



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
DEL TALENTO HUMANO**

**Trabajo remoto y rendimiento laboral en el personal  
administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte,  
2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión del Talento Humano

**AUTORA:**

Benel Tuanama, Karen (ORCID: 0000-0002-8621-5998)

**ASESOR:**

Mgtr. Zárate Ruiz, Gustavo Ernesto (ORCID: 0000-0002-0565-0577)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Sistema de Gestión del Talento Humano

LIMA – PERÚ

2022

## **DEDICATORIA**

A mi padre Orlando, a mis hijos Adrian Marcelo y Kamila Alanys, quienes son el motivo, que me impulsan para poder seguir superándome profesionalmente, tener nuevas oportunidades laborales y ser feliz.

## **AGRADECIMIENTO**

Gracias a Dios porque me demuestra lo bella que es la vida y lo justa que puede llegar a ser, gracias a mis hijos por entender cada decisión y proyecto. Al asesor de Tesis Dr. Gustavo Zárate Ruíz, por inculcarnos los conocimientos para desarrollar la presente investigación, al Mgtr. Joel Acuña Zavaleta y al Dr. Humberto Llampén Coronel por su apoyo y amistad sincera. Y a aquellas pocas, pero muy importantes personas por creer en mí, por las oportunidades brindadas y por permanecer en mi vida siempre sumando.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables y operacionalización	23
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6 Método de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	36
ANEXOS	

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Juicio de expertos	24
Tabla 2. Trabajo Remoto y Rendimiento Laboral en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021.	26
Tabla 3. Trabajo remoto y Eficiencia en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021	27
Tabla 4. Trabajo Remoto y Eficacia en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021	28
Tabla 5. Trabajo Remoto y Motivación en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021	29
Tabla 6. Correlación entre Trabajo Remoto y Rendimiento Laboral en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021	31
Tabla 7. Correlación entre Trabajo Remoto y la Eficiencia en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021	32
Tabla 8. Correlación entre Trabajo Remoto y la Eficacia en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021	33
Tabla 9. Correlación entre Trabajo Remoto y la Motivación en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021	34

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Trabajo Remoto y Rendimiento Laboral en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021	26
Figura 2. Trabajo Remoto y Eficiencia en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021	27
Figura 3. Trabajo Remoto y Eficacia en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021	29
Figura 4. Trabajo Remoto y Motivación en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021	30

## Resumen

El presente trabajo de investigación propuso como objetivo precisar la Adaptación al trabajo remoto y rendimiento laboral en el personal administrativo de una universidad de Lima Norte 2021. Esta responde a la importancia de la adaptación al trabajo remoto y su influencia en desempeño de las labores diarias en la institución. La investigación es de tipo básica, enfoque cuantitativo no experimental, de corte transversal. La población de muestreo fue constituida por 133 colaboradores de las áreas administrativas; la recopilación de datos se realizó mediante un muestreo de tipo probabilístico, utilizando el programa SPSS 25, comprendido desde el mes de agosto hasta el mes de diciembre. El Trabajo remoto obtuvo un nivel bueno (69%) y la Motivación obtuvo un nivel bueno con 59%. Se concluye que el personal docente cuenta con un espacio y equipamiento adecuado para desarrollar el trabajo remoto, aunque no se ha estudiado si esto implica un gasto por su cuenta y si está de acuerdo con ello, así mismo, los docentes se adaptaron satisfactoriamente a la modalidad virtual y se les puede monitorear las actividades que realiza, además al estar en una nueva modalidad, esto se ha percibido como un valor agregado dentro de su formación profesional.

**Palabras clave:** Adaptación, rendimiento laboral, clima laboral.

## **Abstract**

The present research work proposed as an objective to specify the Adaptation to remote work and work performance in the administrative staff of a university in North Lima 2021. This responds to the importance of adaptation to remote work and its influence on the performance of daily tasks in the institution. The research is of a basic type, a quantitative, non-experimental, cross-sectional approach. The sample population consisted of 133 collaborators from the administrative areas; The data collection was carried out by means of a probabilistic sampling, using the SPSS 25 program, from August to December. Remote Work obtained a good level (69%) and Motivation obtained a good level with 59%. It is concluded that the teaching staff has adequate space and equipment to carry out remote work, although it has not been studied if this implies an expense on their own and if they agree with it, likewise, the teachers adapted satisfactorily to the virtual modality and the activities they carry out can be monitored, in addition to being in a new modality, this has been perceived as an added value within their professional training.

**Keywords:** Adaptation, work performance, work environment

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional (OIT, 2020) se ha creado el Convenio núm. 177 de la OIT (Rojo, 2020b), referido a la labor remota y la Recomendación núm. 184 OIT, aún no corroborado por España, el cual implantó unos valores de protección exiguos para todos los colaboradores cuya peculiaridad principal es la no sincronía espacio-tiempo con el trabajador (Espín, 2014).

Conforme a la información propalada por el Banco Mundial aquellos países que destinan un presupuesto para fin de la capacitación de su recurso humano tenemos a Los Países Bajos hasta en un 60%, en el caso de Suecia destinan el 58%, en tanto Finlandia llega a destinar el 58% (Portal educativo de Las Américas, 2021). En el caso de Latinoamérica, sobresale en el ranking Brasil con 35%, y lamentablemente encontramos que cerca al final aparece Perú como uno de los países que destina un presupuesto no muy significativo a temas de capacitación al recurso humano. La capacitación en los trabajadores resulta relevante ya que es el instrumento que llega a permitir que se obtenga conocimientos, así como desarrollar destrezas y competencias con el objetivo de que se incremente la productividad laboral (Asín, 2020; ONU, 2021).

En el Perú, las instituciones invierten aproximadamente el 1% del total del costo laboral; teniendo que alrededor de 4 de cada 5 organizaciones llegan a invertir en la capacitación de su recurso humano, según este monto proyectado se estaría demostrando la importancia que se ha llegado a obtener mediante en el desarrollo de los aprendizajes para el trabajador, sin embargo aún estas cifras que llega a involucrar a la capacitación son demasiado bajas, y hasta el momento vienen a formar parte de un pequeño grupo de instituciones que les resultad relevante invertir en la capacitación de su personal. Para las instituciones de nivel alto cuenta con un largo camino por avanzar en búsqueda del aumento de su competitividad y que se dinamice su productividad, en este caso tenemos que las organizaciones dedicadas a la minería, agropecuario, banca e industria consideran dentro de sus Planes Operativos Institucionales ítems correspondientes a diferentes eventos de capacitación para sus colaboradores, resaltando que dichas instituciones tiene en su Estatuto como un indicador de gestión de calidad y progreso a la capacitación

permanente que les permita al recurso humano lograr un mejor desempeño y por consecuencia la productividad institucional (Díaz, 2020; Gestión, 2020).

La tecnología ha transformado las formas y modos de laborar, asimismo, la emergencia (social, sanitaria, y económica) estimulada debido a la pandemia ha cambiado determinantemente la óptica de la opción del servicio laboral sin sincronía físicamente en el mismo espacio, ni entre colaboradores ni a través de su jefatura (Navarro & Carrillo, 2013).

Si bien el personal administrativo se reinventó y asumió diversas funciones frente a este desafío histórico, deberían ofrecerles la oportunidad de proponer alternativas comprometidas y productivas de acuerdo a la realidad vivida, para reconstruir una vez que termine la pandemia, necesitaran aprovechar el extraordinario potencial intelectual y creativo que reside en cada trabajador.

El rendimiento laboral de los colaboradores administrativos reflejó la calidad de la adaptación a la virtualidad, la digitalización de los procesos y a pesar que dentro de sus políticas las instituciones educativas de educación superior deberían tratar de posicionar a sus trabajadores administrativos por encima de todo, esto muchas veces no se cumple y queda en el olvido. Mantenerse competitivo no es sólo una cuestión estratégica, sino un imperativo para la supervivencia.

Tal como menciona Pandey & Mishra (2015), al adaptarse al trabajo remoto en una universidad de Lima Norte, lo importante es la calidad en las funciones que desarrollan día a día sean igual o mejor. Para poder comprobar el rendimiento laboral, es necesario analizar la percepción dentro del área de Gestión del Talento Humano acerca de la calidad de las funciones encomendadas. El personal administrativo de Lima Norte cumplió sus funciones de forma presencial hasta que la Organización Mundial de la Salud calificó el 11 de marzo de 2020 al Covid 19 como una Pandemia, por lo cual el Estado Peruano mediante Decreto Supremo N° 008-2020-SA, en su artículo 1.- Declaratoria de Emergencia Sanitaria, obligó al confinamiento de manera abrupta, y en su artículo 2.1.5 Centros laborales: En la totalidad de los centros laborales privados y públicos se adoptaron medidas de control y prevención sanitaria y así prevenir la propagación del virus (Pandey & Mishra, 2015).

Con respecto al planteamiento del problema general se tuvo, ¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y el rendimiento laboral en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021?, en cuanto a los problemas específicos, tenemos, ¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y la eficiencia en el rendimiento laboral en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021?, ¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y la eficacia en el rendimiento laboral en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021? y ¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y la motivación en el rendimiento laboral en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021?

En cuanto a la justificación práctica, resultó provechoso para determinar la relación entre el trabajo remoto y el rendimiento laboral en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, lo cual permitió una adecuada eficacia en un proceso moderno de gestión institucional en búsqueda de considerar la estrecha relación en búsqueda de la productividad. Con respecto a la justificación metodológica, para hacer el proceso de indagación se consideró una línea metodológica en función de indagaciones hechas por distintos investigadores, esto se puso en práctica para esta investigación, donde se llegó a tener un resultado eficiente. En tanto la Justificación social, fue alusiva para otras indagaciones, mediante la exposición de los resultados alcanzados como antecedentes de investigaciones, comprendiendo totalmente las variables estudiadas de forma real bajo otros puntos de vista.

En relación al objetivo general fue, Determinar la relación entre el trabajo remoto y el rendimiento laboral en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021, con respecto a los objetivos específicos, Determinar la relación entre el trabajo remoto y la eficiencia en el rendimiento laboral en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021, Determinar la relación entre el trabajo remoto y la eficacia en el rendimiento laboral en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021 y Determinar la relación entre el trabajo remoto y la motivación en el rendimiento laboral en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021.

La hipótesis general planteada fue Existe relación significativa entre el trabajo remoto y el rendimiento laboral en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021, con respecto a las hipótesis específicas, tenemos, Existe significativa relación entre el trabajo remoto y la eficiencia en el rendimiento laboral en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021, Existe significativa relación entre el trabajo remoto y la eficacia en el rendimiento laboral en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021 y Existe relación significativa entre el trabajo remoto y la motivación en el rendimiento laboral en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021.

## II. MARCO TEORICO

En cuanto a las indagaciones nacionales, tenemos Aquije et al. (2021), sobre esta investigación comprendió como objetivo determinar la herramienta home office para la mejor del Engagement en una organización privada aseguradora en Perú, aplicó la metodología mixta, no experimental, descriptiva, basándose en los resultados extraídos durante el proceso indagatorio determinó que la labor remota no se debe considerar como un beneficio, sino como una forma de trabajo, que coopera al avance de la calidad de vida de los colaboradores y al clima laboral en las instituciones; y si es bien diligenciada, generará una competente productividad para la institución.

Quiñones (2020), como objetivo general de su indagación, determinar la influencia del teletrabajo en la productividad de los trabajadores del servicio aduanero en Perú. Se empleó en esta investigación la metodología de tipo descriptiva correlacional, es preciso indicar que se usaron técnicas estadísticas para determinar el nivel de relación encontrado en el trabajo remoto junto con la productividad, y se aplicó un cuestionario a un grupo representativo de trabajadores del área de rubro aduanero. La investigación concluyó indicando que existe una correlación significativa y positiva, igual a 0.521, entre productividad laboral y flexibilidad de los trabajadores que trabajan en el área de análisis técnico en el rubro aduanero del Perú, durante el año 2019.

De la Cruz, (2018), tuvo como objetivo general en su estudio establecer la relación entre el desempeño laboral con la productividad en las organizaciones del sector financiero. Aplicó la metodología cuantitativa, descriptiva, correlacional. Determinó que el desempeño laboral en instituciones financieras acogen la influencia de hechos motivacionales y planes que los motiven; como las ocasiones de promoción personal, ser imparciales y transparentar al ejecutarse ascensos, y en esencia el estímulo por productividad, la modernización en su formación, la conducta adecuada y el comportamiento que origine el clima laboral para su crecimiento organizacional con superior influencia de varias estrategias motivacionales, de reconocimiento, incentivo, estímulo distinguiendo nuevas gestiones de los colaboradores, cooperando en forma decisiva en la eficiencia del trabajo realizado para lograr los propósitos trazados en el logro de resultados.

Además, Hoyos (2017), tuvo como objetivo general de su estudio establecer la relación entre las directivas institucionales y la formación de los efectivos policiales. Al respecto en la metodología aplicada, fue transversal, cuantitativa, no experimental. Teniendo en cuenta el resultado extraído en el proceso de investigación, determinó que existen divergencias en relación a los lineamientos propios de la instrucción de los agentes policiales por la relación con la colectividad, debiendo tener suma amabilidad y disponibilidad en la demanda de sus exigencias para llevar a cabo las diligencias de la Dirección de Seguridad de Penales de la PNP, en virtud de que en la División de Seguridad del Penal de Lurigancho se observó que hay una buena gestión del capital humano en relación con la División de Arresto Domiciliario y la División de Custodia de Hospitales y Clínicas, por lo que se deduce que el resultado es, que existe un rango medio en la gestión del capital humano en las unidades policiales.

Por otro lado, Zelaya (2016), en su investigación tuvo como objetivo general en su indagación evidenciar el vínculo que existe entre la actitud de satisfacción y el rendimiento laboral en la organización Yacz Contratistas Generales, Huánuco. Aplicó la metodología descriptiva, no experimental. Concluyó que si existe relación positiva e intensa entre el rendimiento laboral y las actitudes de satisfacción de los trabajadores de la empresa YACZ contratistas generales S.R.L. que según la  $r$  de Pearson se manifiesta en un 0,685.

En cuanto a aporte de indagaciones a nivel internacional tenemos a Cortez et al. (2020), en su indagación tuvo como objetivo general establecer el impacto del trabajo remoto en tiempos de Covid-19 en los colaboradores. En cuanto a la metodología fue el enfoque cualitativo. Concluyeron precisando que existe un crecimiento de carga laboral y demanda de las instituciones hacia los colaboradores, debido a los rápidos ajustes que los colaboradores tuvieron que realizar para adecuarse a las TIC y los desafíos del trabajo remoto. Asimismo, el desplazamiento y la movilidad han disminuido y esto fue aprovechado para dedicarse a las exigencias de su labor en donde no existe límites de tiempo y el horario laboral se prolongaba.

Además, Martínez (2019), en su trabajo tuvo como objetivo general establecer la influencia de la implementación del sistema por competencias en las organizaciones federales. Aplicó la metodología cuantitativa, descriptiva. Determinó

que el eminente grado de incidencia de parte de un sistema por competencias puesto en marcha para estimar el capital humano que ejecutan las organizaciones públicas federales, en examinar las diferentes guías que dirigen la organización, como sus valores axiológicos y otros mecanismos que contengan los objetivos de las instituciones, en razón a la productividad de su capital humano, logrando tres compendios sustanciales como: diccionarios de competencia cardinal, de valor y de comportamiento y competencia específica.

Asimismo, Sepúlveda y Aparicio (2019), tuvo como objetivo científico explicar las habilidades de liderazgo a través una perspectiva de formación a nivel docente y en el equipo directivo de los C.E. de la región del Biobío, Chile. Aplicó la metodología cualitativa, no experimental. Determinó, que hay diferencia alta entre los directores, docentes y grupos de gestión en relación a las 10 funciones y 3 dimensiones establecidas en el PIMRS. Determinando que el reto más alto que aceptan la dirección de las instituciones educativas en Chile consiste en dar suma importancia a las actividades vinculadas al liderazgo.

Por su parte, Céspedes (2017), estableció como objetivo de la indagación determinar la relación entre las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC) y el rendimiento educativo en los centros de educación primaria de la Región de Murcia, aplicó la metodología cuantitativa, diseño no experimental. Concluyó, que la aplicación de la estrategia metodológica de uso de aulas virtuales en el proceso de enseñanza aprendizaje universitario, organizado en función de los cuatro componentes de aprendizaje del reglamento de régimen académico, mejoró significativamente en 36 centésimas el promedio general de los estudiantes en la asignatura de psicología general I, las calificaciones finales, se ubican entre el rango de excelente y muy bueno para el grupo experimental y para el grupo de control en el rango de muy bueno y bueno, a partir de ellos se puede afirmar que dicha investigación aporta al conocimiento científico puesto que brinda orientaciones en relación a las Tecnologías de la Comunicación e Información.

Rojas y Ramiro (2016) en su investigación el objetivo fue hacer un análisis del tipo de trabajo remoto y la influencia en el rendimiento laboral en las instituciones privadas de la ciudad de Quito. Se utilizó la metodología cuantitativa, descriptiva, no experimental. Determinó considerando que es importante para todas las empresas la implementación del trabajo remoto, pero capacitando a los

trabajadores y así tengan una adecuada formación para tener eficiencia en sus labores de forma autónoma, así mismo comprometerse a la formación continua para los trabajadores y así se pueda aprovechar el aprendizaje de los avances tecnológicos.

Según Buitrago (2020) es toda actividad remunerada donde se utilizan las tecnologías de la información (TIC) sin necesidad de la presencia del colaborador en la empresa. El trabajo remoto, es la prestación de servicio de forma subordinada que hace un colaborador fuera de su centro laboral, desde su domicilio u otro ambiente mediante el uso de recursos tecnológicos y de telecomunicación (MINTRA, 2020; Pinargote & Cevallos, 2020).

Asimismo, el empleador deberá detectar a los colaboradores que pertenezcan al grupo de casos estipulados en la R.M. No. 448-2020-minsa (lineamiento para la atención, prevención y examen de la sanidad de los trabajadores) debiendo predisponer, en estos riesgos, el sufrimiento remoto y de no contener conferir osadía con entusiasmo de haber sujeta a nivelación, con la omisión que se puede dejar sin efecto la compensación si el empleador así lo decide (Toribio, 2020; Arotinco, 2018; Quintero, et al., 2015).

Cuando los colaboradores quieran aglomerarse a esforzarse o prestar servicios en las actividades competentes podrían firmar una evidencia jurada de admisión de asunción voluntaria (sujeta a conformidad de las pautas), conforme a las distribuciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en coordinación con el Ministerio de Salud, debiendo destacar que, en ningún caso, se puede desempeñar algún tipo de coacción para la certificación de este antecedente, adecuado lo establece el D.S. No. 083-2020-PCM. Debemos albergar en cuenta que de antemano a la introducción de la “declaración jurada” el colaborador debe solicitar a su jefatura inmediata, por ambientes físicos, digitales o potenciales, la expedición del certificado de validez autorizado por el médico responsable de la vigilancia de la salud o quien haga sus ocasiones en el medio de trabajo, quien bajo criterio facultativo autoriza la ejecución de encargos presenciales en evento así lo considere, al amparo de lo dispuesto en el artículo 8 del D.s. No. 083-2020-pcm, ordenado en la R.M. No. 099-2020-tr publicada el 27.05.2020 (Estudio Muñiz, 2020, p. 6).

Aproximadamente en los 80's se desarrolló con mayor contenido las TIC's en educación, aunque, aún hoy existe resistencia a adaptarse a esta nueva modalidad por parte de algunos educadores, quienes se enfocan sólo en las desventajas, dejando de lado sus beneficios, posiblemente por temor al cambio o al escepticismo debido al desconocimiento y dominio tecnológico (Díaz et al., 2020). Para Cárdenas & Bracho (2020) el desarrollo de habilidades y destrezas con las TIC, sirven para potenciar el crecimiento en el ámbito profesional, laboral e incluso personal.

El quehacer remoto conlleva no vincular el nexo profesional, el sueldo no debe variar (a excepción que estén emparejadas a la asistencia al trabajo, por ejemplo, la movilidad), el empleador debe: divulgar al trabajador sobre las medidas y predilecciones de firmeza y lozanía en el deber (deber de prevención), designar encargos al trabajador y concertar los dispositivos de tutela y reportes durante la marcha sindical (rendimiento directriz del empleador), brindar libertades para arrebatos a métodos tablas o aplicativos informáticos inapelables para el progreso de las jerarquías del trabajador y destapar capacitación previa en caso de implementación de procedimientos, armaduras o aplicativos informáticos distintos a los utilizados anteriormente por el trabajador (Estudio Muñiz, 2020; Frias, et. al, 2017).

Asimismo, el colaborador, debe despreocuparse con respecto a la norma actual sobre compostura de la declaración, asistencia y confidencialidad de los documentos, trabajar con las condiciones y medidas de tranquilidad y vitalidad en el centro laboral, difundidas por el empleador, estar habitable durante la excursión de sufrimiento para las coordinaciones de género escolar que sean necesarias, privación de la subrogación de las representaciones, suministrar o reportar el trabajo habilitado en los horarios acomodados por el empleador en el interior de la marcha oficial, ser parte de las capacitaciones que programe el empleador e explicar cualquier falla en los expedientes o estrategias para el desarrollo del trabajo virtual (Estudio Muñiz, 20208; Nacional, 2020).

Para conseguir un gentil desarrollo de las deudas en el deber remoto, el empleador deberá salvaguardar el principio de disposición, al avisar las medidas para excluir y agraciar los perjuicios oficiales, debiendo identificar aquellos inconvenientes para los trabajadores de labor remota (fatiga mental, visual, etc.),

así además rehabilitar transportes pilotos en inmovilidad y vitalidad en el trabajo y, adicionalmente, identificar el canal por el que el trabajador puede comunicarle sobre los peligros adicionales que identifique o los accidentes de ajetreo que hubieran aparecido (Estudio Muñiz, 2020; Morales, et al., 2013).

A su sucesión, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) inspecciona la implementación y el cumplimiento del plan para la custodia, sospecha y ejercicio de la Covid-19 en el sufrimiento. Las sucursales con la finalidad de evitar transgresiones deberán obedecer con lo estipulado en la Resolución Ministerial No. 448-2020-minsa y, adicionalmente, la Resolución de Superintendencia No. 0103-2020-sunafil la cual aprueba la traducción 2 de protocolo No. 005-2020-sunafil/inii que establece el ceremonial sobre el ejercicio en la investigación de labor, dentro del marco de la declaratoria de emersión sanitaria y nacional por las graves condiciones que afectan las faenas oficiales y económicas a consecuencia de la Covid-19 en el ayuntamiento nacional.

En cuanto al Rendimiento Laboral, tenemos a Motowidlo (2003), indica como el valor total que la institución espera con respecto a las situaciones discretas que un empleado realiza en un tiempo adecuado. Dicho valor, que puede ser negativo o positivo, en función de los resultados del empleado, presume el aporte que ese colaborador realiza a su institución (Ministerio de Educación, 2020b).

El rendimiento puede ser definido, como un proceso de coyuntura entre los objetivos de la organización y personales, puesto al servicio de las estrategias de la institución (Griffith y Orgera, 2002). Por otro lado, Alcover et al. (2015), destacó la importancia del rendimiento en el desempeño laboral, así como la formación y entrenamiento del personal para poder cumplir con las actividades asignadas, más aún si estas se encuentran influenciadas por los nuevos métodos y tendencias tecnológicas (Hung, et. al, 2011b; Ministerio de Educación, 2020a).

En cuanto a las dimensiones del rendimiento laboral, tenemos la eficiencia, eficacia y motivación laboral; para el caso de eficiencia indica Chiavenato (1994), consiste en la relación entre beneficios y costos, de tal forma que está direccionada al ejecutar las tareas de una manera positiva, con el propósito de que las herramientas o recursos con los que cuenta la empresa se aprovechen al máximo, "La eficiencia persigue el mejoramiento mediante soluciones económicas y técnicas" (p.28). Maella (2010) menciona los pasos para progresar la eficiencia en

el personal, son: responsabilidad, capacitar, automotivación, suerte, simplificación y autogestión.

En cuanto a la eficacia, indica Chiavenato (1994), es mediante el suministro de productos satisfacer una necesidad social (p. 29); la eficacia se define cómo es realizar de manera óptima las formas de rendimiento, lo que está definido por la combinación de obtener ventaja con los menores recursos posibles, además busca que los resultados sean efectivos y de manera positiva para la mejora de la organización (García, 2010; Gonzales, 2010). La eficacia es un factor de suma importancia, pero está condicionada por un factor muy relevante, la motivación, según el concepto de Dessler (1993) define a la eficacia con el anhelo de lograr la satisfacción de necesidades (p. 20).

Según Vadillo (2013) afirmó que la motivación laboral, incentiva nuestra manera de razonar y se relaciona con aquellas características que provocan, mantienen y dirigen la conducta hacia un objetivo y todos ellos generan conductas que varían en el grado de activación o de intensidad del comportamiento. Sin embargo, una herramienta esencial para que las organizaciones alcancen el éxito, son los individuos que la integran.

El trabajo remoto se entiende como un método de trabajo desde casa o de cualquier otro entorno que no sea el centro laboral manteniendo el diálogo, cooperación, rendimiento y compromiso de las partes interesadas tales como clientes y beneficiarios, basándose en la gestión por resultados, además de la aceptación, confianza, credibilidad y riesgos que esto implica (Aguilar et al., 2021; Al-Gahtani, 2011; Herrera, 2021; Organización Internacional del Trabajo, 2020; Yarnold, 2021).

Rendimiento laboral son aquellos comportamientos cuyo fin es el cumplimiento de resultados esperados, lo cual permite medir la eficacia de la organización, en ese sentido, la productividad, excelencia, eficacia o eficiencia son términos relacionados a resultados, mientras que el rendimiento es referido al comportamiento hacia la consecución de dichos resultados y que pueden ser medidos (Jaén, 2010; Sánchez, 2021), según Rolin (como se cita en Castillo, 2021) Castillo, 2020) se debe considerar que para el desarrollo del rendimiento laboral es necesario capacitaciones e incentivos, al igual que la definición de métodos de evaluación y seguimiento (Vela, 2021).

Los fundamentos teóricos que respaldan las variables de la indagación tenemos en el caso del trabajo remoto a Munizlaw (2020), quien señala que se aplica a colaboradores de los bordes público y privado, extendiendo su regulación bajo modalidades formativas o análogas; no aplica a aquellos trabajadores que dieron positivo al Covid-19, así como a quienes estén con desvío galeno o se encuentren en suspensión imperfecta, sin afectar las recompensas mensuales.

La organización deberá detectar a los colaboradores que puedan ejecutar las funciones asignadas desde donde está para notificarlo, especificando la morosidad del quehacer virtual.

La teoría que da sustento al estudio es la Teoría del Conectivismo propuesta por Siemens y Downes (como se cita en López & Escobedo, 2020); se comprende al conectivismo como un proceso que conecta fuentes de información a través de redes de información interconectadas, actualizadas y alimentadas constantemente por nueva información, esta es adaptada por el sujeto, de acuerdo a sus necesidades, para luego, volverla a transmitir a las redes. La teoría se fundamenta en el aprendizaje complejo a través del trabajo colaborativo, interactivo e interconectado.

Los criterios más sustanciales de la teoría radican en los nodos y enlaces o conexiones; un nodo puede estar representado por una empresa, documento, base de datos o una persona; de modo que, producto de esta interconexión tecnológica y social se genera el conocimiento. El conocimiento puede ser declarativo o procedimental, el primero es almacenado en la memoria del sujeto de manera permanente y puede ser aplicado en distintas situaciones para solucionar un problema y el procedimental, es aquel que se interpreta como la capacidad de ejecutar procedimientos, técnicas, métodos, etc. de tipo práctico tales como operaciones matemáticas, construir resúmenes, elaborar gráficas, etc. (Angamarca, 2020; Magro, 2018; Osses & Jaramillo, 2008; WikiPsicología, 2020).

La presente investigación tiene como sustento la Teoría de la Modificabilidad Estructural Cognitiva – MEC. Esta teoría la propuso Feuerstein en 1963 producto de las experiencias llevadas a cabo con los sobrevivientes al Holocausto Nazi, básicamente se evaluó el problema de recuperación y reinserción social y cognitiva de niños y jóvenes, esta propuesta ha impactado en todos los campos dado que considera la posibilidad de transformación del sujeto sin importar su condición,

exponiéndolo directamente a experiencias de aprendizaje desarrolladas por un intermediario o “mediador”; adaptándolo al área académica, el mediador podría ser un docente o padre de familia (García, 2010; Osorio, 2020; Parada & Avendaño, 2013; Velarde, 2008).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

La presente investigación fue de tipo básica, ya que se evaluó, desarrolló y ahondó los resultados según el contexto normal y sin ninguna alteración de las variables. Para ello, Baena (2017), afirmó que toda investigación de tipo básico no busca generar una solución ante la problemática presentada de las variables, sino aportar a la mejora del conocimiento científico con nuevas teorías.

La investigación tuvo un diseño no experimental, transeccional; ya que ambas variables no fueron manipuladas durante la investigación. La investigación fue cuantitativa no experimental, ya que se observan ambas variables en su contexto natural (Escobar et al., 2018).

#### **3.2 Variables y operacionalización**

En el caso de la variable Trabajo Remoto, Munizlaw (2020), señaló que es aplicable a trabajadores de los sectores público y privado. En cuanto a su definición operacional, la variable trabajo remoto será establecida y medida por las dimensiones de conexión, espacio y tiempo.

Por su parte la variable rendimiento laboral, Motowidlo (2003), la refiere como el valor total que la institución espera con respecto a las situaciones discretas que un empleado realiza en un tiempo adecuado. Dicho valor, que puede ser negativo o positivo, en función de que el colaborador muestre un adecuado o bajo rendimiento, presume el aporte que ese colaborador hace a la consecución de la eficiencia de su institución. La definición operacional de la variable rendimiento laboral ésta será medida por sus dimensiones eficacia, eficiencia y motivación.

#### **3.3 Población muestra y muestreo**

La población en el presente trabajo de investigación fue de 133 colaboradores del centro superior universitario de Lima Norte.

La muestra en la presente investigación en base a la población de 133 colaboradores del centro superior universitario de Lima Norte; será 99 de la totalidad. Baena (2017), explicó que la muestra forma parte de un segmento del total de la población y en base a ella se obtiene la información necesaria para medir en base a indicadores los resultados de las variables de estudio.

El muestreo de la presente investigación fue de tipo probabilístico, ya que la población no fue elegida de manera aleatoria, esto con el fin de brindar las mismas opciones a toda la población a escoger, realizando así una encuesta en base a criterios de imparcialidad en diversos escenarios Chirinos (2009).

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

Donde:

N = tamaño de muestra

Z = nivel de confianza

P = probabilidad de éxito, o proporción esperada

Q = probabilidad de fracaso

D = precisión (Error máximo admisible en términos de proporción)

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

En la presente investigación se utilizará la encuesta como técnica de recolección para la obtención de datos, se creará un formulario el cual será distribuido a la muestra segmentada.

El instrumento de recolección de datos será mediante la elaboración de dos cuestionarios, los cuales nos permitirán obtener datos en base a preguntas elaboradas sobre las características de las variables ya mencionadas (Baena, 2017).

En el presente trabajo de investigación para la ejecución del tratamiento de aspectos tales como la validez se realizará mediante el juicio de especialistas en base al estudio de las variables, teniendo presente la importancia que tiene cada ítem incluido en cada uno de los cuestionarios (Baena, 2017).

**Tabla 1.**

*Juicio de expertos*

<b>Experto</b>	<b>Grado académico</b>	<b>Aplicabilidad</b>
Gustavo Ernesto Zárate Ruiz	Maestro	Aplicable
Miguel Ruiz Palacios	Maestro	Aplicable
Marco Soto Martinez	Maestro	Aplicable

Confiabilidad, Baena (2017), explicó que la confiabilidad se trata de una herramienta de cálculo que permite detallar el nivel cuando se aplica repetidamente a los mismos sujetos. A la vez, para determinar la confiabilidad del cuestionario, se contará con el apoyo de la herramienta estadística de fiabilidad llamada “Alfa de Cronbach”, que permitirá procesar la información, utilizando el programa SPSS v. 25.0.

### **3.5. Procedimiento**

El procedimiento de la presente investigación para la obtención de la información fue mediante la elaboración de dos cuestionarios, uno por cada variable de estudio, conformado por preguntas por cada ítem y estas poseen un valor definido según la escala de Likert. Posterior a ello, se realizó la tabulación de la información utilizando el programa estadístico SPSS 25, posteriormente se generaron las tablas cruzadas y figuras para la contrastación de las hipótesis, tomando en cuenta a la vez los objetivos planteados (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

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

Teniendo recopilada la información, será trasladada a una data, que permitirá realizar el registro, así como corregir alguna data recopilada, con lo cual se podrá examinarlos. El procesamiento de la información se realizará en un ordenador, cuyos resultados de los efectos se centralizará en los procedimientos del estudio cuantitativo. En la investigación, se desarrolló la observación estadística en el cual se suministró las tablas de frecuencia y porcentajes, mediante el programa estadístico SPSS V 25, para realizar la interpretación en base a los resultados obtenidos (Baena,2017).

### **3.7 Aspectos éticos**

Con respecto a los aspectos éticos, se consideró en primer lugar el respeto irrestricto a los autores, los principios de integridad para investigación, que fueron declarados por el Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (Concytec). Así mismo se consideró, el Código de Ética de la Asociación Peruana de Empresas de Investigación de Mercados (APEIM, 2013); para sustentar la investigación se utilizará la metodología APA séptima edición. Además, se tendrá en cuenta hacer referencia a la responsabilidad social, puesto que este estudio tomará como referencia a los sectores interesados. Para finalizar, se tendrá presente el respeto a la confidencialidad de la información recopilada por cada participante.

#### IV. RESULTADOS

De acuerdo a las encuestas aplicadas a la muestra seleccionada, presentamos a continuación los resultados obtenidos:

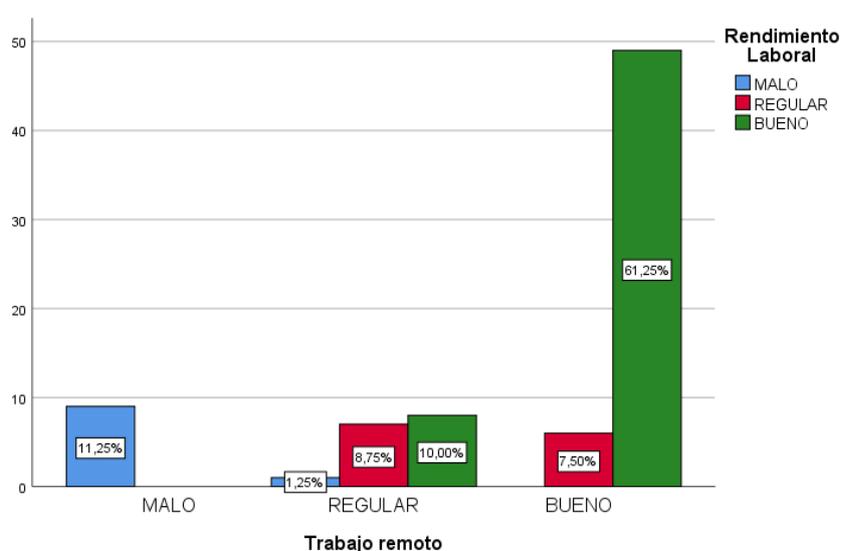
Tabla 2

*Trabajo Remoto y Rendimiento Laboral en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021.*

			Rendimiento Laboral			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Trabajo remoto	Malo	Recuento	9	0	0	9
		% Rendimiento Laboral	11,25%	0,0%	0,0%	11,25%
	Regular	Recuento	1	7	8	16
		% Rendimiento Laboral	1,25%	8,75%	10,0%	20,0%
	Bueno	Recuento	0	6	49	55
		% Rendimiento Laboral	0,0%	7,5%	61,25%	68,75%
Total	Recuento	10	13	57	80	
	% Rendimiento Laboral	12,5%	16,25%	71,25%	100,0%	

Figura 1

Trabajo Remoto y Rendimiento Laboral en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021



Según la tabla 2 y figura 1, se puede observar la relación que existe entre Trabajo Remoto y Rendimiento Laboral en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021. En el 68.75% del personal, el trabajo

remoto es bueno; de éstos, el 61.25% es bueno y el 7.5% es regular. En el 20.0% del personal, el trabajo remoto es regular, de estos el 10.0% es bueno, el 8.75% es regular y el 1,25% es malo. En el 11.25% del personal el trabajo remoto es malo, de estos el 11.25% es malo. Por ende, se puede concluir que, del 100% del personal encuestado, cualquiera sea el nivel de trabajo remoto que tengan, el 71,25% presentan un rendimiento laboral bueno, el 16,25% rendimiento laboral regular y el 12,5% rendimiento laboral malo.

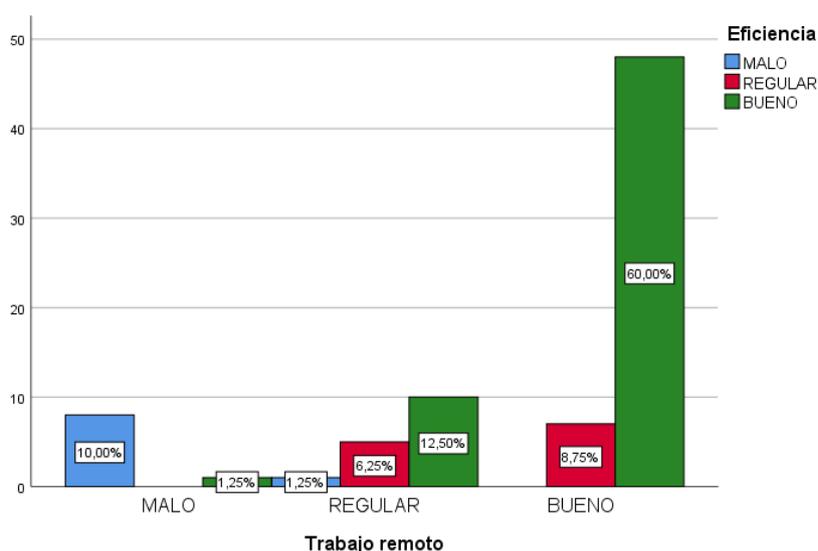
Tabla 3

*Trabajo remoto y Eficiencia en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021*

			Eficiencia			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Trabajo remoto	Malo	Recuento	8	0	1	9
		% dentro de Eficiencia	10,0%	0,0%	1,25%	11,25%
	Regular	Recuento	1	5	10	16
		% dentro de Eficiencia	1,25%	6,25%	12,5%	20,0%
	Bueno	Recuento	0	7	48	55
		% dentro de Eficiencia	0,0%	8,75%	60,0%	68,75%
Total	Recuento	9	12	59	80	
	% dentro de Eficiencia	11,25%	15,0%	73,75%	100,0%	

Figura 2

Trabajo Remoto y Eficiencia en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021



Según la tabla 3 y figura 2, se puede observar la relación que existe entre Trabajo Remoto y Eficiencia en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021. En el 68,75% del personal, el trabajo remoto es bueno; de éstos, el 60,0% es bueno y el 8,75% es regular. En el 20,0% del personal, el trabajo remoto es regular, de estos el 12,5% es bueno, el 6,25% es regular y el 1,25% es malo. En el 11,25% del personal el trabajo remoto es malo, de estos el 1,25% es bueno y 10,0% es malo. Por ende, se puede concluir que, del 100% del personal encuestado, cualquiera sea el nivel de trabajo remoto que tengan, el 73,75% presentan una eficiencia bueno, el 15,0% la eficiencia es regular y el 11,25% de la eficiencia es malo.

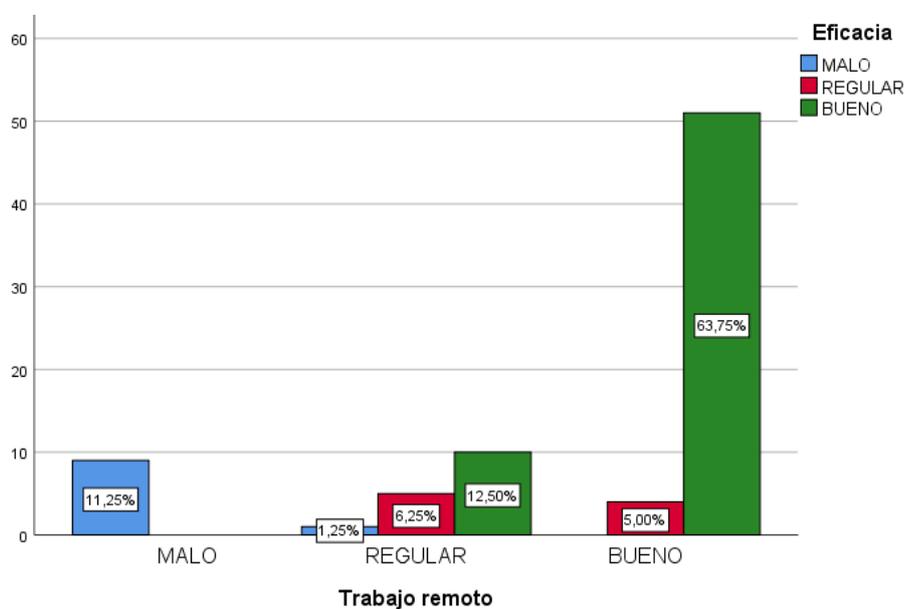
Tabla 4

*Trabajo Remoto y Eficacia en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021*

			Eficacia			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Trabajo remoto	Malo	Recuento	9	0	0	9
		% dentro de Eficacia	11,25%	0,0%	0,0%	11,25%
	Regular	Recuento	1	5	10	16
		% dentro de Eficacia	1,25%	6,25%	12,5%	20,0%
	Bueno	Recuento	0	4	51	55
		% dentro de Eficacia	0,0%	5,0%	63,75%	68,75%
Total	Recuento	10	9	61	80	
	% dentro de Eficacia	12,5%	11,25%	76,25%	100,0%	

Figura 3

*Trabajo Remoto y Eficacia en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021*



Según la tabla 4 y figura 3, se puede observar la relación que existe entre Trabajo Remoto y Eficacia en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021. En el 68,75% del personal, el trabajo remoto es bueno; de éstos, el 63,75% es bueno y el 5,0% es regular. En el 20,0% del personal, el trabajo remoto es regular, de estos el 12,5% es bueno, el 6,25% es regular y el 1,25% es malo. En el 11,25% del personal el trabajo remoto es malo, de estos el 11,25% es malo. Por ende, se puede concluir que, del 100% del personal encuestado, cualquiera sea el nivel de trabajo remoto que tengan, el 76,25% presentan una eficacia bueno el 11,25% la eficiencia es regular y el 12,5% de la eficiencia es malo.

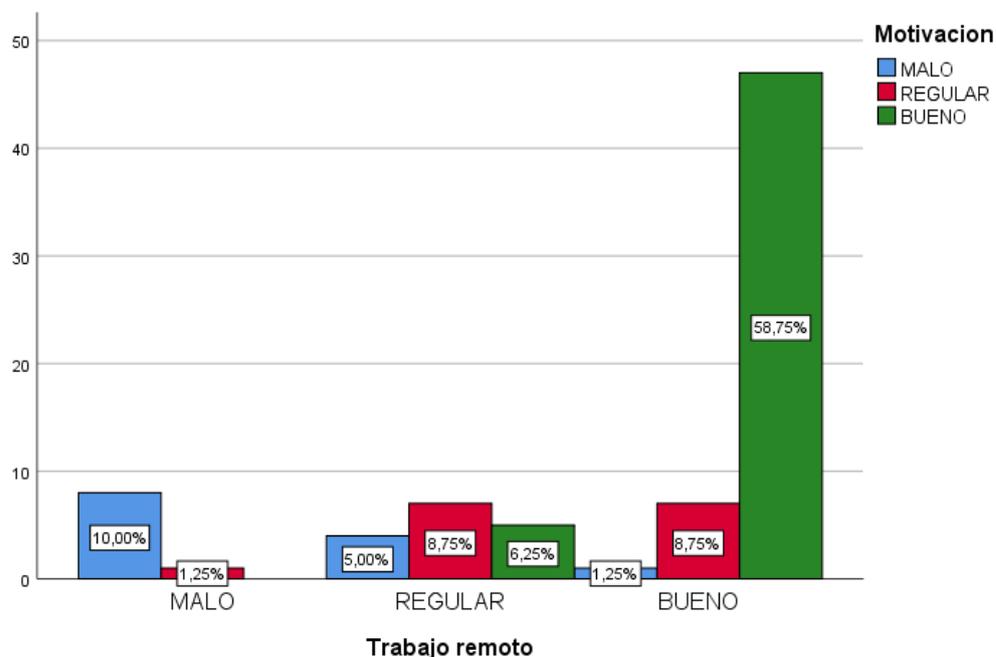
Tabla 5

*Trabajo Remoto y Motivación en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021*

			Motivación			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Trabajo remoto	Malo	Recuento	8	1	0	9
		% dentro de Motivación	10,0%	1,25%	0,0%	11,25%
	Regular	Recuento	4	7	5	16
		% dentro de Motivación	5,0%	8,75%	6,25%	20,0%
	Bueno	Recuento	1	7	47	55
		% dentro de Motivación	1,25%	8,75%	58,75%	68,75%
Total	Recuento	13	15	52	80	
	% dentro de Motivación	16,25%	18,75%	65,0%	100,0%	

Figura 4

Trabajo Remoto y Motivación en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021



Según la tabla 5 y figura 4, se puede observar la relación que existe entre Trabajo Remoto y Motivación en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021. En el 68,75% del personal, el trabajo remoto es bueno; de éstos, el 58,75% es bueno y el 8,75% es regular y el 1,25 es malo. En el 20,0% del personal, el trabajo remoto es regular, de estos el 6,25% es bueno, el 8,75% es regular y el 5,0% es malo. En el 11,25% del personal el trabajo remoto es malo, de estos el 1,25% es regular y el 10,0% es malo. Por ende, se puede concluir que, del 100% del personal encuestado, cualquiera sea el nivel de trabajo remoto que tengan, el 65,0% presentan una motivación bueno, el 18,75% la motivación es regular y el 16,25% de la motivación es malo.

## Correlaciones

### Prueba de hipótesis general

**H0:** No existe relación significativa entre el trabajo remoto y el rendimiento laboral en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021

**H1:** Existe relación significativa entre el trabajo remoto y el rendimiento laboral en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021

Tabla 6

*Correlación entre Trabajo Remoto y Rendimiento Laboral en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021*

			Trabajo remoto	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Trabajo remoto	Coefficiente de correlación	1,000	,684**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Rendimiento Laboral	Coefficiente de correlación	,684**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Según el Rho de Spearman, el coeficiente obtenido fue de 0.684, es decir, existe una relación significativa positiva moderada entre el trabajo remoto y el rendimiento laboral. Así mismo, el nivel de significancia que se obtuvo fue inferior al 0.05 ( $0.001 < 0.05$ ), significa que, se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la alternativa.

Por consiguiente, se puede afirmar estadísticamente que existe una relación significativa positiva moderada entre el trabajo remoto y el rendimiento laboral en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021.

### Prueba de hipótesis específica 1

**H0:** No existe relación significativa entre el trabajo remoto y la Eficiencia en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021

**H1:** Existe relación significativa entre el trabajo remoto y la Eficiencia en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021

Tabla 7

*Correlación entre Trabajo Remoto y la Eficiencia en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021.*

			Trabajo remoto	Eficiencia
Rho de Spearman	Trabajo remoto	Coeficiente de correlación	1,000	,563**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Eficiencia	Coeficiente de correlación	,563**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Según el Rho de Spearman, el coeficiente obtenido fue de 0.563, es decir, existe una relación significativa positiva moderada entre el trabajo remoto y la Eficiencia. Así mismo, el nivel de significancia que se obtuvo fue inferior al 0.05 ( $0.001 < 0.05$ ), significa que, se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la alternativa.

Por consiguiente, se puede afirmar estadísticamente que existe una relación significativa positiva moderada entre el trabajo remoto y la Eficiencia en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021.

## Prueba de hipótesis específica 2

**H0:** No existe relación significativa entre el trabajo remoto y la Eficacia en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021

**H1:** Existe relación significativa entre el trabajo remoto y la Eficacia en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021

Tabla 8

*Correlación entre Trabajo Remoto y la Eficacia en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021.*

			Trabajo remoto	Eficacia
Rho de Spearman	Trabajo remoto	Coefficiente de correlación	1,000	,676**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Eficacia	Coefficiente de correlación	,676**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Según el Rho de Spearman, el coeficiente obtenido fue de 0.676, es decir, existe una relación significativa positiva moderada entre el trabajo remoto y la Eficacia. Así mismo, el nivel de significancia que se obtuvo fue inferior al 0.05 ( $0.001 < 0.05$ ), significa que, se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la alternativa.

Por consiguiente, se puede afirmar estadísticamente que existe una relación significativa positiva moderada entre el trabajo remoto y la Eficacia en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021.

### Prueba de hipótesis específica 3

**H0:** No existe relación significativa entre el trabajo remoto y la Motivación en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021

**H1:** Existe relación significativa entre el trabajo remoto y la Motivación en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021

Tabla 9

*Correlación entre Trabajo Remoto y la Motivación en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021.*

			Trabajo remoto	Motivación
Rho de Spearman	Trabajo remoto	Coeficiente de correlación	1,000	,711**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Motivación	Coeficiente de correlación	,711**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Según el Rho de Spearman, el coeficiente obtenido fue de 0.711, es decir, existe una relación significativa positiva alta entre el trabajo remoto y la Motivación. Así mismo, el nivel de significancia que se obtuvo fue inferior al 0.05 ( $0.001 < 0.05$ ), significa que, se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la alternativa.

Por consiguiente, se puede afirmar estadísticamente que existe una relación significativa positiva alta entre el trabajo remoto y la Motivación en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021.

## V. DISCUSIÓN

Se determinó la relación significativa entre Trabajo Remoto y Rendimiento Laboral en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021, según el Rho de Spearman, el coeficiente obtenido fue de 0.684, es decir, existe relación positiva moderada entre el trabajo remoto y el rendimiento laboral. Así mismo, el nivel de significancia que se obtuvo fue inferior al 0.05 ( $0.001 < 0.05$ ), significa que, se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la alternativa. El nivel de Trabajo Remoto fue bueno con un 69%, en cuanto al nivel de Rendimiento Laboral fue también bueno con 71%. El Trabajo Remoto abarca la conexión, espacio y tiempo en el personal administrativo y el Rendimiento Laboral abarca la eficiencia, eficacia y la motivación del personal. La relación entre el trabajo remoto y el rendimiento laboral ayuda a comprender la situación actual del problema dado la coyuntura de pandemia por Covid-19 que atraviesa el sector educación en el mundo, los resultados evidencian que existe no sólo una nueva forma de gestionar la educación, sino también, el surgimiento de nuevos problemas a estudiar como la conectividad, capacidad, efectividad y otros factores que impactan en estos nuevos entornos de aprendizaje. Actualmente, en la modalidad remota, existen procedimientos y políticas para el correcto desarrollo de las funciones de enseñanza aprendizaje que asegure el trabajo de calidad, pese a no estar en un ambiente laboral y, bajo las mismas normas que regulan los deberes y derechos del empleador y empleado (Muñiz, 2020; Toribio, 2020; MINTRA, 2020).

Se determinó la relación entre Trabajo remoto y Eficiencia en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021, según la prueba de hipótesis realizada con Rho de Spearman, el coeficiente de correlación fue de 0, 563 indicando que si existe una correlación positiva moderada; así mismo, el valor del nivel de significancia bilateral fue de  $p = 0.000$  menor que 0.05, por consiguiente, permite afirmar que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. El Trabajo remoto tuvo un nivel bueno (69%) y el nivel de Eficiencia también fue de nivel bueno (60%). En el trabajo remoto, si bien es cierto sus resultados son buenos, aún existe posibilidad de mejora en cuanto a la brecha digital; la realidad actual, ha obligado a los formadores de la institución a adaptarse rápidamente al modo virtual, por lo que los cambios en cuanto a velocidad de internet, equipamiento y planificación del trabajo remoto no se haya cubierto como

se esperaba; el conocimiento sobre velocidad de internet, conectividad web y requerimientos propios de este sistema de trabajo, son por lo general básicos por parte de los representantes de los centros educativos. En relación a ello, el rendimiento laboral, puntualmente en la eficiencia, podría reducirse y limitar el trabajo de los contenidos programados durante las sesiones de clases, así mismo, aunque la institución cuente con las herramientas de hardware y software idóneas para el trabajo on-line, pero no dispone del personal idóneo o este no desarrolló habilidades para la educación virtual, la eficiencia para el cumplimiento de objetivos educativos del año académico, quedaría disminuida. Se precisa contar con todos los elementos de conexión para el trabajo on-line que demanda el home office, lo cual asegura la productividad laboral, aunque para ello, al mismo tiempo, el personal también debe adaptarse rápidamente al dominio de las TIC y sus desafíos (Aquiye et al., 2021; Cortez, 2020).

Se determinó la relación entre Trabajo remoto y Eficacia en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021, según la prueba de hipótesis realizada con Rho de Spearman, el coeficiente de correlación fue de 0,676 indicando que si existe una correlación positiva moderada; así mismo, el valor del nivel de significancia bilateral fue de  $p= 0.000$  menor que 0.05, por consiguiente, permite afirmar que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. El Trabajo remoto tuvo un nivel bueno (69%) y el nivel de Eficacia también fue de nivel bueno (64%). El Trabajo remoto representado por el Tiempo en el personal administrativo bajo los criterios de control y ergonomía; la Eficacia representada en los resultados y el planeamiento. El centro educativo reporta resultados favorables nuevamente respecto a sus variables y dimensiones, se asumen que el control del desenvolvimiento del personal respecto a sus actividades, aún en situación remota, se ha mantenido, al igual que la comunicación y seguimiento; esto podría representar una política del centro de educación como parte de su gestión del recurso humano, así mismo, se ha mantenido las actividades de socialización; sin embargo, no se ha estudiado si estas medidas han tenido consecuencias positivas o negativas, toda vez que, tanto la fiscalización remota como la socialización virtual no solo son una forma nueva de interacción con grandes beneficios, sino que dichos cambios en el medio de contacto traen también algunas consecuencias negativas como la disminución del aprendizaje por

falta de interacción social y el desarrollo de habilidades sociales. La pandemia por Covid-19 ha generado un cambio en la forma de trabajo dando pie a un mix de actividades síncronas y asíncronas en espacios físicos distintos y entornos de trabajo nuevos, donde el espacio-tiempo disponible del trabajador en condiciones remotas, guarda una relación muy sensible con su rendimiento laboral (Navarro y Carrillo, 2013; Espín, 2014).

Se determinó la relación entre Trabajo remoto y Motivación en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021, según la prueba de hipótesis realizada con Rho de Spearman, el coeficiente de correlación fue de 0,711 indicando que si existe una correlación positiva moderada; así mismo, el valor del nivel de significancia bilateral fue de  $p= 0.000$  menor que 0.05, por consiguiente, permite afirmar que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. El Trabajo remoto tuvo un nivel bueno (69%) y la Motivación fue también de nivel bueno (59%). El trabajo remoto representa un desafío para el centro educativo, la plana docente y los estudiantes; los resultados fueron óptimos en el espacio dedicado a la labor, esto se interpreta como una pronta y fácil adaptación al trabajo desde casa y el fácil acceso también a la conectividad, posiblemente por la multiplicidad de paquetes de internet con tríos, dúos y otros beneficios que las empresas proveedoras brindan; la comodidad que genera el trabajo desde casa y el fácil acceso a verificar el cumplimiento de las sesiones virtuales, pueden estar influyendo en la percepción en general de lo beneficiosa que puede ser la nueva realidad educativa y del valor agregado que les da a los docentes; sin embargo, los resultados evidencian a la motivación del personal como la dimensión con menor calificación, esto se asume como un alcance de metas realizado, pero quizá no el esperado como sí lo fuera en un entorno presencial; aunado a ello, las habilidades adquiridas de los mismos responsables de las instituciones quienes están en una etapa de migración hacia el modo virtual, aún se están desarrollando conforme el tiempo y la experiencia nueva van moldeándose, por lo que transmiten lo que de momento aprenden, por consiguiente, el personal a cargo del contacto directo con los estudiantes reflejen esta realidad en el centro educativo, según sus habilidades, necesidades y la condición laboral que tienen. De la Cruz (2018) menciona que el desempeño laboral puede incrementarse o disminuir dependiendo en parte de las actividades

motivacionales y programas de incentivos como el reconocimiento individual, ascensos y promociones por productividad, así mismo, las políticas y directrices de una institución son relevantes para inducir y formar al personal (Hoyos, 2017).

## VI. CONCLUSIONES

**Primera.** Se determinó que existe relación significativa entre Trabajo Remoto y Rendimiento Laboral en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021, según el Rho de Spearman, el coeficiente obtenido fue de 0.684, es decir, existe una relación positiva moderada y el nivel de significancia fue inferior al 0.05 ( $0.001 < 0.05$ ), por consiguiente, se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la Alternativa. Se evidenció que los problemas de conectividad, espacio y tiempo han sido en su mayoría bien afrontados por el centro educativo, esto en relación a la eficiencia y eficacia medidos como parte del Rendimiento Laboral, sin embargo, se identificó una motivación menor a la esperada.

**Segunda.** Se determinó que existe relación significativa entre Trabajo Remoto y Eficiencia en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021, según el Rho de Spearman, el coeficiente obtenido fue de 0.563, es decir, existe una relación positiva moderada, además el nivel de significancia fue inferior al 0.05 ( $0.001 < 0.05$ ), por consiguiente, se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la Alternativa. Se evidenció que la institución educativa ha podido superar el reto de adaptarse a la modalidad remota y su personal docente al igual que el estudiantil, han logrado vincularse con éxito al entorno virtual, superando en su mayoría las brechas digitales y dificultades de conexión, lo que permitió optimizar los recursos humanos y materiales para el cumplimiento de los objetivos.

**Tercera.** Se determinó que existe relación significativa entre Trabajo Remoto y Eficacia en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021, según el Rho de Spearman, el coeficiente obtenido fue de 0.676, es decir, existe una relación positiva moderada, además el nivel de significancia fue inferior al 0.05 ( $0.001 < 0.05$ ), por consiguiente, se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la Alternativa. Se evidenció que la Eficacia del centro educativo se ha logrado conseguir gracias una política adecuada de planificación para adaptarse a los cambios, la predisposición del personal para el trabajo desde casa, así mismo, el personal percibe la distribución de tareas como algo equitativo y justo, hay disposición a

aportar con propuestas de mejora, e incluso dar tiempo adicional para cumplir las metas.

**Cuarta.** Se determinó que existe relación significativa entre Trabajo Remoto y Motivación en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021, según el Rho de Spearman, el coeficiente obtenido fue de 0.676, es decir, existe una relación positiva moderada, además el nivel de significancia fue inferior al 0.05 ( $0.001 < 0.05$ ), por consiguiente, se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la Alternativa. Se concluye que el personal docente cuenta con un espacio y equipamiento adecuado para desarrollar el trabajo remoto, aunque no se ha estudiado si esto implica un gasto por su cuenta y si está de acuerdo con ello, así mismo, los docentes se adaptaron satisfactoriamente a la modalidad virtual y se les puede monitorear las actividades que realiza, además al estar en una nueva modalidad, esto se ha percibido como un valor agregado dentro de su formación profesional.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera.** Se recomienda explorar nuevas herramientas tecnológicas de fácil acceso y dominio y aplicadas al tipo de especialidad, de modo que se logre el aprendizaje esperado en las sesiones de formación profesional, tanto a nivel síncrono como asíncrono, donde se desarrollen las habilidades cognitivas y sensoriales necesarias en la plana docente y estudiantil y que no representen un gasto de inscripción, licencia o restricciones hacia los usuarios.

**Segunda.** Se recomienda que el personal administrativo y docente reciban capacitaciones en el manejo de TIC's y software para la gestión de la enseñanza-aprendizaje, esto ayudará a disminuir tiempo y recursos humanos y materiales para la labor académica, en ese sentido, el estudiante se verá beneficiado de los beneficios prácticos de dichas adaptaciones en su institución, esto implica tanto los procedimientos administrativos regulares, como las interacciones docente y estudiante.

**Tercera.** Se determinó que existe relación significativa entre Trabajo Remoto y Motivación en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021, según el Rho de Spearman, el coeficiente obtenido fue de 0.676, es decir, existe una relación positiva moderada, además el nivel de significancia fue inferior al 0.05 ( $0.001 < 0.05$ ), por consiguiente, se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la Alternativa. El Trabajo remoto obtuvo un nivel bueno (69%) y la Motivación obtuvo un nivel bueno con 59%. Se concluye que el personal docente cuenta con un espacio y equipamiento adecuado para desarrollar el trabajo remoto, aunque no se ha estudiado si esto implica un gasto por su cuenta y si está de acuerdo con ello, así mismo, los docentes se adaptaron satisfactoriamente a la modalidad virtual y se les puede monitorear las actividades que realiza, además al estar en una nueva modalidad, esto se ha percibido como un valor agregado dentro de su formación profesional.

**Cuarta.** Se recomienda reforzar el reconocimiento docente y estudiante con evidencias tangibles que los participantes puedan vivenciar o sentirse gratificados, tales como bonificaciones, premios, vales de descuento,

viajes, becas, etc.; esto es posible lograr por medio de la gestión interna o externa del centro educativo en conjunto con sus grupos de interés, de modo que la motivación por el trabajo, en muchos casos extra, no solo lo valga, sino que también se celebre; esto debe ser parte de una cultura organizacional en toda organización donde prime el colaborador y el consumidor dentro del servicio que se ofrece.

## REFERENCIAS

- Aguilar, C., Jumpa, S., & Martínez, Lady. (2021). *El teletrabajo y su relación con el desempeño laboral*. (Tesis de maestría) [Universidad ESAN]. <https://bit.ly/3FXHGRO>
- Al-Gahtani, S. S. (2011). Modeling the electronic transactions acceptance using an extended technology acceptance model. *Applied Computing and Informatics*, 9(1), 47-77. <https://doi.org/10.1016/j.aci.2009.04.001>
- Aquije, F., Cabo, V., Millones, A., Moreno, A. (2021). *El home office como herramienta para mejorar el engagement: caso de una empresa privada del sector asegurador en Perú*. (Tesis de maestría) [Pontificia Universidad Católica del Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/18736>
- Angamarca, G. (2020). *Desarrollo de las habilidades investigativas en la enseñanza de ciencias naturales de la Educación General Básica Superior del Colegio Particular Federico Gauss, 2019-2020*. (Tesis de licenciatura) [Universidad Central del Ecuador]. <https://bit.ly/3HKdfxZ>
- Arotinco, A. (2018). *Aprendizaje cooperativo y habilidades cognitivas en comprensión lectora de estudiantes en la Institución Educativa N° 38459/Mx-P. Apongo – 2018*. (Tesis de maestría) [Universidad Cesar Vallejo]. <https://bit.ly/3FbkltD>
- Asociación Peruana de Empresas de Investigación de Mercados –APEIM (2013). Código de Ética. Recuperado de: <https://apeim.com.pe/codigos/>
- Baena P. (2017). Metodología de la investigación. Grupo Editorial Patria, S.A. de C.V. ISBN ebook: 978-607-744-748-1 (Tercera edición).
- Bonilla, M., & López, A. (2016). Ejemplificación del proceso metodológico de la teoría fundamentada. *Cinta moebio*, 57, 305-315. Retrieved from <https://bit.ly/3FbkywV>
- Buitrago, D. (2020). Teletrabajo: una oportunidad en tiempos de crisis. *Revista CES Derecho*, 11(1), 1-2. Retrieved from <https://bit.ly/3HI4BAf>
- Cárcamo, U. y Villegas, O. (2009) Competencias comunicativas y actitud hacia el teletrabajo de estudiantes universitarios chilenos JO. *Revista Latina de comunicación social*, ISSN 1138-5820, N°. 64, 2, 2009 ER.

- Cardenas, A., & Bracho, D. (2020). El Tecnoestrés: Una consecuencia de la inclusión de las TIC en el trabajo. *CIENCIAMATRIA*, 6, 295–314. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i1.308>
- Castillo, D. (2021). *Ergonomía y rendimiento laboral del personal del Centro de Salud San José de Sisa, 2020*. (Tesis de maestría) [César Vallejo]. <https://bit.ly/3HLgnK5>
- Chirinos, C. (2009) *Metodología de la investigación científica: administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Colombia: Prentice Hall.
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica – CONCYTEC. Código Nacional de la Integridad Científica. Recuperado de: <https://bit.ly/3zDM30Y>
- Cortés, G., Henao, N. & Osorio, V. (2020). Trabajo remoto en tiempos de covid-19 y su impacto en el trabajador. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10554/52814>.
- Díaz, E., Díaz, J., Gorgoso, A., Sánchez, Y., Riverón, G., & Santiesteban, D. (2020). La dimensión didáctica de las tecnologías de la información y las comunicaciones. *Revista de Investigación en Tecnologías de la Información*, 8(15), 8–15. <https://doi.org/10.36825/RITI.08.15.002>
- Dingel, J., & Neiman, B. (2020). How Many Jobs Can be Done at Home? *Journal of Public Economics*, 189, 1-12. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2020.104235>.
- Escobar, A., Rodríguez, M. & López, B. (2018). *Metodología de la investigación científica*. (1era ed.) Editorial 3Ciencais área de Innovación y Desarrollo, SL.
- Espín Sáez, Maravillas (2014): Los convenios de la OIT sobre el trabajo a domicilio y el trabajo a distancia, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 112.
- Frías, M., Haro, Y., Artiles, I., Frías, M., Haro, Y., & Artiles, I. (2017). Las habilidades cognitivas en el profesional de la Información desde la perspectiva de proyectos y asociaciones internacionales. *Investigación bibliotecológica*, 31(71), 201–218. <https://doi.org/10.22201/iibi.0187358xp.2017.71.57816>
- García, A. (2010). *Teoría Cognitivista*. <https://bit.ly/3zFBryL>
- Gestión. (2020). *Clases virtuales por cuarentena: 12 universidades ya lo iniciaron y 32 arrancan en abril*. Gestión; Noticias Gestión. <https://bit.ly/3JRfhhW>

- González, E. (2010). *Herramientas cognitivas para desarrollar el pensamiento crítico en estudiantes de la Formación Inicial Docente*. [http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/29/29\\_0018.pdf](http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/29/29_0018.pdf)
- Griffith, L.J. y Orgera, A.C. (2002): «Performance Management: Mapping Out the Process», en: Chingos, P.T. (ed.): *Paying for Performance. A Guide to Compensation Management*, John Wiley, New York
- Guntin, R. (2020). Trabajo a Distancia y con Contacto en Uruguay. 1-27. Retrieved from <https://bit.ly/3q4co5i>
- Hernández, Fernández & Batista (2014), *Metodología de la investigación científica*. 6ta. Edición. McGraw-Hill / Interamericana Editores S.A. de C.V. ISBN: 978-1-4562-2396-0
- Herrera, J. (2021). *Impacto ocupacional del trabajo remoto en docentes durante la emergencia sanitaria en una institución educativa. Chota—Cajamarca 2020* (Tesis de Licenciatura) [Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
- Hung, W.-H., Chang, L.-M., & Lin, C.-H. (2011a). *Managing The Risk Of Overusing Mobile Phones In The Working Environment: A Study Of Ubiquitous Technostress*. 13.
- Jaramillo, L., & Simbaña, V. (2014). La metacognición y su aplicación en herramientas virtuales desde la práctica docente. *Sophía*, 16, 300–313. <https://doi.org/10.17163/soph.n16.2014.13>
- Jaén, M. (2010). Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales. (Tesis doctoral) [Universidad Complutense de Madrid]. <http://site.ebrary.com/id/10522643>
- Ministerio de Educación. (2020a). *Aprendo en casa*. <https://bit.ly/32SSeCL>
- Ministerio de Educación. (2020b). *Ministerio de Educación: Clases en universidades seguirían siendo virtuales en 2021*. <https://bit.ly/3G1H4K5>
- Nacional. (2020). *Conoce la nueva estrategia “Aprendo en casa”*. Nacional. <https://bit.ly/3HIZD65>
- Ñaupas, H., Valdivia, M. R., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U.

- López, E., & Escobedo, F. (2020). Conectivismo, ¿un nuevo paradigma del aprendizaje? | Desafíos. Revista científica de ciencias sociales y humanidades. *Revista Científica de Ciencias Sociales*, 12(1), 67–73.
- Magro, C. (2018). Aprender a movilizar conocimientos, destrezas, actitudes y valores. *co.labora.red*. <https://bit.ly/3K2aOZQ>
- ONU. (2021). *El contexto y el diseño de TIC para el desarrollo mundial* | Naciones Unidas. United Nations; United Nations. <https://bit.ly/32Ws9m0>
- Osorio, A. (2020). *Teoría de la Modificabilidad Estructural Cognitiva (MEC) para la enseñanza de la suma en los estudiantes del Programa Brújula*. (Tesis de maestría) [Universisnas Nacional de Colombia]. <https://bit.ly/3HP85Rz>
- Osses, S., & Jaramillo, S. (2008). Metacognición: Un camino para aprender a aprender. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 34(1), 187-197. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052008000100011>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. Organización Internacional del Trabajo. <https://bit.ly/3q3iXVU>
- Parada, A., & Avendaño, W. (2013). Ambitos de aplicación de la teoría de la modificabilidad estructural cognitiva de Reuven Feuerstein. *El Ágora U.S.B.*, 13(2), 443-458. <https://doi.org/10.21500/16578031.103>
- Pandey, P., & Mishra, M. (2015). *Research methodology: Tools and techniques*. Bridge Center. <http://www.euacademic.org/BookUpload/9.pdf>
- Papanikolaou, D., & Schmidt, L. (2020). Working Remotely and the Supply -Side Impact of Covid-19. *NBER Working Paper Series*, 1-49. Retrieved from <https://bit.ly/3HNQuZY>
- Pinargote-Baque, K., & Cevallos-Cedeño, A. (2020). *El uso y abuso de las nuevas tecnologías en el área educativa*. 6(3), 517–532.
- Portal Educativo de las Américas. (2021). *Cambio en las estrategias de enseñanza-aprendizaje para la nueva Generación Z o de los nativos digitales*. <https://bit.ly/3JUqkGT>
- Quintero-Corzo, J., Munévar-Molina, R. A., & Munévar-Quintero, F. I. (2015). Nuevas tecnologías, nuevas enfermedades en los entornos educativos. *Hacia la promoción de la salud*, 20(2), 13–26. <https://doi.org/10.17151/hpsal.2015.20.2.2>

- Quiñones, C. (2020). Flexibilidad laboral del teletrabajo y su influencia en la productividad de los colaboradores que realizan análisis técnico en el servicio aduanero en el Perú. (Tesis de maestría) [Universidad Científica del Sur]. <https://hdl.handle.net/20.500.12805/1757>
- Rojas Jaramillo, Ramiro Rogelio (2016) en su investigación *Análisis de la modalidad de teletrabajo y su incidencia en la productividad laboral de las empresas privadas de la ciudad de Quito. Caso de estudio empresa D.I.T TELECOM.* (Tesis de maestría) [Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador] Recuperado de: <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/5331>.
- Sánchez, J. (2021). *Gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el rendimiento laboral en las Instituciones Educativas públicas de la UGEL 04, 2020.* (Tesis de doctorado) [César Vallejo]. <https://bit.ly/3tbTj34>
- Sempere Navarro, A.V., Kahale Carrillo, D. (2013) *Teletrabajo: Colección Claves Prácticas Francis Lefebvre.* Madrid.
- Vela, R. (2021). *Motivación y desempeño laboral del personal de la Empresa Consorcio & Asociados SAC, Tarapoto – 2020.* (Tesis de maestría) [Universidad Cesar Vallejo] Repositorio Institucional - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58549>
- Velarde, M. (2008). La Teoría de la Modificabilidad Estructural Cognitiva de Reuven Feuerstein. *Investigación Educativa*, 12(22), 203-221.

## Anexo 1.

### Matriz de consistencia

Matriz de consistencia							
Título: Trabajo remoto y rendimiento laboral en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p><b>Problema General:</b> ¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y el rendimiento laboral en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b> ¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y la eficiencia en el rendimiento laboral en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y la eficacia en el rendimiento laboral en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y la motivación en el rendimiento laboral en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre el trabajo remoto y el rendimiento laboral en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Determinar la relación entre el trabajo remoto y la eficiencia en el rendimiento laboral en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021</p> <p>Determinar la relación entre el trabajo remoto y la eficacia en el rendimiento laboral en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021</p> <p>Determinar la relación entre el trabajo remoto y la motivación en el rendimiento laboral en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe relación significativa entre el trabajo remoto y el rendimiento laboral en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> Existe relación significativa entre el trabajo remoto y la eficiencia en el rendimiento laboral en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021</p> <p>Existe relación significativa entre el trabajo remoto y la eficacia en el rendimiento laboral en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021</p> <p>Existe relación significativa entre el trabajo remoto y la motivación en el rendimiento laboral en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021.</p>	<b>Variable 1: Trabajo remoto</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			<b>D1: Conexión</b>	- Brecha digital - Conectividad	1-3 4-6	(1) Totalmente en desacuerdo	Inadecuado (20-47) Aceptable (48-73) Adecuado (74-100)
			<b>D2: Espacio</b>	- Lugar dedicado - Área sin distractores - Comodidad	7-9 10-12 13-15	(2) En desacuerdo (3) Indiferente	
			<b>D3: Tiempo</b>	- Control - Ergonomía	16-17 18-20	(4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	
			<b>Variable 2: Rendimiento laboral</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			<b>D1: Eficiencia</b>	- Optimización de recursos - Disponibilidad - Cumplimiento de objetivos	1-3 4-5 6-7	(1) Totalmente en desacuerdo	Bajo (20-47) Medio (48-73) Alto (74-100)
			<b>D2: Eficacia</b>	- Resultados - Planeamiento	8-10 11-14	(2) En desacuerdo (3) Indiferente	
			<b>D3: Motivación</b>	- Alcanzar metas - Valor agregado	15-17 18-20	(4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p><b>Tipo:</b> Básica</p> <p><b>Alcance:</b> Descriptivo</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental Transversal</p> <p><b>Método:</b> Hipotético deductivo</p>	<p><b>Población:</b> 133 colaboradores del centro superior universitario de Lima Norte</p> <p><b>Tipo de muestreo:</b> Muestra no probabilística.</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b> La muestra estará conformada por 99 colaboradores del centro superior universitario de Lima Norte</p>	<p><b>Variable 1: Trabajo remoto</b></p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Guía de encuesta</p> <p>Autora: Karen Benel Tuanama Año: 2021 Monitoreo: Control de calidad datos Ámbito de Aplicación: Centro superior universitario de Lima Norte Forma de Administración: Directa</p> <hr/> <p><b>Variable 2: Rendimiento laboral</b></p> <p><b>Técnicas:</b> Observación, Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Oral, escrita, guía de encuesta</p> <p>Autora: Karen Benel Tuanama Año: 2021 Monitoreo: Control de calidad datos Ámbito de Aplicación: Centro superior universitario de Lima Norte Forma de Administración: Directa</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b> Es la rama de la estadística que recolecta, analiza y en donde se caracteriza un conjunto de datos, a través de tablas y gráficos estadísticas de los resultados obtenidos de la base de datos aplicados en el programa Statical Package for the Social Sciencs – SPSS-25.</p> <p><b>INFERENCIAL:</b> Regresión lineal ordinal</p>

## Anexo 2.

### Operacionalización de la variable Trabajo remoto

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
MINTRA (2020), el trabajo remoto, es la prestación de servicio de forma subordinada que realiza un colaborador fuera de su centro laboral, que requiere de contar con conexión al servicio del internet, es un espacio como ambiente dedicado a su desarrollo con la dedición de tiempo estimado por el centro laboral, esto es desde su domicilio mediante el uso de recursos tecnológicos y de telecomunicación.	La variable trabajo remoto, se medirá con sus dimensiones conexión, espacio y tiempo.	<b>D1: Conexión</b>	- Brecha digital - Conectividad	1-3 4-6	(1) Totalmente en desacuerdo	Bajo (20-47)  Medio (48-73)  Alto (74-100)
		<b>D2: Espacio</b>	- Lugar dedicado - Área sin distractores - Comodidad	7-9 10-12 13-15	(2) En desacuerdo  (3) Indiferente	
		<b>D3: Tiempo</b>	- Control - Ergonomía	16-17 18-20	(4) De acuerdo  (5) Totalmente de acuerdo	

### Operacionalización de la variable Rendimiento laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
Chiavenato (1994), refiere sobre al rendimiento laboral, que es la evidencia de la formación y entrenamiento del personal para cumplir con eficiencia y eficacia sus labores, siendo una persona motivada por sus deseos y cuya conducta está dirigida a la consecución de objetivos.	La variable rendimiento laboral será medida con sus dimensiones eficiencia, eficacia y motivación.	<b>D1: Eficiencia</b>	- Optimización de recursos - Disponibilidad - Cumplimiento de objetivos	1-3 4-5 6-7	(1) Totalmente en desacuerdo	Inadecuado (20-47)  Aceptable (48-73)  Adecuado (74-100)
		<b>D2: Eficacia</b>	- Resultados - Planeamiento	8-10 11-14	(2) En desacuerdo  (3) Indiferente	
		<b>D3: Motivación</b>	- Alcanzar metas - Valor agregado	15-17 18-20	(4) De acuerdo  (5) Totalmente de acuerdo	

### Anexo 3

## INSTRUMENTOS DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

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

Escala Likert: (1) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, 5) Muy de acuerdo

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Disposición</b>							
1	¿Para el desarrollo del trabajo remoto hubo compromiso de los líderes de la institución?	X		X		X		
2	Se conformó un equipo líder para adaptación, con equipos tecnológicos y materiales para el trabajo remoto	X		X		X		
3	Se tuvo la planificación adecuada para el trabajo remoto del personal	X		X		X		
4	Se tuvo la orientación y sensibilización al personal para desarrollar sus actividades mediante el trabajo remoto	X		X		X		
5	Se tuvo el involucramiento de los responsables del Centro Superior Universitario	X		X		X		
6	Se considera muy necesario el Decreto de urgencia N° 026- 2020, que aprueba el trabajo remoto	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Asistencia</b>							
7	Se tiene los equipos necesarios en tecnología para el desarrollo de las actividades desde casa	X		X		X		
8	Se tuvo el apoyo organizacional para los colaboradores desarrollen sus actividades laborales desde casa	X		X		X		
9	Se emitió un informe de la situación del personal, de equipos tecnológicos y disposiciones de la entidad para el trabajo remoto	X		X		X		
10	Se definieron desde un inicio quienes podrían ejecutar las tareas y actividades desde su casa	X		X		X		

11	Se consideró convocar al personal para dar a conocer y explicar la situación del empleo del trabajo remoto	X		X		X		
12	Se realizó una selección adecuada de las personas vulnerables y afectados para trabajar desde casa	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Confidencialidad</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	La administración ofreció las facilidades para el trabajo desde casa	X		X		X		
14	Se realiza un seguimiento de las actividades que se realizan en casa	X		X		X		
15	Se realiza la medición del trabajo que hace en colaborador desde su domicilio	X		X		X		
16	Se evalúa el desenvolvimiento del personal que ha hecho trabajo remoto	X		X		X		
17	Ha realizado actividades de socialización con sus compañeros al trabar desde casa	X		X		X		
18	¿Se puede considerar una buena alternativa trabajar desde casa?	X		X		X		
19	¿Se tiene adecuada comunicación mediante el trabajo remoto?	X		X		X		
20	¿Se puede tener un adecuado seguimiento de las actividades a cumplir mediante el trabajo remoto?	X		X		X		

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

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg. Gustavo Ernesto Zárate Ruiz      DNI:

**Especialidad del validador:**

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

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

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

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

**Lima, 25 de octubre del 2021**



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE RENDIMIENTO LABORAL

Escala Likert: (1) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, 5) Muy de acuerdo

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Eficiencia</b>							
1	¿Considera Ud., que la institución pública genera procedimientos adecuados en el cumplimiento del servicio al contar con recursos humanos y materiales suficientes?	X		X		X		
2	¿Considera Ud., que la optimización de los recursos presenta resultados eficientes?	X		X		X		
3	¿Considera Ud., que la carencia de herramientas tecnológicas, inmobiliario y la estrechez en los espacios físicos es una limitación?	X		X		X		
4	¿Considera Ud., que se descuida la innovación de los recursos humanos y materiales, por falta de presupuesto?	X		X		X		
5	¿Considera Ud., que los colaboradores se involucran oportunamente en el cumplimiento del objetivo llegando a integrarse sin discriminación alguna?	X		X		X		
6	¿Considera Ud., que los jefes dan a conocer el cumplimiento de objetivos de su área de trabajo?	X		X		X		
7	¿Considera Ud., que los jefes inmediatos planifican para el logro de los objetivos, una serie de actividades que recogen en matriz FODA?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Eficacia</b>							
8	¿Considera Ud., que los jefes dan plena disponibilidad para trabajar en el área?	X		X		X		
9	¿Considera Ud., que la disponibilidad de tiempo adicional a la actividad laboral es una constante en los trabajadores para el cumplimiento de metas?	X		X		X		
10	¿Considera Ud., que las tareas asignadas son distribuidas parcialmente entre los colaboradores para obtener buenos resultados?	X		X		X		
11	¿Considera Ud., que cuando los colaboradores cumplen las metas, la institución pública promueve el reconocimiento económico y social designado a mejores puestos?	X		X		X		
12	¿Considera Ud., que los aportes de los colaboradores para la mejora son valorados por los jefes superiores?	X		X		X		
13	¿Considera Ud., que los jefes aportan nuevos enfoques para los cambios y los colaboradores se unen a ellos?	X		X		X		

14	¿Considera Ud., que la institución pública tiene normas adecuadas para el reconocimiento de los logros de sus colaboradores?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Motivación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
15	¿Considera Ud., que los responsables administrativos del centro superior universitario promueven al recurso humano?	X		X		X		
16	¿Considera Ud., que para el cumplimiento de tareas los jefes ayudan a retroalimentar su conocimiento día a día?	X		X		X		
17	¿Considera Ud., que los responsables administrativos del centro superior universitario realizan capacitaciones permanentes?	X		X		X		
18	¿Considera Ud., que el esfuerzo que realizan los colaboradores para el logro de resultados, influyen en las condiciones laborales?	X		X		X		
19	¿Considera Ud., que los colaboradores son seleccionados estratégicamente según sus resultados?	X		X		X		
20	¿Considera Ud., que la distribución de recursos que realiza su jefe inmediato es en función a sus habilidades y necesidades?	X		X		X		

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

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg. Gustavo Ernesto Zárate Ruiz      DNI:

**Especialidad del validador:**

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

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

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

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

**Lima, 25 de octubre del 2021**



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

Escala Likert: (1) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, 5) Muy de acuerdo

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Disposición</b>							
1	¿Para el desarrollo del trabajo remoto hubo compromiso de los líderes de la institución?	X		X		X		
2	Se conformó un equipo líder para adaptación, con equipos tecnológicos y materiales para el trabajo remoto	X		X		X		
3	Se tuvo la planificación adecuada para el trabajo remoto del personal	X		X		X		
4	Se tuvo la orientación y sensibilización al personal para desarrollar sus actividades mediante el trabajo remoto	X		X		X		
5	Se tuvo el involucramiento de los responsables del Centro Superior Universitario	X		X		X		
6	Se considera muy necesario el Decreto de urgencia N° 026- 2020, que aprueba el trabajo remoto	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Asistencia</b>							
7	Se tiene los equipos necesarios en tecnología para el desarrollo de las actividades desde casa	X		X		X		
8	Se tuvo el apoyo organizacional para los colaboradores desarrollen sus actividades laborales desde casa	X		X		X		
9	Se emitió un informe de la situación del personal, de equipos tecnológicos y disposiciones de la entidad para el trabajo remoto	X		X		X		
10	Se definieron desde un inicio quienes podrían ejecutar las tareas y actividades desde su casa	X		X		X		
11	Se consideró convocar al personal para dar a conocer y explicar la situación del empleo del trabajo remoto	X		X		X		

12	Se realizó una selección adecuada de las personas vulnerables y afectados para trabajar desde casa	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Confidencialidad</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	La administración ofreció las facilidades para el trabajo desde casa	X		X		X		
14	Se realiza un seguimiento de las actividades que se realizan en casa	X		X		X		
15	Se realiza la medición del trabajo que hace en colaborador desde su domicilio	X		X		X		
16	Se evalúa el desenvolvimiento del personal que ha hecho trabajo remoto	X		X		X		
17	Ha realizado actividades de socialización con sus compañeros al trabar desde casa	X		X		X		
18	¿Se puede considerar una buena alternativa trabajar desde casa?	X		X		X		
19	¿Se tiene adecuada comunicación mediante el trabajo remoto?	X		X		X		
20	¿Se puede tener un adecuado seguimiento de las actividades a cumplir mediante el trabajo remoto?	X		X		X		

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

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg. Miguel Ruiz Palacios      **DNI:** 43678006

**Especialidad del validador:**

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

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

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

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

**Lima, 25 de octubre del 2021**



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE RENDIMIENTO LABORAL

Escala Likert: (1) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, 5) Muy de acuerdo

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Eficiencia</b>							
1	¿Considera Ud., que la institución pública genera procedimientos adecuados en el cumplimiento del servicio al contar con recursos humanos y materiales suficientes?	X		X		X		
2	¿Considera Ud., que la optimización de los recursos presenta resultados eficientes?	X		X		X		
3	¿Considera Ud., que la carencia de herramientas tecnológicas, inmobiliario y la estrechez en los espacios físicos es una limitación?	X		X		X		
4	¿Considera Ud., que se descuida la innovación de los recursos humanos y materiales, por falta de presupuesto?	X		X		X		
5	¿Considera Ud., que los colaboradores se involucran oportunamente en el cumplimiento del objetivo llegando a integrarse sin discriminación alguna?	X		X		X		
6	¿Considera Ud., que los jefes dan a conocer el cumplimiento de objetivos de su área de trabajo?	X		X		X		
7	¿Considera Ud., que los jefes inmediatos planifican para el logro de los objetivos, una serie de actividades que recogen en matriz FODA?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Eficacia</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
8	¿Considera Ud., que los jefes dan plena disponibilidad para trabajar en el área?	X		X		X		
9	¿Considera Ud., que la disponibilidad de tiempo adicional a la actividad laboral es una constante en los trabajadores para el cumplimiento de metas?	X		X		X		
10	¿Considera Ud., que las tareas asignadas son distribuidas parcialmente entre los colaboradores para obtener buenos resultados?	X		X		X		
11	¿Considera Ud., que cuando los colaboradores cumplen las metas, la institución pública promueve el reconocimiento económico y social designado a mejores puestos?	X		X		X		
12	¿Considera Ud., que los aportes de los colaboradores para la mejora son valorados por los jefes superiores?	X		X		X		
13	¿Considera Ud., que los jefes aportan nuevos enfoques para los cambios y los colaboradores se unen a ellos?	X		X		X		

14	¿Considera Ud., que la institución pública tiene normas adecuadas para el reconocimiento de los logros de sus colaboradores?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Motivación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
15	¿Considera Ud., que los responsables administrativos del centro superior universitario promueven al recurso humano?	X		X		X		
16	¿Considera Ud., que para el cumplimiento de tareas los jefes ayudan a retroalimentar su conocimiento día a día?	X		X		X		
17	¿Considera Ud., que los responsables administrativos del centro superior universitario realizan capacitaciones permanentes?	X		X		X		
18	¿Considera Ud., que el esfuerzo que realizan los colaboradores para el logro de resultados, influyen en las condiciones laborales?	X		X		X		
19	¿Considera Ud., que los colaboradores son seleccionados estratégicamente según sus resultados?	X		X		X		
20	¿Considera Ud., que la distribución de recursos que realiza su jefe inmediato es en función a sus habilidades y necesidades?	X		X		X		

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

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg. Miguel Ruiz Palacios      DNI: 43678006

**Especialidad del validador:**

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

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

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

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

**Lima, 25 de octubre del 2021**



## ANEXO 04

### Confiabilidad

Tabla 2

*Valores Alfa de Cronbach*

<b>Condición</b>	<b>Acotación</b>
De -0.01 A 0 DE 0.01 A 0.49	Confiabilidad baja, No es Confiable
De 0,50 AL 0,75	Moderada-Confiabilidad
Del 0,76 AL 0,89	Fuerte-Confiabilidad
De 0,90 AL 1,00	Alta-Confiabilidad

Fuente: "Soto Quiroz (2015), *Tesis para maestros y doctorandos en cuatro pasos*".

**Tabla 3.**

*Esquema de confiabilidad*

<b>Variable</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>No. de compendios</b>
Trabajo remoto		
Rendimiento laboral		

Fuente: Procesado con software de estadística en SPSS v.25

**ANEXO 05**

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

Escala Likert: (1) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, (5) Muy de acuerdo

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Disposición</b>							
1	¿Para el desarrollo del trabajo remoto hubo compromiso de los líderes de la institución?	X		X		X		
2	Se conformó un equipo líder para adaptación, con equipos tecnológicos y materiales para el trabajo remoto	X		X		X		
3	Se tuvo la planificación adecuada para el trabajo remoto del personal	X		X		X		
4	Se tuvo la orientación y sensibilización al personal para desarrollar sus actividades mediante el trabajo remoto	X		X		X		
5	Se tuvo el involucramiento de los responsables del Centro Superior Universitario	X		X		X		
6	Se considera muy necesario el Decreto de urgencia N° 026- 2020, que aprueba el trabajo remoto	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Asistencia</b>							
7	Se tiene los equipos necesarios en tecnología para el desarrollo de las actividades desde casa	X		X		X		
8	Se tuvo el apoyo organizacional para los colaboradores desarrollen sus actividades laborales desde casa	X		X		X		
9	Se emitió un informe de la situación del personal, de equipos tecnológicos y disposiciones de la entidad para el trabajo remoto	X		X		X		
10	Se definieron desde un inicio quienes podrían ejecutar las tareas y actividades desde su casa	X		X		X		
11	Se consideró convocar al personal para dar a conocer y explicar la situación del empleo del trabajo remoto	X		X		X		

12	Se realizó una selección adecuada de las personas vulnerables y afectados para trabajar desde casa	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Confidencialidad</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	La administración ofreció las facilidades para el trabajo desde casa	X		X		X		
14	Se realiza un seguimiento de las actividades que se realizan en casa	X		X		X		
15	Se realiza la medición del trabajo que hace en colaborador desde su domicilio	X		X		X		
16	Se evalúa el desenvolvimiento del personal que ha hecho trabajo remoto	X		X		X		
17	Ha realizado actividades de socialización con sus compañeros al trabar desde casa	X		X		X		
18	¿Se puede considerar una buena alternativa trabajar desde casa?	X		X		X		
19	¿Se tiene adecuada comunicación mediante el trabajo remoto?	X		X		X		
20	¿Se puede tener un adecuado seguimiento de las actividades a cumplir mediante el trabajo remoto?	X		X		X		

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

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg. Marco Antonio Soto Martínez      DNI: 16682355

**Especialidad del validador:** Ingeniería de Sistemas con mención en Tecnologías de la Información

**Lima, 25 de octubre del 2021**

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

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

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

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



**Marco Antonio Soto-Martínez**

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE RENDIMIENTO LABORAL

Escala Likert: (1) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, 5) Muy de acuerdo

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Eficiencia</b>							
1	¿Considera Ud., que la institución pública genera procedimientos adecuados en el cumplimiento del servicio al contar con recursos humanos y materiales suficientes?	X		X		X		
2	¿Considera Ud., que la optimización de los recursos presenta resultados eficientes?	X		X		X		
3	¿Considera Ud., que la carencia de herramientas tecnológicas, inmobiliario y la estrechez en los espacios físicos es una limitación?	X		X		X		
4	¿Considera Ud., que se descuida la innovación de los recursos humanos y materiales, por falta de presupuesto?	X		X		X		
5	¿Considera Ud., que los colaboradores se involucran oportunamente en el cumplimiento del objetivo llegando a integrarse sin discriminación alguna?	X		X		X		
6	¿Considera Ud., que los jefes dan a conocer el cumplimiento de objetivos de su área de trabajo?	X		X		X		
7	¿Considera Ud., que los jefes inmediatos planifican para el logro de los objetivos, una serie de actividades que recogen en matriz FODA?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Eficacia</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
8	¿Considera Ud., que los jefes dan plena disponibilidad para trabajar en el área?	X		X		X		
9	¿Considera Ud., que la disponibilidad de tiempo adicional a la actividad laboral es una constante en los trabajadores para el cumplimiento de metas?	X		X		X		
10	¿Considera Ud., que las tareas asignadas son distribuidas parcialmente entre los colaboradores para obtener buenos resultados?	X		X		X		
11	¿Considera Ud., que cuando los colaboradores cumplen las metas, la institución pública promueve el reconocimiento económico y social designado a mejores puestos?	X		X		X		
12	¿Considera Ud., que los aportes de los colaboradores para la mejora son valorados por los jefes superiores?	X		X		X		
13	¿Considera Ud., que los jefes aportan nuevos enfoques para los cambios y los colaboradores se unen a ellos?	X		X		X		

14	¿Considera Ud., que la institución pública tiene normas adecuadas para el reconocimiento de los logros de sus colaboradores?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Motivación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
15	¿Considera Ud., que los responsables administrativos del centro superior universitario promueven al recurso humano?	X		X		X		
16	¿Considera Ud., que para el cumplimiento de tareas los jefes ayudan a retroalimentar su conocimiento día a día?	X		X		X		
17	¿Considera Ud., que los responsables administrativos del centro superior universitario realizan capacitaciones permanentes?	X		X		X		
18	¿Considera Ud., que el esfuerzo que realizan los colaboradores para el logro de resultados, influyen en las condiciones laborales?	X		X		X		
19	¿Considera Ud., que los colaboradores son seleccionados estratégicamente según sus resultados?	X		X		X		
20	¿Considera Ud., que la distribución de recursos que realiza su jefe inmediato es en función a sus habilidades y necesidades?	X		X		X		

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

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg. Marco Antonio Soto Martínez      DNI: 16682355

**Especialidad del validador:** Ingeniería de Sistemas con mención en Tecnologías de la Información

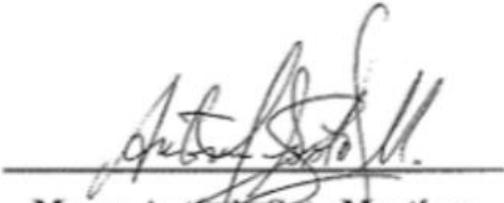
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

**Lima, 25 de octubre del 2021**



**Marco Antonio Soto-Martínez**

## ANEXO 06

### BASE DE DATOS SPSS

\*BD KAREN.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

23 : D1\_Conexion 3 Visible: 56 de 56 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	Conexion	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	Espacio	P18	P19	P20	P21	P22	Tiemp
1	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1
2	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	3	4	4	4	4	4	34	4	3	3	3	3	3
3	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	3	2	4	21	4	4	4	4	2	4	3	4	2	31	4	3	3	2	3	3
5	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	3	4	3	4	4	34	4	4	4	4	4	4
6	4	1	4	1	3	4	17	1	4	4	1	1	4	4	4	4	27	4	4	1	1	1	1
7	4	1	4	1	4	1	15	1	4	1	1	1	1	5	5	4	23	4	4	2	3	3	3
8	4	3	3	4	4	4	22	3	3	3	2	3	4	3	4	3	28	4	4	4	3	4	4
9	4	3	4	2	2	4	19	2	2	3	3	2	2	2	3	3	22	3	4	2	2	2	2
10	4	4	4	4	4	1	21	4	5	3	4	4	4	4	3	4	35	3	3	1	4	4	4
11	4	3	3	4	4	4	22	1	4	4	4	4	4	4	4	4	33	4	3	1	4	4	4
12	4	5	4	4	4	5	26	2	3	5	4	3	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	3
13	1	4	1	4	1	1	12	1	1	1	1	1	1	1	5	4	16	4	4	1	1	1	1
14	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3
15	4	3	4	5	4	4	24	3	4	4	4	4	3	3	3	3	31	3	3	3	4	3	3
16	3	3	2	2	4	4	18	4	4	2	4	2	4	2	4	4	30	4	3	3	2	4	4
17	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	4	1	4	4	4	4
19	4	1	1	1	4	4	15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	3	4	23	4	3	3	3	4	4	3	3	3	30	3	3	3	4	3	3
21	1	4	4	4	3	4	20	4	4	4	4	4	4	3	3	4	34	4	3	3	4	4	4
22	1	1	1	1	1	1	6	3	1	1	1	1	1	1	5	1	15	1	1	1	1	1	1
23	1	4	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35	4	4	4	4	4	4

Vista de datos Vista de variables

Activar Windows  
Ve a Configuración para activar Windows.



23 : D1\_Conexion

3

Visible: 56 de 56 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	Conexion	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	Espacio	P18	P19	P20	P21	P22	Tiem
24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4
25	1	4	1	1	4	1	12	4	4	4	4	4	1	4	4	4	33	4	1	4	4	4	1
26	1	4	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4
27	3	4	4	4	3	4	22	3	4	4	4	4	4	3	3	4	33	4	4	4	4	4	4
28	1	4	4	1	4	4	18	3	4	1	4	4	1	4	4	4	29	4	1	3	4	4	4
29	4	4	4	4	4	1	21	1	4	4	4	4	4	4	4	4	33	4	4	1	4	4	4
30	4	4	4	3	3	4	22	3	4	4	4	4	4	3	3	3	32	3	4	4	4	4	3
31	1	1	4	4	1	1	12	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	4	3	1	4	4	4
32	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4
33	4	4	1	3	3	4	19	3	2	1	2	3	3	1	4	1	20	4	1	1	1	1	1
34	1	1	1	4	1	4	12	4	1	4	4	4	4	4	4	1	30	1	1	4	4	4	4
35	4	4	3	2	3	1	17	4	3	3	2	3	4	3	3	2	27	4	4	1	3	3	3
36	4	1	4	4	4	3	20	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	4	4	3	4	4	4
37	1	1	1	4	4	4	15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	1	4	4	4	4	3
38	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4
39	4	1	4	4	4	4	21	1	4	4	4	3	3	4	4	3	30	4	1	4	4	4	4
40	1	4	4	4	4	4	21	4	4	4	4	1	2	5	4	1	29	4	4	3	1	4	4
41	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4
42	4	4	4	4	3	3	22	4	4	4	4	1	3	4	4	4	32	4	3	1	4	4	4
43	4	4	4	1	4	4	21	1	4	4	4	4	4	4	4	1	30	1	1	1	4	4	1
44	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3
45	4	4	4	4	3	4	23	1	1	4	1	5	4	4	4	4	28	4	4	3	4	4	4
46	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	1	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4

Vista de datos Vista de variables

Activar Windows  
Ve a Configuración para activar Windows.



23 : D1\_Conexion 3

Visible: 56 de 56 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	Conexion	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	Espacio	P18	P19	P20	P21	P22	Tiemp
45	4	4	4	4	3	4	23	1	1	4	1	5	4	4	4	4	28	4	4	3	4	4	
46	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	1	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	
47	3	4	4	4	4	4	23	3	3	3	4	4	3	4	4	1	29	3	3	3	3	4	
48	1	4	1	4	4	3	17	4	4	3	4	2	3	4	4	3	31	4	2	3	3	3	
49	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	
50	4	4	4	3	4	4	23	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	
51	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	3	3	3	3	
52	2	4	4	4	1	4	19	4	1	5	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	
53	4	4	4	4	4	4	24	1	1	4	4	1	4	4	3	4	26	4	1	1	1	1	
54	3	3	3	3	5	1	18	1	1	1	1	1	3	2	3	3	16	2	2	2	2	2	
55	4	4	4	4	4	1	21	3	3	3	3	3	2	1	3	3	24	3	1	1	4	5	
56	4	4	4	4	4	4	24	2	2	2	4	2	1	4	4	4	25	4	4	4	2	2	
57	4	1	4	4	4	5	22	3	3	4	4	4	4	1	4	3	30	4	3	5	3	4	
58	4	3	1	4	2	3	17	3	4	1	2	1	3	3	4	4	25	4	4	1	4	3	
59	4	4	4	4	4	1	21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	3	1	4	4	
60	1	4	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	
61	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	
62	3	3	3	3	4	4	20	4	3	4	3	3	2	3	3	2	27	2	3	4	4	4	
63	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	5	
64	1	1	1	1	1	1	6	4	4	3	4	4	3	4	4	3	33	4	4	4	3	4	
65	4	1	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	3	4	4	
66	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	3	4	4	4	
67	4	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	4	1	1	1	12	1	1	1	1	1	

Vista de datos Vista de variables

Activar Windows. Ve a Configuración para activar Windows.



23 : D1\_Conexion 3

Visible: 56 de 56 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	Conexion	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	Espacio	P18	P19	P20	P21	P22	Tiemp
68	4	4	3	3	4	4	22	3	3	2	4	4	4	3	4	4	31	4	3	4	3	4	
69	4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4
70	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1
71	4	3	3	4	4	4	22	1	1	1	1	1	4	4	1	4	18	4	1	1	1	1	1
72	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	3	3	3	3	3	3	29	4	4	4	4	4	4
73	1	1	1	1	1	1	6	4	1	4	4	3	1	1	1	1	20	1	1	1	1	1	1
74	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4
75	4	4	4	4	4	1	21	5	1	4	1	4	4	4	4	4	31	4	1	1	4	1	1
76	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4
77	4	4	3	4	3	4	22	3	3	3	3	3	4	3	4	3	29	4	3	3	3	3	3
78	3	4	3	3	3	3	19	3	2	3	3	4	4	3	4	3	29	3	3	4	3	3	3
79	1	1	1	1	1	3	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	2	3	3	1	1
80	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4
81																							
82																							
83																							
84																							
85																							
86																							
87																							
88																							
89																							
90																							



23 : D1\_Conexion 3

Visible: 56 de 56 variables

	Tiempo	Trabajo_r emoto	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	Eficiencia	P33	P34	P35	P36	P37	P38	Eficacia	P40	P41	P42	P4
68	18	71	3	3	3	4	4	3	4	24	4	4	3	3	4	3	21	4	3	3	
69	20	81	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	
70	5	20	1	4	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	
71	8	48	1	1	4	1	1	4	1	13	1	4	1	4	1	4	15	1	1	1	
72	20	73	3	4	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	
73	5	31	1	1	1	2	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	
74	20	80	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	
75	11	63	4	4	3	3	4	4	4	26	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	
76	20	80	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	
77	16	67	3	4	2	4	3	3	3	22	3	3	4	3	3	3	19	4	4	4	
78	16	64	2	3	4	1	3	3	3	19	3	4	4	3	2	3	19	4	3	3	
79	10	27	1	1	1	1	1	4	3	12	4	1	1	1	1	1	9	1	1	1	
80	20	79	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	
81																					
82																					
83																					
84																					
85																					
86																					
87																					
88																					
89																					
90																					

Vista de datos Vista de variables

Activar Windows  
Ve a Configuración para activar Windows.

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON



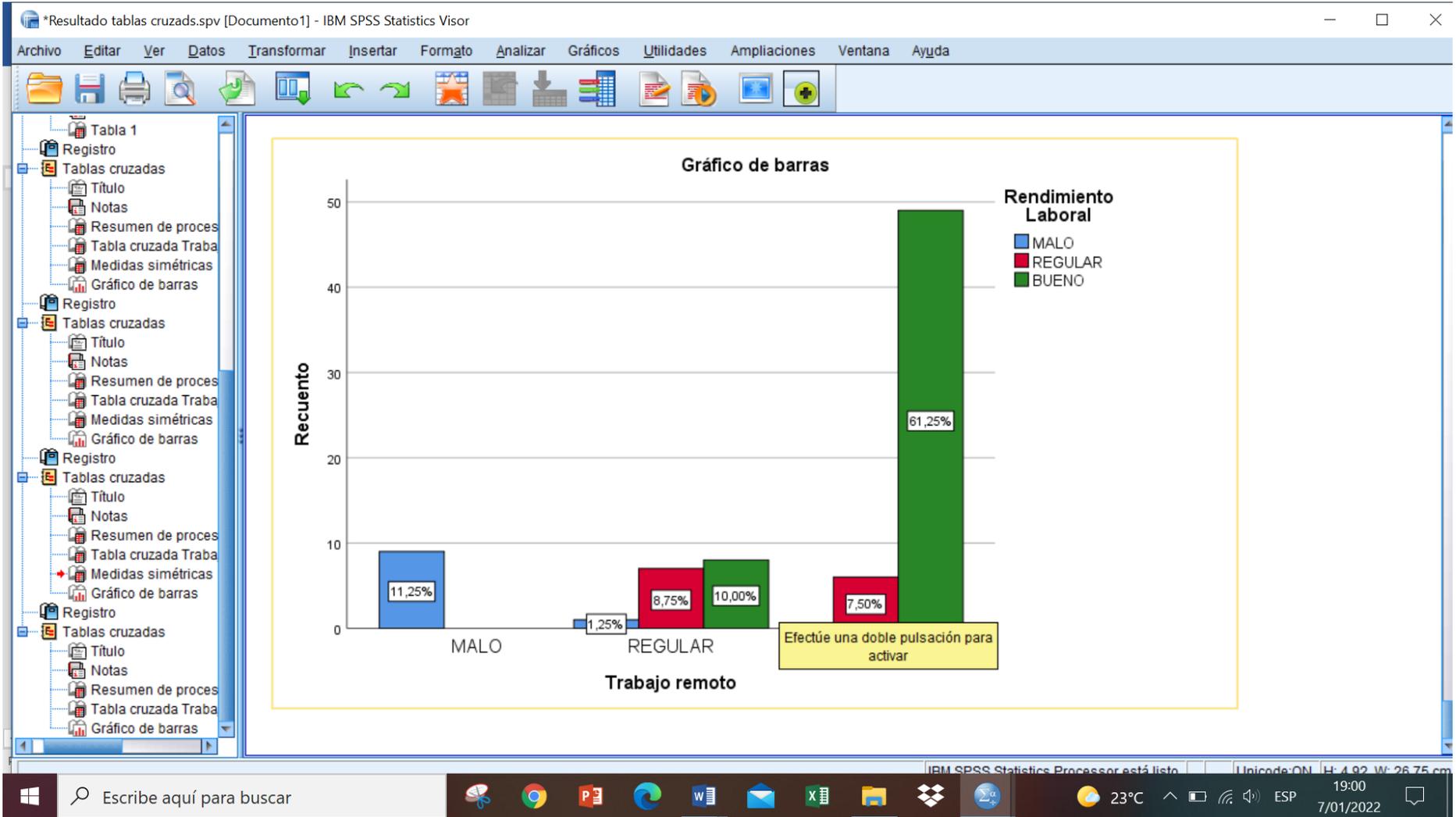
23 : D1\_Conexion 3 Visible: 56 de 56 variables

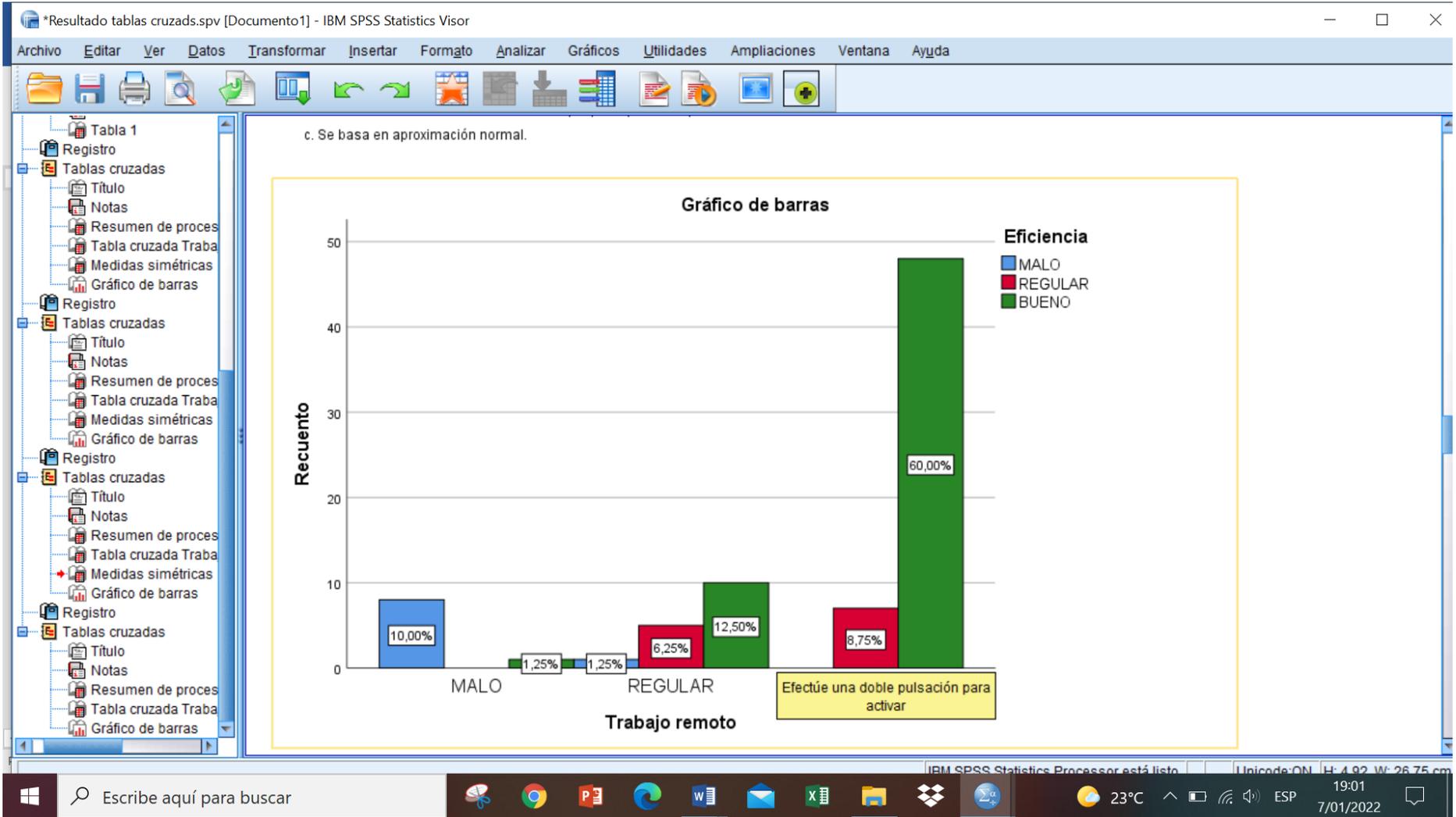
	P42	P43	P44	P45	P46	Motivacion	Rendi_lab oral	D1_Conexion	D2_Espacio	D3_Tiempo	V1_Trab_Remot	D1_Eficiencia	D2_Eficacia	D3_Motivacion	\
68	3	4	3	4	4	25	70	3	3	3	3	3	3	3	
69	4	4	4	4	4	28	80	3	3	3	3	3	3	3	
70	1	1	1	1	1	7	23	1	1	1	1	1	1	1	
71	1	1	4	3	3	14	42	3	2	1	2	1	2	1	
72	4	4	4	4	3	27	78	3	3	3	3	3	3	3	
73	1	1	4	4	4	16	30	1	2	1	1	1	1	1	2
74	4	4	4	4	4	28	80	3	3	3	3	3	3	3	
75	4	4	3	3	4	26	75	3	3	2	3	3	3	3	
76	4	4	4	4	4	28	80	3	3	3	3	3	3	3	
77	4	3	3	3	3	24	65	3	3	3	3	3	3	3	
78	3	4	1	2	3	20	58	2	3	3	3	2	3	2	
79	1	1	1	1	1	7	28	1	1	2	1	1	1	1	
80	4	4	4	4	4	28	80	3	3	3	3	3	3	3	
81															
82															
83															
84															
85															
86															
87															
88															
89															
90															

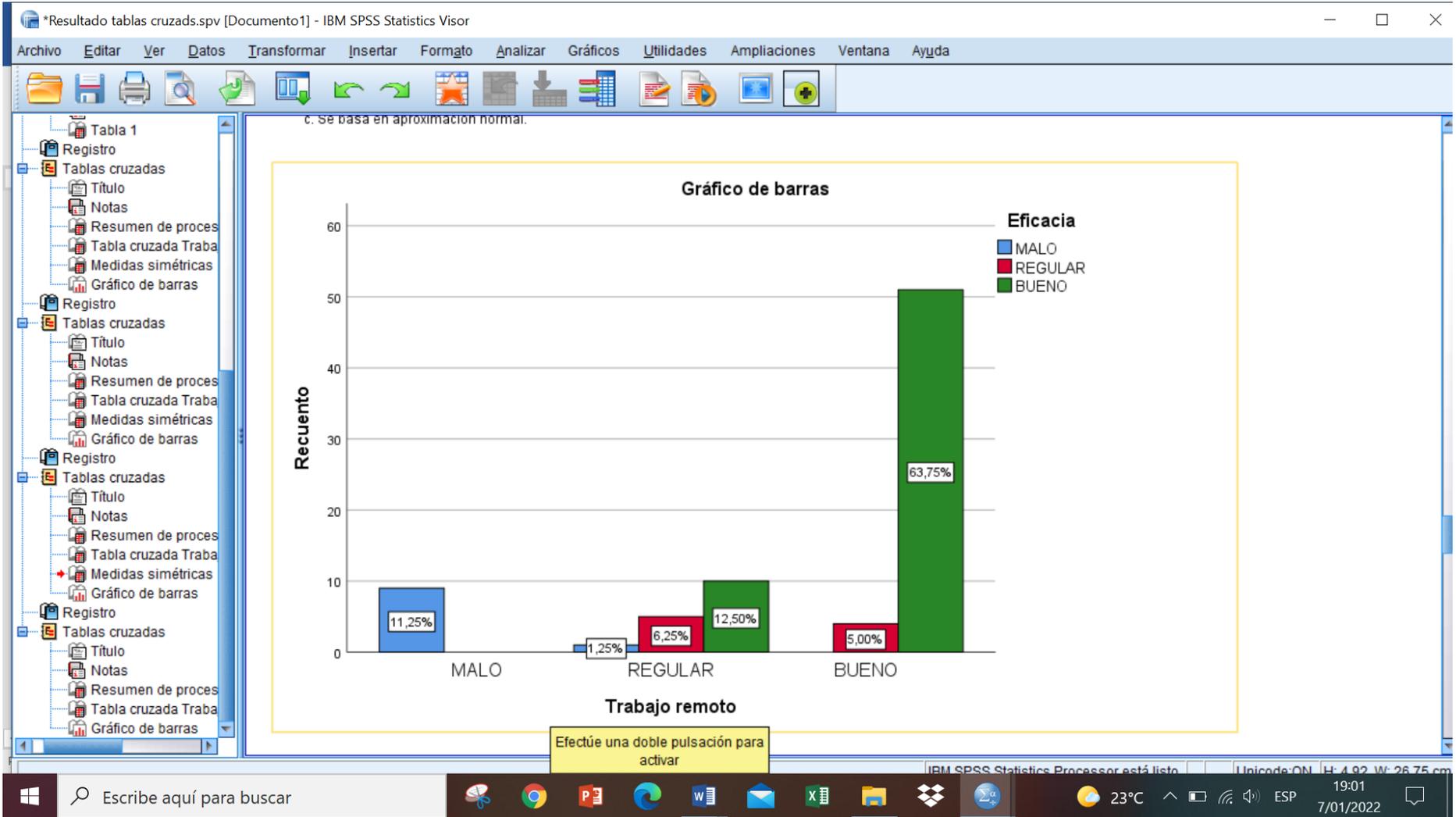
Vista de datos Vista de variables

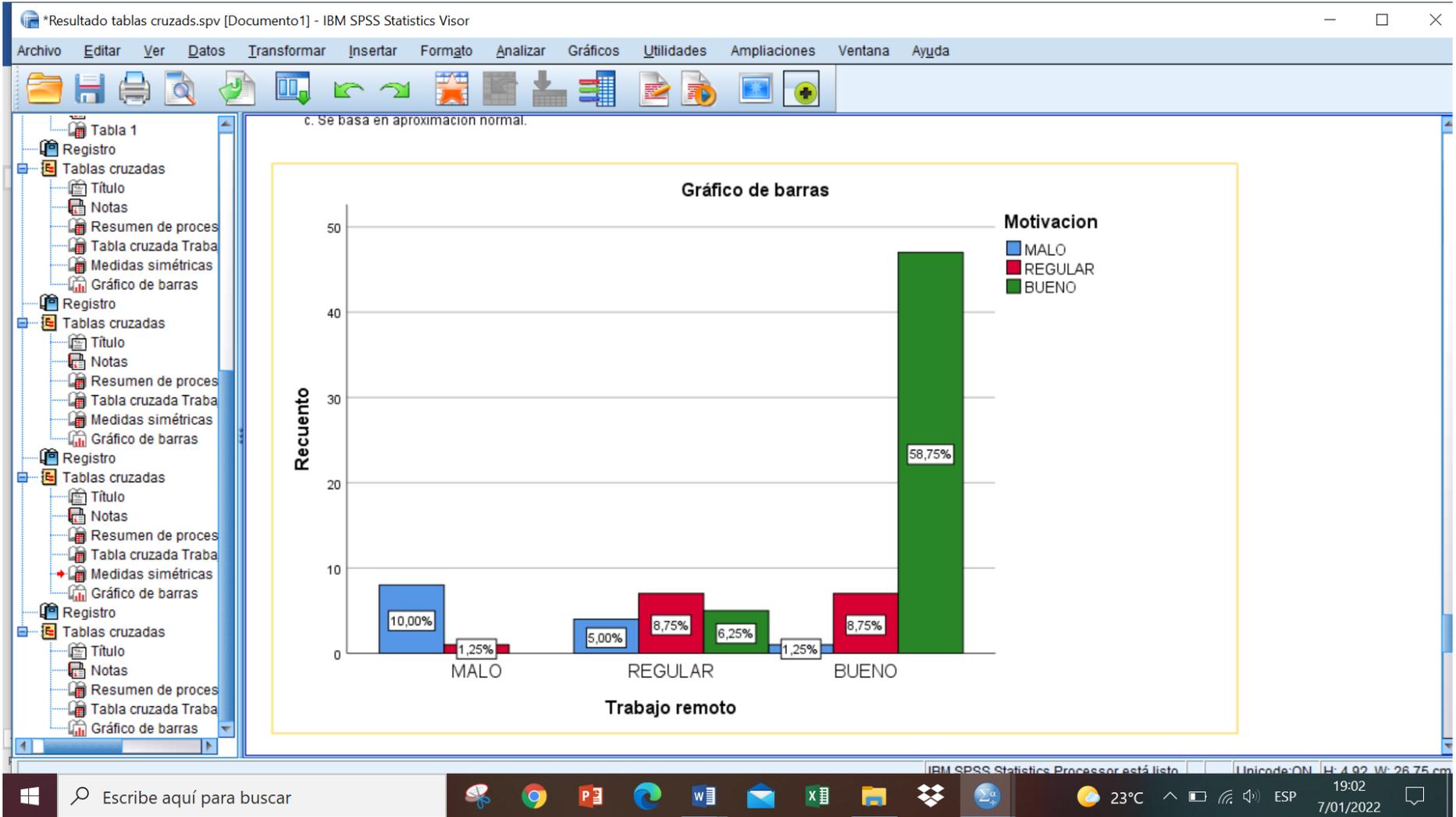
Activar Windows  
Ve a Configuración para activar Windows.

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON









Resultado4KAREN.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado  
 Registro  
 Correlaciones  
 Título  
 Notas  
 Correlaciones  
 Registro  
 Correlaciones no p  
 Título  
 Notas  
 Correlaciones  
 Registro  
 Correlaciones  
 Título  
 Notas  
 Correlaciones  
 Registro  
 Correlaciones no p  
 Título  
 Notas  
 Correlaciones  
 Registro  
 Correlaciones no p  
 Título  
 Notas  
 Correlaciones  
 Registro  
 Correlaciones no p  
 Título  
 Notas  
 Correlaciones  
 Registro

```

/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
  
```

### Correlaciones no paramétricas

#### Correlaciones

			Trabajo remoto	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Trabajo remoto	Coefficiente de correlación	1,000	,684**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Rendimiento Laboral	Coefficiente de correlación	,684**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

```

FRECUENCIAS VARIABLES=V1_Trab_Remot D2_Eficacia
/BARCHART PERCENT
/ORDER=ANALYSIS.
  
```

Efectúe una doble pulsación para activar

### Frecuencias

#### Estadísticos

Trabajo

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unificado ON | 23°C | 19:03 | 7/01/2022

Resultado4KAREN.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado  
 Registro  
 Correlaciones  
 Título  
 Notas  
 Correlaciones  
 Registro  
 Correlaciones no p  
 Título  
 Notas  
 Correlaciones  
 Registro  
 Correlaciones  
 Título  
 Notas  
 Correlaciones  
 Registro  
 Correlaciones no p  
 Título  
 Notas  
 Correlaciones  
 Registro  
 Correlaciones no p  
 Título  
 Notas  
 Correlaciones  
 Registro  
 Correlaciones no p  
 Título  
 Notas  
 Correlaciones  
 Registro

```

/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

### Correlaciones no paramétricas

#### Correlaciones

		Trabajo remoto	Eficiencia
Rho de Spearman	Trabajo remoto	1,000	,563**
	Coefficiente de correlación		,000
	Sig. (bilateral)		
Eficiencia	N	80	80
	Coefficiente de correlación	,563**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

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

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=V1_Trab_Remot D2_Eficacia
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Efectúe una doble pulsación para activar

### Correlaciones

Correlaciones

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Uniendo ON | 19:04 | 7/01/2022

Resultado4KAREN.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Correlaciones
  - Título
  - Notas
  - Correlaciones
- Registro
- Correlaciones no paramétricas
  - Título
  - Notas
  - Correlaciones
- Registro
- Correlaciones
  - Título
  - Notas
  - Correlaciones
- Registro
- Correlaciones no paramétricas
  - Título
  - Notas
  - Correlaciones
- Registro
- Correlaciones no paramétricas
  - Título
  - Notas
  - Correlaciones
- Registro
- Correlaciones no paramétricas
  - Título
  - Notas
  - Correlaciones
- Registro

### Correlaciones no paramétricas

#### Correlaciones

			Trabajo remoto	Eficacia
Rho de Spearman	Trabajo remoto	Coefficiente de correlación	1,000	,676**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Eficacia	Coefficiente de correlación	,676**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=V1_Trab_Remot D3_Motivacion
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

### Correlaciones no paramétricas

#### Correlaciones

			Trabajo remoto	Motivacion
Rho de Spearman	Trabajo remoto	Coefficiente de correlación	1,000	,744**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Motivacion	Coefficiente de correlación	,744**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Uniendo ON | 19:04 | 7/01/2022

Resultado4KAREN.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado  
 Correlaciones  
 Título  
 Notas  
 Correlaciones  
 Registro  
 Correlaciones no p  
 Título  
 Notas  
 Correlaciones  
 Registro  
 Correlaciones  
 Título  
 Notas  
 Correlaciones  
 Registro  
 Correlaciones no p  
 Título  
 Notas  
 Correlaciones  
 Registro  
 Correlaciones no p  
 Título  
 Notas  
 Correlaciones  
 Registro  
 Correlaciones no p  
 Título  
 Notas  
 Correlaciones  
 Registro

```

/VARIABLES=V1_Trab_Remot D3_Motivacion
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
  
```

### Correlaciones no paramétricas

Correlaciones			Trabajo remoto	Motivacion
Rho de Spearman	Trabajo remoto	Coefficiente de correlación	1,000	,711**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Motivacion	Coefficiente de correlación	,711**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

```

NONPAR CORR
/VARIABLES=V1_Trab_Remot V2_Rend_Laboral
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
  
```

### Correlaciones no paramétricas

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Uniendo ON | 23°C | 19:04 | 7/01/2022