



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Planificación del trabajo remoto para empresas de
telecomunicaciones, Lima, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTOR:

Montenegro Alvarez, Luis Miguel (ORCID: 0000-0002-8480-6655)

ASESOR:

Dr. Romero Pacora, Jesús (ORCID: 0000-0003-4188-2479)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Mi tesis la dedico a mis abuelos Mercedes Victoria Alcántara vda. de Álvarez y Miguel Felipe Álvarez Quispe, por haberme forjado como la persona que soy e inculcado valores que me ayudaron a crecer personal y profesionalmente.

A mi novia Karen, por el apoyo incondicional y la motivación que me brinda día a día.

Agradecimiento

Agradezco a La Universidad César Vallejo por brindarme la oportunidad de realizarme como profesional.

A todos mis formadores y compañeros por su apoyo incondicional, así como también a mis Asesores, el Dr. César Jiménez y el Dr. Jesus Romero, por orientarme y guiarme en esta etapa fundamental de mi carrera como Administrador de Empresas.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	17
3.1 Tipo y diseño de investigación	17
3.2 Variables y operacionalización	18
3.3 Población, muestra y muestreo	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	19
3.5 Procedimientos	21
3.6 Método de análisis de datos	21
3.7 Aspectos éticos	21
IV RESULTADOS	22
4.1 Resultados descriptivos	22
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	38

Índice de tablas

Tabla 1	Operacionalización de la variable	17
Tabla 2	Resultados de expertos para la validez del cuestionario Planificación del trabajo remoto.	20
Tabla 3	Estadístico de fiabilidad de la variable Planificación del trabajo remoto	20
Tabla 4	Distribución de la variable Planificación del trabajo remoto	22
Tabla 5	Distribución de la dimensión Identificación de equipos de trabajo	23
Tabla 6	Distribución de la dimensión Establecimiento de metodologías del trabajo remoto	24

Índice de figuras

Figura 1	Niveles de Planificación del trabajo remoto	22
Figura 2	Niveles de Identificación de equipos de trabajo	23
Figura 3	Niveles de Establecimiento de metodologías del trabajo remoto	24

Resumen

Estudio que planteó como objetivo determinar el nivel de Planificación del trabajo remoto para empresas de telecomunicaciones, Lima, 2021. El tipo de investigación fue descriptivo, la muestra fue de 93 personas, para la recolección de datos se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento fue el cuestionario; los cuales fueron validados por juicio de expertos y sometidos a la prueba de confiabilidad del alfa de Cronbach que equivale a 0,897 el cual indica una alta confiabilidad. Los resultados indican que: el 31.18% presenta como nivel bajo de planificación de trabajo remoto, el 54, 84% presenta el nivel intermedio y el 13,98% expone un nivel alto, concluyendo que la variable Planificación del trabajo remoto expone un nivel intermedio (54,84%)

Palabras clave: Planificación, trabajo remoto, empresas telecomunicaciones

Abstract

Study that proposed as objective to determine the level of planning of remote work for telecommunications companies, Lima, 2021, the type of research was descriptive, the sample was 93 people, for data collection the survey technique was applied and As an instrument, the questionnaire was validated by expert judgment and subjected to the reliability test of the Cronbach alpha. The results indicate that: 31.18% present a low level of remote work planning, 54, 84% present the medium level and 13.98% present a high level, concluding that the variable Remote work planning exhibits a medium level (54.84%)

Keywords: Planning, remote work, telecommunications companies

I. INTRODUCCIÓN

La planificación es objetivamente una herramienta necesaria para un crecimiento armónico de la Compañía de acuerdo con los objetivos marcados; son, sin embargo, particularmente complejas es la etapa inicial de configuración, tanto manteniendo la efectividad del sistema a lo largo del tiempo El sistema de planificación empresarial está normalmente conectado al sistema de control de gestión, el cual tiene el propósito de orientar la gestión empresarial hacia la consecución de los objetivos planificados , resaltando las diferencias entre estos últimos y los resultados de la gestión y permitiendo así a los directivos decidir e implementar los objetivos adecuados. Así mismo ayuda en el control y evaluación de los resultados porque da una visión concreta para hacer comparaciones de los resultados con los planificados. (Mattos y Valderrama, 2019)

A nivel internacional, la falta de planificación en las empresas europeas viene causando daños incalculables porque las empresas están perdiendo oportunidades, para lograr los objetivos empresariales y el crecimiento, necesita descubrir oportunidades. Por lo general, estas oportunidades tienen una ventana de tiempo dentro del cual pueden realizarse. Por ejemplo, si no se tiene un plan, es probable que no cumpla con los términos para remitir solicitudes, sistematizar esfuerzos de mercadeo y fundar programas que logran ser primordiales para la empresa. Asimismo, no se realiza una asignación adecuada de recursos, tanto humanos como materiales. (Bustos y Castrillo, 2020)

Una gran idea es poco útil sin los recursos necesarios para ejecutarla. Para cualquier proyecto, a corto o largo plazo, hay que identificar qué y cuántos recursos hacen falta para completar el proyecto. Por lo que es necesario asignarlos adecuadamente y en la cantidad correcta es prácticamente imposible sin planificación, porque sin la planificación es imposible considerar todos los escenarios, incluyendo situaciones de emergencia. Asimismo, tampoco se podrá preparar con el equipo necesario o verificar si está en buen estado. Por tanto, si no hay recursos para la implementación, una gran idea es inútil. Por lo que, para cualquier proyecto, ya sea a corto o largo plazo, debe determinar los recursos y las cantidades necesarias para completar el proyecto. Sin un plan, es

prácticamente imposible asignarlos correctamente y asignarlos en la cantidad correcta. Si no se organiza, es imposible considerar todos los escenarios, incluidas las emergencias (Ribas et al.,2021).

A nivel nacional, también se ven entidades tanto nacionales como privadas que no toman prioridad a la planificación, sabiendo que estamos viviendo en este contexto de la pandemia por covid-19, que ha obligado a las empresas a recurrir al trabajo remoto. Ante esta situación, es necesario tomar acciones específicas que permitan que los trabajadores se organicen y permitan que la unidad de trabajo continúe la mayor parte de su trabajo en la mayor medida posible. Como un paso primordial, es necesario planificar las actividades, para lo cual se recomienda enumerar las tareas a realizar y los documentos de respaldo. También se pueden utilizar registros o informes, ya que esto facilita la trazabilidad para completar las tareas acordadas y determinar el soporte necesario para realizar esas tareas. Sin embargo, no sucede así en la realidad ya que existen empresas nacionales que están incumplido sus metas (Martínez et al., 2020)

Sin un plan de acción para alcanzar las metas establecidas, los empleados no están asignando valor o importancia a las tareas. No saben cómo contribuir a la visión y misión empresarial a través de su trabajo. Para lograr de manera consistente los objetivos corporativos, los empleados necesitan una dirección clara y concisa. Esta dirección no debe limitarse a proyectos a gran escala. Los objetivos se pueden desglosar fácilmente por departamentos y proyectos para promover su realización. También se ven que algunas empresas no están siendo eficientes en este contexto de trabajo remoto, la eficiencia es el objetivo de toda empresa. Sin una planificación adecuada, esto no sucederá. La eficiencia se logra analizando el proceso y decidiendo qué pasos son innecesarios o redundantes. Cuando el proceso no está establecido, todos harán las cosas de la manera que mejor entiendan. Sin un plan o acuerdo a seguir, sus empleados perderán el rumbo y perderán un tiempo valioso que puede usarse para salvar vidas o reanudar las operaciones lo más rápido posible (Paredes et al., 2021)

A nivel local, en las empresas de telecomunicaciones también se aprecia este tipo de problemas; el trabajo remoto ha sido una solución inmediata pero

muchas veces no se está gestionando como debe ser, hay mucha incertidumbre, los empleados que no tienen en claro el entorno laboral del curso de acción no producirá los resultados esperados. Siempre debe haber un acuerdo que todos los empleados conozcan y una persona responsable de implementar el acuerdo. De lo contrario, se crea un entorno de incertidumbre y confusión, que afectará negativamente el desempeño de los empleados y el desempeño de la empresa. Si no hay un plan, generalmente se vean en una emergencia. También se ve que existe una desventaja competitiva, para desarrollar una estrategia sólida y mantenerse competitivo, se debe planificar y organizar. La recopilación de datos lleva tiempo; estudiarlos también, cuando se tiene datos de mercado y comprender a los clientes, se obtiene una ventaja competitiva que le permite mantenerse a la vanguardia. Nada de esto sucedió por accidente o por suerte es producto de una planificación.

Cabe mencionar el problema general es: ¿Cuál es el nivel de Planificación del trabajo remoto para empresas de telecomunicaciones, Lima, 2021?, Los problemas específicos son: ¿Cuál es el nivel de Identificación de equipos de trabajo en el sector telecomunicaciones, Lima, 2021?; ¿Cuál es el nivel de establecimiento de metodologías del trabajo remoto el sector telecomunicaciones, Lima, 2021?. El objetivo general es: Determinar el nivel de la Planificación del trabajo remoto para empresas de telecomunicaciones, Lima, 2021. Los objetivos específicos son: Establecer el nivel de Identificación de equipos de trabajo en el sector telecomunicaciones, Lima, 2021. Identificar el nivel de establecimiento de metodologías del trabajo remoto en el sector telecomunicaciones, Lima, 2021.

La presente se justifica en lo teórico porque busca corroborar a las teorías existen de planificación del trabajo remoto mediante artículos científicos indexados que fueron referenciados, la teoría que se basa es la de Boyer, 2020, quien habla de dos dimensiones como es la identificación de equipo de trabajo remoto y el establecimiento de metodología del trabajo remoto. Asimismo, se justifica en lo práctico porque los resultados obtenidos serán aplicables en la empresa de telecomunicación para poder ser tomado en cuenta en la toma de decisiones en pro de la institución. Se justifica en lo metodológico porque se estructurará un instrumento que mida el nivel de la planificación del trabajo

remoto, el cual quedará para poder ser aplicado en futuras investigaciones similares. Se justicia en lo social porque el tema trasciende a un sector importante de la sociedad el cual será beneficiado cuando las empresas de comunicación toman las medidas teniendo en cuenta los resultados logrados.

También es necesario plantearse la hipótesis general: El nivel de la Planificación del trabajo remoto para empresas de telecomunicaciones, Lima, 2021, es un nivel intermedio, las hipótesis específicas son: El nivel de Identificación de equipos de trabajo en el sector telecomunicaciones, Lima, 2021, es un nivel intermedio. El nivel de establecimiento de metodologías del trabajo remoto en el sector telecomunicaciones, Lima, 2021, es un nivel intermedio.

II. MARCO TEÓRICO

En los antecedentes internacionales, se cuenta con Moreno (2019), que su objetivo fue investigar la efectividad de los pronósticos de crecimiento de tráfico alto, considerando la naturaleza de las aplicaciones actuales y la tendencia de acercar el contenido a los usuarios, dependiendo de la red de acceso 5G o el contenido de distribución de la red, y su impacto en las grandes redes ópticas. Los resultados obtenidos durante todo el proceso de investigación confirmaron la hipótesis propuesta. Además de analizar las posibles causas, la conclusión de este trabajo también intenta situar el marco de este trabajo en el contexto de la transformación del paradigma de la red de telecomunicaciones provocada en parte por el tráfico basado en la nube. Pronostique el impacto del crecimiento del tráfico IP y la consecución de los objetivos 5G en la red de transmisión. Este entorno es el motor que impulsa la existencia de la tesis, que tiene como objetivo evaluar soluciones a los retos antes mencionados. Se concluyó que el nivel de planificación es de nivel intermedio.

Asimismo, se cuenta con Cerra (2020), en su investigación el objetivo es establecer un nivel de planificación, que se plantea tras analizar los aspectos internos y externos de la empresa, a través de servicios innovadores para la planificación estratégica orientada a la diferenciación, y con ello la organización pueda diferenciarse de la competencia y apaciguar a la empresa. La falta de presencia física por sus dependencias. El objetivo general del proyecto es lograr metas específicas para fines de 2022, tales como aumentar la rotación del comercio electrónico, sistematización de procesos internos y lealtad de los clientes, y mejorar la rentabilidad. Se concluye que la implementación del plan atiende a un mercado previamente no desarrollado. y brindar un mejor servicio al cliente. El mismo plan, te brinda un nuevo canal de marketing, que se puede implementar en cualquier tipo de industria, especialmente aquellas donde el negocio está completamente cerrado y los medios digitales son la única forma permitida de comercialización, también se concluyó que existe un nivel intermedio de planificación y estrategias.

Dentro de los antecedentes a nivel nacional se cuenta Balta (2018) en su tesis, se trazó como objetivo establecer el nivel de planificación y buscar su relación entre ambas variables, el tipo de investigación fue el Explicativo, Mediante pruebas estadísticas, debido a que las variables de investigación son cualitativas, se seleccionaron 70 trabajadores de la empresa, se encuestaron 33 preguntas y se brindaron múltiples opciones de respuesta. Los resultados obtenidos durante todo el proceso de investigación confirmaron la hipótesis propuesta y determinaron que el plan estratégico influye significativamente en la toma de decisiones de la Empresa JM&V Consultores SAC. Se concluyó que existe un nivel intermedio de planificación.

Así mismo, Aranda (2018), en su investigación busca optimizar el nivel de planificación en la empresa Pomalca SAA. Dónde se basa en las ventajas, oportunidades y amenazas del entorno macroeconómico, de tal manera que realizan un análisis FODA de la empresa agroindustrial. Utilizando métodos tanto teóricos como estadísticos. Los resultados obtenidos nos permiten concluir el proceso de organización y gestión de la empresa, demostrando que la empresa desarrolla y ejecuta sus actividades de manera organizada en su conjunto, y toma las mejores decisiones en conjunto, lo que conduce a un mejor posicionamiento empresarial. Se concluyó que el nivel de planificación es de nivel intermedio.

En cuanto **a la teoría de Planificación del trabajo remoto**, Primero, se discutirá qué es un plan. Un plan es la estructuración de una serie de acciones realizadas para lograr un objetivo específico. Por lo general, la planificación es la definición de procedimientos y estrategias que se siguen para lograr determinados objetivos (Quispe et al., 2021). Si se mira desde otra perspectiva, planificar significa predecir eventos que pueden representar amenazas u oportunidades. De esta forma, se busca reducir el impacto negativo de estas emergencias y promover el impacto positivo. En otras palabras, planificar no solo significa definir un plan de acción, sino también minimizar los daños y maximizar la eficiencia (Pérez, 2021).

Cuando una empresa elabora un plan de negocios, el plan suele estar estrechamente relacionado con el mundo empresarial. Sin embargo, hay otras áreas en las que se puede aplicar el término. Por ejemplo, la planificación familiar es un plan que lleva a cabo una persona o familia para determinar la cantidad de hijos que desea tener y los métodos anticonceptivos que se utilizarán para lograr este objetivo. De manera similar, la planificación ocurre a nivel estatal, y cuando el gobierno define cómo se utilizarán los recursos de la tesorería, generalmente es una vez al año (Baldeon, 2020).

Dentro de las etapas de planificación se distingue tres etapas. Determinar el problema a resolver y / o el objetivo a alcanzar. Proponer soluciones y estrategias que se deben seguir para solucionar los problemas identificados o alcanzar las metas marcadas. (Edquen, 2020). Teniendo en cuenta lo anterior, se puede concluir que para realizar una adecuada planificación es importante contar con la mayor cantidad y la mejor información posible, así como la colaboración y convicción del equipo que implementa el plan a definir (si nos referimos a un grupo o empresa). De lo contrario, no se logrará el efecto esperado (Diaz, 2021).

Dentro del tipo de planificación se cuenta diversos planes y se pueden clasificar de diferentes formas, por ejemplo, según el ámbito de aplicación; pueden ser a corto, medio o largo plazo. De igual forma, cuando recomienda acciones a tomar cuando ocurre un incidente que requiere una respuesta inmediata, puede ser un plan reactivo, o cuando la empresa busca predecir emergencias, puede ser un plan proactivo para prevenir tales inconvenientes, que en lugar de esperar tener ya un plan de contingencia cuyo origen se basa en la planificación estratégica, es decir, tomar, implementar y evaluar un conjunto de decisiones que deben tomarse de manera transversal dentro de la empresa para alcanzar las metas propuestas. Esto, a partir del diagnóstico de la situación actual de la empresa (Guevara, 2021).

Referente a la planificación en el trabajo, la fuerte necesidad de competitividad derivada de un mercado cada vez más “bajo demanda” nos lleva a considerar el tiempo de finalización de un suministro entre los parámetros esenciales para la selección de un proveedor. Al igual que el control de costes y el valor cualitativo del producto elaborado, el control y contención de los plazos

de entrega es un elemento estratégico para mantener y mejorar el propio mercado. Por tanto, una planificación cuidadosa de la capacidad de producción se vuelve indispensable, para no descuidar aquellas valoraciones y decisiones que, de no existir, podrían generar complicaciones, en consecuencia, el deterioro de la relación con los clientes. Para controlar y mejorar los ritmos productivos no es suficiente un análisis cuidadoso de lo sucedido y consolidado, pero, dada la constante e impredecible evolución de cada situación, es necesario poder anticipar lo que pueda suceder (Romero et al., 2020).

La gestión de un sistema de planificación de la carga de trabajo totalmente integrado o integrable con el sistema de gestión de la producción, un verdadero corazón informático vital para una empresa manufacturera, es fundamental para obtener información preventiva sobre límites de producción, condiciones críticas a monitorear, situaciones límite. absolutamente imprescindible para garantizar el correcto desempeño de las actividades de producción. Asimismo, esto es lo que el sistema de planificación integrada de Tiempos y Métodos compromete a lograr, en armonía con las necesidades y perspectivas reales y variables de cada empresa, sin involucrar costos excesivos de gestión y mantenimiento, que no pueden justificarse ante los resultados a ser perseguido (Coba, 2020).

Estar a cargo de un equipo de trabajo no es tan fácil: los miembros de tu equipo pueden ser diferentes en enfoque, compromiso y ética laboral. Su trabajo es sacar el máximo partido a sus empleados. Si no sabe por dónde empezar, aquí hay algunos puntos que lo guiarán en la lectura de los siguientes párrafos. El respeto es fundamental: enfócate en el respeto por el trabajo de los demás. Esto fomentará un buen clima y la cooperación entre los miembros. Valora tus fortalezas: escucha atentamente a los miembros de tu equipo y pregúntales qué tareas creen que son las más adecuadas para realizar en el proyecto. De esta manera, cuando delegue tareas, sabrá exactamente qué personas lo harán mejor.

Hacer que todos sean responsables: el equipo gana y pierde juntos. Sin embargo, todos son responsables de su trabajo y de los resultados que debe traer, para lograr un objetivo común. Es necesario ser claro acerca de las tareas de todos: todos deben saber exactamente cuáles son sus responsabilidades. Si

hay demasiados “No es mi trabajo hacer esto” en el equipo, probablemente haya un problema con la comunicación y la comprensión de las responsabilidades. Según la investigación de Mckinsey, el 97% de los empleados y ejecutivos creen que la falta de alineación dentro de un equipo afecta el resultado de un negocio o proyecto (Fernández, 2021).

Dar y recibir comentarios: cuando un miembro de su equipo trabaja bien, no escatime y felicítelo por un gran trabajo. Al mismo tiempo, escuche los comentarios de su equipo, ya que lo ayudarán a crecer (Sala, 2020). Estos fundamentos son siempre válidos y son la base de un buen trabajo en equipo. Recuerde siempre que las personas marcan la diferencia: invertir en las personas significa invertir en el crecimiento empresarial. Empecemos ahora a hablar de herramientas y métodos concretos y de aplicación inmediata para maximizar la productividad, gestionar el tiempo y trabajar de forma eficaz en equipo (Craft, 2020).

Asimismo, es necesario mencionar que existen tres herramientas que pueden mejorar la administración del tiempo de inmediato: La matriz de Eisenhower, El método ABC, Planificando el día. Veamos brevemente cómo funcionan y cómo aprovecharlos al máximo. La matriz de Eisenhower, Eisenhower fue el 34º presidente de los Estados Unidos, sirviendo por dos mandatos desde 1953 hasta 1961. Sin embargo, antes de convertirse en presidente, Eisenhower fue un general de cinco estrellas en el ejército de los Estados Unidos. Lo que siempre ha distinguido su trabajo es la capacidad de gestionar eficazmente su tiempo y priorizar sus compromisos. Método ABC, Incluso el método ABC de Alan Lakein es muy eficaz para gestionar las prioridades. El método sigue un concepto muy simple: puedes asignar la letra A, B o C a cada tarea, dependiendo de la naturaleza de la tarea (Lei, 2021).

La leyenda es esta: A recopila todas las actividades urgentes e importantes que se deben realizar ahora. B corresponde a todas las actividades importantes, pero no urgentes, que se reprogramarán lo antes posible. C corresponde a actividades marginales, no urgentes y no importantes. Este sistema se puede utilizar tanto a nivel micro, gestionando las prioridades a diario,

como a nivel macro, gestionando la prioridad de forma mensual o semanal. La planificación diaria, semanal y mensual, dentro de ellos se encuentra la planificación a corto, medio y largo plazo es la clave para optimizar el trabajo. Para una buena planificación mensual, las herramientas como Google Calendar son la solución ideal. Para realizar un seguimiento de tu tiempo, puedes utilizar un simple cuaderno: en este VIDEO explicaré en unos minutos cómo organizar tu tiempo y recuperar inmediatamente el 50% de la eficiencia (Duxbury,2020).

Asimismo, sobre la gestión de equipos, es necesario mencionar que tener un equipo cooperativo aumenta exponencialmente la productividad de los miembros. Todos deben saber exactamente cuáles son sus responsabilidades, cuáles son sus objetivos comunes y cómo hacer todo lo posible para ayudar al equipo a progresar. Si se dirige un equipo, definitivamente necesitará compartir y recibir información del cliente. Tener un CRM es fundamental para tener una visión compartida de los leads entrantes, la etapa de avance del lead, la tasa de conversión, la atención al cliente y las acciones de retención. CRM lo ayuda a automatizar procesos repetitivos como el envío de correos electrónicos y garantizar que cada miembro del equipo tenga una visión clara del negocio (Wellmann et al., 2020).

Entre otras herramientas útiles para coordinar el equipo y gestionar la eficiencia, evitando caer en el cuadrante 4 de la matriz de Eisenhower: Slack: es una aplicación que permite compartir archivos, chatear, gestionar proyectos grupales, realizar videollamadas e integrar espacios en la nube como Dropbox y Google Docs. También hay una versión gratuita y es perfecta para mantener las tareas bajo control, especialmente si administras un equipo en el trabajo inteligente. Trello: un excelente reemplazo para Slack, Trello le permite crear listas de tareas pendientes, compartir información y diseñar incluso proyectos complejos. Pizarra en tiempo real: es una pizarra gratuita y multifuncional donde puede ingresar información para compartir con el equipo (Pan et al.,2018).

Estas herramientas, combinadas con el poder de CRM, le permitirán: Gestionar el equipo de la mejor forma posible: todo el mundo conocerá el avance de un proyecto y qué cosas deben hacer, asignándole tareas. Asistir al cliente:

mejorar la atención y retención del cliente, implementando acciones automáticas y facilitando el flujo de trabajo. Optimiza tiempos, evitando desperdiciar energía con comunicaciones voladoras en WhatsApp (Biere et al., 2020).

Sobre la resolución de problemas significa organizar el trabajo de un equipo también requiere cierta inclinación a la resolución de problemas. Para comprender cómo abordar un problema de la manera correcta, puede aplicar los pasos de este modelo: Definir el problema: Identificar el problema a resolver. Analízalo, si es necesario, "visualizándolo" con un mapa mental. Para su mapa mental, puede utilizar software como iMindMap y MindMeister. Mida el problema: identifique el impacto que este problema tiene en usted y su equipo. Establezca metas que se adhieran al acrónimo SMART. Un objetivo Inteligente es específico, medible, alcanzable, relevante y cronometrado. Identificar las causas fundamentales del problema y definir cuáles puede controlar y cuáles están fuera de control es primordial. De esta manera puede actuar sobre estos factores para evitar que el problema vuelva a suceder. Elija una estrategia bien

Igualmente, se entiende por la **planificación de trabajo remoto** que es un plan de trabajo en la cual se debe tener en cuenta la Identificación de equipos de trabajo y el Establecimiento de metodologías del trabajo remoto (Boyer, 2020). La práctica del trabajo a distancia (trabajo a distancia o teletrabajo) se refiere a empresas que emplean personal que puede trabajar fuera de la oficina, en cualquier lugar elegido (alrededor del 80% decide trabajar desde casa principalmente) Algunas empresas pueden tener a toda su fuerza laboral trabajando desde casa, mientras que otras pueden tener una política de trabajo a distancia o de trabajo flexible, lo que significa que los empleados pueden trabajar de forma remota a tiempo parcial establecido (una o más veces a la semana o un cierto número de días al mes (Chou, 2021).

Es importante subrayar algunas diferencias fundamentales entre el trabajo a distancia y el trabajo autónomo. Es cierto que tanto los trabajadores remotos como los autónomos pueden optar por trabajar desde casa, y una empresa puede decidir contratar tantos trabajadores remotos como autónomos; sin embargo, no son exactamente iguales. Aquí porque: Trabajador remoto, En la

nómina de la empresa, a tiempo completo o parcial. Por lo general, tiene derecho a prestaciones como vacaciones, bajas por enfermedad y cotizaciones al seguro. Por contrato, es posible que no pueda trabajar simultáneamente para otras empresas. Persona de libre dedicación. No está en la nómina de la empresa. Normalmente contratado para trabajar en un proyecto (la duración varía según el acuerdo entre la empresa y el profesional independiente) a través de sitios web independientes. No tiene derecho a prestaciones como vacaciones y baja por enfermedad. Trabajador autónomo que gestiona sus propias contribuciones fiscales (Higham, et al., 2019).

También es necesario hacer cambio en la dinámica familiar, En el pasado, la regla era que un padre soltero trabajara. Actualmente, no solo ambos padres trabajan, sino que estamos viendo un aumento en las familias monoparentales. Trabajar desde casa permite a las familias mantener estables sus ingresos y tener más flexibilidad en sus horarios, en beneficio de sus hijos (Roth y Aasen, 2018).

Igualmente, el crecimiento de empresas a distancia, Las grandes empresas de tecnología, como Amazon, han demostrado que es posible mantener el éxito con una configuración remota. Las empresas globales que han logrado con éxito una configuración de trabajo remoto han inspirado a muchas pequeñas y medianas empresas y nuevas empresas a hacer lo mismo. Han visto los beneficios de una mayor flexibilidad, acceso a un grupo de talentos más grande y menores costos generales (Lewis et al., 2021).

También significa mejor acceso a una fuerza laboral global, en lugar de contratar dentro de su región, los empleadores ahora tienen acceso a un mercado global para trabajadores calificados, todos disponibles en línea. Esto implica también repensar la oficina después del COVID-19, La pandemia de COVID-19 ha obligado a muchas empresas a adaptarse a las prácticas de trabajo remoto; Es natural preguntarse qué papel jugará la oficina física post-virus y qué tendencias darán forma al futuro del trabajo. tiene que ver con la flexibilidad (Wu, 2018). Es muy probable que la flexibilidad y la capacidad (y disposición) para adaptarse jueguen un papel importante en el éxito de las

organizaciones. Antes de que la vacuna sea accesible a nivel mundial, la clave será ofrecer la opción de trabajar desde casa para tranquilizar al personal sobre su seguridad (Hudgins, 2019).

Las empresas también deberán tener en cuenta la actitud de los empleados hacia el nuevo estilo de vida que determina el trabajo a distancia cuando se encuentren definiendo la dinámica de la oficina post-COVID-19. Actitud cambiante, El 80% de los empleados disfruta trabajar desde casa. El 41% dice que ha sido mucho más productivo que en la oficina. El 28% fue tan productivo como trabajar desde la oficina. En definitiva, la valoración del trabajo a distancia es algo que cada vez más empresas necesitarán incluir como parte integral de los beneficios ofrecidos a los empleados (Acharibasam y Wynn, 2018). Para las empresas que decidan reabrir sus oficinas antes de que la vacuna esté disponible para todos, también será fundamental adecuar los espacios de oficinas, así como limitar el número de personal dentro del área de trabajo escalonando el número de personas autorizadas para regresar (Latha et al., 2019).

Los beneficios de Smart Working son diferentes para empleadores y empleados. Ahora explicaremos estos beneficios en dos secciones distintas. Dentro de los beneficios del trabajo inteligente para empleadores, mayor productividad: el 77% de los empleados que trabajan desde casa dicen que son más productivos, menos ausencias: el 56% dice que trabajar desde casa redujo sus ausencias, más talentos: sin límites geográficos, mayor atención a la dimensión global: sin costos relacionados con el espacio de trabajo, aumentar la adquisición de talento: el 75% dice que el trabajo remoto es una de las mejores formas de atraer empleados. menos brechas de habilidades: la contratación global reduce las brechas de conocimiento de los empleados, reducción de la rotación de empleados: el 79% de los gerentes dice que el teletrabajo y los horarios flexibles son la estrategia de retención de personal más efectiva (Benabdelouahab et al., 2019).

Dentro de los Beneficios del trabajo remoto para empleadores se cuenta con productividad incrementada, En pocas palabras, el personal es más

productivo cuando trabaja fuera de la oficina. En particular, aquellos cuyo trabajo es particularmente complejo y requiere poca interacción con las partes interesadas, informan que son mucho más productivos cuando trabajan desde casa. Reducción de ausencias del personal, El trabajo remoto ofrece a las personas la oportunidad de conciliar la vida privada y el trabajo con mayor facilidad. Por ejemplo, una persona puede trabajar por la mañana, asistir a una reunión de padres / maestros sin tener que solicitar ningún permiso y luego ir a casa para terminar sus proyectos. (Gernez et al., 2020).

Contar con la posibilidad de un grupo de talentos más grande, si una empresa está ubicada en un lugar escasamente poblado, seguramente enfrentará limitaciones a la hora de contratar talento. Pero, como todos sabemos, se pueden encontrar personas con talento en todas partes: las empresas remotas no están limitadas por su ubicación geográfica y pueden usar esto en su beneficio. Las empresas pueden aprovechar las habilidades de los trabajadores remotos, en todo el mundo, al tener acceso a un grupo de talentos mucho más grande (Allen et al., 2021)

Mayor atención a la dimensión global, en una era en la que la interconexión está creciendo a un ritmo impresionante, gracias a la globalización, las empresas necesitan pensar globalmente, buscando candidatos talentosos que tengan una perspectiva internacional y hablen varios idiomas. La contratación remota lo hace posible con la oportunidad de contratar desde cualquier parte del mundo. Cree una fuerza laboral 24 horas al día, 7 días a la semana. en lugar de contratar empleados para los turnos de trabajo, las empresas pueden crear una fuerza laboral global las 24 horas del día, los 7 días de la semana. Al tener personas trabajando en diferentes zonas horarias, los clientes pueden obtener la ayuda que necesitan en cualquier momento del día; esto sin duda tiene un efecto positivo en el nivel de satisfacción con el servicio al cliente y el soporte técnico (Burgio et al., 2020).

Reducción de costos operativos, cuando las empresas invierten en su fuerza laboral de forma remota, reducen la necesidad de espacio físico de oficina y, como resultado, recortan los costos resultantes. No solo el alquiler del espacio

en sí, sino también la luz, el agua, el material de oficina, el mobiliario, el café y los snacks, así como las inevitables reparaciones. Los únicos costos generales que las empresas deben considerar son las herramientas digitales que utilizan para comunicarse y colaborar, y muchas de ellas son gratuitas en línea. Pepe y Scaioni, 2018).

Dentro de las **dimensiones de la planificación** del trabajo remoto, se cuenta con la Identificación de equipos de trabajo.

Significa buscar un equipo de personas que se comprometan a cumplir las exigencias pese a no tener un jefe en forma física que vigilen su labor sus elementos son: facilidad del trabajo remoto, Compromiso de los trabajadores, Simplificación del trabajo, Programación del trabajo (Tapasco y Giraldo ,2020). Esto implica: Nivel de facilidades del trabajo remoto. Se refiere al grado de facilidad que otorga el trabajo en equipo remoto (Gasparini y Foschiatti, 2020). También implica el grado de Compromiso de los trabajadores, igualmente se refiere hasta que medida el trabajador remoto desarrolla su compromiso frente a la empresa (Irigoyen, 2021). También tiene que ver con la Simplificación del trabajo, el cual indica hasta que medida el trabajo remoto simplifica un trabajo designado para cumplir en forma presencial (Sandoval, 2020). También tiene que ver con la programación del trabajo, Implica enmarcar la importancia de programar un trabajo, más aún cuando se piensa aplicar en forma remota (Roque et al.,2020).

Referente a la segunda dimensión tiene que ver con Establecimiento de metodologías del trabajo remoto, Se refiere a la descripción de los posibles métodos de trabajos remotos a aplicarse en la empresa; estos pueden ser: uso de equipos de tecnología, comunicación fluida, Nivel de uso de la Metodología Scrum, Nivel de aplicación de la metodología Reuniones 1 a1 (Tuesta et al., 2021). Sus indicadores son; Nivel de uso de equipos de tecnología el cual es refiere a los equipos de tecnología como son, Pc, celulares, impresoras etc. Que deben usarse en el trabajo remoto (Benavides et al.,2021). El grado de fluidez de comunicación, también se refiera a la importancia del desarrollo de comunicación interpersonal de los trabajadores pese a estar ausentes físicamente (Fernández, 2021).

El nivel de uso de la Metodología Scrum que es considerado una colección de procesos para la gestión de proyectos, que permite centrarse en la entrega de valor para el cliente y la potenciación del equipo para lograr su máxima eficiencia, dentro de un esquema de mejora continua ((Acurio y Coaquira, 2021). También está el nivel de aplicación de la metodología Reuniones 1 a1 el cual son espacios de conversación informal entre un miembro del equipo y su líder para hablar de sus retos, desempeño y expectativas de cada uno y construir una relación sincera con bastante comunicación (Alegría. s.f).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Enfoque: Cuantitativa

En la presente investigación se aplicó el enfoque cuantitativo. La investigación cuantitativa se caracteriza por hacer sus análisis con datos numéricos, contables o computables (Hernández y Mendoza, 2018).

Diseño de investigación: No Experimental de corte transaccional

Un estudio no experimental consiste en analizar los fenómenos sin hacer alguna modificación se estudia en su estado natural (Hernández y Mendoza, 2018).

Nivel: Descriptivo

Fue una investigación descriptiva simple. Los estudios descriptivos buscan hacer un análisis de los fenómenos estudiados, así como se encuentran en la realidad objetiva (Hernández y Mendoza, 2018).

Tipo de Investigación: Básica

Así mismo fue una investigación básica porque ha corroborado a las teorías existentes de la variable Planificación del trabajo remoto, la característica de este tipo de investigación es que se basa únicamente en fundamentos teóricos sin considerar el propósito real. Según Hernández y Mendoza (2018), la investigación pura es el estudio de problemas, dedicado a encontrar conocimiento. Su propósito es formar nuevos conocimientos o modificar principios teóricos existentes y aumentar el conocimiento científico.

Método: Hipotético deductivo

Se parte de una hipótesis o un supuesto que a través de un estudio se llega a comprobar dicha afirmación. (Hernández y Mendoza, 2018)

3.2 Variables y operacionalización

Tabla 1 *Operacionalización de la variable*

Ver en Anexos

La variable estudiada fue Planificación del trabajo remoto.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Una población es toda agrupación donde se desea obtener conclusiones, en investigación, una población no siempre son personas (Hernández y Mendoza, 2018).

La población se obtuvo con la información brindada por los socios estratégicos, durante las reuniones y foros desarrollados.

Para la investigación se tomó 2600 como población de trabajadores del sector telecomunicaciones.

Muestra

Una muestra se define como un conjunto más pequeño de datos que un investigador elige o selecciona de una población más grande utilizando un método de selección predefinido. Estos elementos se conocen como puntos de muestreo, unidades de muestreo u observaciones (Hernández y Mendoza, 2018).

La muestra obtenida fue 93.

Muestreo

Para la presente investigación se aplicó el muestreo probabilístico de aleatoria simple. Al respecto Hernández y Mendoza (2018) expresa que el muestreo aleatorio simple es una técnica de muestreo en la que todos los elementos que componen el universo (y por lo tanto contenidos en el marco principal) tienen la misma probabilidad de ser seleccionados como muestra. El proceso de muestreo utilizado en esta técnica es equivalente a una lotería entre individuos en el universo: asignamos un boleto a cada persona, ponemos el boleto en la urna y luego comenzamos a sacar boletos al azar. Todas las personas que saquen votos de las urnas formarán una muestra. Evidentemente, en la práctica, estos métodos pueden automatizarse mediante el uso de programas informáticos.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

Para la presente investigación se tomó como técnica a la encuesta.

Esta encuesta es una técnica que recopila datos e información proporcionados por un grupo de personas sobre sí mismos o relacionados con un tema o tema en particular, lo que será de interés para la investigación propuesta (Hernández y Mendoza, 2018).

Se tomó como instrumento el cuestionario.

El Instrumentos que se empleó para la recolección de datos fue el cuestionario.

El cuestionario está diseñado para recopilar información sobre las opiniones y actitudes de las personas, así como información sobre los logros de las personas como resultado del proceso educativo. De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), el cuestionario es conjunto de preguntas sobre una o más variables a medir. Debe ser coherente con el planteamiento de la pregunta, objetivos y la hipótesis

Validez

La validez de contenido se refiere a la medida en que la medición cubre la mayor dimensión del concepto investigado, por lo que, si se consideran todos los aspectos relacionados con el concepto investigado, la herramienta es efectiva en términos de su contenido.

Para la validez se recurrió a tres expertos cuyos resultados se puede observar en el cuadro siguiente:

Tabla 2

Resultados de expertos para la validez del cuestionario Planificación del trabajo remoto.

	Experto	Resultado
1	Dr. Edgar Laureano Lino Gamarra	Aplicable
2	Dr. Jesús Romero Pacora	Aplicable
3	Mg. Elmer Montañez Vega	Aplicable

Confiabilidad

Se refiere al análisis de consistencia interna, con el objeto de dotar de significación a las preguntas del cuestionario. Para ello se suele calcular el coeficiente alfa de Cronbach, que está basado en la correlación Inter elementos promedio y asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados.

Mediante una prueba piloto a 20 trabajadores se procedió a ejecutar el coeficiente del alfa de cronbach

Tabla3

Estadístico de fiabilidad de la variable Planificación del trabajo remoto.

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos

Se puede ver que el valor de Alfa de Cronbach es de 0.897, el cual indica que el cuestionario posee una confiabilidad muy alta.

3.5 Procedimientos

La información se recolectó a través un cuestionario en formato virtual hecho en Google Forms, con ítems respecto a cada dimensión de ambas variables. igualmente, se solicitó los permisos respectivos de las instituciones educativas en el que laboran los docentes que conforman la muestra de estudio.

3.6 Método de análisis de datos

Se realizó a través de un análisis descriptivo.

Análisis descriptivo

Se realizó mediante tablas de frecuencias y porcentajes extraídos de spss, donde se puede visualizar los niveles de las variables con sus respectivas dimensione, en tablas y gráficos que pueden ser de barras o circulares.

3.7 Aspectos éticos

El aspecto ético dentro de la investigación está estrechamente relacionado con la originalidad. Por tanto, la investigación es un ejercicio mental además de su sistematización en el campo de la investigación, además obedece de praxis de los valores, por lo que prima el principio de honestidad durante el desarrollo de la aplicación del instrumento a la unidad de análisis. A partir del proceso del procesamiento de la información, las conclusiones y recomendaciones obedecen a los principios del método, es decir, la validez de la investigación está sujeto al método de investigación – acción docente.

Responsabilidad y compromiso de operar la información recopilada, que será utilizada para fines estrictos de investigación.

IV RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Tabla 4

Distribución de la variable Planificación del trabajo remoto

Planificación del trabajo remoto (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	29	31,2	31,2	31,2
	Intermedia	51	54,8	54,8	86,0
	Alta	13	14,0	14,0	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

Planificación del trabajo remoto (Agrupada)

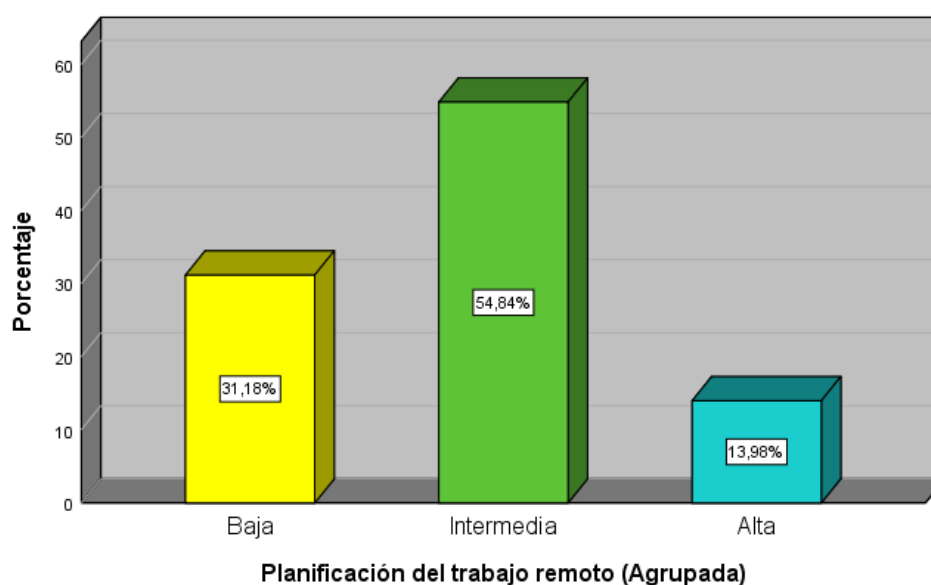


Figura 1, Niveles de Planificación del trabajo remoto

En la tabla se puede ver que del total de los encuestados el 31.18% presenta como nivel bajo de planificación de trabajo remoto, el 54, 84% presenta el nivel intermedio y el 13,98% expone un nivel alto. Se puede apreciar que el nivel que

predomina es el nivel intermedio por lo que se afirma que la variable Planificación del trabajo remoto expone un nivel intermedio.

Tabla 5

Distribución de la dimensión Identificación de equipos de trabajo

Identificación de equipos de trabajo (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	30	32,3	32,3	32,3
	Intermedia	45	48,4	48,4	80,6
	Alta	18	19,4	19,4	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

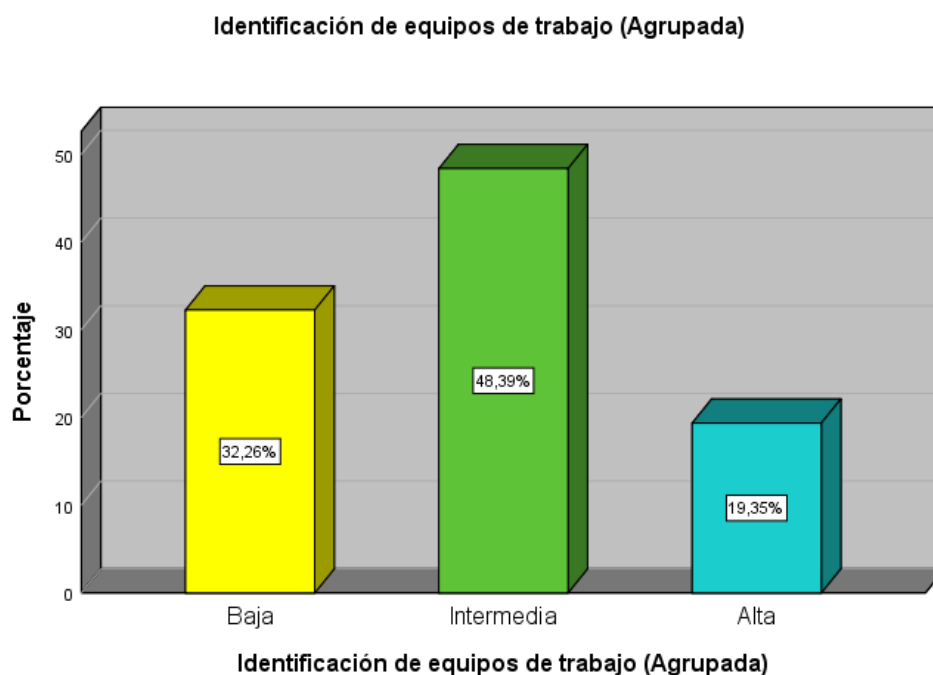


Figura 1, Niveles de Identificación de equipos de trabajo

En la tabla se puede ver que del total de los encuestados el 32.26% presenta como nivel bajo de Identificación de equipos de trabajo, el 48,39% presenta el nivel intermedio y el 19,35% expone un nivel alto. Se puede apreciar que el nivel que predomina es el nivel intermedio por lo que se afirma que la dimensión Identificación de equipos de trabajo expone un nivel intermedio

Tabla 6

Distribución de la dimensión Establecimiento de metodologías del trabajo remoto

Establecimiento de metodologías del trabajo remoto (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	28	30,1	30,1	30,1
	Intermedio	52	55,9	55,9	86,0
	Alto	13	14,0	14,0	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

Establecimiento de metodologías del trabajo remoto (Agrupada)

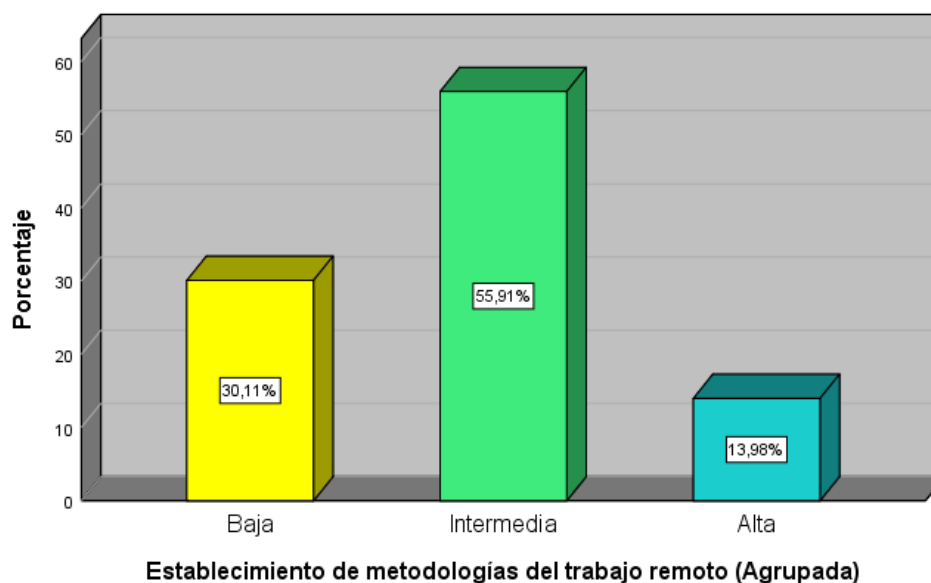


Figura 1, Niveles de Establecimiento de metodologías del trabajo remoto

En la tabla se puede ver que del total de los encuestados el 30.11% presenta como nivel bajo de Establecimiento de metodologías del trabajo remoto, el 55,91% presenta el nivel intermedio y el 13,98% expone un nivel alto. Se puede apreciar que el nivel que predomina es el nivel intermedio por lo que se afirma

que la dimensión Establecimiento de metodologías del trabajo remoto expone un nivel intermedio.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo a la hipótesis general, los resultados descriptivos indican que del total de los encuestados el 31,18% presenta como nivel bajo de planificación de trabajo remoto, el 54,84% presenta el nivel intermedio y el 13,98% expone un nivel alto. Se puede apreciar que el nivel que predomina es el nivel intermedio por lo que se afirma que la variable Planificación del trabajo remoto expone un nivel intermedio. Este hallazgo es similar a los resultados de Cerra (2020) en su investigación el objetivo es establecer un nivel de planificación cuyos resultados fueron: nivel bajo corresponde al 7,7% de los encuestados, nivel intermedio corresponde a 65,4% de los encuestados y el nivel alto corresponde al 26,90% concluyendo que el nivel fue de término intermedio. También coincide con Aranda (2018), en su investigación sobre optimización del nivel de planificación en la empresa Pomalca SAA. Sus resultados indican que el 29,66% de los encuestados presenta como nivel bajo, el 46,15% presenta el nivel intermedio y el 24,19% presenta como nivel alto, concluyendo que el nivel de planificación del trabajo es de nivel intermedio. Al igual que en el artículo científico de Quispe et al. (2021), que expresó que la planificación es medible mediante niveles y que implica una serie de acciones realizadas para lograr un objetivo específico, así también sustentó que la planificación es considerada como un conjunto de procedimientos y estrategias que se siguen para lograr determinados objetivos. Asimismo, también es similar a lo que sustentó Pérez (2021) Quién menciona que planificar significa predecir eventos que pueden representar amenazas u oportunidades, de esta forma, se busca reducir el impacto negativo de estas emergencias y promover el impacto positivo. En otras palabras, planificar no solo significa definir un plan de acción, sino también minimizar los daños y maximizar la eficiencia. También es congruente a la teoría de Boyer (2020) quien mencionó que la planificación de trabajo remoto es un plan de trabajo en la cual se debe tener en cuenta la Identificación de equipos de trabajo y el Establecimiento de metodologías del trabajo remoto. También es congruente con lo que expresó Chou (2021) quien expreso que dentro de la planificación remota se considera

trabajadores que laboran desde su casa, mientras que otras pueden tener una política de trabajo a distancia o de trabajo flexible, lo que significa que los empleados pueden trabajar de forma remota a tiempo parcial establecido.

También es igual con Acharibasam y Wynn (2018) El 80% de los empleados disfruta trabajar desde casa. El 41% dice que ha sido mucho más productivo que en la oficina. El 28% fue tan productivo como trabajar desde la oficina. En definitiva, la valoración del trabajo a distancia es algo que cada vez más empresas necesitarán incluir como parte integral de los beneficios ofrecidos a los empleados. También concuerda con Benabdelouahab et al. (2019) Dentro de los beneficios del trabajo inteligente para empleadores, mayor productividad: el 77% de los empleados que trabajan desde casa dicen que son más productivos, menos ausencias: el 56% dice que trabajar desde casa redujo sus ausencias, más talentos: sin límites geográficos, mayor atención a la dimensión global: sin costos relacionados con el espacio de trabajo, aumentar la adquisición de talento: el 75% dice que el trabajo remoto es una de las mejores formas de atraer empleados. menos brechas de habilidades: la contratación global reduce las brechas de conocimiento de los empleados, reducción de la rotación de empleados: el 79% de los gerentes dice que el teletrabajo y los horarios flexibles son la estrategia de retención de personal más efectiva.

De acuerdo a la hipótesis específica 1, los resultados descriptivos indican que, este hallazgo es similar a los resultados del total de los encuestados el 32,26% presenta como nivel bajo de Identificación de equipos de trabajo, el 48,39% presenta el nivel intermedio y el 19,35% expone un nivel alto. Se puede apreciar que el nivel que predomina es el nivel intermedio por lo que se afirma que la dimensión Identificación de equipos de trabajo expone un nivel intermedio. Este hallazgo es similar a los resultados de a Balta (2018) en su tesis que se trazó como objetivo establecer el nivel de planificación y en cuyos resultados expresó que el 24,39% expresa un nivel bajo de planificación de trabajo, el 45,71% presenta el nivel promedio y el 29,9% presenta el nivel alto, concluyó que existe un nivel intermedio de planificación. También concuerda con las teorías de Tapasco y Giraldo (2020) quien expresaron que la Identificación de

equipos de trabajo significa buscar un equipo de personas que se comprometan a cumplir las exigencias pese a no tener un jefe en forma física que vigilen su labor. sus elementos son: facilidad del trabajo remoto, Compromiso de los trabajadores, Simplificación del trabajo, Programación del trabajo, también apoya al concepto de Gasparini y Foschiatti (2020), quien mencionó que los niveles de facilidades del trabajo remoto se refieren al grado de facilidad que otorga el trabajo en equipo remoto. Es congruente también con Sandoval (2020) quien expresó que la simplificación de trabajo Indica hasta que medida el trabajo remoto simplifica un trabajo designado para cumplir en forma presencial. También apoya a Roque et al. (2020) cuando mencionó que Nivel de uso de equipos de tecnología son la aplicación de los equipos de tecnología como son, Pc, celulares, impresoras etc. Que deben usarse en el trabajo remoto.

Asimismo, concuerda con las teorías de Biere (2020) y Higham (2020) expresaron que la Identificación de equipos de trabajo y puede ser medidos por niveles, mide las facilidades del trabajo remoto, al grado de facilidad que otorga el trabajo en equipo remoto. También implica el grado de Compromiso de los trabajadores, igualmente se refiere hasta que medida el trabajador remoto desarrolla su compromiso frente a la empresa. También concuerda con Latha (2019); Lei (2021) y Lewis et al. (2020) los cuales indican que el trabajo remoto es medible cuantitativamente dentro de los cuales está la programación del trabajo, Implica enmarcar la importancia de programar un trabajo, más aún cuando se piensa aplicar en forma remota. Además, indicaron que La programación de trabajos es el proceso de preparación y gestión de la producción para garantizar que se ejecute de forma eficaz y cumpla con los plazos. La programación del trabajo incluye la preparación de pedidos, el cálculo del tiempo de trabajo involucrado, la obtención de documentos técnicos, la organización de los materiales y la preparación de las operaciones de transporte y envío.

También concuerda con Wellmann et al. (2020). porque dentro de los beneficios del trabajo remoto para empleadores es necesario identificar el equipo de trabajo que ayuda el incremento de la productividad, En pocas palabras, el personal es más productivo cuando trabaja fuera de la oficina. En particular,

aquellos cuyo trabajo es particularmente complejo y requiere poca interacción con las partes interesadas, informan que son mucho más productivos cuando trabajan desde casa. Reducción de ausencias del personal, El trabajo remoto ofrece a las personas la oportunidad de conciliar la vida privada y el trabajo con mayor facilidad.

De acuerdo a la hipótesis específica 2, los resultados descriptivos indican que del total de los encuestados el 30,11% presenta como nivel bajo de Establecimiento de metodologías del trabajo remoto, el 55,91% presenta el nivel intermedio y el 13,98% expone un nivel alto. Se puede apreciar que el nivel que predomina es el nivel intermedio por lo que se afirma que la dimensión Establecimiento de metodologías del trabajo remoto expone un nivel intermedio. Este hallazgo es similar a los resultados de Moreno (2019) en su investigación sobre planeación de trabajo remoto, en sus resultados expresó que 31,54% de los encuestados expresa un nivel bajo, el 43,33% presenta un nivel intermedio y el 25,13% presenta el nivel bajo, concluyendo que el nivel de dicha variable es de termino intermedio. Estos resultados apoyan la teoría de Tuesta et al. (2021), quien expresó que el Establecimiento de metodologías del trabajo remoto se refiere a la descripción de los posibles métodos de trabajos remotos a aplicarse en la empresa; estos pueden ser: uso de equipos de tecnología, comunicación fluida, Nivel de uso de la Metodología Scrum, Nivel de aplicación de la metodología Reuniones 1 a1.

Asimismo concuerda con (Fernández, 2021) quien expresó que el grado de fluidez de comunicación es a la importancia del desarrollo de comunicación interpersonal de los trabajadores pese a estar ausentes físicamente. También concuerda con la teoría de Acurio y Coaquira (2021) sobre el nivel de uso de la Metodología Scrum, el cual puede medirse tomando en cuenta la colección de procesos para la gestión de proyectos, que permite centrarse en la entrega de valor para el cliente y la potenciación del equipo para lograr su máxima eficiencia, dentro de un esquema de mejora continua. También concuerda con la teoría de Alegría (s.f) sobre Nivel de aplicación de la metodología Reuniones 1 a1 1 los cuales pueden ser medidos tomando en cuenta los espacios de conversación informal entre un miembro del equipo y su líder para hablar de sus retos,

desempeño y expectativas de cada uno y construir una relación sincera con bastante comunicación.

Así como las teorías de Sandoval (2020) ; Roth et al. (2018) y Roque (2020) que habla que los elementos de establecimiento de metodologías del trabajo remoto son: Nivel de uso de equipos de tecnología indicando que ya se viene utilizando los equipos tecnológico como son PC, softwares de seguridad , softwares de control administrativo el cual es refiere a los equipos de tecnología como son, etc. que vienen utilizándose en el trabajo remoto, También se refiere al grado fluidez de comunicación, en qué medida la comunicación ayuda en el planificación del trabajo remoto.

VI. CONCLUSIONES

Primero

Después de haber realizado las pruebas estadísticas, se ha logrado el objetivo general, por tanto se determinó que la variable; Planificación del trabajo remoto expone un nivel intermedio (54, 84%). Confirmando que la planificación no está del todo bien, es decir, no es bajo ni alto, Así mismo, se evidenció que algunos colaboradores no reciben apoyo por parte de la empresa, y aún no se adaptan a la nueva modalidad de trabajo remoto, que les dificulta cumplir al 100% con sus actividades y objetivos.

Segundo

Habiendo culminado las pruebas estadísticas, se pudo alcanzar el objetivo específico 1, por tanto, se estableció que la dimensión; Identificación de equipos de trabajo expone un nivel intermedio (48,39%), dónde encontramos que el Nivel de facilidades del trabajo remoto, así como el Grado de Compromiso de los trabajadores, la simplificación del trabajo y la Programación del trabajo poseen un nivel intermedio, esto quiere decir que la empresa debe programar mejor sus estrategias y modalidades de trabajo hacia los colaboradores, ya que se evidenció que ellos no cuentan con un compromiso correcto hacia la compañía ni con el equipo, por ello no se simplifica el trabajo y no hay un eficiente trabajo en equipo.

Tercero

Luego de haber obtenido los resultados, se logró el objetivo específico 2, por tanto, se identificó que la dimensión, Establecimiento de metodologías del trabajo remoto expone un nivel intermedio (55,91%). Así como también, El nivel de uso de equipos de tecnología, El grado de fluidez de comunicación, Nivel de uso de la Metodología Scrum y el Nivel de aplicación de la metodología Reuniones 1 a1 también se encuentran en un nivel intermedio. Encontramos que

los colaboradores no tenían las herramientas de trabajo al 100% a su disposición, así como también requerían absolver sus dudas y no tenían el apoyo ni la comunicación con el jefe inmediato, así como también se reflejó que los colaboradores no se adaptaron del todo a las nuevas metodologías aplicadas.

VII. RECOMENDACIONES

Primero

Conociendo que hay un nivel intermedio de Planificación del trabajo remoto en las empresas, se recomienda implementar un programa de mejora de planificación remota, que consista en aplicar estrategias virtuales de planificación laboral, elevando su nivel mediante la Identificación de equipos de trabajo y el Establecimiento de metodologías del trabajo.

Segundo

Teniendo conocimiento que hay un nivel intermedio de Identificación de equipos de trabajo en las empresas, se recomienda implementar un programa de capacitación del personal competente sobre temas de Identificación de equipos de trabajo; mediante la mejora del nivel de facilidades del trabajo remoto, mejorando el Grado de Compromiso de los trabajadores, mejorando la simplificación del trabajo y mejorando la Programación del trabajo. Así como también realizar talleres de habilidades blandas y pasión por el servicio.

Tercero

Habiendo conocido que hay un nivel intermedio de Establecimiento de metodologías del trabajo remoto, en las empresas de Telecomunicación, se recomienda elevar el nivel de uso de equipos de tecnología, Facilitando las herramientas de trabajo hacia el equipo, también es importante tener comunicación fluida, a través foros con el equipo, dónde podamos seguir conociendo las nuevas estrategias, como la metodología SCRUM, con ello se deben realizar reuniones diarias, dónde se establezca una comunicación efectiva que permita la confianza entre todos los integrantes del equipo y el jefe inmediato.

REFERENCIAS

- Andika, A., & Susanti, F. (2018). Pengaruh Marketing Mix Terhadap Keputusan Pembelian Parfum di Azzwars Parfum Lubeg Padang. DOI: 10.31227/osf.io/upgc3
- Acharibasam, J., & Wynn, R. (2018). The importance of cultural awareness when planning and implementing telepsychiatric services in rural and remote areas. DOI: 10.22605/RRH4724
- Acurio, E., & Coaquira, Á. (2021). Construcción de un aula virtual Moodle 3.8 con metodología PACIE y proceso SCRUM para el colegio María Jesús de Juliaca en tiempos de COVID-19. 593 Digital Publisher CEIT, 6(1), 37-52. DOI: org/10.33386/593dp.2021.2-1.400
- Aranda, A. (2018). Estrategia organizacional para mejorar la planificación del trabajo de la empresa agroindustrial Pomalca SAA
- Alegría. (s.f). Metodologías de trabajo remoto efectivas, Reuniones 1a1. Alegría. <https://blog.alegra.com/metodologias-de-trabajo-remoto/>
- Allen, S., & Williams, P. (2021). Remote Oral Doctoral Dissertation Defenses in Management, Leadership, and Business: Benefits, Pedagogy, and Practices. Management Teaching Review, 23792981211013024. DOI: org/10.1177/23792981211013024
- Baldeon , K. (2020). Trabajo remoto y su relación con la eficiencia del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Junín 2020.
- Balta, J. (2021). La planificación estratégica y su importancia en la toma de decisiones en la Empresa JM&V Consultores SAC.
- Benabdelouahab, T., Lebrini, Y., Boudhar, A., Hadria, R., Htitiou, A., & Lionboui, H. (2019). *Monitoring spatial variability and trends of wheat grain yield over the main cereal regions in Morocco: a remote-based tool for planning and adjusting policies*. Geocarto International, 1-20. DOI: org/10.1080/10106049.2019.1695960

- Benavides, F. , Amable, M., Cornelio, C., Vives, A., Milián, L. , Barraza, D., ... & Delclos, J. (2021). *El futuro del trabajo tras la COVID-19: el papel incierto del teletrabajo en el domicilio*. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, 46. DOI: 10.1590/2317-6369000037820
- Biere , R. Arellano Ramos, B., & Roca Cladera, J. (2020). *Can Planning Mitigate UHI? A “Remote Sensing” and “Local Climate Zones” Analysis for Barcelona*. In *Planning Post Carbon Cities: 35th PLEA Conference on Passive and Low Energy Architecture, A Coruña, 1st-3rd September 2020: proceedings* (pp. 724-729). Universidade da Coruña. URI:<http://hdl.handle.net/2117/343154>
- Boyer (2020). *Service, Guía de Trabajo Remoto para Líderes*. Recuperado de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1062061/Guia_de_TR_para_Lideres.pdf
- Burgio, K., MacKenzie, C., Borrelle, S., Ernest, S., Gill, J., Ingeman, E., ... & White, E. (2020). *Ten Simple Rules for a successful remote postdoc*. DOI: [org/10.1371/journal.pcbi.1007809](https://doi.org/10.1371/journal.pcbi.1007809)
- Burgio, R., MacKenzie, M., Borrelle, B., Ernest, M., Gill, L., Ingeman, K. E., ... & White, E.(2020). *Ten Simple Rules for a successful remote postdoc*. DOI: [org/10.1371/journal.pcbi.1007809](https://doi.org/10.1371/journal.pcbi.1007809)
- Bustos, M., & Castrillo, M. (2020). *Luces y sombras de la regeneración urbana: perspectivas cruzadas desde Latinoamérica y Europa*. Revista INVI, 35(100), 1-19. DOI: doi.org/10.4067/S0718-83582020000300001
- Cerra, M. (2020). *Planificación estratégica a través de la diferenciación en servicios innovadores para AJ & JA Redolfi SRL* (Bachelor's thesis).
- Chou, P. (2021). *Transformational Leadership and Attitude Toward Enterprise Resource Planning System: A Perspective of Organizational Change*. In *Research Anthology on Digital Transformation, Organizational Change, and the Impact of Remote Work* (pp. 803-822). IGI Global.
- Coba, F. (2020). *Trabajo remoto en procesos no urgentes a consecuencia del brote del coronavirus (COVID-19) en el Perú y su aplicación continua*. Revista Oficial del Poder Judicial. Órgano de Investigación de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú, 11(13), 439-458. DOI: [org/10.35292/ropj.v11i13.53](https://doi.org/10.35292/ropj.v11i13.53)

- Craft, A.(2020). *Remote work in library technical services: Connecting historical perspectives to realities of the developing COVID-19 pandemic*. *Serials Review*, 46(3), 227-231. DOI: [org/10.1080/00987913.2020.1806658](https://doi.org/10.1080/00987913.2020.1806658)
- Diaz P. (2021). *Impacto del trabajo remoto en calidad del servicio educativo de docentes de la institución educativa Gastón María*, San Juan de Miraflores, 2020.
- Duxbury, N. (2020). *Cultural and creative work in rural and remote areas: An emerging international conversation*. *International Journal of Cultural Policy*, 1-15. DOI: [org/10.1080/10286632.2020.1837788](https://doi.org/10.1080/10286632.2020.1837788)
- Edquen J. (2020). *Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-Covid 19*. URL: <https://hdl.handle.net/20.500.12802/7612>
- Fernández, J. (2021). *Influencia del trabajo remoto en el desempeño laboral del personal administrativo de una empresa distribuidora de Chiclayo durante la pandemia Sars-Cov2*.
- Gasparini, L., & Foschiatti, C. (2020). *Asimetrías en la viabilidad del trabajo remoto*. *Económica*, 66, 015-015. DOI: [org/10.24215/18521649e015](https://doi.org/10.24215/18521649e015)
- Gernez, P., Palmer, C., Thomas, Y., & Forster, R. (2020). Remote Sensing for Aquaculture. *Frontiers in Marine Science*, 7, 1258.
- Guevara N. (2021). *Educación remota y el desempeño docente en la Institución Educativa San Juan–Morropón*.
- Higham, E., Hopkins, D., & Orchiston, C. (2019). The work-sociology of academic aeromobility at remote institutions. *Mobilities*. DOI: [org/10.7916/d8-1hp9-s426](https://doi.org/10.7916/d8-1hp9-s426)
- Hudgins, E. (2019). *Urban planning in remote, extreme environments (Doctoral dissertation, Columbia University)*. DOI: [/doi.org/10.5194/isprs-archives-XLII-2-W13-525-2019](https://doi.org/10.5194/isprs-archives-XLII-2-W13-525-2019)
- Irigoyen, (2021). *Estrategias de trabajo remoto para el desempeño del servidor público con discapacidad física en el Gobierno Regional de Lambayeque*.
- Latha, T., Naga, K., Cherukuri, S., & Prasad, M.(2019). *Remote sensing UAV/drone technology as a tool for urban development measures in APCRDA*. *The International Archives of the Photogrammetry, Remote*

Sensing and Spatial Information Sciences. DOI: [org/10.1007/s12517-021-08471-8](https://doi.org/10.1007/s12517-021-08471-8)

- Lei, X. (2021). *Land use planning in coastal areas based on remote sensing images and big data education resources extraction*. *Arabian Journal of Geosciences*, 14(11), 1-19. URI: See <https://ascopubs.org/go/authors/open-access> for reuse terms.
- Lewis, P., Amankwaa E., Makwani, H., Nsingo, M., Addison, E. C., Acquah, G. F., ... & Aggarwal, A. (2021). *Radiotherapy Planning and Peer Review in Sub-Saharan Africa: A Needs Assessment and Feasibility Study of Cloud-Based Technology to Enable Remote Peer Review and Training*. *JCO Global Oncology*, 7, 10-16. DOI: [org/10.31403/rpgo.v66i2260](https://doi.org/10.31403/rpgo.v66i2260)
- Martínez , Y. , Solano Latorre, L., Banguera Riascos, H., Joaquín Samboní, G., Díaz J., Garzón C., & Peña M. (2020). *Planificación familiar en mujeres de una institución educativa de la Ciudad de Popayán*, Colombia. *Revista Peruana de Ginecología y Obstetricia*, 66(3). DOI: [10.31428/10317/7772](https://doi.org/10.31428/10317/7772)
- Mattos, A., & Valderrama, F. (2019). *Métodos de planificación y control de obras*. Reverté.
- Moreno, F., & Mariño, P. (2019). *Planificación y optimización de redes ópticas en el Internet del futuro (Doctoral dissertation, Universidad Politécnica de Cartagena)*. DOI:[org/10.1051/mateconf/201817903024](https://doi.org/10.1051/mateconf/201817903024)
- Pan, Y., Chi, Z., Rao, Q., Sun, K., & Liu, N. (2018). *Modeling and simulation of mission planning problem for remote sensing satellite imaging*. In *MATEC Web of Conferences* (Vol. 179, p. 03024). EDP Sciences. DOI: <https://doi.org/10.46794/gacien.7.1.1061>
- Paredes, M., Cárdenas, V., & Palomino, A. (2021). *Habilidades directivas y planificación estratégica en una universidad peruana*. *Gaceta Científica*, 7(1), 17-22. DOI:[org/10.1080/22797254.2018.1444945](https://doi.org/10.1080/22797254.2018.1444945)
- Pepe, M., Fregonese, L., & Scaioni, M. (2018). *Planning airborne photogrammetry and remote-sensing missions with modern platforms and sensors*. *European Journal of Remote Sensing*, 51(1), 412-436. DOI: [org/10.37787/pakamuros-unj.v9i2.181](https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i2.181)
- Pérez L. (2021). *Competencias digitales y trabajo remoto en docentes del nivel inicial*, ciudad de Moyobamba, 2020.

- Quispe, A., Barboza, E., Gonzales, V., & Cacho, A. (2021). *Gestión de calidad en el trabajo remoto*. Revista Científica Pakamuros, 9(2), 43-57. DOI: org/10.1016/j.rx.2020.09.006
- Ribas, D., Del Riego, J., & Perendreu, J. (2021). *Papel del personal técnico superior en imagen para el diagnóstico durante la pandemia COVID-19: importancia de la organización y planificación en la primera línea*. Radiología, 63(1), 50-55. DOI: org/10.24039/cv202081766
- Romero, V., Palacios, J., García, S., Coayla, E., Campos, R., & Salazar, C. (2020). *Distanciamiento social y aprendizaje remoto*. Cátedra Villarreal, 8(1). DOI: org/10.32870/ap.v12n1.1791
- Roque Hernández, R., Guerra Moya, A., & López, A. (2020). *Programación individual, por pares o colectiva: ¿ cuál conviene utilizar en la universidad?* . Apertura (Guadalajara, Jal.), 12(1), 39-55. DOI: org/10.1186/s13007-018-0376-6
- Roth, L., Hund, A., & Aasen, H. (2018). *PhenoFly Planning Tool: flight planning for high-resolution optical remote sensing with unmanned areal systems*. Plant Methods, 14(1), 1-21. DOI: org/10.17583/rise.2020.5749
- Sala, F. J. A. (2020). *La educación secundaria en España en medio de la crisis del COVID-19*. RISE, 9(1), 53-78. DOI: org/10.15381/idata.v23i2.18633
- Sandoval-Ruiz, C. (2020). *Tecnología R-IEDs para ERNC, Teletrabajo y Mitigación de Impacto Ambiental*. Industrial Data, 23(2), 151-167. DOI:org/10.4067/S0718-07642020000100149
- Tapasco, O., & Giraldo, J. (2020). *Asociación entre posturas administrativas de directivos y su disposición hacia la adopción del teletrabajo*. Información tecnológica, 31(1), 149-160.
- Tuesta, J. Coronado, L., Pardo, C., & Salirrosas, S. (2021). *Niveles de ventas durante el Covid-19 una revisión sistemática en microempresas en Latinoamérica*. Anuario Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, 12, 280-286. URI: anuarioeco.uo.edu.cu/index.php/aeco/article/view/5192
- Wellmann, T., Lausch, A., Andersson, E., Knapp, S., Cortinovic, C., Jache, J., ... & Haase, D. (2020). *Remote sensing in urban planning: Contributions towards ecologically sound policies?* . Landscape and Urban Planning, 204, 103921. doi.org/10.1016/j.landurbplan.2020.103921

Wu, C., & Xiao, J. (2018, June). *A Trajectory Planning and Robot Arm Imitation Control System for Remote Signature Application*. In Proceedings of the 2nd International Conference on Advances in Image Processing (pp. 144-148). doi.org/10.1145/3239576.3239616

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de las variables

Título de la investigación: Planificación del trabajo remoto para empresas de telecomunicaciones, Lima, 2021			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM /PREGUNTA
Planificación del trabajo remoto Es un plan de trabajo en la cual se debe tener en cuenta la Identificación de equipos de trabajo y el Establecimiento de metodologías del trabajo remoto (Boyer, 2020).	Identificación de equipos de trabajo Significa buscar un equipo de personas que se comprometan a cumplir las exigencias pese a no tener un jefe en forma física que vigilen su labor sus elementos son: facilidad del trabajo remoto, Compromiso de los trabajadores, Simplificación del trabajo, Programación del trabajo (Tapasco y Giraldo ,2020).	Nivel de facilidades del trabajo remoto. Se refiere al grado de facilidad que otorga el trabajo en equipo remoto (Gasparini y Foschiatti, 2020).	Considero que las planificaciones para la identificación de equipos de trabajo facilitan las labores del personal administrativo de la empresa
		Grado de Compromiso de los trabajadores Se refiere hasta que medida el trabajador remoto desarrolla su compromiso frente a la empresa (Irigoyen, 2021).	La identificación de equipos de trabajo en el trabajo remoto involucra todas las gerencias de la empresa Los equipos de trabajo realizan sus labores de acuerdo a lo planificado para las labores administrativas
		Simplificación del trabajo, Indica hasta que medida el trabajo remoto simplifica un trabajo designado para cumplir en forma presencial (Sandoval, 2020).	Considero que la planificación del trabajo remoto simplifica las labores para el buen desempeño de los equipos de trabajo
		Programación del trabajo Implica enmarcar la importancia de programar un trabajo, más aún cuando se piensa aplicar en forma remota (Rogue et al.,2020).	Es preciso que las labores de los equipos de trabajo remoto permiten brindar el servicio según lo programado en la planificación
	Establecimiento de metodologías del trabajo remoto Se refiere a la descripción de los posibles métodos de trabajos remotos a aplicarse en la empresa; estos pueden ser: uso de equipos de tecnología, comunicación fluida Nivel de uso de la Metodología Scrum, Nivel de aplicación de la metodología Reuniones 1 a1 (Tuesta- et al., 2021)	Nivel de uso de equipos de tecnología Se refiere a los equipos de tecnología como son, Pc, celulares, impresoras etc. Que deben usarse en el trabajo remoto (Benavides et al.,2021).	El establecimiento de la metodología del trabajo remoto incorpora equipos de tecnología al personal administrativo
		El grado de fluidez de comunicación, Se refiere a la importancia del desarrollo de comunicación interpersonal de los trabajadores pese a estar ausentes físicamente (Fernández, 2021).	Produce una buena circulación de información sobre prioridades, roles y funciones. Utilizan redes sociales para reuniones recurrentes con los equipos para que se sientan acompañados
		Nivel de uso de la Metodología Scrum, Es considerado una colección de procesos para la gestión de proyectos, que permite centrarse en la entrega de valor para el cliente y la potenciación del equipo para lograr su máxima eficiencia, dentro de un esquema de mejora continua. (Acurio y Coaquira, 2021).	Aprovecha eficientemente del tiempo de cada colaborador. Identifica las prioridades en las que se puede trabajar de manera eficiente Ordena los procesos de trabajo y planificar en base a estimaciones muy próximas a lo realizable
		Nivel de aplicación de la metodología Reuniones 1 a1 Son espacios de conversación informal entre un miembro del equipo y su líder para hablar de sus retos, desempeño y expectativas de cada uno y construir una relación sincera con bastante comunicación. (Alegria. s.f).	Hay reuniones personales para conocer más el equipo de trabajo. Construye una relación basada en la confianza y comunicación clara y honesta. Brinda retroalimentación efectiva en tiempo real. Cuenta con un programa de apoyar la motivación y al desarrollo profesional individual. Desarrolla un programa de crecimiento y empoderamiento del equipo de trabajo.

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos.

Planificación del trabajo remoto

Suplico a Ud. responder las siguientes afirmaciones mediante la siguiente tabla

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

	Ítems	1	2	3	4	5
	Dimensión 1. Identificación de equipos de trabajo					
1	Considero que las planificaciones para la identificación de equipos de trabajo facilitan las labores del personal administrativo de la empresa					
2	La identificación de equipos de trabajo en el trabajo remoto involucra todas las gerencias de la empresa					
3	Los equipos de trabajo realizan sus labores de acuerdo a lo planificado para las labores administrativas					
4	Considero que la planificación del trabajo remoto simplifica las labores para el buen desempeño de los equipos de trabajo					
5	Es preciso que las labores de los equipos de trabajo remoto permiten brindar el servicio según lo programado en la planificación					
6	El establecimiento de la metodología del trabajo remoto incorpora equipos de tecnología al personal administrativo					
7	Produce una buena circulación de información sobre prioridades, roles y funciones.					
8	Utilizan redes sociales para reuniones recurrentes con los equipos para que se sientan acompañados					
9	Aprovecha eficientemente del tiempo de cada colaborador.					
10	Identifica las prioridades en las que se puede trabajar de manera eficiente					
11	Ordena los procesos de trabajo y planificar en base a estimaciones muy próximas a lo realizable					

12	Hay reuniones personales para conocer más el equipo de trabajo.					
13	Construye una relación basada en la confianza y comunicación clara y honesta.					
14	Brinda retroalimentación efectiva en tiempo real.					
15	Cuenta con un programa de apoyar la motivación y al desarrollo profesional individual.					
16	Desarrolla un programa de crecimiento y empoderamiento del equipo de trabajo.					

Anexo 3. Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Planificación del trabajo remoto

N°	DIMENSIONES / Ítems	Relevancia				Pertinencia				Claridad				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	Variable: Planificación del trabajo remoto			X				X				X		
	Dimensión 1: Identificación de equipos de trabajo			X				X				X		
	Indicador 01: Nivel de facilidades del trabajo remoto			x				x				x		
1	Considero que las planificaciones para la identificación de equipos de trabajo facilitan las labores del personal administrativo de la empresa			X				X				X		
	Indicador 02: Grado de Compromiso de los trabajadores			x				x				x		
2	La identificación de equipos de trabajo en el trabajo remoto involucra todas las gerencias de la empresa			X				X				X		
3	Los equipos de trabajo realizan sus labores de acuerdo a lo planificado para las labores administrativas			x				x				x		
	Indicador 03: Simplificación del trabajo			X				X				X		
4	Considero que la planificación del trabajo remoto simplifica las labores para el buen desempeño de los equipos de trabajo.			x				x				x		
	Indicador 4: Programación del trabajo			X				X				X		
5	Es preciso que las labores de los equipos de trabajo remoto permiten brindar el servicio según lo programado en la planificación			x				x				x		
	Dimensión 2: Establecimiento de metodologías del trabajo remoto			X				X				X		
	Indicador 5: Nivel de uso de equipos de tecnología			x				x				x		
6	El establecimiento de la metodología del trabajo remoto incorpora equipos de tecnología al personal administrativo			X				X				X		
	Indicador 06: El grado de fluidez de comunicación			x				x				x		
7	Produce una buena circulación de información sobre prioridades, roles y funciones.			X				X				X		

8	Utilizan redes sociales para reuniones recurrentes con los equipos para que se sientan acompañados.			x				x				x	
	Indicador 07: Nivel de uso de la Metodología Scrum			X				X				X	
9	Aprovecha eficientemente del tiempo de cada colaborador.			x				x				x	
10	Identifica las prioridades en las que se puede trabajar de manera eficiente			X				X				X	
11	Ordena los procesos de trabajo y planificar en base a estimaciones muy próximas a lo realizable			x				x				x	
	Indicador 08: Nivel de aplicación de la metodología Reuniones 1 a1.			X				X				X	
12	Hay reuniones personales para conocer más el equipo de trabajo.			x				x				x	
13	Construye una relación basada en la confianza y comunicación clara y honesta.			X				X				X	
14	Brinda retroalimentación efectiva en tiempo real.			x				x				x	
15	Cuenta con un programa de apoyar la motivación y al desarrollo profesional individual.			X				X				X	
16	Desarrolla un programa de crecimiento y empoderamiento del equipo de trabajo.			x				x				x	

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Edgar Laureano Lino Gamarra **DNI:** 32650876

Especialidad del validador: Administrador de Empresas y Lic. En Educación.

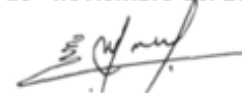
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

21 de noviembre del 2021



Firma del Experto Informante.

Especialidad

N°	DIMENSIONES / Ítems	Relevancia				Pertinencia				Claridad				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	Variable: Planificación del trabajo remoto			X				X				X		
	Dimensión 1: Identificación de equipos de trabajo			X				X				X		
	Indicador 01: Nivel de facilidades del trabajo remoto			x				x				x		
1	Considero que las planificaciones para la identificación de equipos de trabajo facilitan las labores del personal administrativo de la empresa			X				X				X		
	Indicador 02: Grado de Compromiso de los trabajadores			x				x				x		
2	La identificación de equipos de trabajo en el trabajo remoto involucra todas las gerencias de la empresa			X				X				X		
3	Los equipos de trabajo realizan sus labores de acuerdo a lo planificado para las labores administrativas			x				x				x		
	Indicador 03: Simplificación del trabajo			X				X				X		
4	Considero que la planificación del trabajo remoto simplifica las labores para el buen desempeño de los equipos de trabajo.			x				x				x		
	Indicador 4: Programación del trabajo			X				X				X		
5	Es preciso que las labores de los equipos de trabajo remoto permiten brindar el servicio según lo programado en la planificación			x				x				x		
	Dimensión 2: Establecimiento de metodologías del trabajo remoto			X				X				X		
	Indicador 5: Nivel de uso de equipos de tecnología			x				x				x		
6	El establecimiento de la metodología del trabajo remoto incorpora equipos de tecnología al personal administrativo			X				X				X		
	Indicador 06: El grado de fluidez de comunicación			x				x				x		
7	Produce una buena circulación de información sobre prioridades, roles y funciones.			X				X				X		

8	Utilizan redes sociales para reuniones recurrentes con los equipos para que se sientan acompañados.			x				x				x	
	Indicador 07: Nivel de uso de la Metodología Scrum			X				X				X	
9	Aprovecha eficientemente del tiempo de cada colaborador.			x				x				x	
10	Identifica las prioridades en las que se puede trabajar de manera eficiente			X				X				X	
11	Ordena los procesos de trabajo y planificar en base a estimaciones muy próximas a lo realizable			x				x				x	
	Indicador 08: Nivel de aplicación de la metodología Reuniones 1 a1.			X				X				X	
12	Hay reuniones personales para conocer más el equipo de trabajo.			x				x				x	
13	Construye una relación basada en la confianza y comunicación clara y honesta.			X				X				X	
14	Brinda retroalimentación efectiva en tiempo real.			x				x				x	
15	Cuenta con un programa de apoyar la motivación y al desarrollo profesional individual.			X				X				X	
16	Desarrolla un programa de crecimiento y empoderamiento del equipo de trabajo.			x				x				x	

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Jesús Romero Pacora DNI: 06253522

Especialidad del validador: Asesor Metodólogo y práctico

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

26 de octubre del 2021



Firma del Experto Informante.
Especialidad

N°	DIMENSIONES / Ítems	Relevancia				Pertinencia				Claridad				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	Variable: Planificación del trabajo remoto													
	Dimensión 1: Identificación de equipos de trabajo			X				X				X		
	Indicador 01: Nivel de facilidades del trabajo remoto			x				x				x		
1	Considero que las planificaciones para la identificación de equipos de trabajo facilitan las labores del personal administrativo de la empresa			X				X				X		
	Indicador 02: Grado de Compromiso de los trabajadores			x				x				x		
2	La identificación de equipos de trabajo en el trabajo remoto involucra todas las gerencias de la empresa			X				X				X		
3	Los equipos de trabajo realizan sus labores de acuerdo a lo planificado para las labores administrativas			x				x				x		
	Indicador 03: Simplificación del trabajo			X				X				X		
4	Considero que la planificación del trabajo remoto simplifica las labores para el buen desempeño de los equipos de trabajo.			x				x				x		
	Indicador 4: Programación del trabajo			X				X				X		
5	Es preciso que las labores de los equipos de trabajo remoto permiten brindar el servicio según lo programado en la planificación			x				x				x		
	Dimensión 2: Establecimiento de metodologías del trabajo remoto			X				X				X		
	Indicador 5: Nivel de uso de equipos de tecnología			x				x				x		
6	El establecimiento de la metodología del trabajo remoto incorpora equipos de tecnología al personal administrativo			X				X				X		
	Indicador 06: El grado de fluidez de comunicación			x				x				x		
7	Produce una buena circulación de información sobre prioridades, roles y funciones.			X				X				X		

8	Utilizan redes sociales para reuniones recurrentes con los equipos para que se sientan acompañados.			x				x				x	
	Indicador 07: Nivel de uso de la Metodología Scrum			X				X				X	
9	Aprovecha eficientemente del tiempo de cada colaborador.			x				x				x	
10	Identifica las prioridades en las que se puede trabajar de manera eficiente			X				X				X	
11	Ordena los procesos de trabajo y planificar en base a estimaciones muy próximas a lo realizable			x				x				x	
	Indicador 08: Nivel de aplicación de la metodología Reuniones 1 a1.			X				X				X	
12	Hay reuniones personales para conocer más el equipo de trabajo.			x				x				x	
13	Construye una relación basada en la confianza y comunicación clara y honesta.			X				X				X	
14	Brinda retroalimentación efectiva en tiempo real.			x				x				x	
15	Cuenta con un programa de apoyar la motivación y al desarrollo profesional individual.			X				X				X	
16	Desarrolla un programa de crecimiento y empoderamiento del equipo de trabajo.			x				x				x	

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Elmer Montañez Vega **DNI:** 32386904

Especialidad del validador: Grado Magister en Gestión Pública

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

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

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

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

21 de noviembre del 2021|



Firma del Experto Informante.

Especialidad

Anexo 4. Prueba de fiabilidad mediante Alpha de Cronbach

Variable Planificación de trabajo remoto

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,897	16

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos de corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1.Considero que las planificaciones para la identificación de equipos de trabajo facilitan las labores del personal administrativo de la empresa	39,40	126,568	,062	,910
2.La identificación de equipos de trabajo en el trabajo remoto involucra todas las gerencias de la empresa	38,85	108,029	,749	,883
3.Los equipos de trabajo realizan sus labores de acuerdo a lo planificado para las labores administrativas	39,20	115,642	,582	,890
4.Considero que la planificación del trabajo remoto simplifica las labores para el buen desempeño de los equipos de trabajo	39,00	118,842	,531	,892

5.Es preciso que las labores de los equipos de trabajo remoto permiten brindar el servicio según lo programado en la planificación	39,00	110,105	,653	,887
6.El establecimiento de la metodología del trabajo remoto incorpora equipos de tecnología al personal administrativo	38,95	113,734	,642	,888
7.Produce una buena circulación de información sobre prioridades, roles y funciones.	38,70	125,905	,106	,906
8.Utilizan redes sociales para reuniones recurrentes con los equipos para que se sientan acompañados	38,85	110,555	,767	,883
9.Aprovecha eficientemente del tiempo de cada colaborador.	38,95	111,418	,713	,885
10.Identifica las prioridades en las que se puede trabajar de manera eficiente	38,75	115,145	,647	,888
11.Ordena los procesos de trabajo y planificar en base a estimaciones muy próximas a lo realizable	38,85	108,029	,749	,883
12.Hay reuniones personales para conocer más el equipo de trabajo.	39,25	120,197	,400	,896
13.Construye una relación basada en la confianza y comunicación clara y honesta.	39,05	111,103	,636	,888
14.Brinda retroalimentación efectiva en tiempo real.	39,20	119,011	,484	,894
15.Cuenta con un programa de apoyar la motivación y al desarrollo profesional individual.	39,00	112,316	,640	,888

16.Desarrolla un programa de crecimiento y empoderamiento del equipo de trabajo.	39,00	111,684	,697	,886
---	-------	---------	------	------

Anexo 5. Base de datos estadísticos

Variable: Planificación de trabajo remoto

Planificación del trabajo remoto																			
Identificación de equipos de trabajo					Establecimiento de metodologías del trabajo remoto												D1	D2	V1
	IND 1	IND 2	IND 3	IND 4	IND1	IND 2	IND 3			IND4									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16			
1	3	2	1	3	5	1	3	2	1	3	5	1	5	2	2	1	14	26	40
2	5	2	4	3	2	4	5	2	4	3	2	4	2	4	2	4	16	36	52
3	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	2	3	2	15	29	44
4	4	3	2	2	3	2	4	3	2	2	3	2	3	2	3	2	14	28	42
5	3	2	4	2	2	4	3	2	4	2	2	4	2	2	2	4	13	31	44
6	3	4	2	4	4	2	3	4	2	4	4	2	4	2	4	2	17	33	50
7	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	14	28	42
8	4	3	3	5	3	3	4	3	3	5	3	3	3	3	1	3	18	34	52
9	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	17	34	51
10	4	5	3	3	5	3	4	5	3	3	5	3	5	3	5	3	20	42	62
11	2	3	3	5	3	3	2	3	3	5	3	3	3	3	3	3	16	34	50
12	5	1	2	4	1	2	5	1	2	4	1	2	1	2	1	2	13	23	36
13	3	1	4	3	1	4	3	1	4	3	1	4	1	2	1	4	12	28	40
14	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	11	23	34
15	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	14	32	46
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	10	22	32
17	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	17	35	52
18	3	4	2	2	4	2	3	4	2	2	4	2	4	2	4	2	15	31	46
19	3	5	3	5	5	3	3	5	3	5	5	3	5	3	5	3	21	43	64
20	3	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5	4	21	47	68
21	2	3	2	4	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	2	14	28	42
22	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	13	30	43
23	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	8	18	26
24	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	18	42	60
25	5	3	2	2	3	2	5	3	2	2	3	2	3	2	3	2	15	29	44
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	10	22	32
27	2	3	5	4	3	5	2	3	5	4	3	1	3	5	3	5	17	39	56
28	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	8	18	26
29	5	3	2	2	3	2	5	3	2	2	3	2	3	2	3	2	15	29	44
30	3	2	1	2	2	1	3	2	1	2	2	1	2	1	2	1	10	18	28
31	3	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	3	4	5	20	46	66
32	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	16	34	50
33	4	3	3	5	3	3	4	3	3	5	3	3	3	3	3	3	18	36	54
34	5	1	2	2	1	2	5	1	2	2	1	2	1	2	1	2	11	21	32

35	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	1	3	1	3	1	3	9	23	32
36	2	3	2	4	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	2	14	28	42
37	2	5	1	2	5	1	2	5	1	2	5	1	5	1	5	1	15	29	44
38	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	18	42	60
39	3	1	2	2	1	2	3	1	2	2	1	2	1	2	1	2	9	19	28
40	5	1	2	3	1	2	5	1	2	3	1	2	1	2	1	2	12	22	34
41	2	1	4	1	1	4	2	1	4	1	1	4	1	3	1	4	9	26	35
42	5	2	2	3	2	2	5	2	2	3	2	2	2	2	2	2	14	26	40
43	2	1	2	3	1	2	2	1	2	3	1	2	1	2	1	2	9	19	28
44	2	3	2	5	3	2	2	3	2	5	3	2	3	2	3	2	15	29	44
45	3	1	2	2	1	2	3	1	2	2	1	2	1	2	1	2	9	19	28
46	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	10	22	32
47	3	2	5	2	2	5	3	2	5	2	2	5	2	5	2	5	14	38	52
48	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	16	34	50
49	4	5	3	2	5	3	4	5	3	2	5	3	5	3	5	3	19	41	60
50	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	11	27	38
51	2	3	2	5	3	2	2	3	2	5	3	2	3	2	3	2	15	29	44
52	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	18	40	58
53	3	5	2	3	5	2	3	5	2	3	5	2	5	2	5	2	18	36	54
54	2	5	2	2	5	2	2	5	2	2	5	2	5	2	5	2	16	34	50
55	2	1	3	5	1	3	2	1	3	5	1	3	1	3	1	3	12	26	38
56	2	5	2	2	5	2	2	5	2	2	5	2	5	2	5	2	16	34	50
57	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	7	13	20
58	2	5	1	4	5	1	2	5	1	4	5	1	5	1	5	1	17	31	48
59	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	14	32	46
60	3	3	2	1	3	2	3	3	2	1	3	3	3	2	3	2	12	27	39
61	2	1	3	3	1	3	2	1	3	3	1	3	1	3	1	3	10	24	34
62	3	4	4	1	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	16	40	56
63	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	3	2	1	2	8	20	28
64	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	11	27	38
65	2	3	2	5	3	2	2	3	2	5	3	2	3	2	3	2	15	29	44
66	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	10	22	32
67	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	11	23	34
68	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	13	31	44
69	2	5	2	2	5	2	2	5	2	2	5	2	5	3	5	2	16	35	51
70	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	17	35	52
71	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	13	31	44
72	3	2	4	1	3	2	3	2	4	1	3	2	3	2	2	4	13	28	41
73	1	2	4	1	1	2	1	2	4	1	1	2	1	2	2	4	9	22	31
74	3	2	3	1	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	2	3	12	26	38
75	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	10	24	34
76	1	2	3	3	1	2	1	2	3	3	1	2	1	2	2	3	10	22	32
77	3	2	5	2	3	2	3	2	5	2	3	2	3	2	2	5	15	31	46
78	1	5	3	3	1	5	1	5	3	3	1	5	1	5	5	3	13	37	50

79	1	2	3	3	1	2	1	2	3	3	1	2	1	2	2	3	10	22	32
80	2	4	1	5	4	1	2	4	1	5	4	1	4	1	4	1	16	28	44
81	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	3	1	1	3	1	7	17	24
82	2	5	1	4	5	1	2	5	1	4	5	1	5	1	5	1	17	31	48
83	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	14	32	46
84	3	3	2	1	3	2	3	3	2	1	3	2	3	2	3	2	12	26	38
85	2	1	3	3	1	3	2	1	3	3	1	3	1	3	1	3	10	24	34
86	3	4	4	1	4	4	3	4	4	1	4	1	4	4	4	4	16	37	53
87	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	8	18	26
88	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	11	27	38
89	2	3	2	5	3	2	2	3	2	5	3	2	3	2	3	2	15	29	44
90	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	10	24	34
91	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	11	23	34
92	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	13	31	44
93	3	4	3	2	4	3	3	3	3	2	3	1	3	1	3	3	16	28	44

Anexo 6. Registro de artículos científicos

Variable Planificación de trabajo remoto

VARIABLE 1: planificación digital			
Artículo Científico	Título	Autor	Año
AC 1	Pengaruh Marketing Mix Terhadap Keputusan Pembelian Parfum di Azzwars Parfum Lubeg Padang.	Andika, A., & Susanti, F.	2018
AC 2	The importance of cultural awareness when planning and implementing telepsychiatric services in rural and remote areas.	Acharibasam, J., & Wynn, R.	2018
AC 3	Construcción de un aula virtual Moodle 3.8 con metodología PACIE y proceso SCRUM para el colegio María Jesús de Juliaca en tiempos de COVID-19. 593 Digital Publisher CEIT, 6(1), 37-52.	Acurio, E. T., & Coaquira, Á. C. (2021)	2021
AC 4	Remote Oral Doctoral Dissertation Defenses in Management, Leadership, and Business: Benefits, Pedagogy, and Practices. Management Teaching Review, 23792981211013024.	Allen, S., & Williams, P.	2021
AC 5	Monitoring spatial variability and trends of wheat grain yield over the main cereal regions in Morocco: a remote-based tool for planning and adjusting policies. Geocarto International, 1-20	Benabdelouahab, T., Lebrini, Y., Boudhar, A., Hadria, R., Htitiou, A., & Lionboui, H. (2019).	2019
AC 6	El futuro del trabajo tras la COVID-19: el papel incierto del teletrabajo en el domicilio. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, 46.	Benavides, F. G., Amable, M., Cornelio, C., Vives, A., Milián, L. C., Barraza, D., ... & Delclos, J.	2021
AC 7	Can Planning Mitigate UHI? A “Remote Sensing” and “Local Climate Zones” Analysis for Barcelona. In Planning Post Carbon Citie	Biere Arenas, R. M., Arellano Ramos, B., & Roca Cladera, J. (2020).	2021
AC 8	Ten Simple Rules for a successful remote postdoc.	Burgio, K. R., MacKenzie, C. M., Borrelle, S. B., Ernest, S. M., Gill, J. L., Ingeman, K. E., ... & White, E. P.	2020
AC 9	Luces y sombras de la regeneración urbana: perspectivas cruzadas desde Latinoamérica y Europa. Revista INVI, 35(100), 1-19.	Bustos-Peñafiel, M., & Castrillo-Romón, M.	2020
AC 10	Trabajo remoto en procesos no urgentes a consecuencia del brote del coronavirus (COVID-19) en el Perú y su aplicación continua	Coba, F. M. T.	2020
AC 11	Remote work in library technical services: Connecting historical perspectives to realities of the developing COVID-19 pandemic	Craft, A. R. (2020).	2020

AC 12	Cultural and creative work in rural and remote areas: An emerging international conversation. <i>International Journal of Cultural Policy</i> , 1-15	Duxbury, N. (2020).	2020
AC 13	Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-Covid 19.	Edquen Siesquen, J. D. R. (2020).	2019
AC14	Asimetrías en la viabilidad del trabajo remoto. <i>Económica</i> , 66, 015-015.	Gasparini, L., & Foschiatti, C. B. (2020).	2020
AC15	The work-sociology of academic aeromobility at remote institutions. <i>Mobilities</i> .	Higham, J. E., Hopkins, D., & Orchiston, C.	2019
AC16	Urban planning in remote, extreme environments (Doctoral dissertation, Columbia University).	Hudgins, E.	2019
AC17	Remote sensing UAV/drone technology as a tool for urban development measures in APCRDA. <i>The International Archives of the Photogrammetry, Remote Sensing and Spatial Information Sciences</i> .	Latha, T. P., NagaSundari, K., Cherukuri, S., & Prasad, M. V. V. S. V.	2019
AC18	Land use planning in coastal areas based on remote sensing images and big data education resources extraction. <i>Arabian Journal of Geosciences</i>	Lei, X.	2021
AC19	Radiotherapy Planning and Peer Review in Sub-Saharan Africa:	Lewis, P. J., Amankwaa-Frempong, E., Makwani, H., Nsingo, M., Addison, E. C., Acquah, G. F., ... & Aggarwal, A.	2021
AC20	Planificación familiar en mujeres de una institución educativa de la Ciudad de Popayán, Colombia. <i>Revista Peruana de Ginecología y Obstetricia</i> , 66(3).	Martínez Meza, Y. E., Solano Latorre, L. C., Banguera Riascos, H., Joaquín Samboní, W. G., Díaz Ordoñez, J. C., Garzón Portilla, M. C., & Peña Desmoineaux, M.	2020
AC21	Planificación y optimización de redes ópticas en el Internet del futuro	Moreno, F. J. M., & Mariño, P. P.	2019
AC22	Modeling and simulation of mission planning problem for remote sensing satellite imaging	Pan, Y., Chi, Z. M., Rao, Q. L., Sun, K. P., & Liu, Y. N.	2018
AC23	Habilidades directivas y planificación estratégica en una universidad peruana.	Paredes-Pérez, M. A., Cárdenas-Tapia, V. R., & Palomino-Crispin, A. E.	2021
AC24	Planning airborne photogrammetry and remote-sensing missions with modern platforms and sensors.	Pepe, M., Fregonese, L., & Scaioni, M.	2018
AC25	Gestión de calidad en el trabajo remoto	Quispe, A., Barboza, E., Gonzales, V., & Cacho, A.	2021
AC26	Papel del personal técnico superior en imagen para el diagnóstico durante la pandemia COVID-19: importancia de la organización y planificación en la primera línea	Ribas, D., Del Riego, J., & Perendreu, J.	2021

AC27	Distanciamiento social y aprendizaje remoto	Romero, V., Palacios, J., García, S., Coayla, E., Campos, R., & Salazar, C.	2020
AC28	Programación individual, por pares o colectiva:¿ cuál conviene utilizar en la universidad?.	Roque Hernández, R. V., Guerra Moya, S. A., & López Mendoza, A.	2020
AC29	PhenoFly Planning Tool: flight planning for high-resolution optical remote sensing with unmanned areal systems	Roth, L., Hund, A., & Aasen, H.	2018
AC30	La educación secundaria en España en medio de la crisis del COVID-19	Sala, F. J. A.	2020
AC31	Tecnología R-IEDs para ERNC, Teletrabajo y Mitigación de Impacto Ambienta	Sandoval-Ruiz, C. E.	2020
AC32	Asociación entre posturas administrativas de directivos y su disposición hacia la adopción del teletrabajo	Tapasco-Alzate, O. A., & Giraldo-García, J. A. (2020).	2020
AC33	Niveles de ventas durante el Covid-19 una revisión sistemática en microempresas en Latinoamérica	Tuesta-Panduro, J. A., Coronado-Chang, L. V., Pardo-Hidalgo, C., & Salirrosas-Navarro, S.	2021
AC34	Remote sensing in urban planning: Contributions towards ecologically sound policies?. Landscape and Urban Planning	Wellmann, T., Lausch, A., Andersson, E., Knapp, S., Cortinovic, C., Jache, J., ... & Haase, D. (2020).	2020
AC35	A Trajectory Planning and Robot Arm Imitation Control System for Remote Signature Application	Wu, C. H., & Xiao, J. Y.	2018

VARIABLE 1: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Artículo Científico	Número de Registro	Indizados	Año
AC 1	DOI: 10.31227/osf.io/upgc3	NA-Rxiv Papers	2018
AC 2	DOI: 10.22605/RRH4724	pubmed	2018
AC 3	DOI: org/10.33386/593dp.2021.2-1.400	Dialnet	2021
AC 4	DOI: org/10.1177/23792981211013024	journals.sagepub.	2021
AC 5	DOI: org/10.1080/10106049.2019.1695960	Taylor Francis	2019
AC 6	DOI: 10.1590/2317-6369000037820	Scielo	2021
AC 7	URI:http://hdl.handle.net/2117/343154	UPCommons.	2020
AC 8	DOI: org/10.1371/journal.pcbi.1007809	Scopus	2020
AC 9	DOI: doi.org/10.4067/S0718-83582020000300001	Scielo	2020
AC 10	DOI: org/10.35292/ropj.v11i13.53	Web PJ	2020
AC 11	DOI: org/10.1080/00987913.2020.1806658	Taylor Francis	2020
AC 12	DOI: org/10.1080/10286632.2020.1837788	Scopus	2020
AC 13	URL: https://hdl.handle.net/20.500.12802/7612	CONCYTEC	2019
AC 14	DOI: org/10.24215/18521649e015	LA PLATA	2020
AC 15	DOI.org/10.1080/17450101.2019.1589727	Acopus	2019
AC 16	DOI: org/10.7916/d8-1hp9-s426	Columbia	2019
AC 17	DOI: /doi.org/10.5194/isprs-archives-XLII-2-W13-525-2019	Commission VI, WG VI/4	2019
AC 18	DOI: org/10.1007/s12517-021-08471-8	SpringerLink Search	2021
AC 19	URI: See https://ascopubs.org/go/authors/open-access for reuse terms.	special articles	2020
AC 20	DOI: org/10.31403/rpgo.v66i2260	Scielo	2020
AC 21	DOI: 10.31428/10317/7772	Scopus	2019
AC 22	DOI:org/10.1051/mateconf/201817903024	Sciences	2018
AC 23	DOI: https://doi.org/10.46794/gacien.7.1.1061	Gaceta Científica	2021
AC 24	DOI.org/10.1080/22797254.2018.1444945	European Journal of Remote Sensing	2018
AC 25	DOI: org/10.37787/pakamuros-unj.v9i2.181	Pakamuros	2021
AC 26	DOI: org/10.1016/j.rx.2020.09.006	Scopus	2020
AC 27	DOI: org/10.24039/cv202081766	Cátedra Villareal	2020
AC 28	DOI: org/10.32870/ap.v12n1.1791	Scielo	2020
AC 29	DOI: org/10.1186/s13007-018-0376-6	Plant Methods,	2018
AC 30	DOI: org/10.17583/rise.2020.5749	RISE	2020
AC 31	DOI: org/10.15381/idata.v23i2.18633	Redalyc	2020
AC 32	DOI:org/10.4067/S0718-07642020000100149	Scielo	2020
AC 33	URI: anuarioeco.uo.edu.cu/index.php/aeco/article/view/5192	Latindex	2021

AC 34	doi.org/10.1016/j.landurbplan.2020.103921	Scopus	2020
AC 35	doi.org/10.1145/3239576.3239616	ICAIP '18:	2018

Anexo 7. MUESTRA

Formula:

$$n = \frac{z^2 PQN}{e^2 (N-1) + z^2 PQ}$$

Donde:

N= Tamaño de la población: 2600

P = 0,50

$\alpha = Q = 0.50$

$Z_{\alpha/2} = 1.96$

e = 0.1

$$\frac{(1.96)^2 (2600) (0.5) (0.5)}{(0.1)^2 (2599) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

n = 93 personas