



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Trabajo remoto y rendimiento laboral de los trabajadores de una
institución pública de Huaral, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Alvitres Valencia Alicia Consuelo (orcid.org/0000-0002-5213-2342)

ASESOR:

Dr. García Yovera, Abraham José (orcid.org/0000-0002-5851-1239)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

Línea de acción de responsabilidad social universitaria:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, por haberme permitido cumplir con esta meta tan importante y por poner en mi camino a cada una de las personas que me apoyaron en este proceso.

A mis padres y a mis amados hijos, por ser el motivo que me impulso a seguir adelante.

Agradecimiento

Mi sincero agradecimiento a cada uno de los amigos profesionales, compañeros de trabajo que me apoyaron en el desarrollo de esta investigación y hacer posible lograr esta meta.

A la universidad Cesar Vallejo y al docente a cargo del taller de tesis Dr. García Yovera, Abraham José, por su paciencia, orientación y sugerencias en el desarrollo de esta investigación.

Índice de Contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Variables, operacionalización.....	13
3.3. Población y muestra	15
3.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos:.....	15
3.5. Procedimientos:.....	15
3.6 Método de análisis de datos:	16
3.7. Aspectos éticos:.....	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	26
VII. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	Tabla cruzada entre Trabajo remoto vs Condiciones Personales.	17
Tabla 2	Tabla cruzada entre Trabajo remoto vs Características del trabajo.	18
Tabla 3	Tabla cruzada entre Trabajo remoto vs Relaciones interpersonales.	19
Tabla 4	Tabla cruzada entre Trabajo remoto vs Políticas de personal.	20
Tabla 5	Tabla cruzada entre Trabajo remoto vs Rendimiento laboral.	21

Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el Trabajo remoto y rendimiento laboral de los trabajadores en una institución pública de Huaral, 2022. La metodología empleada para el presente estudio fue del tipo de aplicada, diseño no experimental, nivel correlacional y enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por 30 trabajadores, siendo la muestra la misma que la población. Para la recolección de datos se utilizó la encuesta aplicada a través de un cuestionario que constó de 15 preguntas para la primera variable y 16 preguntas para la segunda variable. En el caso de los resultados, para el procesamiento de datos se usó el programa SPSS Vers-26, con datos organizados en cuadros simples de doble entrada. Concluyendo que existe una correlación sustancial fuerte, entre las variables trabajo remoto y el rendimiento laboral, se recomienda implementar estrategias de trabajo remoto, que incluyan el acondicionamiento del espacio físico de acuerdo a cada puesto de trabajo, mejora la tecnologías de la información y comunicación, procurando que sean más fluidas, lo cual permitirá optimizar el rendimiento laboral de los trabajadores, mejorando las condiciones personales de cada trabajador, las relaciones interpersonales entre jefe y empleado, así como mejorar las políticas de personal.

Palabras clave: Trabajo remoto, rendimiento laboral, trabajadores.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between Remote Work and work performance of workers in a public institution in Huaral, 2022. The methodology used for the present study was of the applied type, non-experimental design, correlational level and quantitative approach. The population consisted of 30 workers, the sample being the same as the population. For data collection, the survey was applied through a questionnaire that consisted of 15 questions for the first variable and 16 questions for the second variable. In the case of the results, the SPSS Vers-26 program was used for data processing, with data organized in simple double-entry tables. Concluding that there is a strong substantial correlation between the remote work variables and work performance, it is recommended to implement remote work strategies, which include the conditioning of the physical space according to each job position, improve information and communication technologies, ensuring that they are more fluid, which will allow optimizing the work performance of workers, improving the personal conditions of each worker, interpersonal relations between boss and employee, as well as improving personnel policies.

Keywords: Remote work, job performance, workers.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día el trabajo remoto se ha convertido en una herramienta laboral fundamental, porque permite a las empresas continuar con sus actividades laborales cuidando el bienestar del trabajador. Es así que, el trabajo remoto ofrece a muchos trabajadores la oportunidad de poder realizar su labor desde su hogar mediante el uso de información que necesitan por medio de sistemas y aplicaciones, de forma similar a cuando están en oficina, buscando un rendimiento laboral eficiente y oportuno, que conlleve a la organización a lograr sus objetivos.

Sánchez-Toledo (2021) en el artículo “Efecto del teletrabajo sobre el bienestar de los trabajadores”. Tuvo el propósito de identificar el efecto del teletrabajo sobre la salud laboral y la seguridad ocupacional de los trabajadores. Se resolvió agrupar a los trabajadores en cuatro grupos: 1. Los que indican que los efectos son positivos, 2. Aquellos que manifiestan que son negativos, 3. Aquellos que dicen que es ambiguo, y 4. Aquellos que piensan que no son positivos, ni negativos. Concluye que las esenciales materias de utilidad del teletrabajo son: el uso del estrés, obstáculo ergonómico y psicosocial y el adiestramiento.

Uribe, et. al. (2020) en el estudio “El trabajo remoto y la gestión de las emociones en tiempos de la COVID-19: Una mirada de estudiantes de maestría desde el rol de trabajadores, Lima-Perú”. Tiene el propósito de identificar la existencia de relación entre trabajo remoto y la gestión de las emociones, jornada de trabajo, y el soporte laboral y tecnológico y bienestar social, y la gestión de las emociones. Concluye que, el trabajo remoto se vincula con la gestión de la emoción de manera positiva con el valor de 0.465.

García, Silva, Salazar & Gavilanez (2021) en su artículo “Modalidad teletrabajo en tiempos de pandemia COVID- 19, Ecuador”. Tuvieron el fin de analizar el teletrabajo en Ecuador, e investigar la base legal para su aplicación en el sector empresarial, establecer su avance en la pandemia sanitaria COVID-19. y validar los efectos resultados de su aplicación. Resolvieron que el teletrabajo ayudó a salvar 63,200 empleos, aumentó la explotación y hostigamiento laboral, se sustentó de forma parcial las empresas, inadecuados medios físicos y tecnológicos del trabajador, etc. Asimismo, el estudio determinó que el teletrabajo fue establecido de manera obligatoria el 2020, fue una actividad laboral muy eficiente, que cuenta con la normativa legal, propiciando cuidar la salud de los ecuatorianos.

Rodríguez & Lechuga (2019) en su artículo “Desempeño laboral del docente de una Institución Universitaria ITSA” tiene el propósito demostrar los elementos y grado de desempeño laboral de los docentes de la Universidad ITSA. Se determinó que, el conocimiento del puesto de trabajo, la producción, la responsabilidad, el liderazgo e identificación institucional es de uso habitual para las autoridades de la Universidad. El desempeño laboral de las autoridades es sobresaliente, de los profesores es medio. Con el fin de mejorar el desempeño de los profesores, se debe motivar, siendo la comunicación organizacional muy importante, porque permite crear un clima organizacional óptimo.

Panduro & Casas (2022) en su artículo “Relación de la motivación laboral con los determinantes del desempeño en el trabajo remoto de una universidad pública de Perú” tiene el fin de establecer la relación de la motivación y el desempeño laboral en el trabajo remoto, el mismo que se presentó en una universidad estatal del Perú. Se estableció que la motivación y el desempeño laboral se encuentran relacionadas significativamente, con valor de 0.698 y un $p < 0.05$.

Bohórquez, et. al. (2020) con el estudio “Motivación y desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización” tiene el fin de examinar la motivación y desempeño de los trabajadores del GAD Municipal de Cantón Salinas. Determinando que, un 25% de colaboradores no está satisfecho respecto a las necesidades fisiológicas, respecto a la necesidad de poder un 35% no está satisfecho, sobre la igualdad organizacional un 35% no está satisfecho. Se recomendó realizar motivaciones que ayuden a optimizar el rendimiento laboral, para lograr un progreso personal y organizacional.

El estudio se realizará en una institución pública que se ubica en el Distrito y Provincia de Huaral - Lima, la cual dirige en su ámbito territorial la gestión de los recursos hídricos. Del mismo modo desde que se implementó el trabajo remoto en la institución, se ha venido observando algunos problemas como la falta de capacitación por parte de la institución al personal en el uso de las herramientas digitales que comprenda la evaluación y retroalimentación de lo aprendido; asimismo, no existe una supervisión eficaz respecto al cumplimiento de las tareas asignadas al trabajador remoto, lo cual estaría afectando el rendimiento laboral en la entidad en estudio. Según lo descrito este estudio tiene el objetivo de determinar cómo se relacionan el Trabajo remoto y rendimiento laboral de los trabajadores de una institución pública de Huaral, la cual ayudaría a brindar alternativas de solución.

Problema general: ¿Cuál es la relación entre el Trabajo remoto y rendimiento laboral de los trabajadores de una institución pública de Huaral, 2022?

Problemas específicos: (a)¿Cómo se relaciona el trabajo remoto y las condiciones personales en una institución pública de Huaral, 2022?; (b)¿Cómo se relaciona el trabajo remoto y las características del trabajo en una institución pública de Huaral, 2022?; (c)¿Cómo se relaciona el trabajo remoto y las relaciones interpersonales en una institución pública de Huaral, 2022?, y (d)¿Cómo se relaciona el trabajo remoto y las políticas de personal en una institución pública de Huaral, 2022?

Esta investigación se **justifica de forma teórica**, porque se basa en teorías y artículos científicos en relación a las variables en estudio, poder analizarlas y obtener más conocimiento del tema. Se justifica de forma **práctica**, ya que se desea conocer cómo se relacionan las variables en investigación, definiendo propuestas de solución ante posibles problemas, que conlleven a mejorar el rendimiento del trabajador. Tiene justificación **metodológica**, ya que se utilizará técnicas e instrumentos que nos proporcionará información confiable, analizarla y mostrar sus resultados, que sirvan como orientación a futuros estudios; y se justifica desde el **aspecto social** porque será posible aplicar el conocimiento obtenido brindando alternativas de solución, en beneficio del trabajador y la institución.

Objetivo general: Determinar la relación entre el Trabajo remoto y rendimiento laboral de los trabajadores en una institución pública de Huaral, 2022.

Objetivos específicos: (a) Determinar la relación entre el trabajo remoto y las condiciones personales en una institución pública de Huaral, 2022. (b) Determinar la relación entre el trabajo remoto y las características del trabajo en una institución pública de Huaral, 2022. (c) Determinar la relación entre el trabajo remoto y las relaciones interpersonales en una institución pública de Huaral, 2022. (d) Determinar la relación entre el trabajo remoto y las políticas de personal en una institución pública de Huaral, 2022.

Hipótesis General: H1: Si existe relación entre el Trabajo remoto y rendimiento laboral de los trabajadores de una institución pública de Huaral, 2022. H0: No existe relación entre el Trabajo remoto y rendimiento laboral de los trabajadores de una institución pública de Huaral, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Caiza (2020) en su investigación “Estrategia para la mejora del rendimiento laboral en la empresa AROPIAINC S.A.” Ecuador. Tuvo el propósito de determinar el grado de rendimiento en la empresa Aropiainc S.A. para desarrollar las estrategias que ayuden a mejorar el rendimiento laboral y fortalecer algunos aspectos como la motivación, la capacitación, la satisfacción laboral y todas las capacidades laborales para una eficiente productividad. La metodología utilizada para conseguir datos fue de enfoque cuantitativo recopilando información real. Para la recolectar datos usó la encuesta, la misma que se aplicó a 18 colaboradores, y se estableció cada una de las causas, resultando en cuanto al rendimiento un promedio general de 59% proporcionando un punto de análisis bajo, asimismo, que hay una relación positiva directa que expresa alguna vinculación con sus variables respecto al rendimiento. Obteniendo como resultado el valor de 0,467 que indica que el rendimiento laboral existente, interviene claramente en la producción de la empresa, es así que, si el desempeño se acrecienta, también la productividad de la empresa.

Cortés, Henao & Osorio (2020) en el estudio Trabajo remoto en tiempos de Covid-19 y el impacto los trabajadores, tuvo el propósito de entender cómo un conjunto de trabajadores de Bogotá, analizan y asumen la interrelación que se muestra respecto a su vida laboral y su vida familiar en el contexto de trabajo remoto en la pandemia COVID-19. La metodología que se utilizó fue desarrollada desde un punto de vista cualitativo; se entrevistó a 6 trabajadores que se encontraban realizando trabajo remoto. Se determinó la existencia de tensión entre lo laboral y lo familiar por el aislamiento forzoso y el trabajo remoto en el personal ubicado en Bogotá, Colombia, sobresaliendo las destrezas que adoptaron los trabajadores para poder resistir y reducir la tensión generada.

Tapasco (2021) con la investigación Factor que incide en la productividad laboral del teletrabajador del sector de servicios intensivos en conocimiento - Colombia, tuvo el objeto de investigar la relación entre la productividad laboral, satisfacción laboral y el grupo de importantes variables predictoras. La metodología empleada corresponde a una investigación empírica, transversal y mixta, usando técnicas cualitativas y cuantitativas para levantar y analizar los datos obtenidos, encuadrándose en estrategias asociativas según el tipo predictivo. El estudio concluyó que elementos determinantes como la interrupción del trabajo;

herramientas laborales, la gestión de conocimientos y respeto a los principios y derechos fundamentales del trabajador; recursos personales, como la capacidad de control personal y la autosuficiencia del colaborador, interfieren de forma significativa en la productividad distinguida por el colaborador, en menor proporción por una situación estresante y satisfacción laboral y de nivel medio por el teletrabajo.

Irigoyen (2021) en su tesis “Estrategia del trabajo remoto para el desempeño del servidor público con discapacidad física en el Gobierno de la región de Lambayeque”, tuvo la finalidad de plantear una estrategia de trabajo remoto para el desempeño de los servidores con alguna limitación física. Su metodología que empleó fue básica, diseño no experimental - propositiva; su muestra fue de 40 personas con alguna limitación física. Como técnica para recolectar datos usó la encuesta, que fue aplicada mediante un cuestionario. Se determinó que dichos servidores, tienen un rendimiento de nivel medio, lo cual se debe a sus aptitudes personales, sociales y métodos de trabajo, los mismos que no son desarrollados eficientemente, a causa de diversos elementos, entre los que más resaltan tenemos: la adaptación al cambio y uso de tecnologías, la comunicación entre el trabajador y los directivos de la institución, y el modo en que se vinculan con las demás personas. Al respecto, se planteó una propuesta para mejorar el rendimiento del trabajador, el mismo que constó de 04 estrategias primordiales: 1. Estrategias de inteligencia emocional, 2. De comunicación interna, 3. De avance personal y profesional y 4. De las Tecnologías de la Información. Determinando que las estrategias son factibles para aplicarse a un corto y mediano plazo.

Concha & López (2020) con la tesis “Teletrabajo y desempeño laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito - Piura”, cuya finalidad fue hallar la correlación del teletrabajo respecto al desempeño laboral en la caja en estudio. La metodología que usó fue aplicada, con enfoque mixto, esquema no experimental, transversal - correlacional, utilizando el cuestionario como instrumento y una guía para la entrevista. La muestra estuvo constituida por 30 colaboradores. Concluyendo que cumplir con la normatividad legal y la tecnología utilizada no guarda vinculación representativa con el desempeño laboral del colaborador, pero los factores ambientales de trabajo y la forma en la que se implementó el teletrabajo se vinculan con el desempeño. En conclusión, se resolvió que existe correlación entre el teletrabajo y el desempeño de forma representativa, en el individuo y en el grupo

de trabajo. En ese sentido, es muy importante que la empresa ofrezca adecuadas condiciones laborales y a su vez vigile de forma efectiva el trabajo que realiza el personal.

Bazán & Pocomucha (2021) en su investigación “Trabajo remoto y rendimiento laboral de los colaboradores del departamento de ventas en Teleatento del Perú S.A.C., Ate”, tuvieron la finalidad de establecer la relación existente del trabajo remoto y el rendimiento laboral de los trabajadores de la sección de ventas en la organización materia de estudio. Su método de estudio fue aplicada, cuantitativa y con diseño no experimental y transversal, y un nivel correlacional. Alcanzó un Rho de Spearman de 0,626, que refleja una correlación considerablemente positiva; su sig Bilateral fue de 0,000; que es menor a 0.05, demostrando que hay una relación representativa entre las variables. Asimismo, concluyeron que, si la empresa planifica correctamente la ejecución del trabajo remoto, tomando medidas para renovarse adaptándose al cambio y posicionarse estratégicamente en el mercado laboral, evitará un efecto desfavorable en el rendimiento del trabajador de la sección de ventas.

Alvarado (2022) en su tesis “Gestión del trabajo remoto y desempeño laboral del Ministerio de Transportes y Comunicaciones”, tuvo como finalidad hallar la correlación de la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la entidad objeto de estudio. El método de investigación empleado fue del tipo básico, enfoque cuantitativo, un diseño no experimental, de un corte transversal, y de nivel correlacional; se usó la encuesta, la cual se dirigió a una muestra de 20 servidores públicos, utilizando como instrumento el cuestionario el cual se aplicó de manera virtual a los trabajadores que se encontraban realizando trabajo remoto; dichos instrumentos fueron validados por el criterio de especialistas en la materia, y la confiabilidad demostrada de 0,982 y 0,934 según el coeficiente alfa de Cronbach. Determinando que, el trabajo remoto posee una relación positiva bastante importante con el desempeño de los colaboradores; ciertamente podría mejorar la gestión que realiza la institución para un mejor desempeño de sus trabajadores, que impactaría positivamente en la imagen que proyecta hacia su población.

Torres & Villar (2021) en su tesis Trabajo Remoto y el Desempeño Laboral del personal administrativo de Municipio de la provincia de Huaral, cuya finalidad fue hallar la relación entre trabajo remoto y el desempeño laboral los trabajadores que realizan labor administrativa de la Municipalidad de Huaral, 2021. Utilizaron una

metodología de estudio del tipo básico, no experimental. Se determinó que el trabajo remoto es una modalidad de trabajo utilizada en diversas empresas estatales y privadas como herramienta ante la pandemia de COVID 19. Concluyeron de una existente correlación del trabajo remoto y el desempeño laboral de los servidores que realizan labor administrativa al hallar un valor ($Rho = 0.414$, $p = .000 < .05$) de orientación favorable y moderada.

Furugen (2021) en su trabajo El teletrabajo y el desempeño laboral en tiempos de covid-19 de los trabajadores del Municipio distrital de Sayan, tuvo como propósito establecer como el teletrabajo impacta en el desempeño laboral en el marco de la pandemia Covid-19, en los colaboradores del municipio distrital en estudio. Su metodología de estudio fue descriptiva, contando con el diseño no experimental y transversal, nivel correlacional, donde colaboraron 86 servidores de la Municipalidad, donde la muestra es igual a su población, empleó la encuesta como técnica la misma que fue aplicada mediante un cuestionario. Concluyendo que, el Teletrabajo impacta de forma representativa en el desempeño del servidor de dicho municipio.

Seguidamente, se describen las teorías de la variable trabajo remoto:

Universidad de Guanajuato & otras (2017) definen el Home Office como la oportunidad de laborar en el domicilio, a distancia del centro de labores, usando la Tecnología de la Información y Comunicación-(TICs)

Pinillos, Arellano, Bello & Vélaz (2021) definen el teletrabajo como una forma de realizar un trabajo, usando las TICs, amparándose en contratos o dependencia laboral, cuya labor podría ser realizada de la misma forma que las instalaciones de la compañía como fuera de ella.

Facultad de Derecho de la PUCP, (2020), definen el trabajo remoto como la realización del trabajo o servicio desde algún lugar fuera de la empresa; poder ser en casa del trabajador, en lugares de teletrabajo, usando las novedosas tecnologías de información, sea para recibir indicaciones, entregar información, cumplimiento de trabajo o ejercer sus derechos como trabajador.

Importancia: De acuerdo al estudio realizado por Guzmán & Abreo (2017) el teletrabajo contribuye al aumento de la productividad, porque muestra una buena opción para la contratación laboral favoreciendo a la empresa y mejorando su desempeño frente a la competencia.

Ventajas y desventajas del teletrabajo: Según Martínez (2012) las principales **ventajas** para los trabajadores son: Flexibilidad horaria y más independencia, oportunidades de emprendimiento, menor tiempo para desplazarse, mejorar su calidad de vida, ahorrar en gastos de transporte, capacidad para integrarse en el mercado laboral para personas con capacidades diferentes, mayores o con responsabilidades domésticas. Respecto al entorno social tenemos: Creación de puestos de trabajo, reducción del tráfico, disminución de la contaminación, menos demanda de transporte público y desarrollar las telecomunicaciones. Asimismo, según Ramírez (2018) dentro de las **desventajas** tenemos: Problemas al no saber apartar el tiempo laboral del familiar, aislamiento social, problemas para monitorear o hacer seguimiento al teletrabajador, ocupar el tiempo en que se llegaba al trabajo para efectuar otras actividades, No se podría aplicar a todas las empresas o carreras.

Valencia (2018) señala que el teletrabajo tiene como **características** resaltantes: el uso de medio físico e informático, la realización de tareas sin contar con la presencia física de los empleados, donde la actividad de una empresa se realiza sin acudir al lugar de trabajo tradicional.

Herramientas digitales: Según Hapern & Castro (2020), entre las más reconocidas tenemos: 1. Google Meet: aplicación de videoconferencias de fácil uso, tipo empresarial, se usa en pc y móvil, permite crear un enlace, donde se puede compartir pantalla e información, comunicarse por medio de chat, videollamada y grabar la reunión. 2. Zoom: Buena opción para videollamadas con un grupo de trabajo. Tiene el uso de tipo telefónico, mensajes instantáneos, compartir información y grabar la reunión. Del mismo modo, existen otras herramientas que sirven para realizar trabajo grupal, como el **Carboard**, el Milanote, el Ideafly, el Google Drive, y el Microsoft teams.

Dimensiones: Según Torres & Villar (2021) para la variable trabajo remoto tenemos las siguientes:

El acondicionamiento del espacio físico: corresponde a la adecuación del espacio físico y ambiental donde se realizará el trabajo. Los ambientes deben ser adecuados y seguros para realizar un trabajo eficiente, sin perturbar el ambiente familiar. A raíz de la pandemia, el trabajo remoto es la nueva forma de trabajo, y dada la situación las empresas y los espacios del hogar han experimentado cambios, ya que continúa la demanda laboral, y el trabajo debe realizarse de forma

remota. Los indicadores considerados son: 1. Habilitación de espacio de trabajo, 2. Adecuación de mobiliario, 3. Instalaciones eléctricas y 4. Condiciones ergonómicas.

Tecnologías de la Información y Comunicación – TICs: Se describe como aquella comunicación usando herramientas tecnológicas. Para realizar trabajo remoto es importante contar con internet; poder acceder a los sistemas de información para conectarse de manera remota a la información digital que se encuentra dentro de la organización, contar con dispositivos móviles, equipos de cómputo, y conocer el uso de herramientas como correos electrónicos, videoconferencia, aplicaciones para crear y modificar la información, gestión documental y para compartir datos; a su vez proteger la información de un ataque informático. Los indicadores son: 1. Equipo tecnológico, 2. Conocimiento de la herramienta telemática, 3. Acceso a la información, 4. Apoyo del área de soporte técnico, 5. Imprescindible conexión a internet, 6. Uso de videoconferencias, y 7. Aplicación de las redes sociales.

Modificación organizacional. Para que la institución no interrumpa sus actividades debe realizar cambios a nivel organizacional respecto a la planificación, implementación y control; pasar de un trabajo presencial a una actividad virtual que necesita de la adecuación de un nuevo sistema de trabajo, procurando mantener los estándares de eficiencia y eficacia para lograr las metas institucionales. Además, involucra el nivel de confianza que el directivo pueda depositar en su grupo de trabajo, propiciando un entorno laboral flexible para el desarrollo de las capacidades de sus colaboradores teniendo en cuenta tanto a la organización como la vida privada de su personal. Es muy necesario que el trabajador remoto, tenga la disposición de adaptarse a la tarea que ejecuta, trabajando sin presión, pero logrando un buen rendimiento. Los indicadores considerados son: 1. Planificación de actividades, 2. Organización de tiempos, 3. Organización de puestos, y 4. Monitoreo de actividades.

Respecto a la segunda variable, rendimiento laboral, tenemos las siguientes teorías: Gabini (2018) define el rendimiento laboral como la conducta relevante para las metas de la organización y que pueden ser controladas por el trabajador.

Chiavenato (2011) define el rendimiento como el comportamiento del colaborador en busca de aquellos objetivos establecidos, que a su vez forman una estrategia personal para alcanzar los objetivos.

Toala, Álvarez, Osejos, Quiñonez, & Soledispa (2017), definen el desempeño laboral como la conducta del colaborador que le permita el alcance de cada objetivo empresarial, un adecuado desempeño, es la fortaleza más significativa en la organización, que además tiene que ver con la conducta del trabajador y el resultado obtenido, así como de la motivación.

Importancia: Según Pedraza, Amaya & Conde (2010) el rendimiento, es una herramienta importante para un desarrollo efectivo y exitoso en la organización; actualmente es de mucho interés para los directivos relacionados a recursos humanos los elementos que permitan su medición y cómo mejorarlo.

De acuerdo a Chiavenato (2019) los principales objetivos del rendimiento, están orientados a mejorar los aspectos siguientes: 1. Calidad: producción libre de errores entregando bienes y servicios según las especificaciones. 2. Velocidad: rapidez en la producción y menor tiempo de entrega. 3. Confiabilidad: la producción apropiada y entrega confiable y segura. 4. Flexibilidad: capacidad de avance e innovación en bienes y servicios.

Dimensiones del Rendimiento Laboral. - Según Torres & Villar (2021) tenemos las siguientes:

Condiciones personales: Involucra las cualidades y valores que posee cada persona para prestar un servicio en una organización y su desempeño dentro de un área específica, su habilidad para el uso de sistemas de comunicación, conocer las normas de la institución, entre otros. Los indicadores son: 1. Asistencia y puntualidad: El trabajador tiene la obligación de respetar el horario establecido por la entidad y cumplir con las tareas encomendadas. 2. Conocimiento del trabajo: El trabajador debe contar con características afines al puesto, y conocer las actividades básicas que debe realizar. 3. Habilidad para el planeamiento: Capacidad del trabajador para anticiparse a los acontecimientos, y encontrar la manera más adecuada para realizar una tarea. 4. Esfuerzo y responsabilidad: Compromiso que tiene el trabajador con su entidad esforzándose para poder cumplir con sus tareas y actividades.

Características del trabajo: Son las actividades que el trabajador realiza en su institución y que se encuentran establecidas en un contrato laboral, directrices o documentos de gestión en la organización. Los indicadores son: 1. Cantidad de Trabajo: La labor que se realiza debe ser clara, poder medirse, ser sustentable, y coherente. 2. Calidad del Trabajo: El trabajo no debe realizarse de cualquier forma,

se debe cumplir con cierto nivel de calidad. 3. Relevancia de Tarea: Valor que la empresa le da al trabajo que realiza el colaborador, que deben guardar relación con los objetivos de la organización. 4. Autonomía: implica que el trabajador tiene libertad para realizar sus labores, la cual no es absoluta porque sus actividades están sujetas a revisión.

Relaciones interpersonales: Muy importante porque involucra la comunicación afectiva e intelectual entre los integrantes de una organización, implica a colaboradores y directivos. El propósito es generar un buen ambiente laboral en beneficio de los integrantes que conforman la organización. Los indicadores son, 1. La confraternidad: La organización debe promover actividades virtuales de confraternidad entre todos sus miembros. 2. Participación en las actividades de planificación institucional, todo trabajador debe conocer y tener la posibilidad de proponer acciones que le permita realizar de mejor forma su trabajo virtual y que conlleve a un mejor rendimiento, 3. Capacitación permanente: Se debe procurar la capacitación para el desarrollo de habilidades profesionales. 4. Apoyo entre los compañeros de trabajo, es la ayuda entre colaboradores de una organización para realizar actividades que beneficien el rendimiento en la organización.

Políticas de personal: Lineamientos normativos de la organización, que tienen un mismo trasfondo ético y filosófico respecto a la actividad a realizar. Se considera que todas las políticas relacionadas con el trato a las personas deben ser humanas, respetar el derecho humano, las leyes laborales, las normas de higiene ocupacional, actuar con la realidad en primer lugar y colocar el valor del ser humano por encima de cualquier circunstancia. Como indicadores tenemos: 1. Aspecto salarial: Remuneración justa y acorde con la actividad que realiza y régimen laboral, 2. Equidad en el trato: todos los trabajadores deben ser tratados por igual sin distinción de la labor que realizan, 3. Clima Laboral: Promover un adecuado clima laboral donde los trabajadores puedan desarrollar sin inconvenientes su trabajo, y, 4. Bienestar social: Es el interés de la organización en fomentar acciones que protejan la salud y bienestar social de sus colaboradores en el periodo establecido como trabajo remoto.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo: Fue aplicada, porque su objetivo fue el de llevar o aplicar los conocimientos obtenidos de acuerdo a teorías que existen, con el fin de proponer soluciones a los problemas prácticos que aquejan a la institución en relación a las variables trabajo remoto y rendimiento laboral. Según Arias (2020) este tipo de estudio, se apoya en el tipo básica o pura, porque mediante la teoría, resuelve problemas prácticos, se sustenta en hallazgos, descubrimientos y soluciones que han surgido en el objetivo de investigación.

Diseño: fue **no experimental**, ya que no se manipula cada variable estudiada. De acuerdo a Hernández & Mendoza (2018) es el estudio en el que no se cambia de manera deliberada la variable independiente para analizar su efecto sobre la otra. Aquí se observan y miden fenómenos y variables tal como ocurren en su entorno habitual, a fin de analizarlos.

Nivel: Estudio **correlacional**. Según Santiesteban (2014) son estudios que miden dos o más variables para determinar si éstas se relacionan con el mismo tema y luego analizan la correlación. Su finalidad principal es entender el comportamiento de una variable en el contexto de la conducta de otra variable correlacionada.

Asimismo, tiene un **enfoque cuantitativo**, ya que se recolectaron datos aplicando un cuestionario para estudiar los resultados de forma estadística y poder probar las hipótesis formuladas en la investigación; es decir la relación entre ambas variables. (Ñaupas, Valdivia, Palacios & Romero 2018)

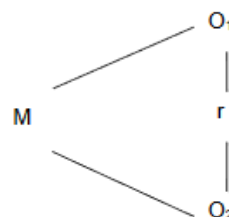
Dónde:

M = Muestra

O_1 = variable 01

O_2 = variable 02

r = relación entre las variables



3.2. Variables, operacionalización

Variable 1: Trabajo remoto

Definición Conceptual

Según Pinillos, Arellano, Bello & Vélaz (2021) es una forma de ejecutar el trabajo, usando la Tecnología de la información y comunicación, amparándose en un contrato o una dependencia laboral, cuya labor podría ser realizada de la misma forma que las instalaciones de la compañía como fuera de ella.

Definición operacional

La variable será analizada mediante 03 dimensiones, y será medida por un cuestionario de 15 preguntas que se aplicará a toda la población de estudio que es pequeña.

Dimensiones

Acondicionamiento del espacio físico

- Habilidad de espacio de trabajo
- Adecuación de mobiliario
- Instalaciones eléctricas
- Condiciones ergonómicas del mobiliario

Tecnología de la Información y Comunicación

- Equipos tecnológicos
- Conocimiento de herramientas telemáticas
- Acceso a la información
- Apoyo del área de Soporte Técnico
- Imprescindible conexión a internet
- Uso de videoconferencias
- Aplicación de redes sociales

Modificación organizacional

- Planificación de actividades
- Organización de tiempo
- Organización de puestos
- Monitoreo de actividades

Escala de medición: Ordinal

Variable 2: Rendimiento Laboral

Definición Conceptual

De acuerdo a Chiavenato (2011) es la conducta del individuo, el mismo que busca los objetivos establecidos, que a su vez forma una estrategia personal para alcanzar los objetivos.

Definición operacional

La variable será analizada mediante de 04 dimensiones, y será medida por un cuestionario de 16 preguntas que se aplicará a toda la población de estudio por ser pequeña

Dimensiones

Condiciones personales

- Asistencia y puntualidad
- Conocimiento del trabajo
- Habilidad para el planeamiento
- Esfuerzo y responsabilidad

Características del trabajo

- Cantidad de trabajo
- Calidad de trabajo
- Relevancia de la tarea
- Autonomía

Relaciones interpersonales

- Confraternidad
- Participación en la planificación
- Capacitación
- Apoyo entre compañeros de trabajo

Políticas de personal

- Aspecto Salarial
- Equidad en el trato
- Clima laboral
- Bienestar social

Escala de medición: ordinal

3.3. Población y muestra

Población: Se conformó por 30 trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza. Según Arias, Villasís & Miranda (2016) es un grupo de casos, con características específicas, definidas y accesibles, que servirá como referente para elegir la muestra. La expresión población de estudio no es exclusiva a seres humanos, igualmente corresponde a animales, expedientes, cosas, etc.; para los cuales se podría usar un término semejante, como universo de estudio.

Muestra: No se contó con muestra debido a que se consideró a toda la población de estudio por ser pequeña o finita.

3.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos:

Técnicas: Es la encuesta. Señala el autor Gonzales (2020) que esta técnica se aplica a través de un instrumento denominado cuestionario, el cual está orientado solo a personas y brinda información respecto a su opinión, comportamiento o percepción. Puede tener resultado cuantitativo o cualitativo, se centra en preguntas previamente definidas en una secuencia lógica y un sistema de respuestas escalonada. Casi siempre se obtienen datos numéricos.

Instrumentos: Se utilizó el cuestionario. Según Arias & Covinos (2021) el cuestionario se usa habitualmente para trabajos de investigaciones científicas. Es un conjunto de preguntas presentadas y numeradas que debe responder el individuo encuestado. No hay respuesta correcta o incorrecta, porque dichas respuestas producen diferentes resultados.

Validez: Arispe, Yangali, Guerrero, Lozada, Acuña & Arellano (2020) refieren que es el nivel con el cual el instrumento mide la variable, considerando los contenidos, la perspectiva, opiniones de expertos y comprensión de los instrumentos. La validez se realizó bajo el juicio de 03 especialistas en la materia, quienes revisaron cada ítem del cuestionario y dieron su visto bueno para su aplicación.

Confiabilidad: Según Hernández, Fernández, & Baptista (2014), es la medida en que el instrumento obtiene un resultado consistente y razonable en una muestra. Para la obtención de la confiabilidad del instrumento (cuestionario) se empleó la prueba del Alfa de Cronbach, mediante el programa SPSS 26.0.

3.5. Procedimientos:

Para desarrollar este estudio inicialmente se solicitó autorización a la institución pública en estudio, ello con el fin de contar con su consentimiento para realizar la

investigación. Asimismo, el estudio se realizó con respaldo de información de artículos científicos, tesis y libros de autores nacionales e internacionales, que se encuentran debidamente citados. Se formuló la problemática, objetivos generales y específicos, hipótesis general y específicas. En la parte metodológica se determinó la población y muestra, y para recolectar datos se usó como técnica de la encuesta, que fue aplicada por medio del cuestionario. Luego de ser validado nuestro instrumento, se recolectaron los datos aplicando la encuesta a través cuestionario (formulario) virtual de google.

3.6 Método de análisis de datos:

Análisis descriptivo, Según Ramos, Del Águila & Bazalar (2020), este método usa técnicas para recopilar, organizar y resumir datos, cuyo análisis permite hallar posibles relaciones entre sus variables. Después de obtener los resultados de las encuestas y tener toda la información organizada, se realizó el análisis de datos, para lo cual se empleó el programa de estadística SPSS 26.0 con el cual se consiguieron tablas para cada variable con sus dimensiones. Se utilizó la escala ordinal, mediante la cual se alcanzaron los resultados para cada rango, obteniendo una base de datos detallada. **Análisis inferencial**, según mencionan Sánchez, Reyes & Mejía (2018) se utiliza para estimar la relación de similitud y diferencia entre poblaciones, según las muestras estudiadas. Se logró obtener la interpretación de cada uno de los resultados mostrados en las tablas, logrando verificar las hipótesis, ello para mostrar la relación entre las variables en estudio.

3.7. Aspectos éticos:

Según señalan Ojeda, Quintero & Machado (2007) para efectuar una investigación es necesario tener en cuenta lineamientos generales como: la participación voluntaria, el anonimato y la credibilidad, la presentación de análisis e informes, y las directivas que establecen las instituciones académicas. La investigación se realizó tomando en cuenta los lineamientos señalados por la Universidad, la encuesta fue realizada protegiendo la identidad de todos los participantes la cual se realizó de forma anónima y voluntaria. Asimismo, con respecto a las teorías y publicaciones externas, éstas se encuentran apropiadamente citadas y redactadas según normas APA, y con la finalidad de evitar similitud se usó el programa antiplagio Turnitin.

IV. RESULTADOS

Seguidamente se describe los resultados según la aplicación del cuestionario:

Objetivos Específicos 01: Determinar la relación entre el trabajo remoto y las condiciones personales en una institución pública de Huaral, 2022

H₁: Existe relación entre el trabajo remoto y las condiciones personales en una institución pública de Huaral, 2022

H₀: No Existe relación entre el trabajo remoto y las condiciones personales de una institución pública de Huaral, 2022

Tabla 1

Tabla cruzada entre Trabajo remoto vs Condiciones Personales.

		Condiciones Personales			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Trabajo remoto	Deficiente	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	Pearson 0,661**
	Regular	0,0%	20,0%	16,7%	36,7%	
	Óptimo	0,0%	10,0%	53,3%	63,3%	Sig. (bilateral)
Total		0,0%	30,0%	70,0%	100,0%	0,000

Nota. Para la tabla 01, se empleó el Rho de Pearson, obteniendo una correlación bilateral de la variable trabajo remoto y dimensión condiciones personales de 0.661, permitiendo establecer que existe un nivel de correlación sustancial fuerte, con lo que se puede afirmar una relación directamente proporcional entre el trabajo remoto y las condiciones personales.

Para la hipótesis específica 01, usamos el Rho de Pearson, con un valor de Sig. Bilateral es 0.00 y según la regla (Sig. $0.000 \leq 0.05$), se concluyó rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, teniendo en cuenta que hay una correlación sustancial fuerte, lo cual se basa en el cruce de porcentajes, determinando que el trabajo remoto posee una influencia óptima con las condiciones personales con un 53,3%.

Considerando el análisis inferencial, la institución pública de Huaral, debería optimizar el trabajo remoto, permitiendo mejorar las condiciones personales.

Objetivos Específicos 02: Determinar la relación entre el trabajo remoto y las características del trabajo en una institución pública de Huaral, 2022

H₁: Existe relación entre el trabajo remoto y las características del trabajo en una institución pública de Huaral, 2022

H₀: No Existe relación entre el trabajo remoto y las características del trabajo en una institución pública de Huaral, 2022

Tabla 2

Tabla cruzada entre Trabajo remoto vs Características del trabajo.

		Características del trabajo			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Trabajo remoto	Deficiente	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	Pearson 0, 539*
	Regular	0,0%	6,7%	30,0%	36,7%	
	Óptimo	0,0%	3,3%	60,0%	63,3%	
Total		0,0%	10,0%	90,0%	100,0%	

Nota. Para la tabla 02, utilizamos el Rho de Pearson, logrando una correlación bilateral de la variable trabajo remoto y dimensión características del trabajo de 0.539, con lo que se afirma un existente nivel de correlación sustancial fuerte, declarando una relación directa y proporcional del trabajo remoto y las características del trabajo.

Para la hipótesis específica 02, utilizamos el Rho de Pearson, con un valor de Sig. Bilateral de 0.015 y según la regla ($\text{Sig. } 0.000 \leq 0.05$), se determina rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, teniendo en cuenta que existe una correlación sustancial fuerte, lo cual se basa en el cruce de porcentajes, en el cual se concluyó que el trabajo remoto influye óptimamente con las características del trabajo con un 60.0%.

Teniendo en cuenta el análisis inferencial, la institución pública de Huaral, debería optimizar el trabajo remoto, permitiendo mejorar las características del trabajo.

Objetivos Específicos 03: Determinar la relación entre el trabajo remoto y las relaciones interpersonales en una institución pública de Huaral, 2022

H₁: Existe relación entre el trabajo remoto y las relaciones interpersonales en una institución pública de Huaral, 2022

H₀: No Existe relación entre el trabajo remoto y las relaciones interpersonales en una institución pública de Huaral, 2022

Tabla 3

Tabla cruzada entre Trabajo remoto vs Relaciones interpersonales.

		Relaciones interpersonales			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Trabajo remoto	Deficiente	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	Pearson 0,594**
	Regular	3,3%	20,0%	13,3%	36,7%	
	Óptimo	0,0%	16,7%	46,7%	63,3%	
Total		3,3%	36,7%	60,0%	100,0%	

Nota. Para la tabla 03, se utilizó el Rho de Pearson, obteniendo una correlación bilateral de la variable trabajo remoto y dimensión relaciones interpersonales de 0.594, pudiendo indicar que existe un nivel de correlación sustancial fuerte, declarando una relación directa y proporcional del trabajo remoto y las relaciones interpersonales.

Para la hipótesis específica 03, se empleó el Rho de Pearson, cuyo valor de Sig. Bilateral es 0.000 y según la regla (Sig. 0.000 ≤ 0.05), se determina rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, teniendo en cuenta que existe una correlación sustancial fuerte, lo cual se basa en el cruce de porcentajes, concluyendo que el trabajo remoto influye óptimamente con las relaciones interpersonales con un 46.7%.

Según el análisis inferencial, la entidad pública de Huaral, debería optimizar el trabajo remoto, permitiendo mejorar las relaciones interpersonales.

Objetivos Específicos 04: Determinar la relación entre el trabajo remoto y las políticas del personal en una institución pública de Huaral, 2022

H₁: Existe relación entre el trabajo remoto y las políticas de personal en una institución pública de Huaral, 2022

H₀: No Existe relación entre el trabajo remoto y las políticas de personal en una institución pública de Huaral, 2022

Tabla 4

Tabla cruzada entre Trabajo remoto vs Políticas de personal.

		Políticas de personal			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Trabajo remoto	Deficiente	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	Pearson 0,566**
	Regular	0,0%	10,0%	26,7%	36,7%	
	Óptimo	0,0%	3,3%	60,0%	63,3%	
Total		0,0%	13,3%	86,7%	100,0%	

Nota. Para la tabla 04, se utilizó el estadígrafo de Rho de Pearson, consiguiendo una correlación de la variable trabajo remoto y la dimensión política de personal de 0.566, donde se afirmó que existe un nivel de correlación sustancial fuerte, basados en una relación directa y proporcional entre el trabajo remoto y las políticas de personal.

Para la hipótesis específica 04, se empleó el Rho de Pearson, con un valor de Sig. Bilateral de 0.009 y según la regla (Sig. $0.000 \leq 0.05$), se determina el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alterna, teniendo en cuenta que existe una correlación sustancial fuerte, lo cual se basa en el cruce de porcentajes, concluyendo que el trabajo remoto influye óptimamente con las políticas de personal con un 60.0%.

Según el análisis inferencial, la institución pública de Huaral, debería optimizar el trabajo remoto, permitiendo mejorar las políticas de personal.

Objetivo General: Determinar la relación entre el Trabajo remoto y rendimiento laboral de los trabajadores en una institución pública de Huaral, 2022.

H₁: Si existe relación entre el Trabajo remoto y rendimiento laboral de los trabajadores de una institución pública de Huaral, 2022.

H₀: No existe relación entre el Trabajo remoto y rendimiento laboral de los trabajadores de una institución pública de Huaral, 2022

Tabla 5

Tabla cruzada entre Trabajo remoto vs Rendimiento laboral.

		Rendimiento laboral			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Trabajo remoto	Deficiente	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	Pearson 0,658**
	Regular	0,0%	13,3%	23,3%	36,7%	
	Óptimo	0,0%	3,3%	60,0%	63,3%	Sig. (bilateral)
Total		0,0%	16,7%	83,3%	100,0%	0,000

Nota. Para la tabla 05, se utilizó el Rho de Pearson, consiguiendo una correlación entre las variables trabajo remoto y rendimiento laboral de 0.658, pudiendo aseverar que existe un nivel de correlación sustancial fuerte, con lo que se puede afirmar una relación directa y proporcional del trabajo remoto y el rendimiento laboral.

Para la hipótesis general, se utilizó el Rho de Pearson, con un valor de 0.000 y según la regla (Sig. $0.000 \leq 0.05$), se determinó el rechazo de la hipótesis nula y aceptación de la hipótesis alterna, teniendo en cuenta que existe una correlación sustancial fuerte, lo cual se basa en el cruce de porcentajes, concluyendo que el trabajo remoto influye óptimamente en el rendimiento laboral con un 60.0%.

Según el análisis inferencial, la institución pública de Huaral, se debe mejorar el trabajo remoto y de esa manera optimizar el rendimiento laboral.

V. DISCUSIÓN

El objeto de este estudio fue hallar cómo se relaciona el trabajo remoto y el rendimiento laboral en los trabajadores de una institución pública de Huaral, 2022. En ese contexto, en este capítulo discutimos los resultados alcanzados a través de la encuesta, con el propósito de contrastar con otras investigaciones.

Para el objetivo general, se utilizó Pearson, consiguiendo una correlación bilateral del trabajo remoto y rendimiento laboral de 0.658, pudiendo aseverar que existe un nivel de correlación sustancial fuerte, con lo que se puede afirmar una relación directa y proporcional del trabajo remoto y el rendimiento laboral. Para la hipótesis general, se usó el Rho de Pearson, con un valor de 0.000 y según la regla ($\text{Sig. } 0.000 \leq 0.05$), se determina el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alterna, teniendo en cuenta que existe una correlación sustancial fuerte, lo cual se basa en el cruce de porcentajes, concluyendo que el trabajo remoto influye óptimamente en el rendimiento laboral con un 60.0%. Los resultados obtenidos se pueden contrastar con el estudio realizado por Bazán & Pocomucha (2021) en su investigación "Trabajo remoto y rendimiento laboral de los colaboradores del departamento de ventas en Teleatento, Ate", tuvieron la finalidad de establecer la relación existente del trabajo remoto y rendimiento laboral de los trabajadores de la sección de ventas en la organización objeto de estudio. Su método de estudio fue aplicada, cuantitativa y con diseño no experimental y transversal, y un nivel correlacional. Alcanzó un Rho de Spearman de 0,626, que refleja una correlación considerablemente positiva; su sig Bilateral fue de 0,000; que es menor a 0.05, demostrando que hay una relación representativa entre las variables. Asimismo, concluyeron que, si la empresa planifica correctamente la ejecución del trabajo remoto, tomando medidas para renovarse adaptándose al cambio y posicionarse estratégicamente en el mercado laboral, evitará un efecto desfavorable en el rendimiento del trabajador de la sección de ventas. En ese sentido, se puede mencionar que los estudios de trabajo remoto y rendimiento laboral son importantes para las empresas, la cual se ampara en lo descrito por el autor Guzmán & Abreo (2017) quien señala que el teletrabajo, contribuye al aumento de la productividad, al ser una buena opción para la contratación laboral favoreciendo a la empresa y mejorando su desempeño frente a la competencia.

Para el objetivo específico 01, se empleó el Rho de Pearson, obteniendo una correlación bilateral de la variable trabajo remoto y dimensión condiciones personales de 0.661, permitiendo establecer que existe un nivel de correlación sustancial fuerte, con lo que se puede afirmar una relación directamente proporcional entre el trabajo remoto y las condiciones personales. Para la hipótesis específica 01, se utilizó el Rho de Pearson, con un valor de Sig. Bilateral es 0.00 y según la regla (Sig. $0.000 \leq 0.05$), se concluyó rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, teniendo en cuenta que hay una correlación sustancial fuerte, lo cual se basa en el cruce de porcentajes, determinando que el trabajo remoto posee una influencia óptima con las condiciones personales con un 53,3%. El presente estudio se puede contrastar con lo señalado Cortés, et. al (2020) en su trabajo Trabajo remoto en tiempo de Covid-19 y su impacto en los trabajadores, tuvo el propósito de entender cómo un conjunto de trabajadores de Bogotá, analizan y asumen la interrelación que se muestra respecto a su vida laboral y su vida familiar en el contexto del trabajo remoto en la pandemia COVID-19. La metodología que se utilizó fue desarrollada desde un punto de vista cualitativo; se entrevistó a 6 trabajadores que se encontraban realizando trabajo remoto. Se determinó la existencia entre la tensión entre lo laboral y lo familiar por el aislamiento forzoso y el trabajo remoto en el personal ubicado en Bogotá, Colombia, sobresaliendo las destrezas que adoptaron los trabajadores para poder resistir y reducir la tensión generada. Esta variable, se relaciona con la dimensión condiciones personales, definida por el Torres & Villar (2021) como las cualidades y valores que posee cada persona para prestar un servicio en una organización y su desempeño dentro de un área específica, su habilidad para el uso de sistemas de comunicación, conocer las normas de la institución, entre de otros aspectos. Al respecto, se puede mencionar que el trabajo remoto es importante porque beneficia tanto a la empresa como a los empleados, ya que reduce costos y tiempo, promoviendo el logro de objetivos.

Respecto al objetivo específico 02, utilizamos el Rho de Pearson, logrando una correlación bilateral de la variable trabajo remoto y dimensión características del trabajo de 0.539, con lo que se afirma un existente nivel de correlación sustancial fuerte, declarando una relación directa y proporcional del trabajo remoto y las características del trabajo. Con el propósito de lograr la aceptación o rechazo

de la hipótesis específica 02, utilizamos el Rho de Pearson, con un valor de Sig. Bilateral de 0.015 y según la regla (Sig. $0.000 \leq 0.05$), se determina rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, teniendo en cuenta que existe una correlación sustancial fuerte, lo cual se basa en el cruce de porcentajes, en el cual se concluyó que el trabajo remoto influye óptimamente con las características del trabajo con un 60.0%. El presente estudio se puede contrastar con lo señalado por el autor Irigoyen (2021) en su tesis “Estrategia de trabajo remoto para el desempeño del servidor público con discapacidad física en el Gobierno de la región de Lambayeque”, tuvo la finalidad de plantear una estrategia de trabajo remoto para el desempeño de los servidores con alguna limitación física. Su metodología que empleó fue básica, diseño no experimental - propositiva; su muestra fue de 40 personas con alguna limitación física. Como técnica para recolectar datos usó la encuesta, que fue aplicada mediante un cuestionario. Se determinó que dichos servidores, tienen un rendimiento de nivel medio, lo cual se debe a sus aptitudes personales, sociales y métodos de trabajo, los mismos que no son desarrollados eficientemente, a causa de diversos elementos, entre los que más resaltan tenemos: la adaptación al cambio y uso de tecnologías, la comunicación entre el trabajador y los directivos de la institución, y el modo en que se vinculan con las demás personas. Esta variable, se relaciona con la dimensión características del trabajo, la cual es definida por el autor Torres & Villar (2021), como las actividades que el trabajador realiza en su institución y que se encuentran establecidas en un contrato laboral, directrices o documentos de gestión en la organización.

En relación al objetivo específico 03, utilizamos el Rho de Pearson, obteniendo una correlación bilateral de la variable trabajo remoto y dimensión relaciones interpersonales de 0.594, pudiendo indicar que existe un nivel de correlación sustancial fuerte, declarando una relación directa y proporcional del trabajo remoto y las relaciones interpersonales. Para la hipótesis específica 03, se empleó el Rho de Pearson, cuyo valor de Sig. Bilateral es 0.000 y según la regla (Sig. $0.000 \leq 0.05$), se determina aceptar la hipótesis alterna y el rechazo de la nula, teniendo en cuenta de la existente correlación sustancial fuerte, lo cual se basa en el cruce de porcentajes, concluyendo que el trabajo remoto influye de manera óptima con las relaciones interpersonales con un 46.7%. El presente estudio se puede contrastar con el estudio realizado por el autor Concha & López (2020) en

su tesis “Teletrabajo y desempeño laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Piura, 2020”, cuya finalidad fue hallar la correlación del teletrabajo respecto al desempeño laboral en la caja municipal de ahorro y crédito en Piura. Finalmente se resolvió que hay relación entre el teletrabajo y el desempeño de forma representativa, en el individuo y en el grupo de trabajo. Esta variable, está relacionada con la dimensión relaciones interpersonales definido por el autor Torres & Villar (2021), como la comunicación afectiva e intelectual entre los integrantes de una organización, que implica tanto a colaboradores como a los directivos. El propósito es generar un buen ambiente laboral en beneficio de sus integrantes.

En relación al objetivo específico 04, se utilizó el estadígrafo de Rho de Pearson, consiguiendo una correlación de la variable trabajo remoto y la dimensión política de personal de 0.566, donde se afirmó que existe un nivel de correlación sustancial fuerte, basados en una relación directa y proporcional entre el trabajo remoto y las políticas de personal. Para la hipótesis específica 04, se usó el Rho de Pearson, con un valor de Sig. Bilateral de 0.009 y según la regla (Sig. $0.000 \leq 0.05$), determinando aceptar la hipótesis alterna y el rechazo de la nula, teniendo en cuenta que existe una correlación sustancial fuerte, lo cual se basa en el cruce de porcentajes, concluyendo que el trabajo remoto influye de manera óptima con las políticas de personal con un 60.0%. El presente estudio se puede contrastar con lo señalado por el autor Furugen (2021) en su trabajo teletrabajo y desempeño laboral en tiempos de covid-19 de los trabajadores del municipio de Sayán, quien tuvo el propósito de determinar cómo el teletrabajo impacta en el desempeño laboral en el marco de la pandemia Covid-19 en el municipio en estudio. Concluyendo que la variable Teletrabajo impacta de forma representativa en el desempeño del servidor de dicho municipio. Esta variable, está relacionada con la dimensión políticas de personal, definida por el autor Torres & Villar (2021), que señala que son lineamientos normativos de la organización, que tienen un mismo trasfondo ético y filosófico respecto a la actividad a realizar. Sobre el asunto, se puede mencionar que el trabajo remoto en las empresas es muy importante, ya que, si se cuenta con adecuadas políticas de personal acorde a las leyes laborales vigentes se puede beneficiar tanto a sus colaboradores como a la empresa.

VI. CONCLUSIONES

1. Respecto al objetivo general, se puede concluir una existente correlación sustancial fuerte, entre las variables trabajo remoto y rendimiento laboral, con un valor de Rho de Pearson de 0.658. A la vez, obtuvimos un valor de Sig. Bilateral de 0.000 inferior a 0.05, en ese sentido se determinó aceptar la hipótesis alterna y el rechazo de la nula
2. Respecto al objetivo específico 01, se determinó que existe una correlación sustancial fuerte entre la variable trabajo remoto y la dimensión condiciones personales, con un valor de Rho de Pearson de 0.661. De la misma manera, se logró el Sig. Bilateral de 0.00 menor a 0,05, por lo que se determinó aceptar la hipótesis alterna y el rechazo de la nula
3. En relación al objetivo específico 02, se concluyó que existe un nivel de correlación sustancial fuerte, de la variable trabajo remoto y la dimensión características del trabajo con un valor de Rho de Pearson de 0.539. De la misma manera, se logró el Sig. Bilateral de 0.015 menor a 0.05, por lo que se determinó aceptar la hipótesis alterna y el rechazo de la nula
4. En relación al objetivo específico 03, se concluyó que existe un nivel de correlación sustancial fuerte, entre la variable trabajo remoto y la dimensión relaciones interpersonales con un valor de Rho de Pearson de 0.594. De la misma manera, se logró el Sig. Bilateral de 0.000 menor a 0.05), por lo que se determinó aceptar la hipótesis alterna y el rechazo de la nula
5. En relación al objetivo específico 04, se concluyó que existe un nivel de correlación sustancial fuerte entre la variable trabajo remoto y la dimensión política de personal, con un valor de Rho de Pearson de 0.658. De la misma manera, se logró el Sig. Bilateral es 0.009 menor a 0.05, por lo que se determinó aceptar la hipótesis alterna y el rechazo de la nula

VII. RECOMENDACIONES

Respecto al objetivo general, se recomienda a los responsables de la Institución Pública de Huaral implementar estrategias de trabajo remoto, que incluyan el acondicionamiento del espacio físico de acuerdo a cada puesto de trabajo, mejora la tecnologías de la información y comunicación, procurando que sean más fluidas, lo cual permitirá optimizar el rendimiento laboral de los trabajadores, mejorando las condiciones personales de cada trabajador, las relaciones interpersonales entre jefe y empleado, así como mejorar las políticas de personal.

En relación al objetivo específico 01, recomendar a los responsables de la Institución Pública de Huaral, formular estrategias de trabajo remoto las cuales incluyan facilitar al trabajador mobiliario adecuado, con buenas condiciones ergonómicas, habilitar espacios de trabajo acordes a cada puesto, las mismas que permitirán mejorar las condiciones personales de los colaboradores, ya sea en cuanto al conocimiento laboral, la habilidad para planear, el esfuerzo y la responsabilidad.

Asimismo, respecto al objetivo específico 02, recomendar a los responsables de la Institución Pública de Huaral, implementar estrategias de trabajo remoto que el incluyan el acceso a la información de forma más fluida; apoyo del área de soporte técnico a los colaboradores mediante la capacitación en el uso de las herramientas telemáticas, las mismas que permitirán mejorar las características del trabajo en cuanto a la cantidad y calidad del trabajo que realizan los colaboradores.

En relación al objetivo específico 03, recomendar a los responsables de la Institución Pública de Huaral, formular estrategias de trabajo remoto que incluya una adecuada planificación de actividades, y monitoreo de las actividades que realizan los colaboradores, lo cual permitirá mejorar las relaciones interpersonales a través de la confraternidad y la participación efectiva de los colaboradores en la planificación.

Finalmente, en relación al objetivo específico 04, recomendar a los responsables de la Institución Pública de Huaral, elaborar estrategias de trabajo remoto, que comprenda una eficiente organización de puestos de trabajo, lo cual permitirá mejorar políticas de personal; en cuanto al aspecto salarial, bienestar social, y considerar la equidad en los colaboradores.

REFERENCIAS

- Arias, J. (2020) Proyecto de Tesis – Guía para la elaboración, Primera edición digital, libro electrónico. https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales_ProyectoDeTesis_libro.pdf
- Arias, J., Covinos, M. (2021) Diseño y Metodología de la Investigación, primera edición digital, Editorial ENFOQUES CONSULTING EIRL. file:///C:/Users/JULIO/Downloads/Arias-Covinos-Dise%C3%B1o_y_metodologia_de_la_investigacion.pdf
- Arias, J., Villasís, M., Miranda, M. (2016) El protocolo de investigación III: la población de estudio Revista Alergia México, vol. 63, núm. 2, <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Alvarado, M. (2022) Gestión del trabajo remoto y desempeño laboral del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, 2021 (Tesis posgrado) Universidad Cesar Vallejo. Lima. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83922>
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L., Arellano, C (2020), La investigación Científica una aproximación para los estudios de posgrado. Primera Edición. Editado y publicado por Universidad Internacional del Ecuador. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACION%20CIENTIFICA.pdf>
- Bazán, A., Pocomucha, J., (2021) Trabajo remoto y rendimiento laboral del colaborador del área de ventas en Teleatento del Perú S.A.C., Ate 2021 (tesis pre grado) Universidad Cesar Vallejo. Lima. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84392/Baz%C3%A1n_SAV-Pocomucha_MJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. Epub 02 de junio de 2020. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es
- Caiza, L., (2020) Estrategias para mejorar el rendimiento laboral en la empresa AROPIA INC S.A (tesis pre grado) Universidad Técnica de Cotopaxi. Ecuador. <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/5927>
- Concha, E., López, F.(2020) Teletrabajo y desempeño laboral en una Caja Municipal de Ahorro y Crédito en la ciudad de Piura, 2020 (tesis pregrado) Universidad Cesar Vallejo. Piura. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58733>
- Cortés, G., Henao, N., Osorio, V. (2020) Trabajo remoto en tiempos de Covid-19 y su impacto en el trabajador (tesis pre grado) Pontificia Universidad Javeriana-Colombia. <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/52814>
- Chiavenato, I., (2011) Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones, Elsevier Editora Ltda; Rio de Janeiro,

Brasil. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

Chiavenato, I., (2019) Administración de Recursos Humanos – El Capital Humano de las organizaciones. McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C. V.

[file:///C:/Users/JULIO/Downloads/Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos%20el%20capital%20humano%20de%20las%20organizaciones%20\(%20etc.\)%20\(z-lib.org\).pdf](file:///C:/Users/JULIO/Downloads/Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos%20el%20capital%20humano%20de%20las%20organizaciones%20(%20etc.)%20(z-lib.org).pdf)

Facultad de Derecho de la PUCP (2020) Derecho de los Desastres Covid 19- Tomo I: Perú, Primera edición, Tarea Asociación Gráfica Educativa https://munizlaw.com/assets/pdf/Articulo_CPR_libro_Derchecho_de_los_Desastres.pdf

Furugen, J.(2021) el Teletrabajo y el desempeño laboral en tiempos de covid-19 de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayan, 2021 (tesis posgrado) Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/5303/JHARUMY%20RUBY%20FURUGEN%20SANCHEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gabini, S. (2018) Potenciales predictores del rendimiento laboral - Una exploración empírica. Editorial UAI. <https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>

García, M., Silva, C., Salazar, J., Gavilanez, F.,(2021) Modalidad teletrabajo en tiempos de pandemia COVID- 19 en Ecuador Revista de Ciencias Sociales (Ve), vol. 27, núm. Esp.3, 2021 Universidad del Zulia, Venezuela. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28068276015>

Gonzales, J. (2020) Técnicas e Instrumentos de Investigación Científica, Primera Edición digital. Enfoques Consulting EIRL . file:///C:/Users/installer/Downloads/AriasGonzales_TecnicasEInstrumentosDeInvestigacion_libro.pdf

Guzmán, A. & Abreo, C. (2017) Las habilidades del teletrabajador para la competitividad. Forum Empresarial, vol. 22, núm. 2, 2017, pp. 5-30. <https://www.redalyc.org/pdf/631/63154910002.pdf>

Hapern, D., & Castro, C., (2020) ¿Cómo trabajar a distancia manteniendo la cercanía?. Tren Digital. http://www.tren-digital.cl/wp-content/uploads/2018/04/Trabajo-remoto_HalpernCastro.pdf

Hernández, R. & Mendoza, C., (2018) Metodología de la Investigación: Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa Y Mixta, McGRAW-HILL Interamericana Editores, S.A. de C. V. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf

Hernández, R., Fernández, C., Baptista, M. (2014) Metodología de la Investigación, Sexta Edición, Editorial McGraw-Hill/Interamerica Editores, S.A. de C.V. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

- Irigoyen, J. (2021) Estrategias de trabajo remoto para el desempeño del servidor público con discapacidad física en el Gobierno Regional de Lambayeque (tesis posgrado) Universidad Cesar Vallejo. Chiclayo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53237>
- Martínez, R., (2012) El teletrabajo como tendencia del mercado laboral Retos. Revista de Ciencias de la Administración y Economía, vol. 2, núm. 4, pp. 143-156 Universidad Politécnica Salesiana Cuenca, Ecuador <https://www.redalyc.org/pdf/5045/504550954002.pdf>
- Ñaupas, H., Valdivia M., Palacios, J. & Romero, H. (2018) Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis, quinta edición, Ediciones de la U <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Ojeda, J., Quintero, J., Machado, I., La ética en la investigación, Telos, vol. 9, núm. 2, mayo-agosto, 2007, pp. 345-357 <https://www.redalyc.org/pdf/993/99318750010.pdf>
- Panduro, C., & Casas, E. (2022). Relación de la motivación laboral con los determinantes del desempeño laboral en el trabajo remoto de una universidad pública de Perú. *SATHIRI*, 17(1), 34-44. <https://doi.org/10.32645/13906925.1101>
- Pedraza, E., Amaya, G., Conde, M., (2010) Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia, Revista de Ciencias Sociales (Ve), vol. XVI, núm. 3, septiembre-diciembre, 2010 <https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>
- Pinillos, A., Arellano, J., Bello, L., Vélaz, I., (2021) Libro Blanco DCH sobre Trabajo a Distancia en España, Universidad de Navarra, Organización Internacional de Directivos de Capital Humano DCH. https://www.orgdch.org/wp-content/uploads/2021/07/Libro-Blanco-DCH-Trabajo-a-Distancia_compressed.pdf
- Ramírez, J. (2018) Ventajas y desventajas de la implementación del Teletrabajo, Revisión de la literatura. Revista Centro de Recursos para el aprendizaje y la investigación. Universidad del Rosario. Colombia <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/14217/ARTICULO%20teletrabajo%20Juan%20Manuel%20Ramirez%20Final%20Final.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramos, J. Del Águila, V., Bazalar, A. (2020) Estadística básica para los negocios, Universidad de Lima, Fondo Editorial. primera edición digital https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10771/Ramos_Estad%C3%ADstica_b%C3%A1sica_de_los_negocios.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodríguez, K., & Lechuga, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista EAN*, (87), 79-101. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Sánchez, H., Reyes, C., Mejía, K. (2018) Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística, Primera Edición, Editado por:

©Universidad Ricardo Palma <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Sánchez-Toledo, A. (2021). Efectos del teletrabajo sobre el bienestar de los trabajadores. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 30(2), 234-254. Epub 18 de octubre de 2021. Recuperado en 12 de marzo de 2022, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552021000200234&lng=es&tlng=es.

Santiesteban, E., (2014) Metodología de la investigación científica, Editorial Académica Universitaria (Edacun). <http://edacunob.ult.edu.cu/bitstream/123456789/16/1/Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n%20Cient%C3%ADfica.pdf>

Tapasco, O. (2021) Factores que inciden en la productividad laboral del teletrabajador en el contexto del sector de servicios intensivos en conocimiento (tesis post grado) Universidad Nacional de Colombia. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/80206>

Toala, S., Alvarez, D., Osejos, J., Quiñonez, M., Soledispa, S., (2017) Modelo de Gestión de Organizacional para el Fortalecimiento del Desempeño Profesional en Servicios Públicos. Editorial Área de Innovación y Desarrollo, SL. https://books.google.com.pe/books?id=p5oFDgAAQBAJ&pg=PA48&dq=que+es+el+desempe%C3%B1o+laboral&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi2nc6Bq_b2AhWpHrkGHX_qDS44oAEQuwV6BAgJEAk#v=onepage&q=que%20es%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral&f=false

Torres, A. Villar, A. (2021) El Trabajo Remoto y el Desempeño Laboral del Personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2021. (tesis pregrado) Universidad Cesar Vallejo. Chimbote. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76919/Torres_ZAE-Villar_CAY-SD.pdf?sequence=1

Universidad de Guanajuato, Universidad Autónoma metropolitana Unidad Iztapalapa, Universidad Autónoma metropolitana Unidad Azcapotzalco, Red Mexicana de Investigadores en estudios Organizacionales, A.C. (REMINEO) (2017) Implementación de prácticas y cambio en las organizaciones-Primera Edición. México. Grupo Editorial HESS <http://remineo.org/repositorio/libros/dcoal/libros/implementacion-de-practicas-y-cambio-en-las-organizaciones/>

Uribe, J., Jiménez, K., Vargas, J., Rey de Castro, D., Bashualdo, M., & Geraldo, L. (2020). El trabajo remoto y la gestión de las emociones en tiempos de la COVID-19: Una mirada de estudiantes de maestría desde el rol de trabajadores, Lima-Perú (2020). *Industrial Data*, 24(1), 179–199. <https://doi.org/10.15381/idata.v24i1.19858>

Valencia, Ana., (2018) Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas, Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla, México. ISSN 1870-2147. Nueva Época Vol. 12, No. 41. PP 203-226 <http://www.scielo.org.mx/pdf/rius/v12n41/1870-2147-rius-12-41-203.pdf>

ANEXOS

Anexo 01- Matriz de Operacionalización

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
TRABAJO REMOTO	Según Pinillos, Arellano, Bello & Vélaz (2021) es una forma de realizar el trabajo, usando las tecnologías de la información y comunicación, amparándose en un contrato o una dependencia laboral, cuya labor podría ser realizada de la misma forma que las instalaciones de la compañía como fuera de ella.	La variable será analizada a través de 03 dimensiones, y será medida por un cuestionario de 15 preguntas que se aplicará a toda la población de estudio por ser pequeña.	Acondicionamiento del espacio físico	Habilitación de espacio de trabajo	Ordinal
				Adecuación de mobiliario	
				Instalaciones eléctricas	
				Condiciones ergonómicas del mobiliario	
			Tecnología de la Información y Comunicación	Equipos tecnológicos	
				Conocimiento de herramientas telemáticas	
				Acceso a la información	
				Apoyo del área de Soporte Técnico	
				Imprescindible conexión a internet	
				Uso de videoconferencias	
				Aplicación de redes sociales	
			Modificación organizacional	Planificación de actividades	
				Organización de tiempo	
	Organización de puestos				
	Monitoreo de actividades				

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
RENDIMIENTO LABORAL	Chiavenato (2011) es el comportamiento del colaborador en busca de aquellos objetivos establecidos, que a su vez forman una estrategia personal para alcanzar los objetivos.	La variable será analizada a través de 04 dimensiones, y será medida por un cuestionario de 16 preguntas que se aplicará a toda la población de estudio por ser pequeña.	Condiciones personales	Asistencia y puntualidad	Ordinal
				Conocimiento del trabajo	
				Habilidad para el planeamiento	
				esfuerzo y responsabilidad	
			Características del trabajo	Cantidad de trabajo	
				Calidad de trabajo	
				Relevancia de la tarea	
				Autonomía	
			Relaciones interpersonales	Confraternidad	
				Participación en la planificación	
				Capacitación	
				Apoyo entre compañeros de trabajo	
			Políticas de personal	Aspecto Salarial	
				Equidad en el trato	
				Clima laboral	
				Bienestar social	

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TRABAJO REMOTO Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA INSTITUCION PUBLICA EN HUARAL, 2022

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Métodos
<p>Problema General</p> <p>Existe relación entre el trabajo remoto y las relaciones interpersonales en una institución pública de Huaral, 2022</p> <p>No Existe relación entre el trabajo remoto y las relaciones interpersonales en una institución pública de Huaral, 2022</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre el Trabajo remoto y rendimiento laboral de los trabajadores en una institución pública de Huaral, 2022.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>H1: Si existe relación entre el Trabajo remoto y rendimiento laboral de los trabajadores de una institución pública de Huaral, 2022.</p> <p>H0: No existe relación entre el Trabajo remoto y rendimiento laboral de los trabajadores de una institución pública de Huaral, 2022</p>	TRABAJO REMOTO	<ul style="list-style-type: none"> • Acondicionamiento del espacio físico • Tecnología de la Información y Comunicación – TICs. • Modificación organizacional 	<ul style="list-style-type: none"> • Habitación de espacio de trabajo • Adecuación de mobiliario • Instalaciones eléctricas • Condiciones ergonómicas del mobiliario • Equipos tecnológicos • Conocimiento de herramientas telemáticas • Acceso a la información • Apoyo del área de Soporte Técnico • Imprescindible conexión a internet • Uso de videoconferencias • Aplicación de redes sociales • Planificación de actividades • Organización de tiempo • Organización de puestos • Monitoreo de actividades 	<p>Tipo de Inv. Aplicada</p> <p>Diseño de Inv. No experimental</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Enfoque: cuantitativo</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>(a)¿Cómo se relaciona el trabajo remoto y las condiciones personales en una institución pública de Huaral, 2022?,</p> <p>(b)¿Cómo se relaciona el trabajo remoto y las características del trabajo en una institución pública de Huaral, 2022?;</p> <p>(c)¿Cómo se relaciona el trabajo remoto y las relaciones interpersonales en una institución pública de Huaral, 2022?, y</p> <p>(d)¿Cómo se relaciona el trabajo remoto y las políticas de personal en una institución pública de Huaral, 2022?</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>(a) Determinar la relación entre el trabajo remoto y las condiciones personales en una institución pública de Huaral, 2022,</p> <p>(b) Determinar la relación entre el trabajo remoto y las características del trabajo en una institución pública de Huaral, 2022</p> <p>(c) Determinar la relación entre el trabajo remoto y las relaciones interpersonales en una institución pública de Huaral, 2022</p> <p>(d) Determinar la relación entre el trabajo remoto y las políticas del personal en una institución pública de Huaral, 2022</p>	<p>Hipótesis específica</p> <p>Existe relación entre el trabajo remoto y las condiciones personales en una institución pública de Huaral, 2022</p> <p>No Existe relación entre el trabajo remoto y las condiciones personales de una institución pública de Huaral, 2022</p> <p>Existe relación entre el trabajo remoto y las características del trabajo en una institución pública de Huaral, 2022</p> <p>No Existe relación entre el trabajo remoto y las características del trabajo en una institución pública de Huaral, 2022</p> <p>Existe relación entre el trabajo remoto y las relaciones interpersonales en una institución pública de Huaral, 2022</p> <p>No Existe relación entre el trabajo remoto y las relaciones interpersonales en una institución pública de Huaral, 2022</p> <p>Existe relación entre el trabajo remoto y las políticas de personal en una institución pública de Huaral, 2022</p> <p>No Existe relación entre el trabajo remoto y las políticas de personal en una institución pública de Huaral, 2022</p>	RENDIMIENTO LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones personales • Características del trabajo • Relaciones interpersonales • Políticas personal de 	<ul style="list-style-type: none"> • Asistencia y puntualidad • Conocimiento del trabajo • Habilidad para el planeamiento • esfuerzo y responsabilidad • Cantidad de trabajo • Calidad de trabajo • Relevancia de la tarea • Autonomía • Conf raternidad • Participación en la planificación • Capacitación • Apoyo entre compañeros de trabajo • Aspecto Salarial • Equidad en el trato • Clima laboral • Bienestar social 	<p>Población: 30</p> <p>Muestra: No tiene porque se considera a toda la población</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

Anexo 02

CUESTIONARIO DE TRABAJO REMOTO Y RENDIMIENTO LABORAL ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

Buenos días y/o tardes, se les pide responder la siguiente encuesta el cual tiene carácter confidencial con fines académicos, para obtener información relevante para cumplir con los objetivos de la investigación titulada: "Trabajo remoto y rendimiento laboral de los trabajadores de una institución pública de Huaral, 2022". Agradeciendo su colaboración, lea las siguientes preguntas y marque según considere conveniente:

Género: Hombre _____ Mujer _____

TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
5	4	3	2	1

TRABAJO REMOTO	TA	A	I	D	TD
Acondicionamiento del espacio físico	5	4	3	2	1
Habilitación de espacio de trabajo					
1. ¿Cuenta con espacio adecuado para realizar sus funciones en el trabajo remoto?					
Adecuación de mobiliario					
2. ¿Cuenta con mobiliario adecuado para realizar sus labores en el trabajo remoto?					
Instalaciones eléctricas					
3. ¿Las instalaciones eléctricas del ambiente acondicionado para realizar su trabajo remoto son las más apropiadas?					
Condiciones ergonómicas					
4. ¿El mobiliario y el espacio acondicionado para su trabajo remoto brinda condiciones ergonómicas adecuadas para el desarrollo de sus actividades?					
Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs)	TA	A	I	D	TD
	5	4	3	2	1
Equipos tecnológicos					
5. ¿La institución le ha brindado equipo tecnológico necesario como Pc, laptop, celular, etc; para realizar de forma eficiente su trabajo remoto?					
Conocimiento de herramientas telemáticas					
6. ¿Considera que es importante el conocimiento y uso de herramientas telemáticas como correo electrónico, videoconferencias, web, etc; para el desempeño eficiente de sus actividades en el trabajo remoto?					
Acceso a la información					
7. ¿Tiene acceso desde el lugar donde realiza trabajo remoto a la información que se encuentra en la institución?					
Apoyo del área de soporte técnico					
8. ¿El apoyo brindado por el área de soporte técnico es suficiente para cumplir con sus labores remotas?					
Imprescindible conexión a internet					
9. ¿Su conexión a internet es estable y facilita su trabajo remoto?					
Uso de videoconferencias					

10. ¿Hace uso de videoconferencias para comunicarse con su equipo de trabajo?					
Aplicación de redes sociales					
11. ¿Utiliza las redes sociales como Messenger, Whats app, entre otros para efectivizar la comunicación durante el trabajo remoto?					
Modificación Organizacional	TA	A	I	D	TD
	5	4	3	2	1
Planificación de actividades					
12. ¿Considera que su jefe inmediato asigna adecuadamente las actividades a realizar?					
Organización de tiempo					
13. ¿En su labor diaria organiza de manera adecuada el tiempo de acuerdo a su horario laboral?					
Organización de puestos					
14. ¿Considera que el puesto que ocupa cumple con el perfil de acuerdo a su formación profesional?					
Monitoreo de Actividades					
15. ¿Su jefe inmediato monitorea de forma adecuada las labores que usted realiza de forma remota?					
RENDIMIENTO LABORAL	TA	A	I	D	TD
Condiciones Personales	5	4	3	2	1
Asistencia y puntualidad					
16. ¿Existe responsabilidad por parte del personal para conectarse a sus labores de forma puntual?					
Conocimiento del trabajo					
17. ¿Tiene pleno conocimiento de las funciones y actividades que le compete realizar según su perfil de puesto?					
Habilidad para el planeamiento					
18. ¿Tiene capacidad para planificar sus actividades de trabajo remoto de manera autónoma?					
Esfuerzo y responsabilidad					
19. ¿Considera que se desenvuelve con responsabilidad, empeño y buena actitud al realizar su trabajo remoto?					
Características del trabajo	TA	A	I	D	TD
Cantidad de trabajo	5	4	3	2	1
20. ¿Realiza una cantidad razonable de tareas en el cumplimiento de sus funciones de trabajo remoto?					
Calidad de trabajo					
21. ¿El trabajo que realiza cumple con los estándares de calidad de la Entidad, generando las evidencias correspondientes?					
Relevancia de la tarea					
22. ¿Considera que su trabajo es importante para la institución y administrados?					
Autonomía					
23. ¿Tiene autonomía para tomar ciertas decisiones en el desarrollo de su labor remota?					
Relaciones interpersonales	TA	A	I	D	TD

Confraternidad	5	4	3	2	1
24. ¿Participa en actividades de confraternidad que organiza la institución de manera virtual?					
Participación en la planificación					
25. ¿Tiene participación en los sistemas de planificación institucional?					
Capacitación					
26. ¿Ha participado en actividades de capacitación con el fin de mejorar su rendimiento?					
Apoyo entre compañeros de trabajo					
27. ¿Usted encuentra apoyo en sus compañeros para realizar actividades que beneficien a la institución?					
Políticas de personal	TA	A	I	D	TD
Aspecto Salarial	5	4	3	2	1
28. ¿Considera que su remuneración se encuentra acorde al régimen al que pertenece?					
Equidad en el trato					
29. ¿Existe un trato igualitario entre todos los colaboradores sin importar las actividades que realizan?					
Clima Laboral					
30. ¿Considera que el clima laboral en la institución es el adecuado para el desarrollo de sus actividades de forma remota?					
Bienestar Social					
31. ¿La institución a través del área correspondiente ha tenido interés de su bienestar social durante el tiempo que lleva trabajando de forma remota?					

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

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 1: Acondicionamiento del espacio físico							
1	¿Cuenta con espacio adecuado para realizar sus funciones en el trabajo remoto?	Si		Si		Si		
2	¿Cuenta con mobiliario adecuado para realizar sus labores en el trabajo remoto?	Si		Si		Si		
3	¿Las instalaciones eléctricas del ambiente acondicionado para realizar su trabajo remoto son las más apropiadas?	Si		Si		Si		
4	¿El mobiliario y el espacio acondicionado para su trabajo remoto brinda condiciones ergonómicas adecuadas para el desarrollo de sus actividades?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs)	SI	No	SI	No	SI	No	
5	¿La institución le ha brindado equipo tecnológico necesario como Pc, laptop, celular, etc; para realizar de forma eficiente su trabajo remoto?	Si		Si		Si		
6	¿Considera que es importante el conocimiento y uso de herramientas telemáticas como correo electrónico, videoconferencias, web, etc; para el desempeño eficiente de sus actividades en el trabajo remoto?	Si		Si		Si		
7	¿Tiene acceso desde el lugar donde realiza trabajo remoto a la información que se encuentra en la institución?	Si		Si		Si		
8	¿El apoyo brindado por el área de soporte técnico es suficiente para cumplir con sus labores remotas?	Si		Si		Si		
9	¿Su conexión a internet es estable y facilita su trabajo remoto?	Si		Si		Si		
10	¿Hace uso de videoconferencias para comunicarse con su equipo de trabajo?	Si		Si		Si		
11	¿Utiliza las redes sociales como Messenger, Whatsapp, entre otros para efectivizar la comunicación durante el trabajo remoto?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: Modificación Organizacional	SI	No	SI	No	SI	No	
12	¿Considera que su jefe inmediato asigna adecuadamente las actividades a realizar?	Si		Si		Si		

13	¿En su labor diaria organiza de manera adecuada el tiempo de acuerdo a su horario laboral?	Si		Si		Si	
14	¿Considera que el puesto que ocupa cumple con el perfil de acuerdo a su formación profesional?	Si		Si		Si	
15	¿Su jefe inmediato monitorea de forma adecuada las labores que usted realiza de forma remota?	Si		Si		Si	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Villanueva Villacorta Jorge Robinson

DNI: 40226875

Especialidad del validador: Lic. Administración

MBA – Administración de Negocios

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 26 de mayo de 2022.



Firma del Experto

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Condiciones personales	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Existe responsabilidad por parte del personal para conectarse a sus labores de forma puntual?	Si		Si		Si		
2	¿Tiene pleno conocimiento de las funciones y actividades que le compete realizar según su perfil de puesto?	Si		Si		Si		
3	¿Tiene capacidad para planificar sus actividades de trabajo remoto de manera autónoma?	Si		Si		Si		
4	¿Considera que se desenvuelve con responsabilidad, empeño y buena actitud al realizar su trabajo remoto?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: Características del trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Realiza una cantidad razonable de tareas en el cumplimiento de sus funciones de trabajo remoto?	Si		Si		Si		
6	¿El trabajo que realiza cumple con los estándares de calidad de la Entidad, generando las evidencias correspondientes?	Si		Si		Si		
7	¿Considera que su trabajo es importante para la institución y administrados?	Si		Si		Si		
8	¿Tiene autonomía para tomar ciertas decisiones en el desarrollo de su labor remota?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: Relaciones interpersonales	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Participa en actividades de confraternidad que organiza la institución de manera virtual?	Si		Si		Si		
10	¿Tiene participación en los sistemas de planificación institucional?	Si		Si		Si		
11	¿Ha participado en actividades de capacitación con el fin de mejorar su rendimiento?	Si		Si		Si		
12	¿Usted encuentra apoyo en sus compañeros para realizar actividades que beneficien a la institución?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 4: Políticas de personal	Si		Si		Si		
13	¿Considera que su remuneración se encuentra acorde al régimen al que pertenece?	Si		Si		Si		
14	¿Existe un trato igualitario entre todos los colaboradores sin importar las actividades que realizan?	Si		Si		Si		

15	¿Considera que el clima laboral en la institución es el adecuado para el desarrollo de sus actividades de forma remota?	Si		Si		Si		
16	¿La institución a través del área correspondiente ha tenido interés de su bienestar social durante el tiempo que lleva trabajando de forma remota?	Si		Si		Si		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Villanueva Villacorta Jorge Robinson

DNI: 40226875

Especialidad del validador: Lic. Administración

MBA – Administración de Negocios

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 26 de mayo de 2022.



Firma del Experto

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Acondicionamiento del espacio físico							
1	¿Cuenta con espacio adecuado para realizar sus funciones en el trabajo remoto?	X		X		X		
2	¿Cuenta con mobiliario adecuado para realizar sus labores en el trabajo remoto?	X		X		X		
3	¿Las instalaciones eléctricas del ambiente acondicionado para realizar su trabajo remoto son las más apropiadas?	X		X		X		
4	¿El mobiliario y el espacio acondicionado para su trabajo remoto brinda condiciones ergonómicas adecuadas para el desarrollo de sus actividades?	X		X		X		
	DIMENSION 2: Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs)	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿La institución le ha brindado equipo tecnológico necesario como Pc, laptop, celular, etc; para realizar de forma eficiente su trabajo remoto?	X		X		X		
6	¿Considera que es importante el conocimiento y uso de herramientas telemáticas como correo electrónico, videoconferencias, web, etc; para el desempeño eficiente de sus actividades en el trabajo remoto?	X		X		X		
7	¿Tiene acceso desde el lugar donde realiza trabajo remoto a la información que se encuentra en la institución?	X		X		X		
8	¿El apoyo brindado por el área de soporte técnico es suficiente para cumplir con sus labores remotas?	X		X		X		
9	¿Su conexión a internet es estable y facilita su trabajo remoto?	X		X		X		
10	¿Hace uso de videoconferencias para comunicarse con su equipo de trabajo?	X		X		X		
11	¿Utiliza las redes sociales como Messenger, Whatsapp, entre otros para efectivizar la comunicación durante el trabajo remoto?	X		X		X		
	DIMENSION 3: Modificación Organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿Considera que su jefe inmediato asigna adecuadamente las actividades a realizar?	X		X		X		
13	¿En su labor diaria organiza de manera adecuada el tiempo de acuerdo a su horario laboral?	X		X		X		

14	¿Considera que el puesto que ocupa cumple con el perfil de acuerdo a su formación profesional?	X		X		X	
15	¿Su jefe inmediato monitorea de forma adecuada las labores que usted realiza de forma remota?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Nuñez Palpa Katty Lindsay. DNI: 42516901

Especialidad del validador: Magister en Ciencias Empresariales.

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 24 de mayo de 2022.



Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Condiciones personales							
1	¿Existe responsabilidad por parte del personal para conectarse a sus labores de forma puntual?	X		X		X		
2	¿Tiene pleno conocimiento de las funciones y actividades que le compete realizar según su perfil de puesto?	X		X		X		
3	¿Tiene capacidad para planificar sus actividades de trabajo remoto de manera autónoma?	X		X		X		
4	¿Considera que se desenvuelve con responsabilidad, empeño y buena actitud al realizar su trabajo remoto?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Características del trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Realiza una cantidad razonable de tareas en el cumplimiento de sus funciones de trabajo remoto?	X		X		X		
6	¿El trabajo que realiza cumple con los estándares de calidad de la Entidad, generando las evidencias correspondientes?	X		X		X		
7	¿Considera que su trabajo es importante para la institución y administrados?	X		X		X		
8	¿Tiene autonomía para tomar ciertas decisiones en el desarrollo de su labor remota?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Relaciones interpersonales	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Participa en actividades de confraternidad que organiza la institución de manera virtual?	X		X		X		
10	¿Tiene participación en los sistemas de planificación institucional?	X		X		X		
11	¿Ha participado en actividades de capacitación con el fin de mejorar su rendimiento?	X		X		X		
12	¿Usted encuentra apoyo en sus compañeros para realizar actividades que beneficien a la institución?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Políticas de personal	X		X		X		
13	¿Considera que su remuneración se encuentra acorde al régimen al que pertenece?	X		X		X		

14	¿Existe un trato igualitario entre todos los colaboradores sin importar las actividades que realizan?	X		X		X	
15	¿Considera que el clima laboral en la institución es el adecuado para el desarrollo de sus actividades de forma remota?	X		X		X	
16	¿La institución a través del área correspondiente ha tenido interés de su bienestar social durante el tiempo que lleva trabajando de forma remota?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Núñez Palpa Katty Lindsay.** **DNI: 42516901**

Especialidad del validador: **Magister en Ciencias Empresariales.**

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 24 de mayo de 2022.



Firma del Experto Informante

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Acondicionamiento del espacio físico							
1	¿Cuenta con espacio adecuado para realizar sus funciones en el trabajo remoto?	X		X		X		
2	¿Cuenta con mobiliario adecuado para realizar sus labores en el trabajo remoto?	X		X		X		
3	¿Las instalaciones eléctricas del ambiente acondicionado para realizar su trabajo remoto son las más apropiadas?	X		X		X		
4	¿El mobiliario y el espacio acondicionado para su trabajo remoto brinda condiciones ergonómicas adecuadas para el desarrollo de sus actividades?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs)	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿La institución le ha brindado equipo tecnológico necesario como Pc, laptop, celular, etc; para realizar de forma eficiente su trabajo remoto?	X		X		X		
6	¿Considera que es importante el conocimiento y uso de herramientas telemáticas como correo electrónico, videoconferencias, web, etc; para el desempeño eficiente de sus actividades en el trabajo remoto?	X		X		X		
7	¿Tiene acceso desde el lugar donde realiza trabajo remoto a la información que se encuentra en la institución?	X		X		X		
8	¿El apoyo brindado por el área de soporte técnico es suficiente para cumplir con sus labores remotas?	X		X		X		
9	¿Su conexión a internet es estable y facilita su trabajo remoto?	X		X		X		
10	¿Hace uso de videoconferencias para comunicarse con su equipo de trabajo?	X		X		X		
11	¿Utiliza las redes sociales como Messenger, Whatsapp, entre otros para efectivizar la comunicación durante el trabajo remoto?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Modificación Organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿Considera que su jefe inmediato asigna adecuadamente las actividades a realizar?	X		X		X		



	acorde al régimen al que pertenece?						
14	¿Existe un trato igualitario entre todos los colaboradores sin importar las actividades que realizan?	X		X		X	
15	¿Considera que el clima laboral en la institución es el adecuado para el desarrollo de sus actividades de forma remota?	X		X		X	
16	¿La institución a través del área correspondiente ha tenido interés de su bienestar social durante el tiempo que lleva trabajando de forma remota?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: CHOY GALINDO JOHANA MELANIA **DNI:** 41435141

Especialidad del validador: Licenciada en Administración Gubernamental y Magister en Gestión Pública

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 27 de mayo de 2022.



Firma del Experto Informante

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Condiciones personales							
1	¿Existe responsabilidad por parte del personal para conectarse a sus labores de forma puntual?	X		X		X		
2	¿Tiene pleno conocimiento de las funciones y actividades que le compete realizar según su perfil de puesto?	X		X		X		
3	¿Tiene capacidad para planificar sus actividades de trabajo remoto de manera autónoma?	X		X		X		
4	¿Considera que se desenvuelve con responsabilidad, empeño y buena actitud al realizar su trabajo remoto?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Características del trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Realiza una cantidad razonable de tareas en el cumplimiento de sus funciones de trabajo remoto?	X		X		X		
6	¿El trabajo que realiza cumple con los estándares de calidad de la Entidad, generando las evidencias correspondientes?	X		X		X		
7	¿Considera que su trabajo es importante para la institución y administrados?	X		X		X		
8	¿Tiene autonomía para tomar ciertas decisiones en el desarrollo de su labor remota?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Relaciones interpersonales	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Participa en actividades de confraternidad que organiza la institución de manera virtual?	X		X		X		
10	¿Tiene participación en los sistemas de planificación institucional?	X		X		X		
11	¿Ha participado en actividades de capacitación con el fin de mejorar su rendimiento?	X		X		X		
12	¿Usted encuentra apoyo en sus compañeros para realizar actividades que benefician a la institución?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Políticas de personal							
13	¿Considera que su remuneración se encuentra	X		X		X		



FIABILIDAD

Escala: TRABAJO REMOTO

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,854	15

Escala: RENDIMIENTO LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,914	16

Valoración de la fiabilidad de ítems según el coeficiente alfa de Cronbach

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0,5[Inaceptable
[0,5 ; 0,6[Pobre
[0,6 ; 0,7[Débil
[0,7 ; 0,8[Aceptable
[0,8 ; 0,9[Bueno
[0,9 ; 1]	Excelente

Fuente: Chaves y Rodríguez (2018)

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo Remoto	,149	30	,089	,946	30	,135
Rendimiento Laboral	,134	30	,181	,961	30	,338

- Si la muestra es mayor a 50 se utiliza kolmogorov
- Si la muestra es menor a 50 se utiliza shapiro
- Si el nivel de significancia es menor a 0,05 es una prueba no paramétrica y se utiliza spearman
- Si el nivel de significancia es mayor 0,05 es una prueba paramétrica y estas utilizan pearson

Interpretación de los índices de correlación de Pearson

Rango	Interpretación
$\geq 0,70$	Correlación muy fuerte
$\geq 0,50 < 0,70$	Correlación sustancial (fuerte)
$\geq 0,30 < 0,50$	Correlación moderada
$\geq 0,10 < 0,30$	Correlación baja (débil)
$\geq 0,00 < 0,10$	Correlación despreciable (muy débil)

Fuente: Sierra, (1999)



PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego



Firmado digitalmente por
HUACHANI MAYTA Pantalion FAU
20520711865 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 28/04/2022

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

CUT: 66339-2022

Huaral, 28 de abril de 2022

CARTA N° 0407-2022-ANA-AAA.CF

Sra.

ALICIA CONSUELO ALVITRES VALENCIA

AV. VICTORIA MZ D LOTE 30 ESPERANZA BAJA HUARAL

Huaral.-

Asunto : AUTORIZACION PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACION

Referencia : DOCUMENTO 27-04-2022

Es grato dirigirme a usted para saludarla cordialmente y a la vez en atención al documento de la referencia, mediante el cual solicita autorización para realizar trabajo de investigación para el desarrollo de su tesis titulada "Trabajo remoto y rendimiento laboral de los trabajadores de una institución pública de Huaral, 2022", manifestarle que se autoriza realizar dicha investigación, precisando que cualquier información obtenida debe ser usada para fines estrictamente académicos.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,

FIRMADO DIGITALMENTE

PANTALION HUACHANI MAYTA

DIRECTOR

AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DEL AGUA - CAÑETE FORTALEZA

PHM/Erika Z.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GARCIA YOVERA ABRAHAM JOSE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Trabajo remoto y rendimiento laboral de los trabajadores de una institución pública de Huaral, 2022", cuyo autor es ALVITRES VALENCIA ALICIA CONSUELO, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 08 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GARCIA YOVERA ABRAHAM JOSE DNI: 80270538 ORCID 0000-0002-5851-1239	Firmado digitalmente por: JGARCIAYOV el 23-08- 2022 16:58:54

Código documento Trilce: TRI - 0404098