *Revista Información Científica*.
- Servir. (2020). *Guía para realizar el Trabajo Remoto en las entidades públicas*. Lima: Autoridad Nacional del Servicio Civil .
- Sheyla, E. b. (2017). *Estrés laboral y depresión en servidores públicos nombrados de la dirección regional de salud Junin - 2017*. Junín: Universidad Peruana los Andes.
- UGT. (2019). *Deterioro de las condiciones de trabajo y relación con la prevención de riesgos laborales*. España: Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC. Obtenido de  
<http://portal.ugt.org/campanas/condicionesdetrabajo.pdf>
- Victor, V. L. (2019). *El estrés laboral: análisis y prevención*. Universidad de Zaragoza.

- Villacis, A. P. (2020). *Efectos de la implementación del teletrabajo en los trabajadores de la gerencia regional de desarrollo social, Gobierno Regional de Loreto, Iquitos 2020*. Iquitos: Universidad Privada de la Selva Peruana.
- Yanina, G., & Adrián, S. F. (2012). Los Principios de la Administración Científica y su impacto en el ámbito laboral. *Universidad Nacional del Sur*.
- Yessenia, U. F. (2020). *El estrés laboral y su incremento durante el confinamiento*. Colombia: Universidad Cooperativa de Colombia.
- Yucailla, E. D., Guamán, M. D., & López, R. F. (2017). *El coaching y el desempeño laboral en el sector cooperativo de la provincia de Tungurahua*. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.



## **ANEXOS**

## Anexo 01 Matriz de consistencia

PROBLEMÁTICA	FORMULACIÓN DE PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA	PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN
<p>En la presente investigación se determinará la gestión del trabajo remoto y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la Unidad Ejecutora Lima Sur, 2021</p>	<p><b>Problema Principal:</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Unidad Ejecutora Lima Sur, 2021?</p>	<p><b>Objetivo Principal:</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Unidad Ejecutora Lima Sur, 2021</p>	<p><b>Hipótesis Principal:</b></p> <p>La gestión del trabajo remoto se relaciona en el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Unidad Ejecutora Lima Sur, 2021</p>	<p><b>Variables 1:</b></p> <p>GESTION DEL TRABAJO REMOTO</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Modalidad del trabajo</li> <li>- Condiciones laborales</li> <li>- Tecnología de la información y comunicación</li> </ul>	<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo:</b> Aplicada</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental, transversal correlacional</p> <p><b>Población:</b> estuvo formada por los 36 colaboradores, quienes concentran las actividades en modalidad remota y presencial</p> <p><b>Muestra:</b> 36 colaboradores que realizan el trabajo remoto</p> <p><b>Técnica de recolección de datos:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento de recolección de datos:</b> Cuestionario</p>	<p>Para procesar la información se procedió a codificar los resultados obtenidos organizándolos por dimensiones en una hoja de Excel para la tabulación respectiva, dicha data fue ingresada al software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) para el procesamiento estadístico y así hallar el coeficiente de correlación de las variables en estudio.</p>
	<p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>¿Cómo se relaciona la modalidad de trabajo y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Unidad Ejecutora Lima Sur, 2021</p>	<p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Determinar la relación entre la modalidad de trabajo y el desempeño laboral remoto en los colaboradores administrativos de la Unidad Ejecutora Lima Sur, 2021</p>	<p><b>Hipótesis Específicas:</b></p> <p>existe relación entre la modalidad de trabajo y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Unidad Ejecutora Lima Sur, 2021</p>	<p><b>Variables 2:</b></p> <p>DESEMPEÑO LABORAL</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidad para realizar el trabajo</li> <li>- Eficiencia</li> <li>- Calidad y productividad</li> </ul>		
	<p>¿Cómo se relaciona las condiciones laborales y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Unidad Ejecutora Lima Sur, 2021?</p>	<p>determinar la relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Unidad Ejecutora Lima Sur, 2021</p>	<p>existe relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Unidad Ejecutora Lima Sur, 2021</p>			
	<p>¿Cómo se relaciona las tecnologías de información y comunicación y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Unidad Ejecutora Lima Sur, 2021?</p>	<p>Determinar la relación entre las tecnologías de la información y comunicación y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Unidad Ejecutora Lima Sur, 2021</p>	<p>existe relación entre las tecnologías de la información y comunicación y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Unidad Ejecutora Lima Sur, 2021</p>			

Fuente: Elaboración propia

## Anexo 02 Operacionalización de las variables

### Variable 01: Gestión de trabajo remoto

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Modalidad laboral	Trabajo remoto	Considera el trabajo remoto como la mejor modalidad para realizar sus labores ante la emergencia del covid-19	Nada Poco Regular Bastante Mucho
	Trabajo mixto	Considera el trabajo mixto como la mejor modalidad para realizar sus labores ante la emergencia del covid-19	Nada Poco Regular Bastante Mucho
	Horario de trabajo	Considera que las horas de trabajo se han incrementado	Nada Poco Regular Bastante Mucho
Condiciones laborales	Mobiliario y equipo	Dispone de mobiliario y equipo adecuado para el trabajo remoto	Nada Poco Regular Bastante Mucho
	Espacio laboral	El espacio laboral en casa le permite realizar el trabajo remoto	Nada Poco Regular Bastante Mucho
	Capacitación	Recibe capacitación constante sobre el trabajo remoto	Nada Poco Regular Bastante Mucho
Tecnologías de la información y comunicación	Tecnología de la información	El conocimiento de la tecnología de información le facilita el desarrollo de sus labores remotas	Nada Poco Regular Bastante Mucho
	Tecnología de comunicación	La tecnología de comunicaciones le facilita el desarrollo de sus labores remotas	Nada Poco Regular Bastante Mucho
	Servicio de internet	Cuenta con el acceso a internet para realizar al trabajo remoto	Nada Poco Regular Bastante Mucho

*Fuente: Elaboración propia*

**Variable 02: DESEMPEÑO LABORAL**

<b>Dimensiones</b>	<b>indicadores</b>	<b>ítems</b>	<b>Niveles o rangos</b>
<b>Capacidad para el trabajo</b>	<b>Conocimiento de sus funciones</b>	Conoce todas sus funciones según los instrumentos de gestión	Nada Poco Regular Bastante Mucho
	<b>Competencias</b>	Cuenta con las condiciones para mejorar sus competencias laborales	Nada Poco Regular Bastante Mucho
	<b>Desenvolvimiento</b>	Logra desenvolverse en el cumplimiento de sus funciones laborales	Nada Poco Regular Bastante Mucho
<b>Eficiencia</b>	<b>Conocimiento de los objetivos institucionales</b>	Conoce los objetivos institucionales	Nada Poco Regular Bastante Mucho
	<b>Logro de objetivos</b>	Se están cumpliendo los objetivos planteados	Nada Poco Regular Bastante Mucho
	<b>Capacidad organizativa</b>	Existe la capacidad organizativa para mejorar los procesos	Nada Poco Regular Bastante Mucho
<b>Calidad y productividad</b>	<b>Trabajo en equipo</b>	El trabajo en equipo es el adecuado	Nada Poco Regular Bastante Mucho
	<b>Cumplimientos de metas</b>	Las metas planteadas se están cumpliendo en los plazos establecidos	Nada Poco Regular Bastante Mucho
	<b>Mejora continua</b>	Considera que se dan las condiciones para la mejora continua de los procesos administrativos	Nada Poco Regular Bastante Mucho

*Fuente: Elaboración propia*

## Anexo 03 Carta de presentación



### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita):

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de pregrado de la UCV, en la sede Lima norte requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: "Gestión del trabajo remoto y desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Unidad Ejecutora Lima Sur, 2021" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

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

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

Atentamente.

  
Firma  
Fernando Quispe Morales:

D.N.I: 45735718

## Anexo 04 Validación de instrumentos

Nº	DIMENSIONES / ítems						Sugerencias
	<b>DIMENSIÓN 1</b>	<b>Nada</b>	<b>Poco</b>	<b>regular</b>	<b>Bastante</b>	<b>Mucho</b>	
<b>1</b>	<b>MODALIDAD DE TRABAJO</b>						
a	Considera el trabajo remoto como la mejor modalidad para realizar sus labores ante la emergencia del covid-19						
b	Considera el trabajo mixto como la mejor modalidad para realizar sus labores ante la emergencia del covid-19						
c	Considera que las horas de trabajo se han incrementado						
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	<b>Nada</b>	<b>Poco</b>	<b>regular</b>	<b>Bastante</b>	<b>Mucho</b>	
<b>2</b>	<b>CONDICIONES LABORALES</b>						
a	Dispone de mobiliario adecuado para el trabajo remoto						
b	El espacio laboral en casa le permite realizar el trabajo remoto						
c	Recibe capacitación constante sobre el trabajo remoto						
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	<b>Nada</b>	<b>Poco</b>	<b>regular</b>	<b>Bastante</b>	<b>Mucho</b>	
<b>3</b>	<b>TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES</b>						
a	El conocimiento de la tecnología de información le facilita el desarrollo de sus labores remotas						
b	El conocimiento de la tecnología de comunicaciones le facilita el desarrollo de sus labores remotas						
c	Cuenta con el acceso a internet para realizar al trabajo remoto						
	<b>DIMENSIÓN 4</b>	<b>Nada</b>	<b>Poco</b>	<b>regular</b>	<b>Bastante</b>	<b>Mucho</b>	
<b>4</b>	<b>CAPACIDAD PARA REALIZAR EL TRABAJO</b>						
a	Conoce todas sus funciones según los instrumentos de gestión						
b	Siente las condiciones para mejorar sus competencias						
c	Logra desenvolverse en el cumplimiento de sus funciones						
	<b>DIMENSIÓN 5</b>	<b>Nada</b>	<b>Poco</b>	<b>regular</b>	<b>Bastante</b>	<b>Mucho</b>	
<b>5</b>	<b>EFICIENCIA</b>						
a	Conoce los objetivos institucionales						
b	Existe la capacidad organizativa para mejorar los procesos						
c	Se están cumpliendo los objetivos planteados						
	<b>DIMENSIÓN 6</b>	<b>Nada</b>	<b>Poco</b>	<b>regular</b>	<b>Bastante</b>	<b>Mucho</b>	
<b>6</b>	<b>CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD</b>						
a	El trabajo en equipo es el adecuado						
b	Las metas planteadas se están cumpliendo en los plazos establecidos						
c	Considera que se dan las condiciones para la mejora continua de los procesos administrativos						

*Fuente: Elaboración propia*

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: "GESTIÓN DEL TRABAJO REMOTO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIDAD EJECUTORA LIMA SUR, 2021".**

N°	DIMENSIONES / ítems						Sugerencias
		Nada	Poco	regular	Bastante	Mucho	
	<b>DIMENSIÓN 1</b>						
<b>1</b>	<b>MODALIDAD DE TRABAJO</b>						
a	Considera el trabajo remoto como la mejor modalidad para realizar sus labores ante la emergencia del covid-19				X		
b	Considera el trabajo mixto como la mejor modalidad para realizar sus labores ante la emergencia del covid-19				X		
c	Considera que las horas de trabajo se han incrementado						
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	<b>Nada</b>	<b>Poco</b>	<b>regular</b>	<b>Bastante</b>	<b>Mucho</b>	
<b>2</b>	<b>CONDICIONES LABORALES</b>						
a	Dispone de mobiliario adecuado para el trabajo remoto				X		
b	El espacio laboral en casa le permite realizar el trabajo remoto				X		
c	Recibe capacitación constante sobre el trabajo remoto				X		
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	<b>Nada</b>	<b>Poco</b>	<b>regular</b>	<b>Bastante</b>	<b>Mucho</b>	
<b>3</b>	<b>TECNOLOGÍAS DE INFORMACION Y COMUNICACIONES</b>						
a	El conocimiento de la tecnología de información le facilita el desarrollo de sus labores remotas				X		
b	El conocimiento de la tecnología de comunicaciones le facilita el desarrollo de sus labores remotas				X		
c	Cuenta con el acceso a internet para realizar al trabajo remoto				X		
	<b>DIMENSIÓN 4</b>	<b>Nada</b>	<b>Poco</b>	<b>regular</b>	<b>Bastante</b>	<b>Mucho</b>	
<b>4</b>	<b>CAPACIDAD PARA REALIZAR EL TRABAJO</b>						
a	Conoce todas sus funciones según los instrumentos de gestión				X		
b	Siente las condiciones para mejorar sus competencias				X		
c	Logra desenvolverse en el cumplimiento de sus funciones				X		
	<b>DIMENSIÓN 5</b>	<b>Nada</b>	<b>Poco</b>	<b>regular</b>	<b>Bastante</b>	<b>Mucho</b>	

*Fuente: Elaboración propia*

<b>5</b>	<b>EFICIENCIA</b>					
<b>a</b>	Conoce los objetivos institucionales				X	
<b>b</b>	Existe la capacidad organizativa para mejorar los procesos				X	
<b>c</b>	Se están cumpliendo los objetivos planteados				X	
	<b>DIMENSIÓN 6</b>	<b>Nada</b>	<b>Poco</b>	<b>regular</b>	<b>Bastante</b>	<b>Mucho</b>
<b>6</b>	<b>CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD</b>					
<b>a</b>	El trabajo en equipo es el adecuado				X	
<b>b</b>	Las metas planteadas se están cumpliendo en los plazos establecidos				X	
<b>c</b>	Considera que se dan las condiciones para la mejora continua de los procesos administrativos				X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): APROBADO

Fuente: Elaboración propia

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

Apellidos y nombres del juez validador. CAMPOS HUAMAN JUAN M        DNI: 08676160

Especialidad del validador: GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

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

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

31 de mayo del 2021





**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: “GESTIÓN DEL TRABAJO REMOTO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIDAD EJECUTORA LIMA SUR, 2021”.**

Nº	DIMENSIONES / ítems						Sugerencias
		Nad a	Poco	regular	Bastante	Mucho	
	<b>DIMENSIÓN 1</b>						
<b>1</b>	<b>MODALIDAD DE TRABAJO</b>						
<b>a</b>	Considera el trabajo remoto como la mejor modalidad para realizar sus labores ante la emergencia del covid-19				x		
<b>b</b>	Considera el trabajo mixto como la mejor modalidad para realizar sus labores ante la emergencia del covid-19				x		
<b>c</b>	Considera que las horas de trabajo se han incrementado						
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	Nad a	Poco	regular	Bastante	Mucho	
<b>2</b>	<b>CONDICIONES LABORALES</b>						
<b>a</b>	Dispone de mobiliario y equipo adecuado para el trabajo remoto				x		
<b>b</b>	El espacio laboral en casa le permite realizar el trabajo remoto				x		
<b>c</b>	Recibe capacitación constante sobre el trabajo remoto						
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	Nad a	Poco	regular	Bastante	Mucho	
<b>3</b>	<b>TECNOLOGÍAS DE INFORMACION Y COMUNICACIONES</b>						
<b>a</b>	El conocimiento de la tecnología de información le facilita el desarrollo de sus labores remotas				x		
<b>b</b>	El conocimiento de la tecnología de comunicaciones le facilita el desarrollo de sus labores remotas				x		
<b>c</b>	Cuenta con el acceso a internet para realizar al trabajo remoto				x		
	<b>DIMENSIÓN 4</b>	Nad a	Poco	regular	Bastante	Mucho	
<b>4</b>	<b>CAPACIDAD PARA REALIZAR EL TRABAJO</b>						
<b>a</b>	Conoce todas sus funciones según los instrumentos de gestión				x		
<b>b</b>	Siente las condiciones para mejorar sus competencias				x		
<b>c</b>	Logra desenvolverse en el cumplimiento de sus funciones						
	<b>DIMENSIÓN 5</b>	Nad a	Poco	regular	Bastante	Mucho	
<b>5</b>	<b>EFICIENCIA</b>						
<b>a</b>	Conoce los objetivos institucionales				x		
<b>b</b>	Existe la capacidad organizativa para mejorar los				x		

*Fuente: Elaboración propia*

	procesos					
c	Se están cumpliendo los objetivos planteados				x	
	<b>DIMENSIÓN 6</b>	<b>Nad a</b>	<b>Poco</b>	<b>regular</b>	<b>Bastante</b>	<b>Mucho</b>
<b>6</b>	<b>CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD</b>					
a	El trabajo en equipo es el adecuado				x	
b	Las metas planteadas se están cumpliendo en los plazos establecidos				x	
c	Considera que se dan las condiciones para la mejora continua de los procesos administrativos				x	

*Fuente: Elaboración propia*

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. **DIOS ZÁRATE LUIS ENRIQUE**

DNI: 07909441

Especialidad del validador: **Licenciado en Administración**

**14 de junio del 2021**

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

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

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

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



-----  
Dios Zárate Luis Enrique

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: “GESTIÓN DEL TRABAJO REMOTO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIDAD EJECUTORA LIMA SUR, 2021”.**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Nada	Poco	regular	Bastante	Mucho	Sugerencias
	<b>DIMENSIÓN 1</b>						
<b>1</b>	<b>MODALIDAD DE TRABAJO</b>						
a	Considera el trabajo remoto como la mejor modalidad para realizar sus labores ante la emergencia del covid-19					√	
b	Considera el trabajo mixto como la mejor modalidad para realizar sus labores ante la emergencia del covid-19					√	
c	Considera que las horas de trabajo se han incrementado						
	<b>DIMENSIÓN 2</b>						
<b>2</b>	<b>CONDICIONES LABORALES</b>						
a	Dispone de mobiliario adecuado para el trabajo remoto					√	
b	El espacio laboral en casa le permite realizar el trabajo remoto					√	
c	Recibe capacitación constante sobre el trabajo remoto					√	
	<b>DIMENSIÓN 3</b>						
<b>3</b>	<b>TECNOLOGÍAS DE INFORMACION Y COMUNICACIONES</b>						
a	El conocimiento de la tecnología de información le facilita el desarrollo de sus labores remotas					√	
b	El conocimiento de la tecnología de comunicaciones le facilita el desarrollo de sus labores remotas					√	
c	Cuenta con el acceso a internet para realizar al trabajo remoto					√	
	<b>DIMENSIÓN 4</b>						
<b>4</b>	<b>CAPACIDAD PARA REALIZAR EL TRABAJO</b>						
a	Conoce todas sus funciones según los instrumentos de gestión					√	
b	Siente las condiciones para mejorar sus competencias					√	
c	Logra desenvolverse en el cumplimiento de sus funciones					√	
	<b>DIMENSIÓN 5</b>						

*Fuente: Elaboración propia*

<b>5</b>	<b>EFICIENCIA</b>						
a	Conoce los objetivos institucionales						√
b	Existe la capacidad organizativa para mejorar los procesos						√
c	Se están cumpliendo los objetivos planteados						√
	<b>DIMENSIÓN 6</b>	<b>Nada</b>	<b>Poco</b>	<b>regular</b>	<b>Bastante</b>	<b>Mucho</b>	
<b>6</b>	<b>CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD</b>						
a	El trabajo en equipo es el adecuado						√
b	Las metas planteadas se están cumpliendo en los plazos establecidos						√
c	Considera que se dan las condiciones para la mejora continua de los procesos administrativos						√

Fuente: Elaboración propia

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

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

Apellidos y nombres del juez validador: **López Landauro Rafael Arturo**

DNI: **08273208**

Especialidad del validador: **Gestión de Organizaciones**

31 de mayo del 2021

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

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



Firma del Experto Informante.

## Anexo 05 Matriz de operacionalización de variables

TEMA: Gestión del trabajo remoto y desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Unidad Ejecutora Lima Sur, 2021					
<i>Hipótesis General</i>	<i>Variables</i>	<i>Definición conceptual</i>	<i>Operacional</i>	<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>
La gestión del trabajo remoto se relaciona en el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Unidad Ejecutora Lima Sur, 2021	Variable 1: Gestión del trabajo remoto	Es como un tipo de trabajo y / o prestación de servicios realizados de forma remota, a distancia y en línea mediante ordenador y tecnologías telemáticas (Eraso & Garcés, 2020).	Determinar la relación que existe entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Unidad Ejecutora Lima Sur, 2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Modalidad de trabajo</li> <li>- Condiciones laborales</li> <li>- Tecnología de la información y comunicación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajo remoto</li> <li>- Trabajo mixto</li> <li>- Horario</li> <li>- Mobiliario</li> <li>- Espacio laboral</li> <li>- Capacitación</li> <li>- Tecnología de comunicación</li> <li>- Tecnología de la información</li> <li>- Conexión a internet</li> </ul>
<b><i>Hipótesis Específicas</i></b>					
Existe relación entre la modalidad de trabajo y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Unidad Ejecutora Lima Sur, 2021	Variable 2: Desempeño Laboral	Es el grupo de acciones observables que permite la obtención de resultados satisfactorios con eficacia permitiendo el cumplimiento de metas de cada organización, a través de calidad y productividad. (Salazar & Nieto, 2020)	Determinar la relación entre la modalidad de trabajo y el desempeño laboral remoto en los colaboradores administrativos de la Unidad Ejecutora Lima Sur, 2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidad para realizar el trabajo</li> <li>- Eficacia</li> <li>- Calidad y productividad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocimiento de sus funciones</li> <li>- Competencias</li> <li>- Desenvolvimiento</li> <li>- Conocimientos de los objetivos</li> <li>- Capacidad organizativa</li> <li>- Logro de objetivos</li> <li>- Trabajo en equipo</li> <li>- Mejora continua</li> <li>- Cumplimiento de metas</li> </ul>
Existe relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Unidad Ejecutora Lima Sur, 2021			Determinar la relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Unidad Ejecutora Lima Sur, 2021		
Existe relación entre las tecnologías de la información y comunicación y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Unidad Ejecutora Lima Sur, 2021			Determinar la relación entre las tecnologías de la información y comunicación y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Unidad Ejecutora Lima Sur, 2021		

Fuente: Elaboración propia

## Anexo 06: Cuestionario google forms

The image shows a Google Forms interface in a browser. The browser's address bar shows the URL: docs.google.com/forms/d/1QruClkAnImF\_GGBGT1wsXgQCoZ3sD6XAimu7Hys8VsM/edit. The form title is 'CUESTIONARIO'. A notification states 'Se han guardado todos los cambios en Drive'. The navigation tabs are 'Preguntas', 'Respuestas' (with 36 responses), and 'Configuración'. The form content includes a title, a description of the research, a thank you message, and a required text input field labeled 'Nombres completos'.

CUESTIONARIO - Formularios de x +

docs.google.com/forms/d/1QruClkAnImF\_GGBGT1wsXgQCoZ3sD6XAimu7Hys8VsM/edit

CUESTIONARIO Se han guardado todos los cambios en Drive

Enviar

Preguntas Respuestas 36 Configuración

Sección 1 de 3

### Cuestionario: Gestión del trabajo remoto y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la UELS, 2021

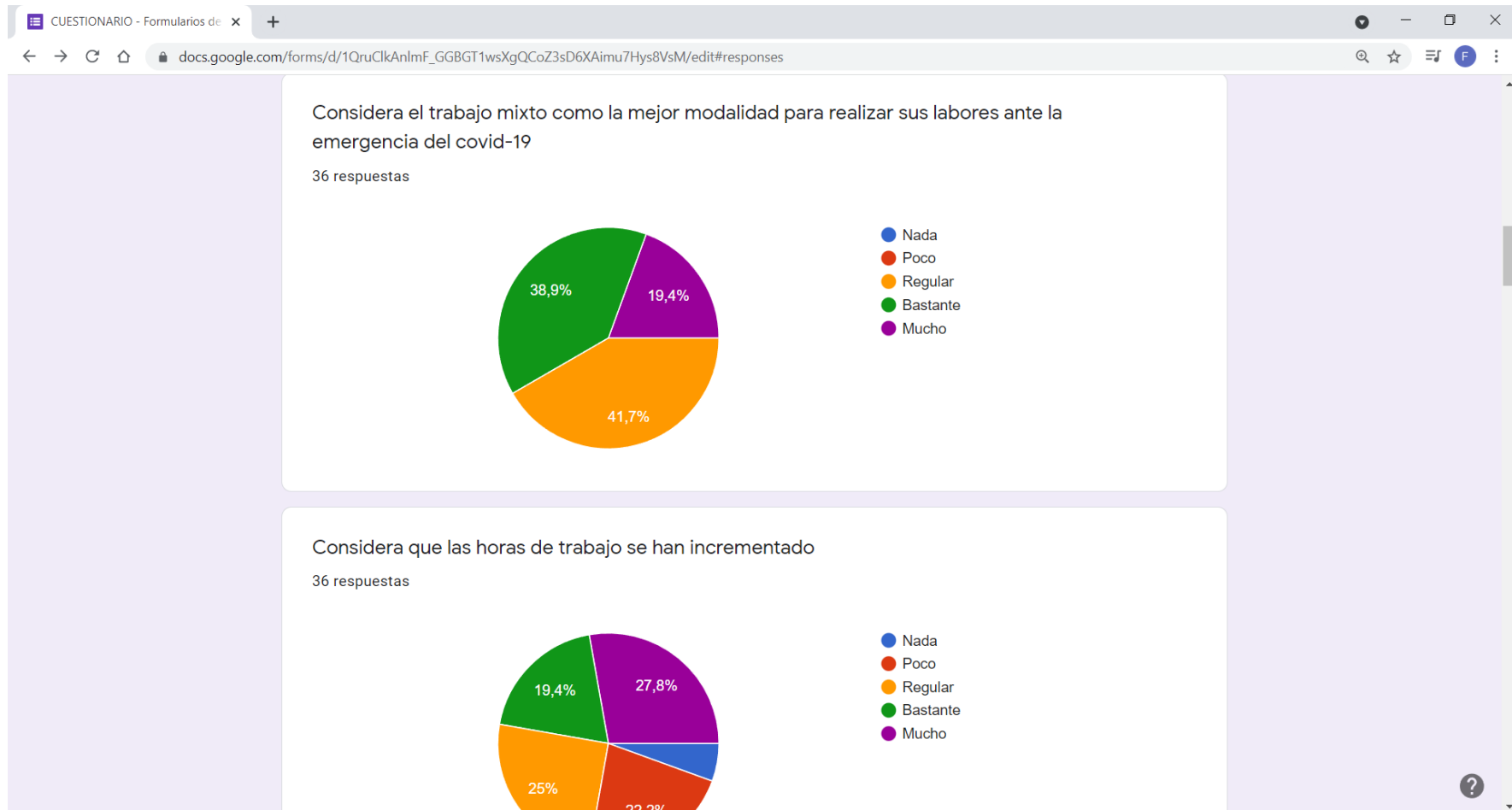
El presente cuestionario forma parte de un trabajo de investigación por lo que solicito su participación, desarrollando cada pregunta de manera objetiva y verás. La información es de carácter confidencial y reservado; ya que los resultado serán manejados solo para la investigación.

Agradezco anticipadamente su valiosa colaboración.

Nombres completos \*

Texto de respuesta corta

*Fuente: Elaboración propia a través de Google forms*



*Fuente: Elaboración propia a través de Google forms*

## Anexo 07: Base de datos SPSS

36 PREGUNTAS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

7: Visible: 28 de 28 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	VI	VD	D1	D2	D3	GesTR	Desemp eñoL	D1Mo dalida d	D2Condi cionesL ab	D3Ti c	var	var	var	var	var	var	var	var			
13	2	3	4	3	3	1	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	2	3	28	30	9	7	12	2	2	1	2	2											
14	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	34	31	11	11	12	3	2	2	2	2											
15	5	5	5	2	1	1	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	1	25	21	15	4	6	1	1	3	1	1											
16	4	3	2	3	3	1	3	4	3	5	3	4	4	3	3	4	3	3	26	32	9	7	10	2	2	1	2	2											
17	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	32	31	9	11	12	2	2	1	2	2											
18	5	4	5	2	2	1	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	27	22	14	5	8	2	1	3	1	2											
19	4	4	3	1	2	1	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	22	24	11	4	7	1	1	2	1	1											
20	4	3	2	3	3	2	3	4	3	4	2	4	4	3	2	3	3	3	27	28	9	8	10	2	2	1	2	2											
21	3	4	3	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	33	34	10	10	13	2	3	1	2	3											
22	4	3	4	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	39	37	11	13	15	3	3	2	3	3											
23	5	3	5	1	2	1	3	3	2	3	4	3	2	1	2	4	2	3	25	24	13	4	8	1	1	2	1	2											
24	5	3	5	3	2	1	3	2	4	3	3	5	2	3	4	3	2	4	28	29	13	6	9	2	2	2	1	2											
25	4	5	2	3	4	3	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	34	36	11	10	13	3	3	2	2	3											
26	2	4	5	1	1	1	2	2	1	3	2	3	3	2	2	2	3	19	22	11	3	5	1	1	2	1	1												
27	4	5	4	2	2	1	3	2	1	2	1	3	1	2	3	2	3	1	24	18	13	5	6	1	1	2	1	1											
28	4	5	5	1	1	1	2	2	1	2	2	4	1	2	1	3	2	1	22	18	14	3	5	1	1	3	1	1											
29	4	3	5	1	1	1	1	1	1	3	1	3	2	3	1	2	2	1	18	18	12	3	3	1	1	2	1	1											
30	4	3	4	4	2	2	3	2	5	4	2	4	3	3	3	2	3	2	29	26	11	8	10	2	2	2	2	2											
31	5	3	3	3	4	1	2	1	4	3	4	4	2	2	4	2	3	1	26	25	11	8	7	2	1	2	2	1											
32	4	5	4	3	2	2	3	4	2	4	3	5	4	3	3	4	3	3	29	32	13	7	9	2	2	2	2	2											
33	4	4	5	3	3	2	4	4	4	3	2	3	4	2	3	3	3	3	33	26	13	8	12	2	2	2	2	2											
34	3	4	3	3	3	1	3	3	3	4	2	3	4	2	3	3	3	3	26	27	10	7	9	2	2	1	2	2											
35	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	27	25	10	8	9	2	1	1	2	2											
36	3	4	5	2	2	1	4	4	5	4	3	4	4	2	2	3	3	3	30	28	12	5	13	2	2	2	1	3											
37																																							
38																																							

Vista de datos **Vista de variables**

IBM SPSS Statistics Processor está listo    Unicode:ON

*Fuente: Elaboración propia a través de SPSS*



## Anexo 08: Ejecución presupuestal Unidad Ejecutora Lima Sur – junio 2021



### Consulta Amigable

Consulta de Ejecución del Gasto

Fecha de la Consulta: 30-junio-2021

Año de Ejecución: 2021

Incluye: Actividades y Proyectos

TOTAL	183,029,770,158	210,259,610,919	162,820,963,428	141,244,408,252	95,234,021,452	84,221,820,085	82,191,695,391	40.1
Nivel de Gobierno R: GOBIERNOS REGIONALES	33,960,119,207	39,012,718,063	29,434,566,715	25,190,356,213	17,928,253,171	16,805,027,228	16,178,795,958	43.1
Sector 99: GOBIERNOS REGIONALES	33,960,119,207	39,002,528,810	29,424,377,488	25,189,007,077	17,926,904,035	16,803,683,093	16,177,454,683	43.1
Pliego 483: GOBIERNO REGIONAL DEL DEPARTAMENTO DE LIMA	1,243,425,859	1,431,645,102	794,693,148	736,654,139	701,050,227	669,277,588	645,954,147	46.7
Unidad Ejecutora	PIA	PIM	Certificación	Compromiso Anual	Ejecución			Avance %
					Atención de	Devengado	Girado	
001-1027: REGION LIMA	130,776,520	199,186,020	138,340,552	108,630,533	86,228,010	71,189,336	66,283,686	35.7
<b>002-1325: REGION LIMA - LIMA SUR</b>	<b>7,109,830</b>	<b>7,889,059</b>	<b>5,840,388</b>	<b>2,707,984</b>	<b>2,667,374</b>	<b>2,102,952</b>	<b>1,881,415</b>	<b>26.7</b>
100-1228: REGION LIMA - AGRICULTURA LIMA	53,700,711	37,929,913	30,421,717	20,332,315	20,129,580	16,858,572	13,827,460	44.4
300-1190: REGION LIMA - EDUCACION LIMA	19,384,808	20,028,244	8,798,077	8,689,316	8,119,428	7,873,399	7,348,147	39.3
301-1181: REGION LIMA - EDUCACION CANETE	134,639,860	137,268,968	65,051,016	64,536,226	64,533,177	63,698,483	63,450,454	46.4
302-1182: REGION LIMA - EDUCACION HUAURA	145,481,205	148,633,591	69,748,028	69,480,704	69,474,381	68,905,677	68,492,013	46.4
303-1183: REGION LIMA - EDUCACION HUARAL	100,466,297	102,975,014	50,165,220	50,162,414	50,162,260	49,753,756	49,445,413	48.3
304-1184: REGION LIMA - EDUCACION	16,794,010	17,051,553	7,775,656	7,714,941	7,683,376	7,463,028	7,238,409	43.8
305-1185: REGION LIMA - EDUCACION CANTA	18,510,092	18,841,746	9,102,936	8,636,079	8,636,079	8,635,179	8,415,443	45.8
306-1186: REGION LIMA - EDUCACION YAUYOS	40,398,554	40,779,606	19,632,911	19,405,350	19,401,087	19,084,114	18,275,017	46.8
307-1187: REGION LIMA - EDUCACION OYON	26,054,957	26,406,261	11,677,761	11,572,944	11,482,619	11,365,614	11,250,242	43.0
308-1188: REGION LIMA - EDUCACION	66,873,679	69,570,646	33,771,362	33,271,695	33,271,695	32,946,863	31,394,263	47.4
309-1189: REGION LIMA - EDUCACION	87,529,456	89,518,312	42,853,636	42,492,547	42,487,784	41,773,940	40,781,278	46.7
400-1285: REGION LIMA - DIRECCION DE	29,083,655	32,903,250	18,153,580	16,995,459	16,378,337	15,530,751	13,850,199	47.2
401-1286: REGION LIMA - HOSP. HUACHO-	77,729,729	101,227,388	58,521,710	57,618,827	54,389,302	52,331,599	51,622,865	51.7
402-1287: REGION LIMA - SERVICIOS BASICOS	46,883,872	57,559,028	32,111,748	30,493,932	29,683,242	27,407,863	26,665,762	47.6
403-1288: REGION LIMA - HOSPITAL DE APOYO	30,439,554	41,304,582	26,422,683	24,655,306	21,054,844	20,663,111	20,229,165	50.0
404-1289: REGION LIMA - HOSP. BARRANCA-	70,930,984	96,686,849	59,303,179	56,863,466	56,480,438	55,290,463	51,952,752	57.2
405-1290: REGION LIMA - HOSP. CHANCAY Y	34,273,566	46,180,321	27,711,223	26,453,777	25,251,607	24,422,787	23,397,729	52.9
406-1291: REGION LIMA - SERV. BASICOS DE	27,070,273	32,503,581	18,095,810	17,532,029	17,193,896	16,769,883	15,488,961	51.6
407-1292: REGION LIMA - HOSPITAL HUARAL Y	49,754,784	69,987,345	40,566,411	39,333,173	37,288,705	36,558,092	36,311,928	52.2
408-1404: GOB. REG. DE LIMA- RED DE SALUD	29,539,463	37,213,825	20,627,541	19,075,122	19,053,005	18,652,128	18,351,544	50.1

Fuente: Elaboración propia según consulta amigable del MEF

## Anexo 09: Ejecución presupuestal según proyectos



### Consulta Amigable

Consulta de Ejecución del Gasto

Fecha de la Consulta: 30-junio-2021

Año de Ejecución: 2021

Incluye: Actividades y Proyectos

Proyecto	PIA	PIM	Certificación	Compromiso Anual	Ejecución			Avance %
					Atención de	Devengado	Girado	
TOTAL	183,029,770,158	210,259,610,919	162,820,963,428	141,244,408,252	95,234,021,452	84,221,820,085	82,191,695,391	40.1
Nivel de Gobierno R: GOBIERNOS REGIONALES	33,960,119,207	39,012,718,063	29,434,566,715	25,190,356,213	17,928,253,171	16,805,027,228	16,178,795,958	43.1
Sector 99: GOBIERNOS REGIONALES	33,960,119,207	39,002,528,810	29,424,377,488	25,189,007,077	17,926,904,035	16,803,683,093	16,177,454,683	43.1
Pliego 463: GOBIERNO REGIONAL DEL DEPARTAMENTO DE LIMA	1,243,425,859	1,431,645,102	794,693,148	736,654,139	701,050,227	669,277,588	645,954,147	46.7
Unidad Ejecutora 002-1325: REGION LIMA - LIMA SUR	7,109,830	7,889,059	5,840,388	2,707,984	2,667,374	2,102,952	1,881,415	26.7
2001621: ESTUDIOS DE PRE-INVERSION	0	105,000	75,000	75,000	75,000	45,000	30,000	42.9
2072669: MEJORAMIENTO, IMPLEMENTACION	0	475,427	365,852	321,655	321,655	321,655	321,655	67.7
2326835: MEJORAMIENTO, AMPLIACION DEL	0	45,468	22,743	0	0	0	0	0.0
2327009: MEJORAMIENTO, AMPLIACION DEL	0	808,763	787,083	787,083	787,083	770,364	770,364	95.3
2335548: MEJORAMIENTO, AMPLIACION DEL	3,584,137	802,089	20,000	0	0	0	0	0.0
2383184: CREACION DE LOS SERVICIOS DE	1,700,000	3,120,076	3,017,455	0	0	0	0	0.0
3000001: ACCIONES COMUNES	0	604,000	592,500	592,500	592,500	184,023	0	30.5
3999999: SIN PRODUCTO	1,825,693	1,928,236	959,755	931,747	891,137	781,911	759,397	40.6

Fuente: Elaboración propia según consulta amigable del MEF

## Anexo 10: Ejecución POI Unidad Ejecutora Lima Sur



### Consulta CEPLAN

Fecha de la Consulta: 30-junio-2021

Año de Ejecución: **2021**

Incluye: **Actividades y Proyectos**

Unidad Ejecutora	POI Aprobado	POI Aprobado (Plazo CEPLAN)	PIA	POI Modificado consistente con el PIA	PIM	POI Modificado (En ejecución)	Devengado	Ejec. %	POI/PIA %
TOTAL	90,254,924,747	135,361,053,182	183,029,770,158	148,951,770,029	210,259,610,919	125,764,662,769	84,221,820,085	40.1	49.3
Nivel de Gobierno R: GOBIERNOS REGIONALES	13,977,601,815	20,433,479,547	33,960,119,207	32,765,536,291	39,012,718,063	30,896,932,510	16,805,027,228	43.1	41.2
Departamento 15: LIMA	901,963,093	1,125,577,078	1,288,170,105	1,285,833,164	1,564,252,353	1,227,300,566	708,766,982	45.3	70
Gob.Reg.Mancom. 99: GOBIERNOS REGIONALES	901,963,093	1,125,577,078	1,288,170,105	1,285,833,164	1,564,063,100	1,227,300,566	707,422,846	45.5	70
Pliego 463: GOBIERNO REGIONAL DEL DEPARTAMENTO DE LIMA	888,392,270	1,086,602,829	1,243,425,859	1,241,088,918	1,431,645,102	1,227,300,566	669,277,588	46.8	71.5
<b>001027: REGION LIMA</b>	<b>30,893,594</b>	<b>131,911,012</b>	<b>130,776,520</b>	<b>130,855,920</b>	<b>199,186,020</b>	<b>207,109,898</b>	<b>71,189,336</b>	<b>35.7</b>	<b>23.6</b>
<b>001181: REGION LIMA - EDUCACION CANETE</b>	<b>115,010,398</b>	<b>115,070,398</b>	<b>134,639,860</b>	<b>134,639,860</b>	<b>137,268,968</b>	<b>137,171,269</b>	<b>63,698,483</b>	<b>46.4</b>	<b>85.4</b>
<b>001182: REGION LIMA - EDUCACION HUAURA</b>	<b>125,907,432</b>	<b>126,002,094</b>	<b>145,481,205</b>	<b>145,481,205</b>	<b>148,633,591</b>	<b>148,304,540</b>	<b>68,905,677</b>	<b>46.4</b>	<b>86.6</b>
<b>001183: REGION LIMA - EDUCACION HUARAL</b>	<b>85,544,373</b>	<b>86,336,097</b>	<b>100,466,297</b>	<b>100,466,297</b>	<b>102,975,014</b>	<b>102,110,806</b>	<b>49,753,756</b>	<b>48.3</b>	<b>85.2</b>
<b>001184: REGION LIMA - EDUCACION</b>	<b>14,014,110</b>	<b>14,014,110</b>	<b>16,794,010</b>	<b>16,794,010</b>	<b>17,051,553</b>	<b>16,970,803</b>	<b>7,463,028</b>	<b>43.8</b>	<b>83.5</b>
<b>001185: REGION LIMA - EDUCACION CANTA</b>	<b>15,753,061</b>	<b>15,831,170</b>	<b>18,510,092</b>	<b>18,510,092</b>	<b>18,841,746</b>	<b>18,804,070</b>	<b>8,635,179</b>	<b>45.8</b>	<b>85.1</b>
<b>001186: REGION LIMA - EDUCACION YAUYOS</b>	<b>33,273,941</b>	<b>33,273,941</b>	<b>40,398,554</b>	<b>40,398,554</b>	<b>40,779,606</b>	<b>40,718,736</b>	<b>19,084,114</b>	<b>46.8</b>	<b>82.4</b>
<b>001187: REGION LIMA - EDUCACION OYON</b>	<b>22,103,796</b>	<b>22,156,626</b>	<b>26,054,957</b>	<b>26,044,365</b>	<b>26,406,261</b>	<b>26,355,548</b>	<b>11,365,614</b>	<b>43</b>	<b>84.8</b>
<b>001188: REGION LIMA - EDUCACION</b>	<b>55,770,089</b>	<b>56,011,858</b>	<b>66,873,679</b>	<b>66,873,679</b>	<b>69,570,646</b>	<b>67,465,011</b>	<b>32,946,863</b>	<b>47.4</b>	<b>83.4</b>
<b>001189: REGION LIMA - EDUCACION BARRANCA</b>	<b>75,394,896</b>	<b>75,551,741</b>	<b>87,529,456</b>	<b>87,529,456</b>	<b>89,518,312</b>	<b>89,377,943</b>	<b>41,773,940</b>	<b>46.7</b>	<b>86.1</b>
<b>001190: REGION LIMA - EDUCACION LIMA</b>	<b>18,314,698</b>	<b>18,749,060</b>	<b>19,384,808</b>	<b>19,384,808</b>	<b>20,028,244</b>	<b>19,453,198</b>	<b>7,873,399</b>	<b>39.3</b>	<b>94.5</b>
<b>001228: REGION LIMA - AGRICULTURA LIMA</b>	<b>8,746,985</b>	<b>19,461,503</b>	<b>53,700,711</b>	<b>53,699,570</b>	<b>37,929,913</b>	<b>10,099,143</b>	<b>16,858,572</b>	<b>44.5</b>	<b>16.3</b>
<b>001285: REGION LIMA - DIRECCION DE SALUD</b>	<b>27,755,146</b>	<b>28,254,662</b>	<b>29,083,655</b>	<b>29,083,655</b>	<b>32,903,250</b>	<b>2,678,284</b>	<b>15,530,751</b>	<b>47.2</b>	<b>95.4</b>
<b>001286: REGION LIMA - HOSP. HUACHO-</b>	<b>68,978,597</b>	<b>72,022,701</b>	<b>77,729,729</b>	<b>77,729,729</b>	<b>101,227,388</b>	<b>62,717,722</b>	<b>52,331,599</b>	<b>51.7</b>	<b>88.7</b>
<b>001287: REGION LIMA - SERVICIOS BASICOS DE</b>	<b>40,047,127</b>	<b>43,328,129</b>	<b>46,883,872</b>	<b>44,168,649</b>	<b>57,559,028</b>	<b>56,426,165</b>	<b>27,407,863</b>	<b>47.6</b>	<b>85.4</b>
<b>001288: REGION LIMA - HOSPITAL DE APOYO</b>	<b>26,796,655</b>	<b>27,934,093</b>	<b>30,439,554</b>	<b>30,439,554</b>	<b>41,304,582</b>	<b>38,148,801</b>	<b>20,663,111</b>	<b>50</b>	<b>88</b>
<b>001289: REGION LIMA - HOSP. BARRANCA-</b>	<b>56,928,073</b>	<b>67,550,440</b>	<b>70,930,984</b>	<b>70,930,984</b>	<b>96,686,849</b>	<b>92,246,641</b>	<b>55,290,463</b>	<b>57.2</b>	<b>80.3</b>
<b>001290: REGION LIMA - HOSP. CHANCAY Y</b>	<b>30,842,345</b>	<b>31,982,070</b>	<b>34,273,566</b>	<b>34,273,566</b>	<b>46,180,321</b>	<b>43,715,999</b>	<b>24,422,787</b>	<b>52.9</b>	<b>90</b>
<b>001291: REGION LIMA - SERV. BASICOS DE</b>	<b>19,309,820</b>	<b>23,245,193</b>	<b>27,070,273</b>	<b>26,975,613</b>	<b>32,503,581</b>	<b>31,863,590</b>	<b>16,769,883</b>	<b>51.6</b>	<b>71.3</b>
<b>001292: REGION LIMA - HOSPITAL HUARAL Y</b>	<b>0</b>	<b>46,524,494</b>	<b>49,754,784</b>	<b>50,158,059</b>	<b>69,987,345</b>	<b>13,757,398</b>	<b>36,558,092</b>	<b>52.2</b>	<b>0</b>
<b>001325: REGION LIMA - LIMA SUR</b>	<b>1,118,977</b>	<b>3,411,955</b>	<b>7,109,830</b>	<b>7,111,830</b>	<b>7,889,059</b>	<b>1,805,000</b>	<b>2,102,952</b>	<b>27</b>	<b>15.7</b>
<b>001404: GOB. REG. DE LIMA- RED DE SALUD</b>	<b>15,888,157</b>	<b>27,979,282</b>	<b>29,539,463</b>	<b>29,539,463</b>	<b>37,213,825</b>	<b>0</b>	<b>18,652,128</b>	<b>50.1</b>	<b>53.8</b>

Fuente: Elaboración propia según consulta CEPLAN

## Anexo 11: Ejecución objetivos estratégicos UELS - junio 2021



### Consulta CEPLAN

Fecha de la Consulta: 30-junio-2021

Año de Ejecución: 2021

Incluye: Actividades y Proyectos

TOTAL	90,254,924,747	135,361,053,182	183,029,770,158	148,951,770,029	210,259,610,919	125,764,662,769	84,221,820,085	40.1	49.3
Nivel de Gobierno R: GOBIERNOS REGIONALES	13,977,601,815	20,433,479,547	33,960,119,207	32,765,536,291	39,012,718,063	30,896,932,510	16,805,027,228	43.1	41.2
Departamento 15: LIMA	901,963,093	1,125,577,078	1,288,170,105	1,285,833,164	1,564,252,353	1,227,300,566	708,766,982	45.3	70
Gob.Reg.Mancom. 99: GOBIERNOS REGIONALES	901,963,093	1,125,577,078	1,288,170,105	1,285,833,164	1,564,063,100	1,227,300,566	707,422,846	45.5	70
Pieigo 463: GOBIERNO REGIONAL DEL DEPARTAMENTO DE LIMA	888,392,270	1,086,602,629	1,243,425,859	1,241,088,918	1,431,645,102	1,227,300,566	669,277,588	46.8	71.5
<b>Unidad Ejecutora 001325: REGION LIMA - LIMA SUR</b>	<b>1,118,977</b>	<b>3,411,955</b>	<b>7,109,830</b>	<b>7,111,830</b>	<b>7,889,059</b>	<b>1,805,000</b>	<b>2,102,952</b>	<b>26.7</b>	<b>15.7</b>
<b>Objetivos Estratégicos Institucionales</b>	<b>POI Aprobado</b>	<b>POI Aprobado (Plazo CEPLAN)</b>	<b>PIA</b>	<b>POI Modificado consistente con el PIA</b>	<b>PIM</b>	<b>POI Modificado (En ejecución)</b>	<b>Devengado</b>	<b>Ejec. %</b>	<b>POI/PIA %</b>
OEI.01-463: PROMOVER EL DESARROLLO E	0	1,407,711	0	0	0	0	0	0	0
OEI.02-463: MEJORAR LOS LOGROS DE	0	0	0	3,584,137	0	75,000	0	0	0
OEI.03-463: GARANTIZAR LA ATENCION	0	0	0	1,700,000	0	1,730,000	0	0	0
OEI.08-463: REDUCIR EL NIVEL DE	0	885,267	0	2,000	0	0	0	0	0
OEI.09-463: DISMINUIR LA VULNERABILIDAD	0	0	0	0	0	0	0	0	0
OEI.10-463: MODERNIZAR LA GESTION	1,118,977	1,118,977	0	1,825,693	0	0	0	0	0

Fuente: Elaboración propia según consulta CEPLAN

**Anexo N° 12 Colaboradores administrativos Unidad Ejecutora Lima Sur**

<b>Colaboradores que realizan trabajo remoto</b>			
<b>N°</b>	<b>Cargo</b>	<b>Unidad/Oficina</b>	<b>N° de trabajador</b>
1	Secretaria	Gerencia subregional	1
2	Asistente administrativo	Asesoría jurídica	1
3	Jefatura	Relaciones públicas	1
4	Secretaria	Sub gerencia de infraestructura, obras y liquidaciones	1
5	Asistente administrativo	Oficina de obras	1
6	Especialista en liquidaciones	Oficina de obras	1
7	Asistente administrativo	Oficina de proyectos	1
8	Especialista I	Unidad formuladora	1
9	Jefatura	Subgerencia de desarrollo social	1
10	Jefatura	Oficina de administración	1
11	Asistente administrativo	Oficina de administración	1
12	Jefatura	Oficina de presupuesto	1
13	Asistente administrativo	Oficina de presupuesto	1
14	Jefatura	Oficina de Contabilidad	1
15	Asistente administrativo	Oficina de Contabilidad	1
16	Jefatura	Oficina de informatica	1
17	Jefatura	Oficina de logistica	1
18	Especialista en contrataciones	Oficina de logistica	1
19	Secretaria	Oficina de logistica	1
20	Jefatura	Oficina de tesorería	1
21	Jefatura	Oficina de recursos humanos	1
22	Especialista airps	Oficina de recursos humanos	1
<b>total</b>			<b>22</b>
<b>Colaboradores que no realizan trabajo remoto</b>			
1	Encargado	Servicios generales	1
2	Vigilancia	Servicios generales	4
3	Limpieza	Servicios generales	2
4	Mantenimiento	Servicios generales	2
5	Choferes	Servicios generales	4
6	Mesa de partes	Oficina de administración	1
<b>Total</b>			<b>14</b>
<b>Total de trabajadores en la unidad ejecutora lima sur</b>			<b>36</b>