



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**El trabajo remoto y desempeño laboral en el personal de la
Unidad Médico Legal II Apurímac, 2020**

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

AUTOR:

Tanta Garcia, Nelson Giancarlo (ORCID: 0000-0001- 5757-3158)

ASESOR:

Dr. Mansilla Antonio, Wilfredo Armando (ORCID: 0000-0002-5871-3471)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi familia, por su paciencia y apoyo incondicional que me brindaron, en especial para mis hijos, quienes me motivan a seguir creciendo como profesional.

Agradecimiento

A la Escuela de Posgrado de la
Universidad César Vallejo.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	26
VII. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS	40

Índice de tablas

Tabla 1 Estadística de fiabilidad	16
Tabla 2 Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable trabajo remoto.	17
Tabla 3 Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable desempeño laboral.	18
Tabla 4 Prueba de normalidad	19
Tabla 5 Prueba de Spearman de la correlación de las variables trabajo remoto y desempeño laboral en el personal de la unidad médico legal II Apurímac, 2020	19
Tabla 6 Prueba de Spearman de la correlación de las variables trabajo remoto y factores actitudinales en el personal de la unidad médico legal II Apurímac, 2020	20
Tabla 7 Prueba de Spearman de la correlación de las variables trabajo remoto y factores operativos en el personal de la unidad médico legal II Apurímac, 2020	21

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 Distribución porcentual de la variable trabajo remoto	17
Figura 2 Distribución porcentual de la variable desempeño laboral.	18

Resumen

La presente tesis titulada “El trabajo remoto y desempeño laboral en el personal de la Unidad Médico Legal II Apurímac, 2020” fue sustentada para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública por la Universidad César Vallejo, filial Apurímac, Perú. Tuvo como objetivo determinar la relación entre trabajo remoto y desempeño laboral. Se trató de una investigación del tipo básica, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental. La población estuvo conformada por 30 personas, por lo que no fue necesario calcular una muestra ni realizar muestreo. La técnica que empleó fue la encuesta y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario. Este fue debidamente validado a través de juicio de expertos y su confiabilidad se determinó por medio del estadígrafo alfa de Cronbach (0.752 y 0.913, respectivamente). Obtuvo que el 63.3% de los encuestados percibió que su trabajo remoto alcanzó un nivel regular, mientras que su desempeño laboral fue percibido como bueno por el 86.67%; además, existe una correlación negativa inversa ($r_s = -0.393$) y significativa ($p_valor = 0.032 < 0.05$) entre las variables en estudio. Por tanto, se concluyó que si se incrementa el nivel de trabajo remoto, desciende el nivel del desempeño laboral. **Palabras clave:** Condiciones de Trabajo; Pandemia; Política de Empleo (fuente: Tesaurus Unesco).

Abstract

This thesis entitled "Remote work and job performance in the staff of the Apurímac Medical Legal Unit II, 2020" was supported to obtain the academic degree of Master in Public Management from the César Vallejo University, Apurímac subsidiary, Peru. Its objective was to determine the relationship between remote work and job performance. It was an investigation of the basic type, correlational level, quantitative approach, non-experimental design. The population consisted of 30 people, so it was not necessary to calculate a sample or carry out sampling. The technique used was the survey and the data collection instrument was the questionnaire. This was duly validated through expert judgment and its reliability was determined by means of Cronbach's alpha statistic (0.752 and 0.913, respectively). He obtained that 63.3% of those surveyed perceived that their remote work reached a regular level, while their work performance was perceived as good by 86.67%; Furthermore, there is an inverse negative correlation ($r_s = -0.393$) and significant ($p_value = 0.032 < 0.05$) between the variables under study. Therefore, it was concluded that if the level of remote work increases, the level of work performance decreases.

Keywords: Working Conditions; Pandemic; Employment Policy (source: Unesco Thesaurus).

I. INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud (OMS) en el primer trimestre de 2020, anunció el surgimiento de la pandemia mundial del coronavirus (WHO, 2020). Las sugerencias vigentes de la OMS, propenden a la gente si tiene síntomas sutiles de resfriado para que se aíslen, y se resaltan el alejamiento social y estas sugerencias se emplean inclusive a otras naciones que carecen de casos de contagiados con covid-19 (Cucinotta & Vanelli, 2020).

Por separado, en JAMA, los investigadores informan que el SARS-CoV-2, el virus que origina COVID-19, se descubrió con mayor frecuencia en muestras respiratorias de pacientes en China. Sin embargo, también se encontró virus vivo en las heces. Concluyen: “La propagación del coronavirus por vías respiratorias y extra respiratorias podría coadyuvar a exponer la vertiginosa difusión de la enfermedad” (Srinivas et al., 2020).

Los elementos de peligro de sufrimiento grave continúan siendo inseguros (aunque la edad avanzada y la comorbilidad son elementos probablemente importantes), la seguridad de las estrategias de atención de apoyo, como el oxígeno por cánula nasal de alto flujo y la ventilación no invasiva, no está clara, y el peligro de mortalidad, incluso entre internados críticamente enfermos, es incierto. No existen estrategias de tratamiento específicas que hayan demostrado ser eficaces y no está clara la relación riesgo-beneficio de los tratamientos de uso común, como los corticosteroides (Huang et al., 2020).

El shock séptico considerado como una enfermedad grave producida que conlleva a que el cuerpo entero presente una presión arterial baja peligrosa y la disfunción de órganos específicos considerada como la pérdida de la función de un órgano, como la lesión renal aguda, parecen ocurrir en una proporción significativa de pacientes con enfermedad crítica relacionada con COVID-19 y se asocian con un aumento de la mortalidad, y las recomendaciones de manejo siguen las pautas disponibles basadas en la evidencia (Srinivas et al., 2020). El nuevo COVID-19 “frecuentemente puede mostrarse como un padecimiento análogo a un resfriado común” (Woelfel et al., 2020).

Informan datos de un estudio sobre nueve adultos jóvenes y de mediana edad en Alemania que desarrollaron COVID-19 después de un contacto cercano con un caso conocido. Todos tenían cursos clínicos generalmente leves; siete

tenían enfermedad del tracto respiratorio superior y dos tenían una afectación limitada del tracto respiratorio inferior. La diseminación del virus faríngeo fue alta durante la primera semana de síntomas, alcanzando su punto máximo en el día 4. Además, la diseminación viral del esputo persistió después de la resolución de los síntomas. Los investigadores alemanes dicen que la definición de caso actual para COVID-19, que enfatiza la enfermedad del tracto respiratorio inferior, puede necesitar ser ajustada (6). Pero consideraron solo sujetos jóvenes y “normales”, mientras que la historia es diferente en pacientes mayores frágiles y comórbidos, en quienes COVID 19 puede precipitar una neumonía intersticial, con insuficiencia respiratoria severa y muerte (Srinivas et al., 2020).

Se debe prestar mucha atención a las comorbilidades en el tratamiento de COVID-19. En la literatura, COVID-19 se caracteriza por las sintomatologías de neumonía viral como fiebre, fatiga, tos seca y linfopenia. Muchos de los pacientes mayores que se enferman gravemente tienen evidencia de una enfermedad subyacente, como enfermedad cardiovascular, enfermedad hepática, enfermedad renal o tumores malignos. Estos pacientes a menudo mueren por sus comorbilidades originales. Mueren "con COVID", pero eran extremadamente frágiles y, por lo tanto, debemos evaluar con precisión todas las comorbilidades originales. (Huang et al., 2020).

Además del riesgo de transmisión grupal de una enfermedad infecciosa, debemos prestar plena atención al tratamiento de las comorbilidades originales del individuo durante el tratamiento de la neumonía, especialmente en pacientes mayores con enfermedades comórbidas graves y polifarmacia. El COVID-19 no solo es apto de originar neumonía, así mismo puede suscitar deterioro a diversos órganos como el corazón, el hígado y los riñones, y también a sistemas de órganos como la sangre y el sistema inmunológico. Los enfermos fallecen por carestía orgánica múltiple, shock, síndrome de dificultad respiratoria aguda, insuficiencia cardíaca, arritmias e insuficiencia renal (Woelfel et al., 2020)

Antes de la pandemia, el trabajo remoto no era una práctica ampliamente utilizada (Kossek y Lautsch, 2018). Aunque la reciente American Community Survey (2017) mostró que el número de empleados estadounidenses que laboraban en sus hogares por lo menos la mitad de su horario laboral aumentó de 1.8 millones en 2005 a 3.9 millones en 2017, el trabajo remoto en ese momento era

solo el 2.9 por ciento del total. Fuerza laboral estadounidense. Incluso en Europa, solo alrededor del 2 por ciento de los empleados teletrabajaban principalmente desde casa en 2015 (Eurofound, 2017). El trabajo a distancia ha sido, de hecho, un "lujo para los relativamente ricos" (Desilver, 2020), como las personas con ingresos más altos (por ejemplo, más del 75% de los empleados que trabajan desde casa tienen un ingreso anual superior a \$ 65,000) y los blancos. Trabajadores de cuello (por ejemplo, más del 40% de los teletrabajadores son ejecutivos, gerentes o profesionales).

Debido a esta situación, antes de COVID-19, la mayoría de los trabajadores tenían poca experiencia de trabajo remoto; ni ellos ni sus organizaciones estaban preparados para apoyar esta práctica. Ahora, el brote sin precedentes de la enfermedad de COVID-19 en 2020 ha obligado a millones de personas a nivel mundial a convertirse en trabajadores remotos, lo que sin querer ha llevado a un experimento global de facto de trabajo remoto (Kniffin et al., 2020). El trabajo remoto se ha convertido en la "nueva normalidad", casi de la noche a la mañana.

El Perú no es extraño a esta circunstancia pandémica originada por el COVID-19, el estado peruano emitió varias normas de los cuales se manifiestan el D.U N° 026-2020-EF y el D.S. N° 10-2020-TR, en la cual se implantaron políticas para la prevención de la contaminación intensivo en todo Perú; se debatió asimismo eventos laborales y la presencia continua del teletrabajo, empero, las organizaciones que no tenían este modo de trabajo se vieron obligados en efectuar el teletrabajo, que ha estado realizándose durante el estado de emergencia de salubridad y también en la actualidad.

Así, para ésta parte de la región Apurímac, se observan algunas restricciones de un importante grupo de trabajadores para la adopción de ésta medida, resulta en consecuencia importante señalar que los trabajadores deben contar con la capacidad necesaria para operar desde sus hogares, así como contar con acceso a internet y demás tecnologías de la informática. De acuerdo a la Encuesta Nacional de Hogares realizada el año 2019, el porcentaje de la población a nivel nacional de 14 años para más, evidencia que el 55.7% tiene acceso a internet, y para la región de Apurímac arroja una reducción de hasta el 30.8%, más aún si la región de Apurímac es parte de las tres regiones con el menor porcentaje en este aspecto.

Frente a lo expuesto anteriormente, se plantea el problema general: ¿Cómo se relaciona el trabajo remoto y desempeño laboral en el personal de la unidad médico legal II Apurímac, 2020?, asimismo planteamos los siguientes problemas específicos: **i)** ¿Qué relación existe entre trabajo remoto y factores actitudinales del personal de la unidad médico legal II Apurímac, 2020? **ii)** ¿Qué relación existe entre trabajo remoto y factores operativos del personal de la unidad médico legal II Apurímac, 2020?

La pesquisa investigativa se efectuó con la finalidad de suscitar un conocimiento atinente a la concomitancia entre los constructos de “trabajo remoto” y “desempeño laboral”. Dentro de los problemas específicos nos encontramos el aislamiento social para la convivencia en casa, el desconocimiento en el manejo de estrategias remotas, así como la obligación que tiene el trabajador en el cumplimiento de sus responsabilidades.

El objetivo general del presente estudio fue determinar la relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral del personal de la unidad médico legal II Apurímac, 2020. En tanto se detallan de manera específica los siguientes objetivos: **i)** Identificar la relación entre trabajo remoto y factores actitudinales del personal de la Unidad Médico Legal II Apurímac, 2020. **ii)** Conocer la relación entre trabajo remoto y factores operativos del personal de la Unidad Médico Legal II Apurímac, 2020.

De ello se deriva la hipótesis general: el trabajo remoto y el desempeño laboral del personal de la unidad médico legal II Apurímac, 2020, se relacionan directamente, y como hipótesis específicas se derivan: **i)** existe relación directa y significativa entre trabajo remoto y factores actitudinales del personal de la Unidad Médico Legal II Apurímac 2020. **ii)** existe relación directa y significativa entre trabajo remoto y factores operativos del personal de la Unidad Médico Legal II Apurímac, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, Atoko (2021) tuvo como objetivo determinar la relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en una entidad privada del Reino Unido. Fue una investigación básica, diseño no experimental de corte transversal, correlacional y una muestra de 140 personas. Se obtuvo que el 43.7% de los encuestados percibió que el trabajo remoto tenía un nivel medio mientras que el 49.5% de ellos consideró idéntico nivel para el desempeño laboral; además, existe una correlación positiva baja ($\rho = 0.283$) y significativa ($p < 0.01$) entre las variables estudiadas. Por ende, hay una relación directa entre ambas variables. Asimismo, Acosta (2018) se propuso establecer la relación entre el trabajo remoto y el desempeño del personal en una institución pública de Antioquia. Fue una investigación del tipo básica, diseño no experimental de corte transversal, correlacional y una muestra de 87 personas. Se obtuvo que el 51.2% de los encuestados percibió que el trabajo remoto tenía un nivel medio mientras que el 40.5% de ellos consideró idéntico nivel para el desempeño laboral; además, existe una correlación positiva moderada ($\rho = 0.483$) y significativa ($p < 0.01$) entre las variables analizadas. Por ende, hay una relación directa entre ambas variables.

De forma similar, Mohamed et al. (2018) se propuso establecer la relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en un banco de Escocia. Fue una investigación básica, no experimental de corte transversal, correlacional y una muestra de 165 personas. Se obtuvo que el 39.28% de los encuestados percibió que el trabajo remoto tenía un nivel medio mientras que el 47.8% de ellos consideró idéntico nivel para el desempeño laboral; además, existe una correlación positiva baja ($\rho = 0.293$) y significativa ($p < 0.01$) entre las variables analizadas. Por ende, hay una relación directa entre ambas variables.

A nivel nacional, Fernández (2021) tuvo como objetivo determinar la relación entre el trabajo remoto y el desempeño del personal administrativo en una distribuidora de Chiclayo. Fue una investigación del tipo básica, diseño no experimental de corte transversal, alcance correlacional y una muestra de 40 personas. Se obtuvo que el 65.0% de los encuestados percibió que el trabajo remoto tenía un nivel medio mientras que el 87.5% de ellos consideró idéntico nivel para el desempeño laboral; además, existe una correlación positiva moderada ($\rho = 0.492$) y significativa ($p < 0.01$) entre las variables estudiadas. Por ende, hay

una relación directa entre ambas variables. Asimismo, Rojas (2021) se propuso establecer la relación entre gestión del trabajo remoto y desempeño laboral en una biblioteca pública. Fue una investigación básica, de diseño no experimental, de nivel correlacional de corte transversal y una muestra de 195 personas. Se obtuvo que el 76.7% de los encuestados percibió un nivel medio para gestión del trabajo remoto mientras que el 68.3% de ellos consideró que el trabajo remoto era eficiente; además existe una correlación positiva moderada ($\rho = 0.649$) y significativa ($p = 0.000$) entre las variables analizadas. En consecuencia, se verifica una relación directa entre ambas variables.

Por otro lado, Tenazoa (2021) tuvo como objetivo determinar la relación entre trabajo remoto y desempeño laboral en la filial del Ministerio Público en Tarapoto. Se trató de una investigación básica, diseño no experimental, nivel correlacional descriptivo de corte transversal y una muestra de 67 empleados. Se obtuvo que el 50.7% de los encuestados catalogó el nivel del trabajo remoto como regular mientras que el 55.2% percibió el mismo nivel para el desempeño laboral, existe una correlación positiva moderada ($\rho = 0.604$) y significativa ($p < 0.01$) entre las variables estudiadas. Por tanto, es posible afirmar que hay una relación directa entre las variables analizadas. De modo similar, Concha y López (2020) tuvieron como objetivo establecer la relación entre trabajo remoto y desempeño laboral en una entidad crediticia de Piura. Se trató de una investigación del tipo básica, diseño no experimental correlacional y de corte transversal, con una muestra de 30 empleados. Se halló que el 43.3% de los encuestados percibió que el nivel del desempeño laboral fue bueno mientras que el 63.3% de ellos consideró que el nivel del teletrabajo había sido muy bueno, además existe una correlación positiva moderada (0.425) y significativa ($p < 0.01$) entre las variables en estudio. En consecuencia, es posible afirmar que hay una relación directa entre las variables analizadas.

Asimismo, Edquen (2020) se propuso identificar la relación entre trabajo remoto y desempeño laboral en la Fiscalía Provincial de Cutervo. Fue una investigación del tipo básica, de diseño no experimental, alcance correlacional y de corte transversal, con una población de 25 personas. Se halló que el 30% de los encuestados consideró que no pudo desarrollar sus labores diarias de forma adecuada mientras que el 70% manifestó que solo logró realizar algunas tareas de

forma idónea desde su domicilio, además existe una correlación positiva alta ($\rho=0.896$) y significativa ($p<0.01$) entre las variables en estudio. Por tanto, existe una correlación directa entre las variables analizadas.

Bases Teóricas

Con respecto al trabajo remoto, o teletrabajo, por ejemplo, Garrett y Danziger (2007) sostienen que el teletrabajo es un concepto más amplio y tiene cuatro dimensiones (lugar de trabajo, tecnología de la información, distribución del tiempo y diversidad del empleo). El teletrabajo es más específico y significa completar el trabajo en una ubicación remota para reducir el tiempo de viaje (Ellison, 2004).

Nilles (1994) define el teletrabajo como “trabajar fuera del lugar de trabajo convencional y comunicarse mediante telecomunicaciones o tecnología informática” (Bailey y Kurland, 2002, p. 384). De manera similar, Fitzner (1997) define el teletrabajo como un “arreglo de trabajo en el que los empleados realizan su trabajo regular en un sitio diferente al lugar de trabajo ordinario, apoyados por conexiones tecnológicas” (Fonner & Roloff, 2010, p. 336). Más recientemente, la idea del trabajo móvil o mWork (definido como “la frecuencia de usar un teléfono inteligente o una tableta con acceso a Internet para realizar tareas laborales durante el tiempo de familia, ha surgido como una forma común de trabajo remoto debido al aumento de la oportunidad de conectarse con cualquier persona a través de Internet en su dispositivo móvil, incluso fuera del horario laboral (Ferguson et al., 2016, p. 520). En general, las organizaciones ahora prefieren usar el término “trabajar de forma remota” o “trabajar desde casa” en lugar de teletrabajo / teletrabajo porque suena más moderno (Parris, 2017). Parris (2017) también agregó que no hay consistencia en la terminología “Dado que la idea de teletrabajo ha existido durante décadas, por lo que nuevas palabras y frases vienen a reemplazar lo que, en teoría, es un concepto de lugar de trabajo no tan nuevo” (Parris, 2017, párr. 7). Este autor concluyó que los cinco términos (trabajo a distancia, trabajo a distancia, trabajo desde casa, teletrabajo y teletrabajo) son comparativamente sinónimos, por lo que es mejor no usar un término exclusivamente. Por esta razón, este estudio utilizará el término “trabajo a distancia” y será basado en la literatura que utiliza el teletrabajo, el teletrabajo o el

trabajo remoto como su elección en terminología, consistente con la definición de teletrabajo propuesta por Fitzer (1997) y Nilles (1994).

La naturaleza del trabajo remoto permite que un empleado tenga un lugar de trabajo flexible y, en 2016, la cantidad de personas que trabajaban de forma remota en los EE.UU. (al menos a tiempo parcial) aumentó al 43% (Darley, 2017). Para muchos profesionales que trabajan, tener un lugar de trabajo flexible proporciona ciertos ahorros de costos, como pasar menos tiempo en la carretera para ir al trabajo, gastar menos dinero en gasolina para el transporte y dedicar menos tiempo a decidir qué ropa para usar para ese día de trabajo en particular. Por esta razón, un empleador que ofrece a sus empleados la opción de trabajar de forma remota puede demostrar la jerarquía de compensar las exigencias de empleados. Por lo que los empleados pueden percibir esto como la forma en que la empresa modifica el entorno de trabajo para satisfacer sus necesidades, lo que a cambio puede reflejar "un mayor ajuste entre ellos y sus trabajos" (Gajendran y Harrison, 2007, p. 1528).

De acuerdo con el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo del Perú (2020), se indica que este es un modo de trabajo que realiza los servidores públicos que está en su casa o en otro lugar ajeno de su trabajo, por medio de lastecnologías de internet, la duración lo define el empleador se inició en marzo del 2021 para prevenir los contagios del COVID-19. Estas normas no son aplicables para los colaboradores que tienen el coronavirus ni los trabajadores que están en tratamiento médico.

Las dimensiones según Fernández (2021), son la formalidad de empleador y las obligaciones del trabajador. Ahora bien, la formalidad del empleador: Según el Ministerio de Transporte y Comunicaciones, la formalización del teletrabajo es personal, el empleador avisa a los trabajadores sobre el cambio del espacio de trabajo a través de un manuscrito; email o de otros medios digitales que permita hacer constancia para el colaborador. El empresario notificará el lapso de tiempo para iniciar su teletrabajo, los recursos empleados para su adecuada realización, él tiene la responsabilidad de brindar los recursos y los contextos para su salubridad y seguridad del trabajador. Por otra parte la dimensión de obligaciones del trabajador se relaciona con el deber del empresario determinar las actividades laborales al colaborador, como los equipos necesarios para supervisar y lograr los

roles efectuados en el tiempo de trabajo. El empresario no puede exigir una inobservancia del cumplimiento del trabajador que haya supervisado y no le haya avisado las exigencias de este trabajo.

Los deberes del trabajador implican: cumplimiento a las reglas de salud y seguridad, discreción de la información y los datos que brinda el empresario en la realización del trabajo; efectuar los mecanismos de salud y seguridad para los trabajadores, de estar presente en el teletrabajo, para coordinar durante el trabajo remoto o para avisar el trabajo en el tiempo fijado por el empresario; capacitar a los colaboradores.

Asimismo, el Ministerio de Transportes y Comunicaciones del Perú como dependencia del Estado encargado de obtener y lograr un adecuado ordenamiento del territorio nacional, señala que los medios informáticos, tecnologías y recursos válidos para su trabajo tienen la probabilidad de ser entregados por el empresario o por los trabajadores. También, el empresario debe proveer las condiciones adecuadas para acceder al trabajador a las páginas de intranet de la empresa, así como los manuales para el correcto uso de trabajo por internet. El trabajador no puede dar su trabajo o no pueden asignar sus funciones laborales a otra persona, así como información confidencial de la empresa donde labora. El empresario tiene el rol de restringir para acceder al sistema informático, y de comunicarle las funciones, y actividades laborales que realizará el trabajador, así como advertirle las normas si el trabajador brinda datos confidenciales a terceras personas ajenas a la empresa. El trabajador debe avisar al empresario si sus equipos tecnológicos del teletrabajo están fallando o deteriorándose para que el empresario realice las medidas necesarias y no perjudique su actividad laboral cotidiana de los colaboradores.

Con respecto al desempeño laboral, el autor Limber (2019) averigua que el servicio de la organización es obra del trabajo de los colaboradores con profusa voluntad. De otro lado Pastor, (2017) cita a Valero y Jhoan (2014) que señalan que el rendimiento funcional de los colaboradores es la contribución de todos los trabajadores que desempeñan su trabajo diario dentro de la entidad, que deben respetar con las necesidades empresariales, para que su logro sea efectivo y cumplan con sus deberes concedidos, con el propósito general de lograr las metas organizacionales.

Los recursos humanos son valorados y luego calificados por elementos planificados, indica que son 2 dimensiones las actitudinales y las operativas, en las dimensiones actitudinales se basan en cooperativismo, rectitud, decisión, compromiso, y la innovación entre otros elementos; y las dimensiones operativas como el atributo, la cuantía, y las tareas de los trabajadores, entre otros (Chiavenato, 2000). Desde otra perspectiva, Salas (2010) asevera que los aspectos éticos, voluntad, la solidaridad, el estado de ánimo, el comportamiento de los trabajadores, y la satisfacción laboral entre otros, engloban el desempeño organizacional de una empresa.

En esta investigación se usará las dimensiones según Chiavenato (2000) si son mejores las actitudes de los trabajadores entonces serán mejores las aptitudes del personal de una entidad. Además, sustenta que las actitudes son los comportamientos intrínsecos de un trabajador que lo efectúa en la organización y coadyuva al lograr los propósitos organizacionales y contribuyen en realizar en forma eficaz las funciones de la ocupación, generales y principales (Benavides, 2002).

Asensio (2012) sostiene que las actitudes poseen una particularidad de índole afectiva emotiva, del mismo modo la incidencia en la conducta, porque las apreciaciones que señala un individuo son propensos a las predilecciones.

Indicadores de la dimensión actitudinal según Chiavenato (2000).

i) Indicador disciplina: De acuerdo a Hernández (2007) denota la actitud de hacer las cosas en forma persistente, conservando ordenamiento y continuando los reglas para acatar los propósitos establecidos; ii) Indicador actitud cooperativa: como indica Santiago (2014) implica laborar en conjunto, intercambiar nociones, instrucciones, prácticas y cualidades que le admitan a los trabajadores efectúen en su labor de forma favorable, siendo primordial lograr las metas organizacionales; iii) Indicador de iniciativa: Gamboa, et al. (2007) constituyen la capacidad de evaluar problemas de forma independiente e iniciar soluciones. La iniciativa en el lugar de trabajo incluye una combinación de habilidades que pueden ayudarlo a idear nuevos enfoques para los problemas del lugar de trabajo y a comunicarlos a otros empleados y a la gerencia.; iv) Índice de responsabilidad: Romero & Pérez (2012) indican que es cuando un empleado completa todas sus tareas laborales establecidas en la descripción del trabajo y se adhiere a la política y los

procedimientos de la empresa de manera profesional y lo mejor que puede; v) Indicador de seguridad: Bénabou & Tirole (2001), es la actitud y percepción sobre sus propias habilidades y destrezas. Significa que el trabajador se acepta y confía en sí mismo y tiene una sensación de control en su vida. Puede identificar sus fortalezas, debilidades y establecer metas y expectativas realistas para los trabajadores; vi) Indicador discreción: según Hernández (2008) la discreción es una actitud que tiene como peculiaridad la prudencia, cordura, reflexión y moderación en sus actividades y afirmaciones, requiriendo conjuntamente una voluntad para la dominación de uno mismo en el espacio y tiempo pertinentes; vii) Indicador presentación personal: según Neumivakin (2019) se refiere a la apariencia física o cuidado con la forma de vestir de los trabajadores, también con su forma de ser, con sus comportamientos, actitudes, acciones, con sus hábitos, postura ética, con los conocimientos que demostramos, con sus habilidades y competencias, imprescindibles para que tengan un buen ingenio profesional y para que las personas que les rodean se den cuenta de que pueden confiar y contar con ellos;

Indicadores de la dimensión operativa según Chiavenato (2000).

i) Indicador conocimiento laboral: Falco (2003) afirma que las nociones del trabajo no son capaces de suscitar algo relevante en cada trabajador, empero, lo que ocasiona son comentarios y comunicación que son percibidos por otros trabajadores que idóneos de constituir estas nociones con los de ellos y luego aplicarlos en la empresa para mejorar su productividad; ii) Índice de calidad: Carro & González (2012) denotaron que la calidad es aquella característica y atributo de un bien o servicio que satisface las exigencias de un individuo, por lo que la empresa propende a que las actividades laborales de sus trabajadores sean eficientes y eficaces; iii) Índice de cantidad: Carro & González (2012) declaran que la cuantía está conexas de modo positivo con el rendimiento, porque si la producción llega a optimar de modo significativo esta es propicia para la empresa, por el eficiente gestión de recursos y por la cantidad de bienes elaborados; iv) Índice de exactitud: Schapira (2019) discurre que la exactitud significa el dominio de extender el tiempo y exceder los parámetros cumpliendo con las labores del trabajo, creando expectativas altas en el empresario; v) Índice del trabajo en equipo: (Rivas, 2010), la acción colectiva aumenta aún más el desempeño de los empleados y favorece la construcción de un entorno colaborativo. Un equipo que tiene resultados positivos

es aquel que se comunica bien, no tiene espacio para la competitividad interna y que piensa en lograr sus objetivos.

III. METODOLOGÍA

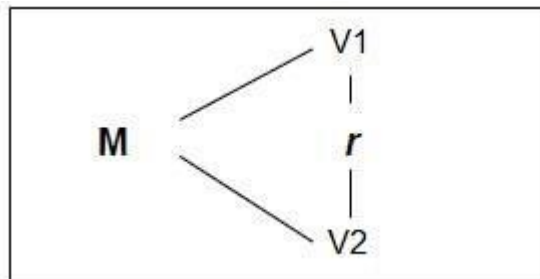
3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación fue básica, puesto que la utilidad del conocimiento no depende de fines prácticos inmediatos, sino de acumular mayor conocimiento teórico (Hernández y Mendoza, 2018), es decir el examen puro, es la enjundia del estudio en su fundamento, porque su meta es la recolección de información sobre una realidad que aporte al conocimiento de la ciencia por medio del descubrimiento de leyes

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño de investigación ha sido no experimental, transversal. Su diseño será no experimental de corte transversal, es decir, la observación de los sucesos que se producen en su ámbito habitual (Baena, 2017). Fue de corte transeccional, porque la recopilación de datos se hará en un mismo periodo y lugar (Carhuancho et al., 2019). El nivel de investigación fue correlacional, porque examina el vínculo o nexo de dos constructos investigativos con el uso de la estadística inferencial se puede probar las hipótesis correlacionales.



M = Tamaño muestral.

V1 = Trabajo remoto.

V2 = Desempeño laboral.

r = Grado de correlación.

3.1.3. Enfoque de investigación

El enfoque fue cuantitativo, ya que los datos numéricos serán analizados en base a técnicas estadísticas (Fiallo et al., 2016) con la finalidad de buscar las regularidades en la realidad social (Hernández et al., 2014).

Según Cabezas, et al. (2018) afirman que, “es aquel enfoque donde su centro de apoyo está en medidas estadísticas, que se fundamenta en la observación del procedimiento de recaudación de datos” (p.66).

3.2. Variables y operacionalización

Variable relacional 1: Trabajo remoto

Variable relacional 2: Desempeño laboral.

Escala de medición: Ordinal.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Es el conjunto de personas que pueblan una determinada área geográfica (Bernal, 2015). En esta investigación, la población estará compuesta por 30 personas que laboran en la unidad médico legal II Apurímac, de manera determinada. Se contará con criterios de inclusión: (i) personas mayores de edad, (ii) personas laboran en la unidad médico legal II Apurímac., (iii) personas que acepten de manera voluntaria ser parte de la muestra de estudio, (iv) personas que completaron el formulario por el que brindaron su consentimiento informado y con criterios de exclusión son: trabajadores que sean sordomudos, autistas o especiales.

Muestra

Es una parte representativa del universo o población de estudio (Bernal, 2015). Se aplicará un censo muestral, cuya población es finita, teniendo en cuenta que Ramírez (1999) afirma que es aquella cuyos elementos en su totalidad son identificables por el autor. Esta muestra contó con criterios de inclusión: (i) personas mayores de edad, (ii) personas laboran en la unidad médico legal II Apurímac., (iii) personas que acepten de manera voluntaria ser parte de la muestra de estudio, (iv) personas que completaron el formulario por el que brindaron su consentimiento informado. Los criterios de exclusión son: trabajadores que sean sordomudos, autistas o especiales.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica que se utilizó será la encuesta, ya que los datos han sido recopilados a través de un cuestionario predeterminado (Arias, 2012).

Instrumentos

En esta indagación científica se empleó el instrumento del cuestionario, para recabar datos de los encuestados, dicho cuestionario está constituido por 14 ítems para el cuestionario de trabajo remoto, y de 32 ítems para el caso del cuestionario del desempeño laboral.

Validez

La validez de contenido consiste en la apreciación subjetiva de expertos que confirman o cuestionan si el instrumento de medición cuenta con la suficiencia necesaria para la recolección de datos (Arias, 2012; Hernández et al., 2014). La validación de los instrumentos se desarrolló por medio del juicio de tres expertos, el cual viene a ser una validez de contenido; dichos expertos se encargaron de analizar si los ítems tomados en cuenta para los instrumentos eran los más adecuados para el recojo de los datos, siendo la pertinencia, relevancia y claridad los criterios evaluados por los expertos. Finalmente, los tres expertos dictaminaron que ambos instrumentos eran aplicables en la investigación a realizar. Los expertos que tuvieron a su cargo la validación de los instrumentos fueron los siguientes: El Dr. Luis Toribio Hirata Tejada, la Dra. Eloyza Perez Ccasa y el Mgtr. Herbert Edson Paredes Aliaga.

Confiabilidad

Se aplicó a un grupo piloto de 20 trabajadores de la unidad médico legal II Apurímac, El número de ítems del cuestionario de trabajo remoto fue de 14, Usando el programa SPSS se obtuvo el Alfa de Cronbach es 0.752 indica que es un instrumento aceptable. Se aplicó a un grupo piloto de 20 trabajadores de la unidad médico legal II Apurímac, El número de ítems del cuestionario de desempeño laboral fue de 32, Usando el programa SPSS se obtuvo el alfa de Cronbach es 0.913 indica que es un instrumento excelente.

Luego de observar los resultados del alfa de Cronbach, se concluye que los instrumentos de medición contemplados en esta investigación tienen una confiabilidad muy alta. Si a esto se le suma el hecho de que el resultado unánime de la validez de contenido fue aplicable entonces los instrumentos cumplen con la validez y confiabilidad necesarios.

Tabla 1*Estadística de fiabilidad*

Cuestionario	N° de elementos	Alfa de Cronbach
Trabajo remoto	14	0,752
Desempeño laboral	32	0,913

3.5. Procedimientos

Se confeccionó una base de datos respaldada por los correos electrónicos de la unidad médica legal II Apurímac y que aceptaron compartir sus percepciones sobre las variables objeto de estudio. Luego de firmar el consentimiento informado, se les envió mediante un enlace web los dos cuestionarios por completar. Gracias al Google Forms estos datos fueron sistematizados y descargados como una hoja de cálculo Excel, dicha matriz fue analizada con el SPSS V25.

3.6. Método de análisis de datos

El análisis descriptivo supone la distribución de frecuencias (Fiallo et al., 2016) a modo de tablas y figuras. Por su parte, la estadística inferencial sirve para la contrastación de hipótesis (Baena, 2017).

Una vez recogidos los datos a través de los instrumentos de medición, dichos datos fueron almacenados en una base con codificación, para luego ser analizados a través del SPSS 26; en cuanto al análisis descriptivo, se obtuvieron tablas de frecuencia y figuras, las cuales se presentaron en la tesis. En cuanto al análisis inferencial de los datos, se realizó la prueba de bondad y ajuste Kolmogorov-Smirnov para determinar la normalidad de las variables, así como también se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman para el contraste de las hipótesis planteadas.

3.7. Aspectos éticos

La investigación se llevó a cabo acatando principios éticos tales como la beneficencia (aporte a la humanidad), no maleficencia (nadie saldrá perjudicado), autonomía (participación libre y voluntaria) y justicia (trato igualitario). Los mencionados principios están registrados en el Código de Ética de la Universidad César Vallejo (2017). De manera que, el estudio se llevó a cabo respetando la privacidad de las personas, la búsqueda del bien y justicia donde se logró los máximos beneficios y se redujeron al mínimo daños y equivocaciones.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 2

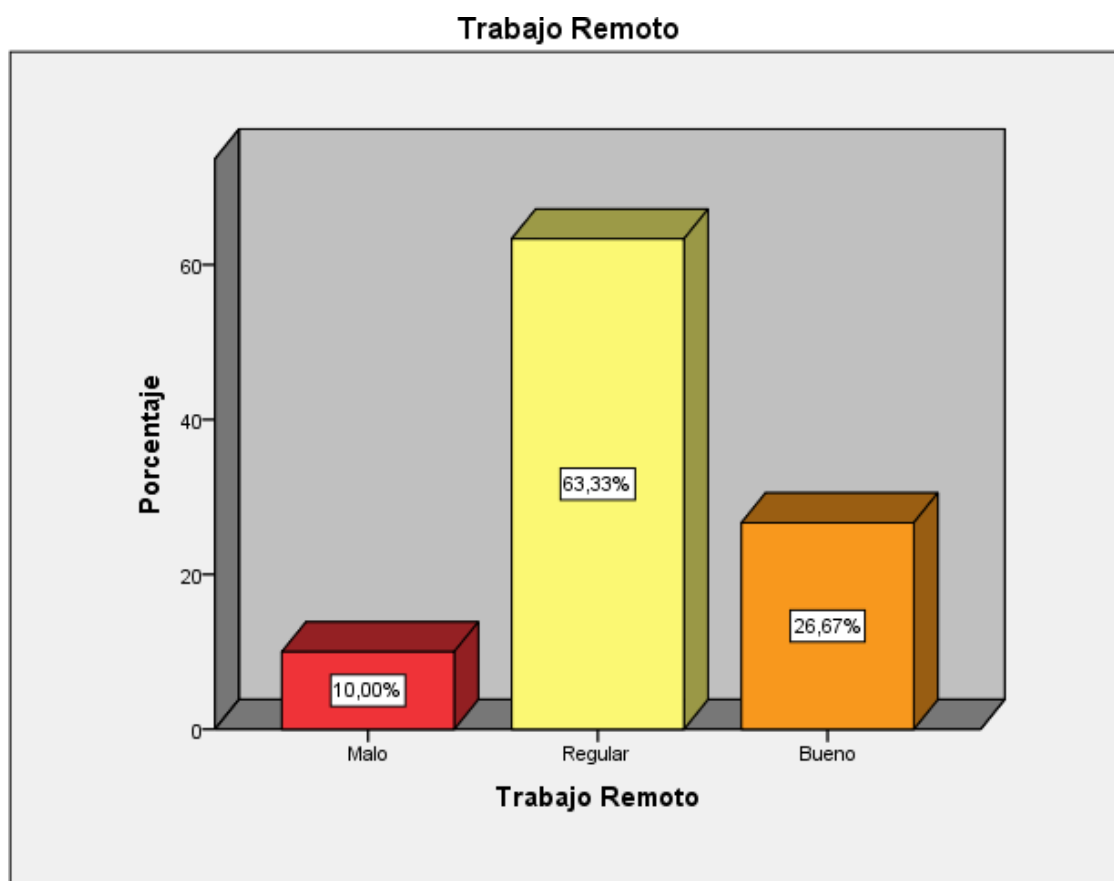
Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable trabajo remoto.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	8	26,7
Regular	19	63,3
Malo	3	10,0
Total	30	100,0

Fuente: elaboración propia

Figura 1

Distribución porcentual de la variable trabajo remoto



Se evidencia que, en el cuestionario del trabajo remoto, sobre una muestra de 30 personas representada por el 100%, el 63,3% alcanzaron niveles regulares,

y el 26,7% nivel bueno, y el 10% nivel malo en el personal de la unidad médico legal II Apurímac, 2020

Tabla 3

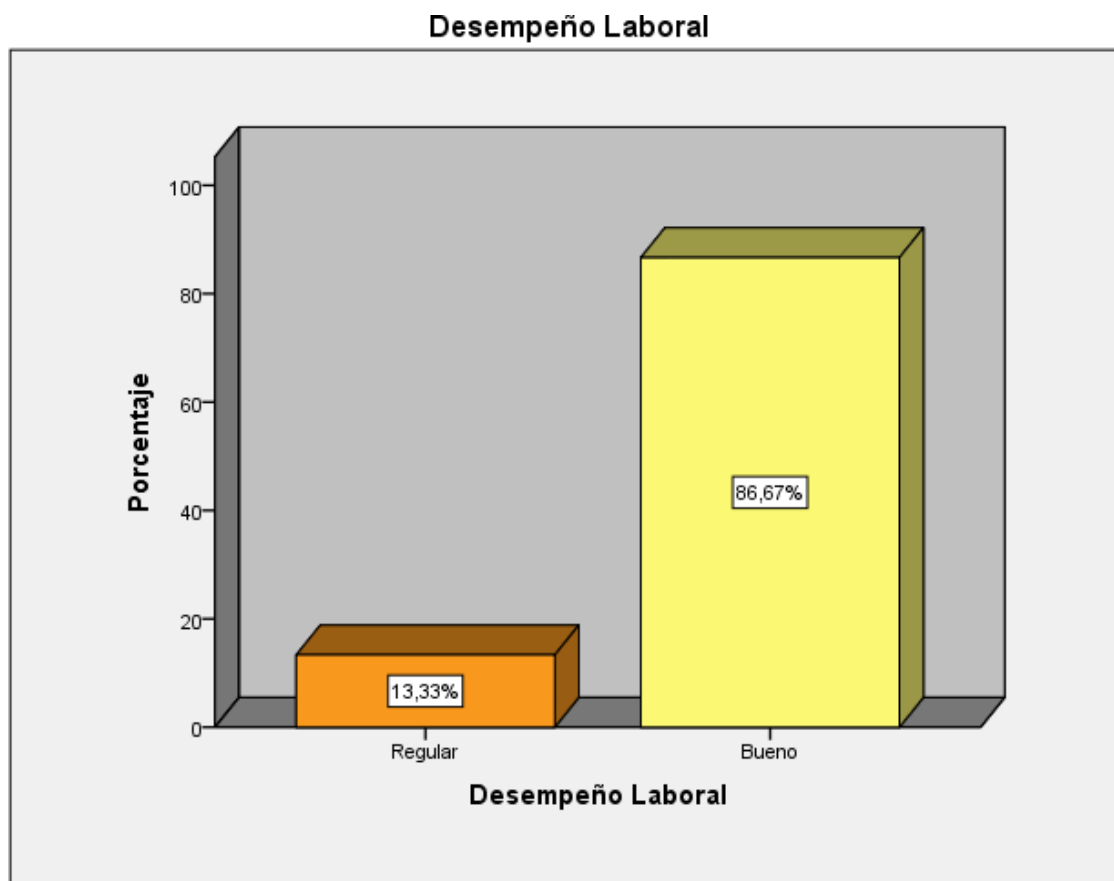
Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable desempeño laboral.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	26	86,7
Regular	4	13,3
Total	36	100,0

Fuente: elaboración propia

Figura 2

Distribución porcentual de la variable desempeño laboral.



Se evidencia que, en el cuestionario de orden interno, sobre una muestra de 30 personas representada por el 100%, el 86,67% alcanzaron el nivel bueno, y el 13,33% nivel regular, en el personal de la unidad médico legal II Apurímac, 2020.

Prueba de hipótesis

Tabla 4

Prueba de normalidad

Variable y dimensiones	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo remoto	,344	30	,000
Desempeño Laboral	,517	30	,000
Factores actitudinales	,440	30	,000
Factores operativos	,488	30	,000

Fuente: Elaboración propia

La muestra fue de 30 participantes, entonces para la prueba de normalidad se hará uso de la prueba estadística de Shapiro-Wilk (< 50 datos), el valor de la significancia para la variable trabajo remoto ($p=0,000<0.05$) y desempeño laboral ($p=0,031<0.05$), por lo que se deduce que la distribución de los datos no tiene distribución normal. Se concluye que se hará uso de la prueba estadística de Spearman para correlacional dos variables.

Hipótesis general

Ho: No existe relación directa y significativa entre el trabajo remoto y desempeño laboral en el personal de la unidad médico legal II Apurímac, 2020.

Ha: Existe relación directa y significativa entre el trabajo remoto y desempeño laboral en el personal de la unidad médico legal II Apurímac, 2020.

Tabla 5

Prueba de Spearman de la correlación de las variables trabajo remoto y desempeño laboral en el personal de la unidad médico legal II Apurímac, 2020

		Trabajo remote
Desempeño laboral	Correlación de Spearman	-,393*
	Sig. (bilateral)	,032
	N	30

*La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral). Fuente: Programa SPSS v.25

Según el coeficiente rho de Spearman las variables muestran una correlación negativa baja ($r_s = -0,393^*$; $p_valor = 0,032 < 0,05$). Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula, concluyendo que no existe relación directa y significativa entre las variables trabajo remoto y desempeño laboral.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación directa y significativa entre el trabajo remoto y factores actitudinales en el personal de la unidad médico legal II Apurímac, 2020.

Ha: Existe relación directa y significativa entre el trabajo remoto y factores actitudinales en el personal de la unidad médico legal II Apurímac, 2020.

Tabla 6

Prueba de Spearman de la correlación de las variables trabajo remoto y factores actitudinales en el personal de la unidad médico legal II Apurímac, 2020

		Trabajo remoto
Desempeño laboral	Correlación de Spearman	-,202
	Sig. (bilateral)	,284
	N	30

Fuente: Programa SPSS v.25

Según el coeficiente rho de Spearman las variables muestran una correlación negativa baja ($r_s = -0,202$; $p_valor = 0,284 > 0,05$). Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula, concluyendo que no existe relación directa y significativa entre las variables trabajo remoto y factores actitudinales.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación directa y significativa entre el trabajo remoto y factores operativos en el personal de la unidad médico legal II Apurímac, 2020.

Ha: Existe relación directa y significativa entre el trabajo remoto y factores operativos en el personal de la unidad médico legal II Apurímac, 2020.

Tabla 7

Prueba de Spearman de la correlación de las variables trabajo remoto y factores operativos en el personal de la unidad médico legal II Apurímac, 2020

		Trabajo remoto
Factores operativos.	Correlación de Spearman	-,136
	Sig. (bilateral)	,475
	N	30

Fuente: Programa SPSS v.25

Según el coeficiente rho de Spearman las variables muestran una correlación negativa muy baja ($r_s = -0,136$; $p_valor = 0,475 > 0,05$). Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula, concluyendo que no existe relación directa y significativa entre las variables trabajo remoto y factores operativos.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo a las evidencias obtenidas se muestra que existe relación entre trabajo remoto y desempeño laboral donde el coeficiente de correlación rho de Spearman da como resultado $r_s = -0.393$ y un $p_valor = 0.032 < 0.05$, siendo una correlación negativa baja y estadísticamente significativa. Este hallazgo difiere con Atoko (2021), Acosta (2018) y Mohamed et al. (2018) que sí identificaron una relación directa entre estas variables, aunque en diferentes lugares como Reino Unido, Colombia y Escocia, respectivamente. Por lo expuesto, mientras se incrementa el nivel de trabajo remoto habrá un menor nivel de desempeño laboral. Sin embargo, esto va a contracorriente de los resultados de estudios previos, lo que podría deberse a: 1) la muestra de 30 personas no es representativa, tal vez las conclusiones podrían ser más firmes o categóricas con una muestra de 100 o 150 personas, 2) los empleados encuestados podrían creer que el trabajo a distancia no es tan efectivo o productivo como las labores presenciales.

Si bien es cierto, autores como Weller (2020) se mostraron, hasta cierto punto, optimistas respecto a la posibilidad de que el trabajo remoto y la digitalización de los compromisos laborales durante la pandemia contribuyan a conciliar el trabajo y la vida familiar, al igual que la descongestión del tráfico urbano, es justo reconocer que esto no ha ocurrido en la medida de lo esperado. Habría que ponderar que las expectativas depositadas en el trabajo remoto dependen de modificaciones sustanciales en las condiciones de vida, es decir, se trata de un problema estructural. Al no modificarse la economía, era difícil que se concreten ciertos anhelos. Tal vez por eso, muchos trabajadores han laborado más horas en sus domicilios que en las oficinas o en las dependencias administrativas. Hubo horas-hombre no reconocidas que han traído como consecuencia que numerosos trabajadores vean mermado su tiempo libre o la dedicación y atención que antes podían brindar a sus familiares.

El trabajo remoto es una modalidad a distancia flexible contemplada en el Decreto de Urgencia N° 026-2020 y en el Decreto Supremo N° 010-2020-TR, aunque llama la atención que se haya legislado al respecto pues el teletrabajo ya existía desde hace ocho años. Aunque a primera vista pueden parecer sinónimos, no son en sentido estricto, ya que el teletrabajo no tiene una implementación sencilla o simplificada porque se requiere un acuerdo con la población laboral, la

obligatoriedad en la compensación de gastos por parte del empleador (por ejemplo, la conectividad en el domicilio del empleado) y la posible responsabilidad legal del empleador en cuanto a seguridad ocupacional y salud en el trabajo. Por ese motivo, ante la propagación del coronavirus, se hizo imprescindible que se pueda contar con un régimen menos rígido y complejo que el teletrabajo. De ese modo, más de 220 000 empleados formales fueron registrados hasta septiembre del año anterior.

En ese sentido, vistas las circunstancias que son de conocimiento público, se podría considerar que hubo una respuesta oficial pronta y pertinente frente a la emergencia sanitaria, ya que también estaba en juego las relaciones laborales y la modalidad de ejecución. Por fin fue posible ver cómo el Estado adecuaba rápidamente la normativa legal al tratarse de un problema de interés público. Sin embargo, hay un tema pendiente que concierne directamente a las posibilidades materiales de la inspección laboral a cargo del personal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Se comete un grave error cuando las autoridades del sector confían el respeto a la normativa y los derechos laborales a los empleadores en base a una declaración jurada, por lo que es imperioso dotar a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral del presupuesto y la logística para el cabal cumplimiento de sus funciones.

Respecto al desempeño laboral, los resultados a los que se arribó en esta investigación coinciden y respaldan el modelo teórico de Campbell et al. (1990). Ahí se conceptualiza al desempeño laboral como las acciones y conductas destacadas de un empleado que cumplen el papel de impulsar el crecimiento de las empresas por medio del logro de las metas dispuestas por las organizaciones. Además, dicho constructo es multidimensional e incluye el dominio de tareas específicas, capacidad individual para la realización de tareas asignadas, comunicación oral y escrita, entre otras. Desde luego, en el desempeño laboral hay una responsabilidad individual, por cuanto hay un interés por parte del empleado para perfeccionarse, pero también es cierto que la empresa debe promover la formación continua del personal y generando un entorno favorable para la especialización, certificaciones y actualización de conocimientos. Por lo visto, una de las temáticas que podría ser elegida como una de las más interesantes, dada la coyuntura, es la maximización de beneficios del trabajo en equipo y el mantenimiento de la disciplina personal.

En cuanto a la primera hipótesis específica, la variable trabajo remoto y la dimensión factores actitudinales tendrían una relación directa, pero las evidencias mostraron lo contrario con un $r_s = -0.202$ y un $p_valor = 0.284 > 0.05$. Es decir, las variables no tienen relación entre sí, tal y como lo indica el hecho de que el nivel de significancia sea mayor que 0.05. Esto difiere de lo hallado por Fernández (2021), Rojas (2021) y Tenazoa (2021) donde sí se obtuvo una relación directa entre las variables estudiadas, aunque en contextos diferentes como Chiclayo, Lima y Tarapoto. Estos factores actitudinales son, por ejemplo, disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, seguridad, discreción, presentación personal, interés y creatividad (Chiavenato, 2019). Además, son algunos indicadores del desempeño laboral de uso frecuente por su certeza y objetividad.

El resultado obtenido significa que a mayor trabajo remoto, menor nivel de factores actitudinales; lo que motiva varias inquietudes: ¿a más trabajo remoto, menos disciplina? ¿A más trabajo remoto, menos iniciativa? ¿A más trabajo remoto, menos presentación personal? Respecto a la primera pregunta en esta discusión, es posible que los empleados hayan internalizado que la presencia y la supervisión propias del trabajo presencial son decisivas para ser metódicos y cumplidos en la presentación de avances e informes. Tal vez otra de las ideas implícitas en los empleados al momento de responder las preguntas es “el jefe, ordena, lidera y aporta soluciones”, por lo que la iniciativa y la autonomía podrían encontrarse en bajos niveles en varios trabajadores. Esta forma de pensar y actuar no es, precisamente, la que más requiere la empresa o institución para la que se labora.

Por lo demás, en la actualidad lo que las empresas buscan es talento para proponer, liderar y ejecutar. La emergencia sanitaria y el consiguiente confinamiento que se decretó han sido, en parte, un contexto propicio para que los trabajadores puedan desarrollar algunas capacidades vinculadas a la creatividad, innovación, disciplina y trabajo en equipo. Lo pudieron hacer a través de lecturas periódicas en base a necesidades e intereses, cursos y especializaciones en línea, entre otras opciones. Sin embargo, el asunto es más complejo de lo que parece. Así como hubo trabajadores con iniciativa, también habría aquellos empleados con iniciativa, pero sin las condiciones necesarias para hacerlo, sea por posibilidades económicas, responsabilidades familiares o por horarios laborales recargados.

En lo que se refiere a la segunda hipótesis específica, la variable trabajo remoto y la dimensión factores operativos tendrían una relación directa, pero las evidencias no respaldaron dicho supuesto pues el $r_s = -0.136$ y el $p_valor = 0.475 > 0.05$. En otras palabras, las variables son independientes entre sí, tal y como lo muestra el nivel de significancia mayor que 0.05. Esto contradice lo obtenido por Concha y López (2020) y Edquen (2020) quienes sí obtuvieron una relación directa entre las variables estudiadas, aunque en espacios diferentes como Piura y Cutervo. Siguiendo a Chiavenato (2019), los factores operativos del desempeño laboral son: conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo, y liderazgo. De acuerdo a los resultados obtenidos, a mayor nivel de trabajo remoto será menor el nivel de todos los factores operativos mencionados. De por sí, esto no sería algo descabellado. Por ejemplo: en el trabajo remoto sería más difícil el conocimiento del trabajo debido precisamente a que ya no se contaría con el trato directo con un compañero de mayor experiencia.

Si bien es cierto, existen factores que condicionan el desempeño laboral no debe omitirse la influencia de las herramientas de trabajo, ya que tal y como lo sostenía Strauss (1981) sin estos recursos ese desempeño estaría desprovisto de elementos que lo concretan y lo hacen medible o cuantificable. No todas esas herramientas son materiales, pues las hay inmateriales como la información esencial para ejecutar un trabajo. A esta reflexión inicial habría que añadir que el conocimiento de los factores no agota la comprensión del desempeño laboral, vale la pena recordar que cada persona aporta parte de su personalidad a un buen desempeño laboral, aunque también este podría ser deficiente. Por ejemplo: un empleado que sea asequible a críticas constructivas o al trabajo en equipo tendría limitadas sus posibilidades de aportar al rendimiento colectivo.

VI. CONCLUSIONES

En primer lugar, se determinó que entre las variables trabajo remoto y desempeño laboral existe una correlación negativa inversa ($r_s = -0.393$; $p_valor = 0.032 < 0.05$) en una entidad administrativa de Apurímac. En otras palabras, se concluyó que mientras se incrementa el nivel del trabajo remoto, será menor el de desempeño laboral, lo que difiere de los estudios previos consultados como parte de los antecedentes.

En segundo lugar, se estableció que entre la variable trabajo remoto y la dimensión factores actitudinales del desempeño laboral no existe una relación directa, ya que el nivel de significancia fue mayor que 0.05. Esto representa que las variables son independientes entre sí y no tienen ningún tipo de relación significativa en una entidad administrativa de Apurímac.

En tercer lugar, se concluyó que entre la variable trabajo remoto y la dimensión factores actitudinales del desempeño laboral tampoco existe una relación directa, pues el nivel de significancia fue mayor que 0.005. Es decir, que no son variables interdependientes, por lo que se descarta que el mayor nivel de una se corresponda con el mayor nivel de otra en una entidad administrativa de Apurímac.

VII. RECOMENDACIONES

Se sugiere al señor encargado de la Unidad Médico Legal II de Apurímac que se impulsen más investigaciones respecto a la relación entre trabajo remoto y desempeño laboral, pero con una muestra mucho más representativa. Tal vez a nivel de la región del mismo nombre y con un mínimo de 300 personas.

Se sugiere al señor encargado de la dependencia en mención que se promueva la cultura investigativa en el personal. Por ejemplo: sería interesante contar con investigaciones explicativas que demuestren si existe una relación de causa-efecto entre el trabajo remoto (variable independiente) y el desempeño laboral (variable dependiente).

REFERENCIAS

- Acosta, A. (2018). *Teletrabajo y Percepción De La Productividad: Un Análisis De La Productividad Laboral Desde El Punto De Vista De Los Diversos Actores Del Teletrabajo En Una Entidad Del Sector Público En Antioquia-Colombia* [tesis para titulación, Universidad de Antioquia] https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/14436/1/AcostaAnderson_2018_TeletrabajoPercepcionProductividad.pdf
- Aguilar, C., Jumba, S. y Martínez, L. (2021). *El Teletrabajo Y Su Relación Con El Desempeño Laboral* [tesis de maestría, Universidad ESAN]. https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/2394/2021_MATC_19-1_03_T.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Almonacid Lamelas, V. (2020). El coronavirus implanta el teletrabajo en el sector público o la constatación de que toda crisis es una oportunidad. *Capital Humano*, (352), 123-130. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edb&AN=142548253&lang=es&site=eds-live>
- Alvarez Cuesta, H. (2020). Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro de trabajo a distancia. *Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales*, (43), 175-201. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21722>
- An, S.-H., Meier, K. J., Ladenburg, J., & Westergård-Nielsen, N. (2019). Leadership and Job Satisfaction: Addressing Endogeneity with Panel Data from a Field Experiment. *Review of Public Personnel Administration*, 40(4), 589 - 612. <https://doi.org/10.1177/0734371X19839180>
- Apaza Apaza, O. (2017). Factores motivacionales y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, Perú – 2016. *Investigación Valdizana*, 11(3), 168-177. <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/120>
- Arias Gonzales, H. P. (2020). *Relación entre el clima laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad privada; Trujillo 2019* (Tesis de maestría en Administración de Negocios, Universidad César Vallejo, Perú). https://hdl.handle.net/20_500.12692/43145
- Atoko, S. (2021). The Impact of Remote Working On Employee Performance During the Coronavirus (Covid19) Pandemic. *International Journal of Economics*,

- Commerce and Management, United Kingdom*. Vol. IX, Issue 2, Feb 2021.
<http://ijecm.co.uk/wp-content/uploads/2021/02/9223.pdf>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2020a). *Directiva para la aplicación del Trabajo Remoto*. <https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Resoluciones/PE-2020/Res039-2020-SERVIR-PE-Directivatr.pdf>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2020b). *Guía para realizar el trabajo remoto en las entidades públicas*. Servir.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1184560/GuiaTR_2.pdf
- Bayón Pérez, J. y Zerbi, A. (2020). El teletrabajo: avances y retos dentro de la sociedad actual. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 8(3), 183-207.
http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/896/1098
- Beltrán Torres, C. A. (2010). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3.º ed.). Prentice Hall.
<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/EI-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Cadillo Cadillo, K. (2020). *Habilidades directivas en el desempeño laboral de trabajadores del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero (Fondepes), Lima - 2019* (Tesis de maestría en Gestión Pública, Universidad César Vallejo, Perú). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43120>
- Campbell, J., McHenry J., y Wise, L. (1990). Modeling job performance in a population of jobs. *Personnel Psychology*, 43(2), 3134-333.
- Carranza Pacheco, G. G. (2016). *Diseño de un sistema de reclutamiento y selección de personal, que contribuya a mejorar la eficiencia en el desempeño laboral en la empresa Sunchodesa Representaciones C. Ltda.* (Tesis de maestría en Sistemas Integrados de Gestión, Universidad deGuayaquil, Quito).
<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/20900>
- Castillo Sarabia, J. C. (2020). *Competencias clave que favorecen el desempeño laboral del trabajador técnico de la industria metalmecánica en Nuevo León* (Tesis de doctorado en Filosofía con especialidad en Administración, Universidad Autónoma de Nuevo León, México).
<http://eprints.uanl.mx/19594/>

- Catpo Alvarado, L. (2020). *La gestión familiar y el desempeño laboral de los trabajadores en el Consorcio Ejecutor Nor Oriente, año 2019* (Tesis de maestría en Administración de Negocios, Universidad César Vallejo, Perú). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43435>
- Chen, J. (2020). *Feasibility of Telecommuting by Improving Operations Self-Management in Air Export Freight Forwarding* (Tesis de maestría en Hospitality Management, University of Applied Science, Germany). <http://www.theseus.fi/handle/10024/342922>
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (10.º ed.). México, D.F.: McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3º ed.). McGraw-Hill Interamericana Editores. <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>
- Cid, F. (2020). Comunicación interna y conciliación: una perspectiva desde el teletrabajo. *Capital Humano*, (351), 60-62. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edb&AN=142028135&lang=es&site=eds-live>
- Cifuentes-Leiton, D. M. y Londoño-Cardozo, J. (2020). Teletrabajo: el problema de la institucionalización. *Aibi: Revista de investigación, administración e ingeniería*, 8(1), 12-20. <https://doi.org/10.15649/2346030X.749>
- Cook, S. (2019). *Making a Success of Managing and Working Remotely*. IT Governance Publishing. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=2194952&lang=es&site=eds-live>
- Concha, E. y López, F. (2020). *Teletrabajo y desempeño laboral en una caja municipal de ahorro y crédito en la ciudad de Piura, 2020* [tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2934360>
- Davidescu, A. A., Apostu, S. A., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees-

- Implications for Sustainable Human Resource Management. *Sustainability*, 12(15), 6086. <http://dx.doi.org/10.3390/su12156086>
- Digón, H., Mazzaro, P., Aguirre Daud, J. M. y González Táboas, P. R. (2020). El teletrabajo ¿Nueva modalidad de trabajo o nueva forma de vida? *Tecnología & Sociedad*, Buenos Aires, (9), 95-124.
<https://erevistas.uca.edu.ar/index.php/TYS/article/view/3231/3189>
- Dolce, V., Vayre, E., Molino, M., & Ghislieri, C. (2020). Far Away, so Close? The Role of Destructive Leadership in the Job Demands-Resources and Recovery Model in Emergency Telework. *Social Science*, 9, 196.
<https://doi.org/10.3390/socsci9110196>
- Drumea, C. (2020). Work-Related Stress and Subsequent Productivity in a Teleworking Environment Induced by Pandemic-Related Confinement. Evidence from the Public Organizations. *Ovidius University Annals, Series Economic Sciences*, 20(1), 337-341.
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edb&AN=146384688&lang=es&site=eds-live>
- Echeverri Gómez, P. A. y Espitia Castellanos, E. G. (2020). *Afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia del COVID-19 sobre la calidad de vida laboral percibida por un grupo de trabajadores de una empresa del sector petrolero en Colombia* (Tesis de maestría en Desarrollo Humano Organizacional, Universidad EAFIT). <http://hdl.handle.net/10784/17393>
- Edquen, J. (2020). *Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-COVID 19* [tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán].
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2822008>
- Eldér, E. (2019). Who is Eligible for Telework? Exploring the Fast-Growing Acceptance of and Ability to Telework in Sweden, 2005-2006 to 2011-2014. *Social Sciences*, 8(7), 200. <http://dx.doi.org/10.3390/socsci8070200>
- 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* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56524>

- Filardi, F., Castro, R. M. de, & Zanini, M. T. F. (2020). Advantages and Disadvantages of Teleworking in Brazilian Public Administration: Analysis of SERPRO and Federal Revenue Experiences. *Cadernos EBAPE.BR*, 18(1), 28-46. <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395174605x>
- Flores Bonifacio, H. V. (2020). *Ley servir y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali 2019* (Tesis de doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad, Universidad César Vallejo, Perú). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44251>
- Gadzhieva, E., Osipov, V., Khoruzhy, L., & Tashtamirov, M. (2020). Solutions to Increase the Efficiency of Staff Activity. *Utopia y Praxis Latinoamericana*, 25(n° extra 10), 208-219. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4155499>
- Gálvez, A., Tirado, F., & Martínez, J. M. (2020). Work-Life Balance, Organizations and Social Sustainability: Analyzing Female Telework in Spain. *Sustainability*, 12(9), 3567. <http://dx.doi.org/10.3390/su12093567>
- García-Juan, B., Escrig-Tena, A. B., & Roca-Puig, V. (2019). Empowerment in the Public Sector: Testing the Influence of Goal Orientation. *Public Personnel Management*, 48(4), 443-470. <https://doi.org/10.1177/0091026018819020>
- Gavino Santiago, R. (2020). *La compensación de remuneraciones y desempeño laboral de los Trabajadores del Hospital III EsSalud de Chimbote-2019* (Tesis de doctorado en Administración, Universidad César Vallejo, Perú). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44485>
- Genoud, M. A. y Broveglio, G. D. (2020). El trabajo como fuente de resultados. Hacia una conceptualización más integrada del diagnóstico del enriquecimiento del trabajo en América Latina. *Revista Empresa y Humanismo*, 23(2), 67-105. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsgii&AN=edsgcl.634039922&lang=es&site=eds-live>.
- Golden, T. D., & Eddleston, K. A. (2020). Is there a Price Telecommuters Pay? Examining the Relationship between Telecommuting and Objective Career Success. *Journal of Vocational Behavior*, 116A. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103348>

- González, C. (2020). Resiliencia y teletrabajo. *Capital Humano*, (352), 77-82.
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edb&AN=142548245&lang=es&site=eds-live>
- Griffin, R. W., Phillips, J. M. y Gully, S. M. (2017). *Comportamiento organizacional. Administración de personas y organizaciones* (C. García Álvarez, Trad.; 12.º ed.). Cengage Learning Editores. <http://www.ebooks7-24.com/?il=3730>
- Haddon, L. (1998). The Experiences of Teleworking. A view from the Home. En P. J. Jackson y J. M. van der Wielen (Eds.), *Teleworking: International Perspectives from Telecommuting to the Virtual Organization* (pp. 136-143). Routledge. <https://es.b-ok.lat/book/1010726/605a7f>
- Hellriegel, D., Jackson, S. E. y Slocum, J. W., Jr. (2017). *Administración. Un enfoque basado en competencias* (P. Mascaró Sacristán, Trad.; 12.º ed.). Cengage Learning Editores. <https://b-ok.lat/book/5570309/a19336>
- Hernandez Arias, B. E. (2019). *Gestão de conhecimento, aprendizagem organizacional e inovação em empresas colombianas que adotam o teletrabalho* (Tesis de doctorado en Ciencias de la Información, Universidade Federal de Minas Gerais, Brasil). <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/31753>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, M. del P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.º ed.). McGraw Hill Education. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Huamaní Gabancho, L. E. (2020). *Satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores del Instituto Nacional de Innovación Agraria, Pucallpa, 2019* (Tesis de doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad, Universidad César Vallejo, Perú). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44525>
- Jackson, K. S., Wilson, D., & Borden, D. (2020). Telework: Achievements and Blunders. *Journal of Government Financial Management*, 69(1), 58-59. <https://search.proquest.com/docview/2428566941?accountid=37408>
- Jackson, P. J., & Wielen, J. M. van der. (Eds.) (1998). *Teleworking: International Perspectives from Telecommuting to the Virtual Organisation*. Routledge. <https://es.b-ok.lat/book/1010726/605a7f>

- Kelly, G. G., & Locke, K. (1999). *The Telecommuting Life: Managing Issues of Work, Home and Technology*. Idea Group Publishing. <https://es.b-ok.lat/book/998648/b8cd83>
- Khtatbeh, M. M., Mahomed, A. S. B., Rahman, S. A., & Mohamed, R. (2020). The Mediating Role of Procedural Justice on the Relationship between Job Analysis and Employee Performance in Jordan Industrial Estates. *Heliyon*, 6, e04973. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04973>
- Llamosas Trapaga, A. (2015). *Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación. Una relación fructífera no exenta de dificultades*. Dykinson. <https://www.dykinson.com/libros/relaciones-laborales-y-nuevas-tecnologias-de-la-informacion-y-de-la-comunicacion/9788490854990/>
- López Balaguer, M. (2020). El trabajo a distancia como medida preferente a aplicar en las empresas frente a la crisis del COVID-19. *Actualidad Jurídica Iberoamericana*, (12 bis), 668-677. http://www.revista-aji.com/wp-content/uploads/2020/05/62_Mercedes_L%C3%B3pez_pp_668-677.pdf
- López-Roldán, P. y Fachelli, S. (2015). La encuesta. En *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Universitat Autònoma de Barcelona. <http://ddd.uab.cat/record/163567>
- McGrath, P., & Houlihan, M. (1998). Conceptualising Telework. Modern or Postmodern? En P. J. Jackson y J. M. van der Wielen (Eds.), *Teleworking: International Perspectives from Telecommuting to the Virtual Organization* (pp. 56-73). Routledge. <https://es.b-ok.lat/book/1010726/605a7f>
- Metto, F. J. (2017). *Relationship between Human Resource Development and Employee Performance: A Case of Main Campus, Moi University, Kenya* (Tesis de maestría en Human Resource Management, Kisii University, Kenia). <http://41.89.196.16:8080/xmlui/handle/123456789/673>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020). *Guía para la aplicación del trabajo remoto*. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/662676/GUIA_PARA_LA_APLICACION_DEL_TRABAJO_REMOTO.pdf
- Mohamed, N., Ahmed, Y. y Alhassan, A. (2018). The Impacts of Remote Working on Workers Performance. <https://ieeexplore.ieee.org/document/8672704>

- Moreno Perea, S. I. (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la Universidad Tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. *CES Derecho*, 9(1), 13-33. <http://revistas.ces.edu.co/index.php/derecho/article/view/4684>
- Münch, L. (2010). *Administración. Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. Pearson Educación. <http://up-rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1624/Administraci%C3%B3n%20gesti%C3%B3n%20organizacional%2C%20enfoques%20y%20procesos%20administrativos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Nakrošienė, A., Bučiūnienė, I., & Goštautaitė, B. (2019). Working from Home: Characteristics and Outcomes of Telework. *International Journal of Manpower*, 40(1), 87-101. <http://dx.doi.org/10.1108/IJM-07-2017-0172>
- Neequaye, E. R. K. (2019). *Implications of Effective Human Resource Practices on Employee Performance: A Case Study of Social Security and National Insurance Trust (SSNIT)* (Tesis de maestría en Public Administration, University of Ghana, Acra, Ghana). <http://ugspace.ug.edu.gh/handle/123456789/30848>
- Nilles, J. M. (1988). Traffic Reduction by Telecommuting: A Status Review and Selected Bibliography. *Transportation Research Part A: General*, 22(4), 301-317. [https://doi.org/10.1016/0191-2607\(88\)90008-8](https://doi.org/10.1016/0191-2607(88)90008-8)
- Núñez F., J. E. (2020). El rol de las tecnologías de información y comunicación en las MiPyMEs. Aproximación metodológica. *Daena: International journal of good conscience*, 15(3), A11. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=147694207&lang=es&site=eds-live>
- Oliveira, H. H., & Honório, L. C. (2020). Práticas de recursos humanos e comprometimento organizacional: associando os construtos em uma organização pública. *Revista de Administração Mackenzie*, 21(4), 1-28. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG200160>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*. OIT, Eurofound. <https://bit.ly/2QfYmes>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020a). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella: guía práctica*. OIT.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2020b). *Guía para empleadores sobre el trabajo desde casa en respuesta al brote de la COVID-19*. OIT.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_747014.pdf

Ortiz Guzmán, A. (2020). El estrés laboral: origen, consecuencias y cómo combatirlo. *Daena: International journal of good conscience*, 15(3), A8.

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=147694204&lang=es&site=eds-live>

Pedraza Melo, N. A. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30(76), 9-24. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>

Peñafiel Manchego, E. V. (2019). *El teletrabajo en el sector público como alternativa de desplazamiento* (Tesis de maestría en Gestión Pública, Universidad César Vallejo, Perú). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/36428>

Peralta Beltrán, A. R., Bilous, A., Flores Ramos, C. R. y Bombón Escobar, C. F. (2020). El impacto del teletrabajo y la administración de empresas. *Recimundo*, 4(1), 326-335.

<http://recimundo.com/index.php/es/article/view/761>

Pertuz, V. y Pérez, A. (2020). Condiciones para el aprendizaje organizacional y prácticas de gestión de innovación: un análisis en medianas empresas. *Información Tecnológica*, 31(3), 209-218. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000300209>

Presidencia del Perú. (2020a, 11 de marzo). Decreto Supremo N.º 008-2020-SA. Decreto Supremo que declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID-19. *El Peruano [Normas Legales]*, 6-7.

<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-declara-en-emergencia-sanitaria-a-nivel-decreto-supremo-n-008-2020-sa-1863981-2>

Ramos-Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., Fernández del Río, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing Job Performance using Brief Self-Report Scales: The case

of the individual work performance questionnaire. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(3), 195-205.

<http://dx.doi.org/10.5093/jwop2019a21>

Rivera Rodríguez, J. P. (2016). *Nivel socioeconómico en el teletrabajo, en estudiantes de la Universidad Nacional del Callao* (Tesis de doctorado en Administración, Universidad César Vallejo, Perú. <https://hdl.handle.net/20500.12692/4298>

Robbins, S P. y Coulter, M. (2014). *Administración* (L. Ó. Madrigal Muñiz y L. E. Pineda Ayala, Trads.; 12° ed.). Editorial Pearson Educación. <https://b-ok.lat/book/5829049/3daed3>

Rocha, C. T. M. da, & Amador, F. S. (2018). O teletrabalho: conceituação e questões para análise. *Cadernos EBAPE.BR*, 16(1), 152-162.

<http://dx.doi.org/10.1590/1679-395154516>

Rodríguez-Sánchez, J. L. (2020). Acciones necesarias para mejorar la relación causa-efecto entre la inversión en prácticas de gestión de recursos humanos y la motivación en la empresa. *Información Tecnológica*, 31(2), 207-220. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200207>

Rojas, C. (2021). *Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú, 2020* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53992>

Sánchez Paredes, G., Montenegro Ramírez, A. y Medina Chicaiza, P. (2019). Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial. *Digital Publisher*, 4(5), 91-107.

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

Sarmiento de la Torre, J. V. J. (2017). *Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del área central de la Universidad Central del Ecuador* (Tesis de maestría en Gestión del Talento Humano, Universidad Central del Ecuador, Quito).

<https://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/17091>

Shipside, S. (2002). *Flexible and Virtual Working*. Capstone Publishing. <https://es-b-ok.lat/book/1068067/3ecb19>

Silva Rodríguez de San Miguel, J. A. (2018). *La gestión y el desarrollo organizacional marco para mejorar el desempeño del capital humano*.

Editorial Área de Innovación y Desarrollo.
<http://dx.doi.org/10.17993/EcoOrgyCso.2018.46>

- Sime Veliz, S. S. (2020). *Teletrabajo y gestión pública desde la perspectiva del personal del Ministerio de Relaciones Exteriores, 2020* (Tesis de maestría en Gestión Pública, Universidad César Vallejo, Perú).
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/46552>
- Soldi Escobar, E. C. N. (2020). *Uso de las TIC en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa FELSA S.A.C, Carabayllo, 2019* (Tesis de maestría en Ingeniería de Sistemas con mención en Tecnologías de la Información, Universidad César Vallejo, Perú).
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/44482>
- Suarez Vasquez, L. M. (2020). *Implementación del teletrabajo y calidad de servicio de la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo, año 2020* (Tesis de maestría en Gestión Pública, Universidad César Vallejo, Perú).
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/46386>
- Swisher, J. L. (2019). *Telecommuting and its Associations with Job Satisfaction: Going the Extra Mile* (Tesis de doctorado en Educación, Concordia University Irvine, Estados Unidos de Norteamérica).
<https://search.proquest.com/docview/2282007934/D515BB6D058F4285PQ/3?accountid=37408>
- Tenazoa, M. (2021). *Trabajo remoto y desempeño laboral en el Ministerio Público del distrito de Tarapoto, 2021* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66396>
- Thulin, E., Vilhelmson, B., & Johansson, M. (2019). New Telework, Time Pressure, and Time Use Control in Everyday Life. *Sustainability*, 11(11), 3067.
<http://dx.doi.org/10.3390/su11113067>
- Toscano, F., & Zappalà, S. (2020). Social Isolation and Stress as Predictors of Productivity Perception and Remote Work Satisfaction during the COVID-19 Pandemic: The Role of Concern about the Virus in a Moderated Double Mediation. *Sustainability*, 12, 9804. <https://doi.org/10.3390/su12239804>
- Valencia Catunta, A. M. C. (2018). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas. *IUS. Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de*

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2932/293258387012>

- Vasquez Nassi, O. J. (2019). *El teletrabajo en el sector público peruano, 2019* (Tesis de maestría en Gestión Pública, Universidad César Vallejo, Perú). http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20_500.12692/36221
- Vega, G. (2003). *Managing Teleworkers and Telecommuting Strategies*. Praeger Publishers. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edshlc&AN=edshlc.009207400.6&lang=es&site=eds-live>
- Waizenegger, L., McKenna, B., Cai, W., & Bendz, T. (2020). An Affordance Perspective of Team Collaboration and Enforced Working from Home During COVID-19. *European Journal of Information Systems*, 29(4), 429-442. <https://doi.org/10.1080/0960085X.2020.1800417>
- Weller, J. (2020). *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe-Naciones Unidas. Repositorio institucional. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: El trabajo remoto y desempeño laboral en el personal de la unidad médico legal II Apurímac, 2020

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE 1: Trabajo remoto				
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	BAREMACION
<p>Problema General ¿Cómo se relaciona el trabajo remoto y desempeño laboral en el personal de la unidad médico legal II Apurímac, 2020?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral del personal de la unidad médico legal II Apurímac, 2020.</p>	<p>Hipótesis General El trabajo remoto y el desempeño laboral del personal de la unidad médico legal II Apurímac, 2020, se relacionan directamente.</p>	Formalidad del empleador	<ul style="list-style-type: none"> - Lugar de Trabajo - Horario - Días trabajados - Recursos - Capacitación - Desarrollo - Acceso - Labores - Beneficios 	1 - 9	Ordinal tipo Likert cuyos niveles de respuesta son: 1 Totalmente en desacuerdo 2 En desacuerdo 3 Indiferente 4 De acuerdo 5 Totalmente de acuerdo	Malo Regular Bueno
<p>Problemas Específicos ¿Qué relación existe entre trabajo remoto y factores actitudinales del personal de la unidad médico legal II Apurímac, 2020?</p>	<p>Objetivos Específicos Identificar la relación entre trabajo remoto y factores actitudinales del personal de la unidad médico legal II Apurímac, 2020.</p>	<p>Hipótesis Específicas Existe relación directa y significativa entre trabajo remoto y factores actitudinales del personal de la unidad médico legal II Apurímac, 2020, se relacionan en</p>	Obligaciones del trabajador	<ul style="list-style-type: none"> - Tranquilidad - Conocimientos TIC - Planificación - Confidencialidad - Objetivos 	10 - 14		
<p>¿Qué relación existe entre trabajo remoto y factores operativos del personal de la unidad médico legal II Apurímac, 2020?</p>	<p>Conocer la relación entre trabajo remoto y factores operativos del personal de la</p>	<p>Existe relación directa y significativa entre trabajo remoto y factores operativos del personal de la</p>	VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL				
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	BAREMACION
			Factores actitudinales	<ul style="list-style-type: none"> - Disciplina - Actitud Cooperativa - Iniciativa 	1 - 21	Ordinal tipo Likert cuyos niveles de respuesta son: 1 Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3 Indiferente 4 De acuerdo 5 Totalmente de acuerdo	Malo Regular Bueno
			Factores operativos	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidad - Habilidad de seguridad - Discreción - Presentación personal - Interés - Creatividad 	22 - 32		

	unidad médico legal II Apurímac, 2020.	unidad médico legal II Apurímac, 2020, se relacionan en directamente.		<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de realización - Factores Operativos - Conocimiento del Trabajo - Calidad - Cantidad - Exactitud - Trabajo en Equipo 		
NIVEL Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS			ESTADÍSTICA A UTILIZAR	
Nivel: Descriptivo correlacional Diseño: No experimental transversal Método: Hipotético deductivo	Población: 33 Tamaño de muestra: 33	Variable 1: Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Número de ítems: 14 Confiabilidad: 0.752 (alfa de Cronbach) Ámbito de Aplicación: Población adulta Forma de Administración: Autoadministración	Variable 2: Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Número de ítems: 32 Confiabilidad: 0.913 (alfa de Cronbach) Ámbito de Aplicación: Población adulta Forma de Administración: Autoadministración	Estadística descriptiva: Distribución de frecuencias Estadística inferencial: Contrastación de hipótesis Coeficiente de correlación: Rho de Spearman		

Anexo 2: Operacionalización de variables

Variable 1. Trabajo remoto

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones e Indicadores	Indicadores	Escala de medición
Prestación de servicios que realiza un trabajador desde su domicilio o en el lugar de aislamiento social por medio de las Tecnologías de información y comunicación (MTPE, 2020).	Determinar el nivel del rendimiento del trabajo remoto a través de un cuestionario de 14 preguntas basados en 2 dimensiones.	FORMALIDAD DEL EMPLEADOR	<ul style="list-style-type: none">- Lugar de Trabajo- Horario- Días trabajados- Recursos- Capacitación- Desarrollo- Acceso- Labores- Beneficios	Ordinal
		OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR	<ul style="list-style-type: none">- Tranquilidad- Conocimientos TIC's- Planificación- Confidencialidad- Objetivos	

Variable 2. Desempeño Laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Son las actividades o conductas manifestados en los recursos humanos de una organización que son significativos para alcanzar las metas organizacionales (Chiavenato, 2000)	Determinar el nivel de desempeño laboral por medio de un cuestionario de 32 interrogantes constituidos en 2 dimensiones, la dimensión de factores actitudinales y la dimensión de factores operativos.	FACTORES ACTITUDINALES	<ul style="list-style-type: none">- Disciplina- Actitud Cooperativa- Iniciativa <ul style="list-style-type: none">- Responsabilidad- Habilidad de seguridad- Discreción- Presentación personal- Interés- Creatividad- Capacidad de realización- Factores Operativos- Conocimiento del Trabajo- Calidad- Cantidad- Exactitud- Trabajo en Equipo	Ordinal

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO SOBRE TRABAJO REMOTO



CUESTIONARIO SOBRE TRABAJO REMOTO

<https://forms.gle/WD6qoNur7Pzq7non7>

Presentación

Este cuestionario tiene como objetivo medir la percepción del personal acerca del trabajo remoto durante el 2021.

Instrucciones

Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con honestidad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Valoración:

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

		Totalmente en desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	FORMALIDAD DEL EMPLEADOR					
1	El lugar donde realiza el trabajo remoto es tu hogar o lugar de confinamiento.	1	2	3	4	5
2	El empleador establece un horario para realizar el trabajo remoto.	1	2	3	4	5
3	El empleador establece los días para realizar el trabajo remoto.	1	2	3	4	5
4	El empleador te brinda todos los recursos necesarios para realizar el trabajo remoto.	1	2	3	4	5
5	El empleador te capacita constantemente para realizar el trabajo remoto.	1	2	3	4	5
6	El empleador te permite desarrollar tus habilidades para realizar el trabajo remoto.	1	2	3	4	5
7	El empleador brinda acceso de manera inmediata a los recursos de la empresa al realizar el trabajo remoto.	1	2	3	4	5
8	El empleador establece tus labores para realizar el trabajo remoto.	1	2	3	4	5
9	El empleador te brinda beneficios al realizar el trabajo remoto.	1	2	3	4	5
	OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR					
10	Buscas un lugar tranquilo para realizar el trabajo remoto.	1	2	3	4	5
11	Te capacitas constantemente en el uso de las tics para el trabajo remoto.	1	2	3	4	5
12	Planificas tus labores para poder realizar el trabajo remoto de manera óptima.	1	2	3	4	5
13	Guardas confidencialidad con la información de la empresa.	1	2	3	4	5
14	Cumples con los objetivos trazados al realizar el trabajo remoto.	1	2	3	4	5

Fuente: Fernández (2021)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL



<https://forms.gle/BUg7v97naAkMD5D7A>

Presentación

Este cuestionario tiene como objetivo medir la percepción del personal acerca del desempeño laboral durante el 2021.

Instrucciones

Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con honestidad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Valoración:

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

		Totalmente en desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	FACTORES ACTITUDINALES					
1	Realizo mi trabajo de manera organizada.	1	2	3	4	5
2	Acepto las reglas establecidas por la institución.	1	2	3	4	5
3	Coopero con los demás en el logro de los objetivos.	1	2	3	4	5
4	Ofrezco ayuda a mis compañeros.	1	2	3	4	5
5	Brindo información cuando me la solicitan.	1	2	3	4	5
6	Propongo planteo de nuevas ideas, métodos de desempeño de mis funciones.	1	2	3	4	5
7	Puedo emprender mis actividades sin esperar indicaciones.	1	2	3	4	5
8	Tengo compromiso en el cumplimiento de mis tareas al efectuar el trabajo encomendado	1	2	3	4	5
9	Me mantengo informado de las responsabilidades y deberes de mi puesto.	1	2	3	4	5
10	Analizo alternativas e información disponible para la toma de decisiones.	1	2	3	4	5
11	Actúo y pienso las cosas en el trabajo antes de hacerlas.	1	2	3	4	5
12	Manejo con discreción la información confidencial.	1	2	3	4	5
13	Soy discreto con la información percibida.	1	2	3	4	5
14	Voy vestido cumpliendo las normas de vestimenta de mi organización.	1	2	3	4	5
15	No me preocupo mucho por mi apariencia personal.	1	2	3	4	5
16	Realizo mis funciones con mayor interés que con el trabajo presencial	1	2	3	4	5
17	Considero que los directivos de la institución son competentes y justos.	1	2	3	4	5
18	Desarrollo y aplico más mi creatividad.	1	2	3	4	5
19	Tengo más ingenio y capacidad de crear ideas y proyectos con el trabajo a distancia.	1	2	3	4	5
20	La institución realiza planes de incentivos por mis metas logradas.	1	2	3	4	5
21	Mis aspiraciones se ven prosperas por las políticas de la institución.	1	2	3	4	5
	FACTORES OPERATIVOS					
22	Considero que tengo los conocimientos necesarios para el trabajo remoto.	1	2	3	4	5

23	Considero que el trabajo que realizo esta de acurdo a mi perfil.	1	2	3	4	5
24	Evito errores en el desempeño de mis trabajos.	1	2	3	4	5
25	Mi trabajo demuestra siempre dedicación excepcional.	1	2	3	4	5
26	Cumplo con eficacia mi trabajo dentro de la institución.	1	2	3	4	5
27	Logro eficientemente las tareas realizadas.	1	2	3	4	5
28	Realizo con precisión y cuidado las tareas establecidas por mi puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
29	Los resultados de mi trabajo me generan confianza.	1	2	3	4	5
30	Recibo apoyo de mi grupo de trabajo.	1	2	3	4	5
31	El liderazgo está presente en la institución para la que laboro.	1	2	3	4	5
32	El liderazgo está presente en mi área de trabajo (por ejemplo: atención al cliente, consulta externa, etc.).	1	2	3	4	5

Fuente: Fernández (2021)

Anexo 3: Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

3.1. Validez de contenido a cargo del primer juez informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TRABAJO REMOTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	El lugar donde realiza el trabajo remoto es tu hogar o lugar de confinamiento.	X		X		X		
2	El empleador establece un horario para realizar el trabajo remoto.	X		X		X		
3	El empleador establece los días para realizar el trabajo remoto.	X		X		X		
4	El empleador te brinda los recursos necesarios para realizar el trabajo remoto.	X		X		X		
5	El empleador te capacita constantemente para realizar el trabajo remoto.	X		X		X		
6	El empleador desarrolla tus habilidades para realizar el trabajo remoto.	X		X		X		
7	El empleador brinda acceso a los recursos de la empresa al realizar el trabajo remoto.	X		X		X		
8	El empleador establece tus labores para realizar el trabajo remoto.	X		X		X		
9	El empleador te brinda beneficios al realizar el trabajo remoto.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR							
10	Buscas un lugar tranquilo para realizar el trabajo remoto.	X		X		X		
11	Te capacitas constantemente en el uso de las tics	X		X		X		



	para el trabajo remoto.						
12	Planificas tus labores para poder realizar el trabajo remoto de manera óptima.	X		X		X	
13	Guardas confidencialidad con la información de la empresa.	X		X		X	
14	Cumples con los objetivos trazados al realizar el trabajo remoto.	X		X		X	

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'H. S. P.', is written below the table.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

El instrumento cuenta con la suficiencia necesaria para medir la variable Trabajo Remoto

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mag. Herbert Edson Paredes Aliaga

DNI: 02449871

Especialidad del validador:

Magíster en Investigación y Docencia en Educación Superior - docente de Metodología en Investigación en la Universidad Tecnológica de los Andes Apurímac.

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

18 de octubre del 2021

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



Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 1: FACTORES ACTITUDINALES							
1	Realizo mi trabajo de manera organizada.	X		X		X		
2	Acepto las reglas establecidas por la institución.	X		X		X		
3	Coopero con los demás en el logro de los objetivos.	X		X		X		
4	Ofrezco ayuda a mis compañeros.	X		X		X		
5	Brindo información cuando me la solicitan.	X		X		X		
6	Propongo planteo de nuevas ideas, métodos de desempeño de mis funciones.	X		X		X		
7	Puedo emprender mis actividades sin esperar indicaciones.	X		X		X		
8	Tengo compromiso con el cumplimiento de mis tareas.	X		X		X		
9	Me mantengo informado de las responsabilidades y deberes de mi puesto.	X		X		X		
10	Analizo alternativas e información disponible para la toma de decisiones.	X		X		X		
11	Actúo y pienso las cosas en el trabajo antes de hacerlas.	X		X		X		
12	Manejo con discreción la información confidencial.	X		X		X		
13	Soy discreto con la información percibida.	X		X		X		
14	Voy vestido cumpliendo las normas de vestimenta de mi organización.	X		X		X		
15	Descuido mi apariencia personal.	X		X		X		
16	Realizo con interés mis funciones.	X		X		X		
17	Considero que tengo superiores competentes y justos.	X		X		X		
18	Reflejo creatividad en la realización de mis	X		X		X		

	funciones.						
19	Tengo ingenio y capacidad de crear ideas y proyectos.	X		X		X	
20	La institución realiza planes de incentivo por mis metas logradas.	X		X		X	
21	Mis aspiraciones se ven prosperas por las políticas de la institución.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 2: FACTORES OPERATIVOS						
22	Considero que tengo los conocimientos necesarios para el desempeño de mis funciones.	X		X		X	
23	Considero que el trabajo que realizo esta de acurdo a mi perfil.	X		X		X	
24	Evito errores en el desempeño de mis trabajos.	X		X		X	
25	Mi trabajo demuestra siempre dedicación excepcional.	X		X		X	
26	Cumplo con eficacia mi trabajo dentro de la institución.	X		X		X	
27	Logro eficientemente las tareas realizadas.	X		X		X	
28	Realizo con precisión y cuidado las tareas establecidas por mi puesto de trabajo.	X		X		X	
29	Los resultados de mi trabajo me generan confianza.	X		X		X	
30	Recibo apoyo de mi grupo de trabajo.	X		X		X	
31	El liderazgo está presente de mi grupo de trabajo.	X		X		X	
31	El liderazgo está presente en mi área de trabajo	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

El instrumento cuenta con la suficiencia necesaria para medir la variable Desempeño Laboral

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mag. Herbert Edson Paredes Aliaga

DNI: 02449871

Especialidad del validador:

Magíster en Investigación y docencia en Educación Superior - docente en Metodología en Investigación en la Universidad Tecnológica de los Andes Apurímac.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

18 de octubre del 2021

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



Firma del Experto Informante.

3.2. Validez de contenido a cargo del segundo juez informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TRABAJO REMOTO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 1: FORMALIDAD DEL EMPLEADOR							
1	El lugar donde realiza el trabajo remoto es tu hogar o lugar de confinamiento.	X		X		X		
2	El empleador establece un horario para realizar el trabajo remoto.	X		X		X		
3	El empleador establece los días para realizar el trabajo remoto.	X		X		X		
4	El empleador te brinda los recursos necesarios para realizar el trabajo remoto.	X		X		X		
5	El empleador te capacita constantemente para realizar el trabajo remoto.	X		X		X		
6	El empleador desarrolla tus habilidades para realizar el trabajo remoto.	X		X		X		
7	El empleador brinda acceso a los recursos de la empresa al realizar el trabajo remoto.	X		X		X		
8	El empleador establece tus labores para realizar el trabajo remoto.	X		X		X		
9	El empleador te brinda beneficios al realizar el trabajo remoto.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR							
10	Buscas un lugar tranquilo para realizar el trabajo remoto.	X		X		X		
11	Te capacitas constantemente en el uso de las tics para el trabajo remoto.	X		X		X		
12	Planificas tus labores para poder realizar el	X		X		X		

	trabajo remoto de manera óptima.						
13	Guardas confidencialidad con la información de la empresa.	X		X		X	
14	Cumples con los objetivos trazados al realizar el trabajo remoto.	X		X		X	

Eduardo

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

El instrumento cuenta con la suficiencia necesaria para medir la variable Trabajo Remoto

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Eloyza Pérez Casa

DNI: 40175465

Especialidad del validador:

Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Universidad César Vallejo – Asesora de Tesis

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

18 de octubre del 2021

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

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 1: FACTORES ACTITUDINALES							
1	Realizo mi trabajo de manera organizada.	X		X		X		
2	Acepto las reglas establecidas por la institución.	X		X		X		
3	Coopero con los demás en el logro de los objetivos.	X		X		X		
4	Ofrezco ayuda a mis compañeros.	X		X		X		
5	Brindo información cuando me la solicitan.	X		X		X		
6	Propongo planteo de nuevas ideas, métodos de desempeño de mis funciones.	X		X		X		
7	Puedo emprender mis actividades sin esperar indicaciones.	X		X		X		
8	Tengo compromiso con el cumplimiento de mis tareas.	X		X		X		
9	Me mantengo informado de las responsabilidades y deberes de mi puesto.	X		X		X		
10	Analizo alternativas e información disponible para la toma de decisiones.	X		X		X		
11	Actúo y pienso las cosas en el trabajo antes de hacerlas.	X		X		X		
12	Manejo con discreción la información confidencial.	X		X		X		
13	Soy discreto con la información percibida.	X		X		X		
14	Voy vestido cumpliendo las normas de vestimenta de mi organización.	X		X		X		
15	Descuido mi apariencia personal.	X		X		X		
16	Realizo con interés mis funciones.	X		X		X		
17	Considero que tengo superiores competentes y justos.	X		X		X		
18	Reflejo creatividad en la realización de mis funciones.	X		X		X		
19	Tengo ingenio y capacidad de crear ideas y	X		X		X		

	proyectos.					
20	La institución realiza planes de incentivos por mis metas logradas.	X		X		X
21	Mis aspiraciones se ven prosperas por las políticas de la institución.	X		X		X
DIMENSIÓN 2: FACTORES OPERATIVOS						
22	Considero que tengo los conocimientos necesarios para el desempeño de mis funciones.	X		X		X
23	Considero que el trabajo que realizo esta de acurdo a mi perfil.	X		X		X
24	Evito errores en el desempeño de mis trabajos.	X		X		X
25	Mi trabajo demuestra siempre dedicación excepcional.	X		X		X
26	Cumplo con eficacia mi trabajo dentro de la institución.	X		X		X
27	Logro eficientemente las tareas realizadas.	X		X		X
28	Realizo con precisión y cuidado las tareas establecidas por mi puesto de trabajo.	X		X		X
29	Los resultados de mi trabajo me generan confianza.	X		X		X
30	Recibo apoyo de mi grupo de trabajo.	X		X		X
31	El liderazgo está presente de mi grupo de trabajo.	X		X		X
31	El liderazgo está presente en mi área de trabajo	X		X		X

Eduardo

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

El instrumento cuenta con la suficiencia necesaria para medir la variable Desempeño Laboral

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Eloyza Perez Ccasa

DNI: 40175465

Especialidad del validador:

Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Universidad César Vallejo – Asesora de Tesis

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

18 de octubre del 2021

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



3.3. Validez de contenido a cargo del tercer juez informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TRABAJO REMOTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 1: FACTORES ACTITUDINALES							
1	Realizo mi trabajo de manera organizada.	X		X		X		
2	Acepto las reglas establecidas por la institución.	X		X		X		
3	Coopero con los demás en el logro de los objetivos.	X		X		X		
4	Ofrezco ayuda a mis compañeros.	X		X		X		
5	Brindo información cuando me la solicitan.	X		X		X		
6	Propongo planteo de nuevas ideas , métodos de desempeño de mis funciones.	X		X		X		
7	Puedo emprender mis actividades sin esperar indicaciones.	X		X		X		
8	Tengo compromiso con el cumplimiento de mis tareas.	X		X		X		
9	Me mantengo informado de las responsabilidades y deberes de mi puesto.	X		X		X		
10	Analizo alternativas e información disponible para la toma de decisiones.	X		X		X		
11	Actúo y pienso las cosas en el trabajo antes de hacerlas.	X		X		X		
12	Manejo con discreción la información confidencial.	X		X		X		
13	Soy discreto con la información percibida.	X		X		X		
14	Voy vestido cumpliendo las normas de vestimenta de mi organización.	X		X		X		
15	Descuido mi apariencia personal.	X		X		X		
16	Realizo con interés mis funciones.	X		X		X		
17	Considero que tengo superiores competentes y justos.	X		X		X		
18	Reflejo creatividad en la realización de mis funciones.	X		X		X		
19	Tengo ingenio y capacidad de crear ideas y	X		X		X		

	proyectos.						
20	La institución realiza planes de incentivos por mis metas logradas.	X		X		X	
21	Mis aspiraciones se ven prosperas por las políticas de la institución.	X		X		X	
DIMENSIÓN 2: FACTORES OPERATIVOS							
22	Considero que tengo los conocimientos necesarios para el desempeño de mis funciones.	X		X		X	
23	Considero que el trabajo que realizo está de acuerdo a mi perfil.	X		X		X	
24	Evito errores en el desempeño de mis trabajos.	X		X		X	
25	Mi trabajo demuestra siempre dedicación excepcional.	X		X		X	
26	Cumplo con eficacia mi trabajo dentro de la institución.	X		X		X	
27	Logro eficientemente las tareas realizadas.	X		X		X	
28	Realizo con precisión y cuidado las tareas establecidas por mi puestos de trabajo.	X		X		X	
29	Los resultados de mi trabajo me generan confianza.	X		X		X	
30	Recibo apoyo de mi grupo de trabajo.	X		X		X	
31	El liderazgo está presente de mi grupo de trabajo.	X		X		X	
31	El liderazgo está presente en mi área de trabajo	X		X		X	

A handwritten signature, possibly 'S. J. J.', is enclosed within a hand-drawn circle. The signature is written in a cursive style.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

El instrumento cuenta con la suficiencia necesaria para medir la variable Trabajo Remoto.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Luis Toribio Hirata Tejada

DNI 15749357

Especialidad del validador

Doctor En Gestión Pública y Gobernabilidad de la Universidad Cesar Vallejo – Docente de la Universidad Cesar Vallejo

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

18 de octubre del 2021

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



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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 1: FACTORES ACTITUDINALES							
1	Realizo mi trabajo de manera organizada.	X		X		X		
2	Acepto las reglas establecidas por la institución.	X		X		X		
3	Coopero con los demás en el logro de los objetivos.	X		X		X		
4	Ofrezco ayuda a mis compañeros.	X		X		X		
5	Brindo información cuando me la solicitan.	X		X		X		
6	Propongo planteo de nuevas ideas, métodos de desempeño de mis funciones.	X		X		X		
7	Puedo emprender mis actividades sin esperar indicaciones.	X		X		X		
8	Tengo compromiso con el cumplimiento de mis tareas.	X		X		X		
9	Me mantengo informado de las responsabilidades y deberes de mi puesto.	X		X		X		
10	Analizo alternativas e información disponible para la toma de decisiones.	X		X		X		
11	Actúo y pienso las cosas en el trabajo antes de hacerlas.	X		X		X		
12	Manejo con discreción la información confidencial.	X		X		X		
13	Soy discreto con la información percibida.	X		X		X		
14	Voy vestido cumpliendo las normas de vestimenta de mi organización.	X		X		X		
15	Descuido mi apariencia personal.	X		X		X		
16	Realizo con interés mis funciones.	X		X		X		
17	Considero que tengo superiores competentes y justos.	X		X		X		
18	Reflejo creatividad en la realización de mis funciones.	X		X		X		
19	Tengo ingenio y capacidad de crear ideas y	X		X		X		

	proyectos.					
20	La institución realiza planes de incentivos por mis metas logradas.	X	X	X		
21	Mis aspiraciones se ven prosperas por las políticas de la institución.	X	X	X		
DIMENSIÓN 2: FACTORES OPERATIVOS						
22	Considero que tengo los conocimientos necesarios para el desempeño de mis funciones.	X	X	X		
23	Considero que el trabajo que realizo esta de acurdo a mi perfil.	X	X	X		
24	Evito errores en el desempeño de mis trabajos.	X	X	X		
25	Mi trabajo demuestra siempre dedicación excepcional.	X	X	X		
26	Cumplo con eficacia mi trabajo dentro de la institución.	X	X	X		
27	Logro eficientemente las tareas realizadas.	X	X	X		
28	Realizo con precisión y cuidado las tareas establecidas por mi puesto e trabajo.	X	X	X		
29	Los resultados de mi trabajo me generan confianza.	X	X	X		
30	Recibo apoyo de mi grupo de trabajo.	X	X	X		
31	El liderazgo está presente de mi grupo de trabajo.	X	X	X		
31	El liderazgo está presente en mi área de trabajo	X	X	X		

A handwritten signature, possibly 'S. J. J.', is enclosed within a large, hand-drawn oval. The signature is written in a cursive style.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

El instrumento cuenta con la suficiencia necesaria para medir la variable Desempeño Laboral

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Luis Toribio Hirata Tejada

DNI 15749357

Especialidad del validador

Doctor En Gestión Pública y Gobernabilidad de la Universidad Cesar Vallejo – Docente de la Universidad Cesar Vallejo

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

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o **2021** 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



Anexo 4: Consentimiento informado

A través del presente documento expreso mi voluntad de participar en la investigación titulada: **“El trabajo remoto y desempeño laboral en el personal de la unidad médico legal II Apurímac, 2020”**

Habiendo sido informado (a) del propósito de la misma, así como de los objetivos y tendiendo la confianza plena de que por la información que se vierte en el instrumento será solo y exclusivamente para fines de la investigación en mención, además confío en que la investigación utilizará adecuadamente la información asegurándome la máxima confidencialidad.

Nombre:

DNI:

Atentamente

.....

Participante

COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

Estimado(a) participante:

Usted ha manifestado su deseo de participar en la presente investigación. Como su autor, habiendo dado su consentimiento informado, me comprometo con usted a guardar la máxima confidencialidad, así como también le aseguro que los hallazgos serán utilizados solo con fines de investigación y que no le perjudicarán en lo absoluto.

ATTE.

.....

Anexo 5: Matriz de datos

Variable: Trabajo remoto

FORMALIDAD DEL EMPLEADOR									OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR				
P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	2	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
3	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4
4	5	4	2	1	2	2	4	2	4	4	4	4	2
4	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	4	5	5
3	4	4	1	1	2	1	2	3	3	2	3	4	3
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	2	1	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4
4	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	5	2
4	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	5	5	5
5	5	5	3	3	4	2	4	3	5	4	5	5	5
4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4
2	2	2	1	1	1	1	1	1	4	3	4	4	4
3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	5	3
5	5	5	1	1	1	1	1	1	5	3	4	5	5
4	4	4	1	1	1	2	2	1	4	1	4	5	4
5	4	2	1	1	2	4	4	3	4	3	4	4	4
4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3
4	4	4	1	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	3	4	4	2
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
1	1	1	3	3	4	5	4	4	5	3	5	5	5
4	2	2	1	2	2	2	2	2	4	4	4	5	5
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	2	4	1	4	5	4	2	4	4	4	4	4
1	4	4	4	1	2	3	2	2	2	4	5	5	5
2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	4
3	2	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5

Variable: Desempeño laboral

FACTORES ACTITUDINALES																					FACTORES OPERATIVOS											
P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24	P 25	P 26	P 27	P 28	P 29	P 30	P 31	P 32	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	3	4	4	1	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	3	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	2	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	2	5	4	4	2	2	4	5	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	1	5	2	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	
4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	3	5	5	4	3	3	3	3	3	5	4	3	4	4	3	3	3	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	4	1	1	2	2	5	5	5	5	5	5	1	2	4		
4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	5	4	4	4	4	4	1	2		
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	1	3	4	4	2	2	3	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	1	2	4	5	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	2	2	4	4	4	4	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	2	2	2	2	2	1	1	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	
4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	1	3	3	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4		
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	1	3	4	2	3	4	4	4	4	4	2	2		
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4		
4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	5	5	4	1	2	2	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	2	1	1		
5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	1	4	4	5	5	2	3	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	
5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	2	3	4	3	4	3	5	4	4	4	3	3		
4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	3	5	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5		
4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	2	2	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	1	5	4	4	2	2	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	
4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	2	5	1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	
5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	

Anexo 9: Niveles y rangos (baremación)

Variable y /o dimensiones	Niveles y puntuaciones		
	Malo	Regular	Bueno
Desempeño Laboral	(32 - 74)	(75 - 117)	(118 - 160)
Trabajo Remoto	(14 - 32)	(33- 51)	(52 - 70)
Factores actitudinales	(21- 49)	(50 - 78)	(79 - 107)
Factores operativos	(11 - 25)	(26 - 40)	(41 - 55)



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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20604022941
UNIDAD MEDICO LEGAL II APURIMAC - MINISTERIO PÚBLICO	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos HERBERT PAUMA FLORES	DNI: 43482139

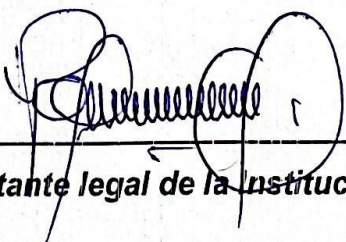
Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
EL TRABAJO REMOTO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE LA UNIDAD MEDICO LEGAL II APURIMAC 2020	
Nombre del Programa Académico:	
MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
NELSON GIANCARLO TANTA GARCIA	44521865

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

Firma: 

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MANSILLA ANTONIO WILFREDO ARMANDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "EL TRABAJO REMOTO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE LA UNIDAD MÉDICO LEGAL II APURÍMAC, 2021..", cuyo autor es TANTA GARCIA NELSON GIANCARLO, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 22 de Enero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MANSILLA ANTONIO WILFREDO ARMANDO DNI: 20028763 ORCID 0000-0002-5871-3471	Firmado digitalmente por: WMANSILLAA el 22-01- 2022 10:58:48

Código documento Trilce: TRI - 0284541