



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión de Trabajo remoto y el desempeño laboral del personal
administrativo de la I.E. Jorge Chávez- Surco, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Rodas Huaman, Rocío del Pilar (ORCID: 0000-0001-5068-7849)

ASESOR:

Mg. Romaní Allende Freddy Gamaniel (ORCID: 0000-0002-1054-6715)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Este trabajo va dedicado a familia por estar siempre presente, acompañándome y apoyándome incondicionalmente para llegar a culminar esta meta.

A mis hijos Liana y William quienes fueron mi motor y motivo para seguir adelante.

Agradecimiento

Agradezco a todos los docentes que estuvieron guiándome académicamente con su experiencia y profesionalismo durante toda la maestría.

A todas las personas que hicieron posible el desarrollo de esta investigación.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÒRICO	4
III. METODOLOGÍA	16
3.1.Tipo y diseño de investigación	16
3.2.Variable y operacionalización	17
3.3.Población, muestra y muestreo	17
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5.Procedimientos	21
3.6.Métodos de análisis de datos	21
3.7.Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÒN	34
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	49

Índice de tablas

Tabla 1 Expertos que validaron el instrumento que mide la variable 1	19
Tabla 2 Expertos que validaron el instrumento que mide la variable 2	20
Tabla 3 Confiabilidad de la variable Trabajo Remoto	20
Tabla 4 Estadística de fiabilidad de la variable desempeño laboral	20
Tabla 5 Medidas de frecuencia de la variable Trabajo Remoto	23
Tabla 6 Medidas de frecuencia de la variable desempeño laboral	24
Tabla 7 Medidas de frecuencia de la dimensión compromiso institucional	25
Tabla 8 Medidas de frecuencia de la dimensión conocimiento del trabajo	26
Tabla 9 Medidas de frecuencia de la dimensión productividad	27
Tabla 10 Normalidad de la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral	28
Tabla 11 Tabla cruzada entre Gestión del trabajo remoto y Desempeño laboral	29
Tabla 12 Relación entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral	29
Tabla 13 Tabla cruzada entre Gestión del trabajo remoto y Compromiso institucional	30
Tabla 14 Relación entre gestión del trabajo remoto y compromiso institucional	30
Tabla 15 Tabla cruzada entre Gestión del trabajo remoto y Conocimiento del trabajo	31
Tabla 16 Relación entre gestión del trabajo remoto y conocimiento del trabajo	31
Tabla 17 Tabla cruzada entre Gestión del trabajo remoto y Productividad	32
Tabla 18 Relación entre la gestión del trabajo remoto y la productividad	32

Índice de figuras

Figura 1 Medidas de frecuencia de la variable trabajo remoto	23
Figura 2 Medidas de frecuencia de la variable Desempeño Laboral	24
Figura 3 Medidas de frecuencia de la dimensión compromiso institucional	25
Figura 4 Medidas de frecuencia de la dimensión conocimiento del trabajo	26
Figura 5 Medidas de frecuencia de la dimensión productividad	27

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo por objetivo determinar la relación que existe entre gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral del personal administrativo de la I.E Jorge Chávez, 2021 del distrito de Santiago de Surco. El enfoque del estudio fue cuantitativo, nivel relacional y diseño no experimental. La población estuvo conformada por 16 colaboradores. La técnica empleada fue la encuesta y se utilizó como instrumento de medición 2 cuestionarios, cada uno conformado por 3 dimensiones y 24 ítem. Dentro de los hallazgos se evidenció una significativa relación fuerte entre las variables de estudio ($Pearson = .713$ el cu, $p < 0.01$), igualmente en la relación de las variables trabajo remoto con las dimensiones de la variable y desempeño laboral con valores bajo (0.289) y alto (0.713). No obstante, no se acepta la relación entre la variable gestión del trabajo remoto y compromiso institucional (0.590). Además, el 81.3% de los colaboradores precisa existe un nivel bueno de la gestión del trabajo remoto y el 18.8% un nivel regular. Se evidenció que el 68.8% de colaboradores se encontraron un desempeño laboral bueno y solo el 31.3% regular. Por ende, se concluye que la instituciones debería de realizar sesiones de coaching.

Palabras Clave: Gestión del trabajo remoto, desempeño, compromiso institucional, productividad, conocimiento del trabajo.

Abstract

The objective of this research work was to determine the relationship between remote work management and the job performance of the administrative staff of the I.E Jorge Chávez, 2021 in the district of Santiago de Surco. The study approach was quantitative, relational level and non-experimental design. The population consisted of 16 collaborators. The technique used was the survey and 2 questionnaires were used as a measurement instrument, each one made up of 3 dimensions and 24 items. Within the findings, a significant strong relationship was evidenced between the study variables (Pearson = .713 cu, $p < 0.01$), also in the relationship of the remote work variables with the dimensions of the variable and work performance with low values (0.289) and high (0.713). However, the relationship between the remote work management variable and institutional commitment (0.590) is not accepted. In addition, 81.3% of the collaborators specify a good level of remote work management and 18.8% a regular level. It was evidenced that 68.8% of collaborators found a good job performance and only 31.3% regular. Therefore, it is concluded that the institutions should carry out coaching sessions

Keywords: remote work management, performance, institutional commitment, productivity, job knowledge

I. INTRODUCCIÓN

De un momento a otro el término trabajo remoto se ha convertido en un término usado en especial por la población económicamente activa, ello producto de la emergencia sanitaria que se produjo, para tal caso las empresas y los gobiernos tuvieron que ajustarse a las necesidades impuestas, como resultado las escuelas tuvieron que cerrarse al igual que las fronteras con la intención que el virus no se propague, no obstante, ello repercutió en todas las esferas sociales y económicas viendo afectado desempeño laboral.

En el contexto nacional, el diario Oficial El Peruano publicó la prórroga que el Poder Ejecutivo del Estado dispuso respecto a la prórroga de trabajo remoto hasta Diciembre” difundió con fecha del 25 de junio del 2021 afirmó que el Gobierno Peruano extendió la vigencia de la manera de trabajo remoto para las instituciones públicas y privado hasta el 31 de diciembre, a través del Decreto de Urgencia N° 055-2021, cuya finalidad es de no transmitir en contagio del COVID – 19 en los lugares de trabajo. En la actualidad se considera que más de 200,000 trabajadores permanecen trabajando de forma remota a nivel nacional.

Según la Autoridad del Servicio Civil (2020), especifica que el trabajo remoto es un modo de trabajo donde se presta servicio en sus hogares o lugar de aislamiento sin necesidad de asistir a las oficinas del empleador, sea una institución pública o privada. Esta modalidad de trabajo en este estado, está regularizado por Ley N.º 30036. Aunado a ello, se vino empleando esta modalidad de trabajo desde Mayo del 2020 a raíz de la pandemia que estamos atravesando COVID-19, el cual esta descrito en el artículo 16 del Decreto Supremo N.º 094-2020-PCM, de la Presidencia del Consejo de ministros (2020c).

Por otro lado, a nivel institucional la institución educativa mixta “Jorge Chávez – Surco es una institución estatal; que, en medio de la crisis sanitaria y el estado de emergencia, tuvo que acogerse a las medidas dictadas por el ejecutivo con respecto a la forma de trabajo remoto, A pesar de ello, al no contar el personal administrativo adecuado con las condiciones técnicas e informáticas en sus hogares, perjudicó el desempeño de sus funciones, en lo referido a la productividad.

La falta de capacitación y adaptación hacia una forma de trabajo virtual ha ocasionado que el desempeño laboral del personal no tenga una respuesta inmediata hacia los padres de familia y alumnado en general, asimismo los pocos recursos con los que cuenta el personal administrativo en sus hogares son limitados por lo tanto es importante e indispensable que cuenten con todas las herramientas tecnológicas, una reorganización institucional, considerando que la educación y las labores administrativas ayudan a determinar un mejor desarrollo de estas nuevas directrices de mejora de procesos en el ámbito del sector de educación lo cual tuvo como fin de mejorar la continuidad de su servicio y esto no afecto al estudiante.

En efecto, se ha planteado las siguientes preguntas de investigación: problema principal ¿Qué relación existe entre Gestión de trabajo remoto y el desempeño laboral del personal administrativo de la I.E. Jorge Chávez- Surco, 2021?; Mientras que el problema específico 1: ¿Qué relación existe entre Gestión de trabajo remoto y el compromiso de trabajo del personal administrativo de la I.E. Jorge Chávez - Surco, 2021?; problema específico 2 ¿Qué relación existe entre Gestión de trabajo remoto y el conocimiento de trabajo del personal administrativo de la I.E. Jorge Chávez- Surco, 2021?; problema específico 3 ¿Qué relación existe entre Gestión de trabajo remoto y la productividad del personal administrativo de la I.E. Jorge Chávez-Surco, 2021?

Por lo tanto, en cuanto a la justificación teórica, se denotó la existencia de vacíos en cuanto a estudios con ambas variables lo cual este estudio analizó y discutió sobre las principales teorías referentes a la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral del personal, con la finalidad de generar conocimiento teórico. Asimismo, en el aspecto práctico, se verifico que, los resultados obtenidos de dicha relación pueden servir para que se pueda tomar mejores decisiones acerca de gestiones sobre la gestión del trabajo remoto con el afán de mejorar y adaptar las condiciones laborales de igual forma se busca potencializar el uso de la tecnología. Mientras que, la justificación metodológica, se denotó que, el nivel y el tipo de estudio, sirven de referente a futuras investigaciones relacionadas al tema, además los instrumentos empleados, han sido validados, lo cual permitirá que se apliquen en otros contextos similares.

De esta manera, el objetivo general del estudio consistió en: Determinar la relación que existe entre gestión de trabajo remoto y el desempeño laboral del personal administrativo de la I.E. Jorge Chávez-Surco, 2021. Mientras el objetivos específicos 1 consisten en: Determinar la relación que existe entre gestión de trabajo remoto y el compromiso de trabajo del personal administrativo de la I.E. Jorge Chávez - Surco, 2021; objetivos específicos 2 Determinar la relación que existe entre gestión de trabajo remoto y el conocimiento de trabajo del personal administrativo de la I.E. Jorge Chávez- Surco, 2021 y objetivos específicos 3 Determinar la relación que existe entre gestión de trabajo remoto y la productividad del personal administrativo de la I.E. Jorge Chávez-Surco, 2021.

Por otra parte, se consideró la Hipótesis general del estudio: Existe relación entre gestión de trabajo remoto y el desempeño laboral del personal administrativo de la I.E. Jorge Chávez-Surco, 2021. Mientras que la hipótesis específicas 1 consiste en: Existe relación entre gestión de trabajo remoto y el compromiso de trabajo del personal administrativo de la I.E. Jorge Chávez - Surco, 2021; hipótesis específicas 2 Existe relación entre gestión de trabajo remoto y el conocimiento de trabajo del personal administrativo de la I.E. Jorge Chávez- Surco, 2021; y hipótesis específicas 3 Existe relación entre gestión de trabajo remoto y la productividad del personal administrativo de la I.E. Jorge Chávez-Surco, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Fernández (2021) desarrolló una investigación con el objetivo de determinar la influencia del trabajo remoto sobre el desempeño laboral administrativo de una empresa repartidora de insumos, para lo que se utilizó un enfoque cuantitativo de alcance correlacional y diseño no experimental, contando con una muestra de 40 colaboradores. Los resultados señalaron la existencia de una relación significativa ($p < .01$) y directa ($rho = 0.492$) entre variables, lo cual condujo a concluir que cuanto el desempeño laboral se vería influenciado positivamente por la adecuada gestión del trabajo remoto; es decir, cuanto mejor se gestione este último, mejores resultados se obtendrán en el desempeño de los implicados.

Chinchay (2020) llevó a cabo un estudio con la finalidad de reconocer la relación entre el trabajo remoto y la gestión administrativa en 31 docentes de una institución educativa ubicada en La Victoria, haciendo uso del esquema metodológico cuantitativo, descriptivo y correlacional, así como de la técnica de la encuesta y a modo de instrumento un cuestionario. Los hallazgos permitieron identificar que la correlación es positiva ($rho = 0.693$), lo que condujo a concluir que cuanto mejor se gestione el trabajo remoto, mejor será la gestión administrativa.

Cadillo (2020) buscó determinar la influencia de las habilidades directivas sobre el desempeño laboral en 83 trabajadores del fondo nacional de desarrollo pesquero de Lima, por medio de un nivel metodológico descriptivo correlacional y diseño no experimental con un enfoque cuantitativo, utilizando el cuestionario para la medición de cada variable. Se obtuvo que, la capacidad laboral se debe al 23.3% de las habilidades directivas, mientras que la variabilidad de la eficiencia de los trabajadores se debe al 18.4% de las habilidades directivas y la variabilidad del perfil de los trabajadores se debe al 16.2% de las habilidades directivas de los participantes.

Flores y Gonzalez (2020) se enfocaron en determinar la relación existente entre la Ley del Servicio Civil y el desempeño en la Dirección de Trabajo y Promoción del Empleo. Se trabajó con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y nivel correlacional. Teniendo como objeto de análisis a 60

participantes que respondieron a un cuestionario utilizado como instrumento de medición. Los hallazgos sostuvieron la existencia de una relación positiva y de grado fuerte ($r = 0.829$), lo que condujo a concluir que se debe de realizar medidas y acciones ya que estas son calificadas como deficientes e inadecuadas.

El estudio de Suarez (2020) tuvo el objetivo de determinar la relación de Implementación del Teletrabajo con Calidad de Servicio de la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo, mediante una metodología no experimental, de tipo básica y de enfoque cuantitativo, contando con una muestra de 40 participantes que dieron respuesta a un cuestionario utilizado como instrumento de investigación. Se halló la existencia de una relación positiva y significativa ($r = 0.661$; $p < .05$); es decir, la calidad del servicio brindado por la UGEL estará determinado por la gestión e implementación del trabajo remoto.

En los antecedentes internacionales se tiene a Castillo (2020), tuvo como objetivo determinar la incidencia de las competencias clave que benefician el desempeño laboral del trabajador en la industria metalmeccánica, se optó por utilizar el enfoque cuantitativo, diseño no experimental y corte transeccional en una muestra de 73 trabajadores de Nuevo León, así como la administración de cuestionarios para la recolección de datos. Los resultados sostuvieron que el entorno no favorece, de modo que las variables como capacidad en solución de problemas y el trabajo empleado en equipo, no se logró alcanzar los resultados de incidencia sobre el desempeño de los trabajadores.

La investigación de Echeverri y Espitia (2020) tuvo el propósito de describir las afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por el COVID-19 sobre la calidad de vida laboral por 50 operarios del sector petrolero en Colombia, se trabajó con un enfoque cuantitativo y alcance descriptivo, así como con la aplicación de cuestionarios considerados como instrumentos que posibilitaron la obtención de resultados que indicaron que la obligación del teletrabajo contaba con un promedio de $2.9=66\%$ ya que se evidenciaron dificultades provenientes del trabajo reorganizado, concluyendo que las medidas abordadas puedan ser ajustadas por la empresa.

Por su parte Arias (2019), en su investigación tiene como objetivo analizar las opciones de prácticas y herramientas de gestión de conocimiento en empresas

Colombianas con de trabajo remoto, el autor opto como metodología de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional, con muestra de 62 trabajadores y 21 empresas, obteniendo como resultado que el trabajo remoto influye en la innovación y aprendizaje, principalmente en intercambio de conocimientos por lo que se concluye que la comunicación directa entre el trabajo remoto resuena sobre la otra variable.

Metto et al. (2017) se interesó por analizar el desarrollo de recursos humanos con el desempeño de los trabajadores en la universidad Moi, en Kenia. Por ello, utilizó el enfoque cuantitativo, diseño no experimental y nivel correlacional, considerando la participación de una muestra conformada por 313 trabajadores sin grado académico. Los resultados determinaron una correlación positiva y directa, lo cual se concluye que existe relación entre el desempeño y la gestión del recurso humano.

Finalmente, Sarmiento (2017) desarrolló una investigación con la finalidad de relacionar la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal Área central de la Universidad Central. Para lo que se utilizó el diseño no experimental, tipo básica, alcance descriptivo correlacional y corte transversal, contando con la participación de una muestra conformada por 235 colaboradores. Como conclusión se debe afirmar que existe una conjugación a gran escala entre los aspectos mencionados.

Respecto a la gestión del trabajo remoto, para Servir (2020) es la prestación de servicios sujeto a subordinación, con presencia física de los servidores en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita; por tal, se mide a través de ciertos criterios como el espacio físico, tecnología de la información y comunicación y la modificación de la organización.

Por otro lado, Oszlak (2020) el termino tiene origen de la terminología *telecommuting* siendo acuñado por Nilles el cual es identificado como padre del trabajo remoto; en términos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (2020), se considera que el trabajo remoto es el rendimiento de servicios sujeto a subordinación, con presencia física de los servidores en su domicilio o sitio donde

realice el aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que permita cumplir sus funciones laborales fuera del lugar de trabajo.

Así mismo, se conoce como trabajo remoto cuando el colaborador realiza sus actividades laborales fuera de su oficina, generalmente en su domicilio (Worklife HUB, 2020); sin embargo, para la Escuela Nacional de Administración Pública (2021), los términos trabajo remoto y teletrabajo, son diferentes entre sí, el primero refiere al desempeño del colaborador en su domicilio haciendo uso de diferentes herramientas para llevar a cabo sus actividades; en cuanto al teletrabajo está enfocada en el trabajador no presencial el cual usa herramienta solamente tecnológicas para realizar sus labores y a su vez siendo monitoreado por su supervisor.

Pese a lo antes descrito, el empleador tiene el deber de respetar los horarios de la jornada laboral; de lo contrario el mismo deberá compensar su sobretiempo con tiempo libre proporcional o pago de la sobretasa (Espinoza, 2021); ante ello SERVIR (2020) detalló una propuesta para una adecuada administración del trabajo remoto, la cual está dividido en dos fases; planificación, la cual consiste en la identificación de grupos laborales (identificar las labores que son realizables en la modalidad remota, establecer que personal estarán bajo dicha modalidad y por ultimo definir actividades individuales) y establecer una metodología la cual permita que sea más factible el trabajo remoto (establecer un cronograma, definición de mecanismos y herramientas tecnológicas); la segunda fase esta denominada como realización, en esta etapa es donde se informa a los colaboradores la tareas y el modo en cómo se realizará el seguimiento de estas, para ello consta de dos pasos, reuniones de trabajo (reuniones virtuales para la explicación de un proyecto) y la realización de un seguimiento.

Según Wang et al. (2020), las características de trabajo remoto es la utilización del TIC, la ejecución de actividades fuera de la organización y modificación organizacional para que las actividades se implementen, para el de trabajo remoto se desarrollan 12 características; cultura organizacional, objetivo, contrato voluntario individual, horarios flexible; ajenidad, distancia y TIC, lugar de trabajo indeterminado o determinado, conectividad, accidente y riesgo, obligaciones y derechos, vida privada, risibilidad, herramientas de trabajo

adecuadas y facilitadas por la organización. El trabajo remoto tiene su principio en el teletrabajo. Esta modalidad de trabajo permite continuar laborales fuera de la oficina del empleador.

De igual manera, el trabajo remoto está conformada por tres factores imprescindibles: se formula entre el colaborador de modalidad remota y el empleador; las actividades laborales realizadas por el colaborador deben llevarse a cabo en un ambiente diferente al de la oficina y las TIC son los instrumentos primordiales para que esta modalidad sea eficiente (Culqui y Gonzáles, 2016).

Almonacid (2020), comenta que en el año 2020 se produjo una pandemia de salud a nivel mundial derivado de un virus denominado COVID-19, esta pandemia obligó a realizar confinamiento domiciliario para evitar de expandir el virus, es ahí donde se decreta el trabajo remoto sea en una administración público o privado. En tal sentido, el trabajo remoto se convirtió en un modo de trabajo provisional y alternativo, el cual al trabajador realiza sus actividades laborales desde su hogar haciendo uso de las Tecnologías de la Información.

Por otro lado, el de trabajo remoto tiene algunas características principales; los cuales son el espacio físico lugar donde se ejecutará la actividad fuera de la organización o empresa, la utilización de las herramientas tecnológicas y la reorganización en la organización. En ese orden de ideas, Álvarez (2020) indico que el espacio físico o ambiente de trabajo laboral, requiere un lugar específico en donde se ajuste las necesidades laborales, todo ello dependiendo de los equipos, como celulares, laptops, celular, entre otros de modo que deben cumplir sus actividades con la seguridad físicas y laboral. Así mismo habilitar un espacio laboral en donde vivan como familia en el trabajo. De tal forma, Culqui y Gonzáles (2016) describe al elemento geográfico como un aspecto no netamente del trabajo remoto; puesto que, a diferencia del teletrabajo que se puede dar en cualquier parte del mundo, el trabajo remoto solo se puede dar en el domicilio del colaborador.

Asimismo, las herramientas tecnológicas se utilizan en la transferencia de información y tratamiento; es decir, se hace referencia al internet, informática y las telecomunicaciones; por ello, conforme a su evolución ha llevado constantes cambios a nivel global, es por ello que es de suma importancia conectarse a internet que permite la concesión confiable y rápida con una red privada, el (VPN) para

acceder a los recursos digitales o no disponibles en la organización, uso de computadoras, tablet para resguardar las actividades asignadas, herramientas de comunicación como correos electrónicos, video conferencias, aplicaciones de documentos que mejore la productividad laboral como ejemplo, Google Docs. y elementos para reducir ataques cibernéticos (Cook, 2019).

Por ello, el empleo de las herramientas tecnológicas, si bien es primordial no es necesariamente la única herramienta usada en esta modalidad, como lo es en el teletrabajo, pues a diferencia de esta, en el trabajo remoto se pueden utilizar herramienta no necesariamente tecnológicos para la realización de sus actividades (Culqui y Gonzáles, 2016).

Según Nakrošienė et al. (2019) definió que la reorganización de las organizaciones o instituciones es el cambio de una jornada laboral de lo presencial al trabajo remoto, este modo de trabajo en las organizaciones no es medibles es decir que es necesario otro tipo de control de procesos. Es relevante que los jefes inmediatos generen confianza a los integrantes del equipo para las actividades de manera conjunta, promoviendo el uso de sus habilidades, flexibilidad y competencias; el trabajo remoto es una nueva modalidad de trabajo que difiere de la tradicional, sobre todo en términos de tiempo y espacio. En este sentido, se origina una nueva organización enfocada en el tiempo, que permite a los trabajadores gestionar su tiempo de la forma más beneficiosa para su productividad (Culqui y Gonzáles, 2016).

En esa misma línea de ideas, la Universidad de Ingeniería y Tecnología (2021), brinda cuatro principios considerados primordiales enfocados en el papel de los líderes, como lo son, proporcionar lineamientos de manera clara para la implementación del trabajo bajo la modalidad remota; lograr la armonía grupal, ello proporcionando y explicando las actividades que cada miembro del equipo debe ejecutar; dar supervisión a las actividades realizada, ya sea individual o grupalmente, a través de la constante comunicación; incitar al grupo de trabajo de trabajo recurriendo a la transmisión de información pertinente, así como también al reconocimiento del esfuerzo empleado.

Frente a ello, existen diversos beneficios al integrar dicha modalidad en las organizaciones, como por ejemplo; beneficios económicos, pues disminuye costos,

aumenta la productividad, permite la flexibilidad para con los colaboradores, reduce el estrés, además de que permite que personas con necesidades especiales puedan integrarse; beneficios legales, ya que disminuye el índice de ausentismo, menos rotación de personal, hay una mayor satisfacción y compromiso de los colaboradores; beneficios sociales, mejora la calidad de vida, alta flexibilidad de que los padres compartan más tiempo con sus hijos; efectos tecnológicos, pues disminuye la contaminación, hay menos tráfico, más acceso a herramientas tecnológicas (Buitrago, 2020).

Por otro lado, para tratar teóricamente el desempeño laboral, es necesario definir la formación, misma que es entendida por Haryono et al. (2020) como aquella actividad dirigida a mejorar el desenvolvimiento laboral; es decir, la formación involucra actividades que son orientadas hacia la mejora del rendimiento en el desarrollo de las funciones que se le asignen a cada colaborador miembro de una organización.

Aunado a ello, Díaz y Chávarry (2022) sostienen que la percepción del desempeño laboral se vincula a factores inherentes al trabajador, tales como la inteligencia emocional y el liderazgo, mismos que deben ser desarrollados adecuadamente para conseguir mejorar en el ambiente de trabajo. En ese sentido, se hace necesario que cada miembro colaborador de la institución cuente con características alineadas a altos índices de satisfacción para con el desarrollo de sus funciones, de su motivación y compromiso, con la finalidad de conseguir mejoras en la productividad (Pa'wan & Omar, 2018).

Para Chiavenato (2019) el desempeño laboral es el rendimiento o comportamiento del empleado frente a sus tareas y actividades con logros de sus objetivos establecidos de la organización o institución, cumpliendo los aspectos operativos como la calidad, confiabilidad, rapidez, costos y flexibilidad.

Por otro lado, el desempeño laboral expreso como la ejecución de labores y ocupaciones asignadas al puesto de trabajo, de modo que, las organizaciones sean privadas o públicas, deben desarrollar la adecuada forma de sus activos humanos para así lograr el éxito siendo competitivos y organizativo siendo el pilar del desempeño eficiente y eficaz (Davidescu et al., 2020).

Otra definición del rendimiento laboral es que se trata de la demostración y evaluación del comportamiento y los conocimientos de cada empleado durante el transcurso de su trabajo para alcanzar los objetivos de la empresa. También se mide a través de evaluaciones que comparan el rendimiento con los requisitos de cada puesto de trabajo y buscan la mejora sobre esa base (Bohlander et al., 2017).

Siguiendo la misma definición, Robbins y Coulter (2014) entienden el rendimiento en el trabajo como el proceso por el que una unidad o un individuo determina el rendimiento de sus actividades y la consecución de sus objetivos profesionales. Como se desprende de lo anterior, el concepto de rendimiento laboral se centra en la productividad desarrollada por cada trabajador y mide el grado de consecución de los objetivos.

Por ello, el desempeño refiere a la ejecución de una persona en el desempeño de las funciones asociadas a su profesión, cargo u ocupación. En ese sentido, el desempeño docente refiere al proceso evaluativo de un profesor en la realización de tareas relacionadas a su profesión o cargo (Calcina, 2014).

De tal forma, la eficacia es el logro de los objetivos; el cual, la eficacia mide el logro de los resultados, por otro lado, el desempeño laboral es la cultura organizacional, sin embargo, es necesario precisar como el compromiso institucional que influye en las capacidades a través de la capacitación, competencias, la productividad que implica la responsabilidad y la motivación para así poder alcanzar la eficiencia y eficacia (Griffin et al., 2017)

Teniendo en cuenta a Oliveira y Honorio (2020) afirman que en la actualidad el desempeño laboral de los trabajadores es la peculiaridad fundamental para las organizaciones de sector público y privadas, por tanto, es necesario reconocer la eficiencia, la calidad y ejecutar programas de capacitaciones que son indispensables para mejorar. De forma independiente el desempeño laboral tiene un propósito de evaluación en donde requieren las organización e instituciones en donde necesiten de calificaciones precisas de modo que se del mismo resultado tengan mejoras ahorrando esfuerzo y tiempo.

Además, Genoud y Broveglio (2020) precisan que el compromiso de trabajo está vinculado al comportamiento de las organizaciones por parte de los empleados a un tiempo real a través de sus ideales, actitudes y valores hacia las funciones

que realizan en misiones organizacionales y valores teniendo presente las normas institucionales, éticas, personales y su vínculo con los resultados del trabajo. De la misma manera, Pedraza Melo (2020) indico que el desempeño de los trabajadores constantemente es afectado por el ambiente organizacional por ello se surge que los gerentes o directivos planteen fortaleza y propicien emociones positivas del personal con el fin de incentivar la motivación, identidad y productividad con la organización o institución públicas o privadas. Por otro lado, García-Juan et al. (2018), indico que el acoplamiento organizacional es el conjunto de condiciones, practicas, políticas y estructuras que aceden transferencia de autoridad y poder, desde los inferiores hasta los superiores, incrementado el acceso a la información pública y los recursos públicos. Todo ello se refiere a una nueva orientación en el sector público que analiza y busca reforzar la calidad de vida de los habitantes por medio de mejores servicios.

Según Hellriegel et al. (2019) indican que el conocimiento de trabajo es la competencia de los empleados y la coherencia con la capacitación para incrementar la productividad, de modo que las competencias laborales están en coherencia con los valores, actitudes, conocimientos y habilidades que determine el desempeño del trabajador adecuadamente con las funciones asignadas. Por consiguiente, Núñez (2020) estipula que la capacitación de los trabajadores se relaciona a acciones que tienen un fin de fortalecimiento o desarrollo de las competencias que mejoran el desempeño laboral y las capacidades, es decir, la formación del trabajador es fundamental en el rendimiento laboral de ventajas competitivas, como también factores que cooperan en el empoderamiento, en ese modo, las TIC es una herramienta de suma importancia en las empresas para mejorar el desempeño laboral y por lo tanto el rendimiento laboral.

Según Drumea (2020) comentó que la productividad laboral se relaciona con el desempeño del individuo en el centro labor y los recursos que se utilizo es para lograr una mayor productividad, de modo que influyen lo siguientes factores la motivación y la responsabilidad, por otro lado, la flexibilidad en el horario de trabajo remoto afecta significativamente a la productividad laboral; considerando que la motivación laboral es el impulso o la fuerza interior que hace realizar al trabajador

una actividad orientado a su comportamiento en situaciones específicas con la finalidad de alcanzar sus objetivos individuales que conlleva al éxito.

Rodríguez-Sánchez (2020) detallaron que se recomienda que la motivación a los trabajadores se involucre factores ambientales y personales, así mismo señalo que la motivación es de gran trascendencia en la administración pública, por otro lado, la responsabilidad del trabajador consiste en rendir resultados en el trabajo asignado, mientras que el estrés es un contexto que puede afectar la productividad laboral.

Respecto a la evaluación del desempeño laboral refiere a la revisión y evaluación individual o en grupo de los progresos realizados, de modo que puedan establecerse planes de mejora, objetivos y metas (Guartán et al., 2019). Frente a ello, Villar (2018) indica que hay tres modalidades para dicha evaluación Uno de ellos es el indicador clave de rendimiento (KPI), conocido como indicador de ratio, que básicamente mide las actividades y sus costos asociados, permite realizar comparaciones históricas y se considera una forma sencilla y rápida de diagnosticar a un colaborador.

Por otro lado, Matabanchoy et al. (2018) afirma que hay varias técnicas que permiten evaluar dicha variable Por ejemplo, el método de observación directa, en el que se observa, registra y analiza cuidadosamente a la persona a evaluar; el método de la escala gráfica, que permite evaluar a los empleados en tres escalas diferentes-continua, semicontinua y discontinua en función de parámetros predefinidos que miden habilidades, actitudes, competencias y características dentro de la organización; el método de elección forzada, ya descrito; el método de la lista de control, etc.

Sin embargo, uno de los modelos de medición pilares entrono al desempeño laboral es el desarrollado por Campbell et al. (1993, como se citó en Bautista et al., 2020) dichos autores han desarrollado una taxonomía de ocho elementos de rendimiento laboral a partir de los cuales se puede describir la estructura básica de todo el rendimiento laboral. Estos elementos incluyen las áreas de tareas específicas: la capacidad de un individuo para realizar tareas específicas; habilidades no específicas: habilidades que no son específicas del trabajo pero que son relevantes para las tareas esperadas por el empleador; comunicación oral y

escrita: incluyendo la capacidad de un empleado para escribir y hablar a audiencias de todos los tamaños; y mantener la disciplina personal: incluyendo la evitación de comportamientos negativos en el lugar de trabajo; promover el rendimiento del equipo: el nivel de apoyo en el mantenimiento de la disciplina personal y el nivel de cooperación, incluyendo la evitación de comportamientos negativos en el lugar de trabajo; y promover el rendimiento del equipo. Facilitación de equipos: el grado de apoyo y cooperación que un individuo proporciona a sus colegas para mantener los objetivos del grupo de trabajo; supervisión: el grado en que un individuo influye en sus subordinados a través de las interacciones cara a cara; y gestión: las actividades diseñadas para integrar, resolver problemas y organizar recursos.

Por otro lado, se tiene la teoría de la motivación postulada por Herzberg, en la que se sustenta la existencia de dos factores de suma relevancia para el desarrollo favorable de la organización o institución (Mehrad, 2020). Esta teoría se enfoca en explicar la satisfacción de los trabajadores con su centro de labores (Chiat & Panatik, 2019).

En este postulado teórico se concibe la motivación como la fuerza de voluntad para poner de su parte en el desarrollo de las diferentes funciones que se le asigna, a fin de que se puede conseguir los objetivos organizacionales planeados previamente, lo cual repercute favorablemente sobre el sentido de permanencia que los involucrados puedan adoptar (Lee & Lee, 2022). Descrito desde la perspectiva de Warriar y Prasad (2018), la teoría de Herzberg se encuentra relacionada con la consideración de las características intrínsecas del trabajo desarrollado por los trabajadores de una empresa o institución, así como los factores ambientales que rodean al trabajo.

La teoría de Herzberg se inició con un análisis profundo de la satisfacción e insatisfacción en una muestra de 200 trabajadores de Pittsburgh, a quienes se les solicitó que comentaran sobre determinadas experiencias en el centro de trabajo, así como su percepción sobre las funciones desarrolladas en el mismo (Sobaih & Hasanein, 2020). En esa línea, lo que se encontró en este estudio inicial fue que los principales factores o elementos que orientan el bienestar y la motivación se encuentra íntimamente relacionado a aspectos de índole intrínseco, como el logro y el crecimiento personal, mientras que los que orientan la insatisfacción con el

trabajo se vinculan a las condiciones de trabajo que caracterizan a la organización, así como la calidad del supervisor de cada área de trabajo (Mitsakis & Galanakis, 2022).

Descrito de otra forma, el primer lugar se tiene los factores de higiene, los cuales no incrementan la motivación, sino que conllevan a una insatisfacción en los involucrados en caso no se encuentren preestablecidos en la institución u organización; se pueden encontrar aspectos como la política de la empresa, la supervisión, el salario, la relación con los compañeros, el estatus y la seguridad (Bundtzen, 2020).

En tanto, el segundo factor alude a los factores motivadores, los cuales son de naturaleza intrínseca y dan lugar a una mayor motivación, siempre y cuando, son ejercidos o practicados por la organización. Entre estos se encuentra el reconocimiento, el logro, autorrealización y responsabilidad (Bundtzen, 2020), por lo que se caracterizan por ser complejos y subjetivos, además de ser difícilmente medibles; aunque en la medida en que los de higiene y, paralelamente, se descuida los motivadores, los colaboradores podrían orientarse hacia la búsqueda de más higiene (Acqah et al., 2021).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación según Ñaupas et al. (2018) indica que su finalidad es de alcance básica, el cual pretende generar conocimientos nuevos, determinando la realidad de la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en el personal administrativo, nivel descriptivo y correlacional consintiendo en la determinación de características en origen de una teoría establecida e identificando la relación entre ambas variables, distrito de Santiago Surco Lima 2021. Según Hernández y Mendoza (2018), menciona los estudios de tipo básico origina conocimientos y teorías, en cuanto el enlace descriptivo establece características basado en teorías establecidas y correlacional mide las variables estableciendo dimensiones para una determina población o muestra.

Por su enfoque es cuantitativo de manera que se privilegia la colectividad sobre la profundidad, poniendo aprueba la hipótesis entre las variables. Mediante este enfoque constantemente se valúa magnitudes o dimensiones y comparar teorías e hipótesis. Hernández y Mendoza (2018), menciona que los estudios cuantitativos comparan los datos recogidos en campo para presentarlo estadísticamente se podrá hacer la comparación de hipótesis planteada.

El diseño de la investigación gestión del trabajo remoto y desempeño laboral del personal administrativo en la IE. Jorge Chavez-Surco,2021. fue no-experimental, porque no existe manipulación de variable alguna, es decir, en las investigaciones no se hace modificaciones de la variable independiente para así analizar las consecuencias en otra variable, por otro lado, es de corte transversal de modo que se aplica una vez con la finalidad de recoger los datos, es decir, en un tiempo determinado, es descriptivo porque tiene como objetivo describir las características.

3.2. Variable y operacionalización

Para la presente investigación se ha considera 2 variables: Gestión de trabajo remoto y desempeño laboral.

A continuación, detallamos la definición de cada variable:

La primera variable Gestión de trabajo remoto: Servir (2020) Se define como una modalidad de trabajo, el cual lugar de trabajo es su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario. Es decir, el empleado ejecutara sus funciones sin la necesidad de estar físicamente en la empresa o entidad.; esta variable cuenta con 3 dimensiones las cuales son: Espacio Físico, Tecnología de la Información y Comunicación, Modificación de la organización

La segunda variable Desempeño Laboral: Según (Rocca), Define el desempeño laboral en evaluar el trabajo que realiza el personal de una entidad u organización, esto permite revisar el grado de cumplimiento de la metas y objetivos de la entidad, y con los resultados poder tomar medidas correctivas o preventivas para el bienestar de la entidad u organización; esta variable cuenta con 3 dimensiones: compromiso institucional; conocimiento del trabajo y productividad. (ver anexo 1.)

3.3. Población, muestra y muestreo

La población para la presente investigación fue conformada por todos los trabajadores administrativos de la Institución Educativa Jorge Chávez del distrito de Santiago de Surco, siendo un total de dieciséis (16) trabajadores administrativos que lo conforman.

De acuerdo con Cabezas et al. (2018) comenta que la población es todo elemento en general de un estudio que puede ser tomado como aparato esencial de aplicación las cuales buscan analizar el contexto En efecto, la muestra es la pequeña parte que representa a la población y cuyos resultados que de ella se obtengan, servirán para que se generalicen al total (Supo, 2014).En ese sentido, la muestra a considerar fue de tipo censal, por lo que todo el personal administrativo

fue considerado en la investigación, ello comprende el muestreo no probabilístico utilizado por el juicio subjetivo del investigador más que por el azar.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica empleada fue encuestas, el cual es una técnica bastante utilizada para la recolección de información en las investigaciones de tipo cuantitativo (Beltrán, 2010), en este caso se recolectó toda la información de la población del personal administrativo de la I.E. Jorge Chávez- Surco.

Instrumento variable 1: Gestión Trabajo remoto

Nombre: Escala de medición de la variable Gestión de trabajo remoto

Autor: Rojas Lázaro, Carlos Javier

Año: 2021

Dimensiones – ítems: divididos en tres dimensiones (espacio físico, tecnología de la información y comunicación, modificación de la organización). Está compuesto por 24 ítems.

Niveles: Escala Likert

- Bajo: 24-56
- Medio: 59-88
- Alto: 88-120

Instrumento variable 2: Desempeño laboral

Nombre: Escala de medición de la variable Desempeño laboral

Autor: Rojas Lázaro, Carlos Javier

Año: 2021

Dimensiones – ítems: divididos en tres dimensiones (compromiso institucional, conocimiento del trabajo, y productividad). Está compuesto por 24 ítems.

Niveles: Escala Likert

- Bajo: 24-56
- Medio: 59-88
- Alto: 88-120

Validez Interna

Para Sampieri et al. (2017), la validez interna es el nivel de fiabilidad la cual se tiene en los resultados sustraídos del experimento, interpretándose de forma adecuada; en el presente acto investigativo el instrumento usado se basó en el marco teórico, para luego crear las dimensiones e indicadores e ítem para lograr el objetivo de la investigación.

Opinión de expertos

Los instrumentos de la pesquisa fueron validados a través de la opinión de expertos en el tema, ello a fin de valorar la creación y contenido del este mismo; de igual manera los describe Sampieri et al. (2017), infiere que es la medida en que un instrumento de medición mide realmente la variable de interés, según la opinión de los expertos en la materia.

Tabla 1

Expertos que validaron el instrumento que mide la variable 1.

Expertos	Nombres y Apellidos	Suficiencia del instrumento	Aplicabilidad del instrumento
Juez 1	Freddy Gamaniel Romani Allente	Hay suficiencia	Aplicable
Juez 2	Eduardo Martinez Ponce	Hay suficiencia	Aplicable
Juez 3	Germán Vicente Garay flores	Hay suficiencia	Aplicable

Nota. Información desde el certificado de validez

Tabla 2

Expertos que validaron el instrumento que mide la variable 2.

Expertos	Nombres y Apellidos	Suficiencia del instrumento	Aplicabilidad del instrumento
Juez 1	Freddy Gamaniel Romani Allente	Hay suficiencia	Aplicable
Juez 2	Eduardo Martinez Ponce	Hay suficiencia	Aplicable
Juez 3	Germán Vicente Garay flores	Hay suficiencia	Aplicable

Nota. Información desde el certificado de validez

Confiabilidad

De acuerdo con Frías (2021) los valores entre el 0.7 y 0.9 indican una buena consistencia interna, ello indica el grado en que los ítems del instrumento de medición se correlacionan entre sí.

Tabla 3

Confiabilidad de la variable Trabajo Remoto

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.896	24

Interpretación:

En la tabla 3 se observa como resultado luego de haber pasado la prueba de fiabilidad a 24 preguntas obteniendo como resultado un coeficiente de 0.896 obtenido a través de Alfa de Cronbach, dicho coeficiente indica que el instrumento tiene un 89.6% de confiabilidad y de acuerdo con el baremo de confiabilidad, puedo afirmar que el instrumento tiene una alta probabilidad, por lo tanto, se puede aplicar para la medición de la variable en estudio Gestión de trabajo remoto.

Tabla 4

Estadística de fiabilidad de la variable desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.915	24

Interpretación

En la tabla 4 se observa como resultado luego de haber pasado la prueba de fiabilidad a 24 preguntas obteniendo como resultado un coeficiente de 0.915

obtenido a través de Alfa de Cronbach, dicho coeficiente indica que el instrumento tiene un 91.5% de confiabilidad y de acuerdo con el baremo de confiabilidad, puedo afirmar que el instrumento tiene una alta probabilidad, por lo tanto, se puede aplicar para la medición de la variable en estudio Desempeño Laboral.

El instrumento de recolección de datos, ha sido creado por el Mg. Carlos Javier Rojas Lázaro, cual consta de un total de 2 cuestionarios, un cuestionario para cada variable. Para la variable Gestión de trabajo remoto la cual está constituido por 3 dimensiones (Espacio físico, Tecnología de la Información y Comunicación, Modificación de la organización) con sus respectivos indicadores, el cual tiene un total de 24 preguntas que permitirá medir la variable independiente Gestión de trabajo remoto. (ver Anexo 3)

De la misma forma para la variable dependiente Desempeño Laboral está desarrollado por 3 dimensiones con sus respectivos indicadores con un total de 24 preguntas, (ver Anexo 4).

Estos 2 cuestionarios serán desarrollados por el personal administrativo de la I.E. Jorge Chávez- Surco.

3.5. Procedimientos

Para la recolección de datos, en primer lugar, se procedió a la creación de ambos instrumentos y su respectiva validación; luego se solicitó el consentimiento informado de los participantes del estudio, lo cual, nos facilitó la aplicación de los instrumentos correspondientes. Se uso como recurso, el cuestionario para el recojo de los datos quienes los pacientes respondieron amablemente.

3.6. Métodos de análisis de datos

Para el registro de las respuestas conferidas por la muestra de la investigación se aplicó la herramienta software SPSS, este programa es para uso de las investigaciones cuantitativas, el cual permite tratar y organizar información en formatos digitales, dentro del proceso se integró la variable, lo que guarda relación con el problema y objetivos ya antes planteados. En ella por la cantidad

de la muestra se usó el shapiro wilks y así se encontró que el valor de la significancia comprendía una distribución no paramétrica lo cual invito a aplicar el coeficiente de correlación de Pearson.

3.7. Aspectos éticos

La ética en un proceso investigativo que cobra mayor énfasis en el momento de la recopilación de datos, según Nuremberg (1947) citado por Delclós (Declos, 2021) los principios de la ética investigativa son: (i) La participación voluntaria; todo individuo que integra la muestra, tiene el derecho de retirarse de la investigación en el momento que lo crea conveniente; (ii) Confidencialidad, refiere a las respuestas dadas por los participantes, estos deben ser utilizadas exclusivamente solo para el desarrollo de la investigación, no deben ser publicados por motivos comerciales y (iii) De igual manera la presente investigación se rigió por la Normas APA7, citando de manera correcta a los autores de las referencias tomadas.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

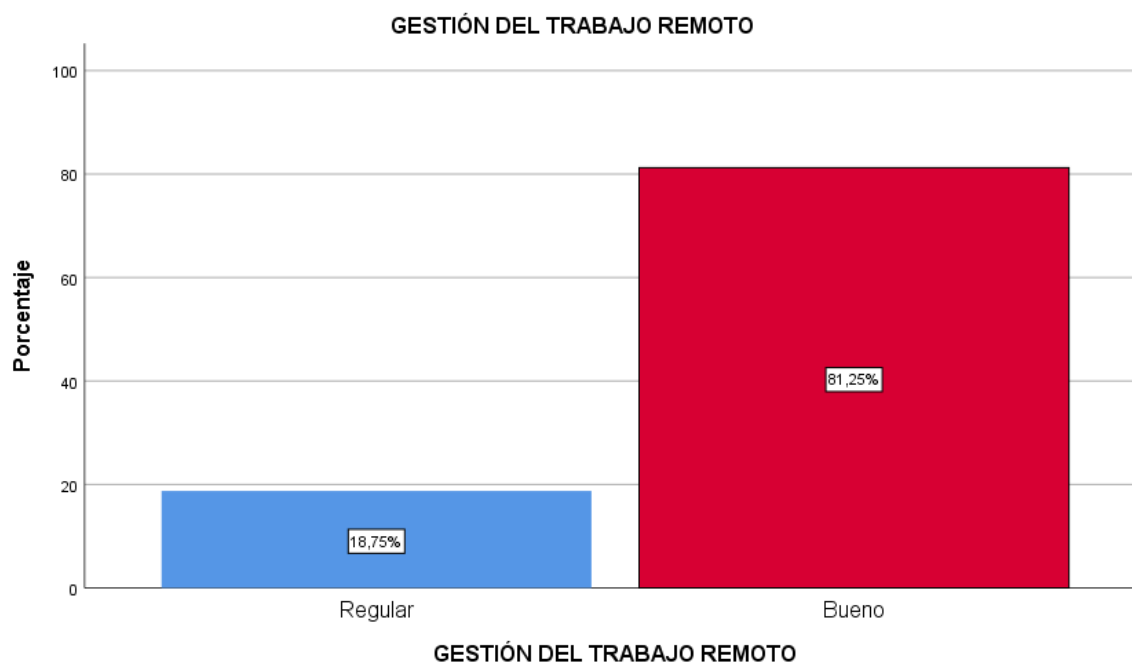
Tabla 5

Medidas de frecuencia de la variable Trabajo Remoto

Nivel de Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
Regular	3	18,8
Bueno	13	81,3
Total	16	100,0

Figura 1

Medidas de frecuencia de la variable trabajo remoto



Acorde a la tabla 5 y fig. 1, el 81.3% de los colaboradores indicaron que perciben el trabajo remoto en un nivel bueno, por otro lado, solo el 18.8% señalo que el nivel es regular ello en la institución educativa Jorge Chávez – Surco, 2021. Por lo tanto, se infiere que el nivel de trabajo remoto es bueno, de acuerdo a la percepción de los trabajadores administrativos.

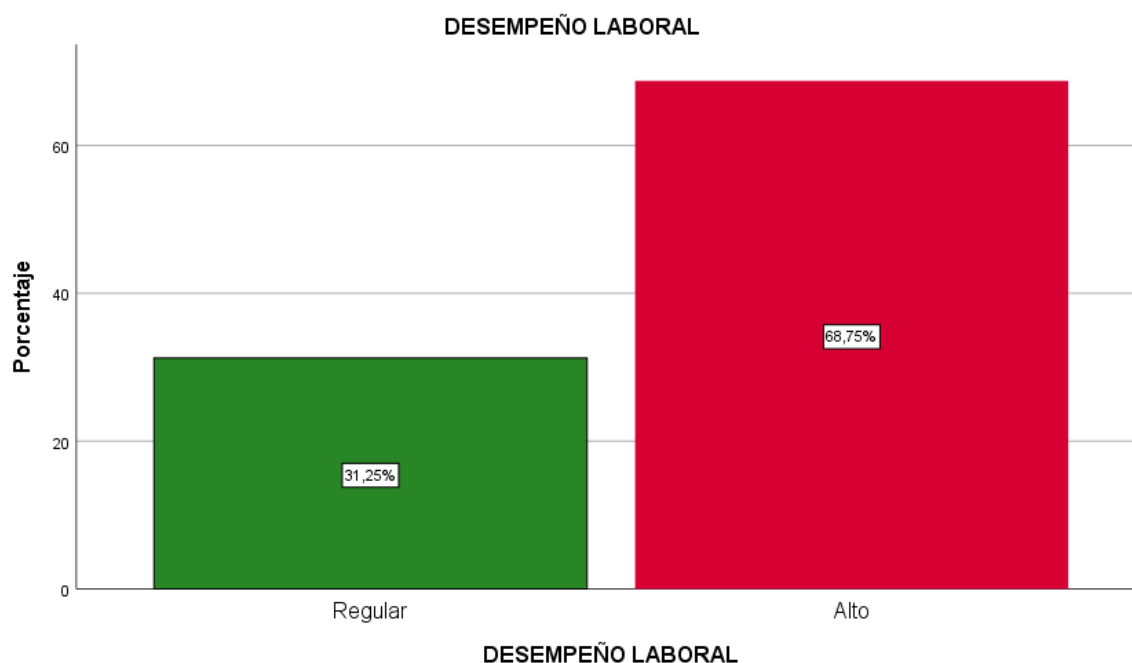
Tabla 6

Medidas de frecuencia de la variable desempeño laboral

Nivel de Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
Regular	5	31,3
Alto	11	68,8
Total	16	100,0

Figura 2

Medidas de frecuencia de la variable Desempeño Laboral



De acuerdo a lo expuesto por la tabla 6 y fig. 2, 11 de los 16 trabajadores encuestados es decir el 68.8% de los colaboradores indicaron que el desempeño laboral percibido en la institución educativa en mención es alta, contrario a lo señalado por el 31.3%, quienes perciben que es regular. Ante ello se infiere que el nivel de desempeño laboral en la institución educativa Jorge Chávez – Surco, 2021, es alto.

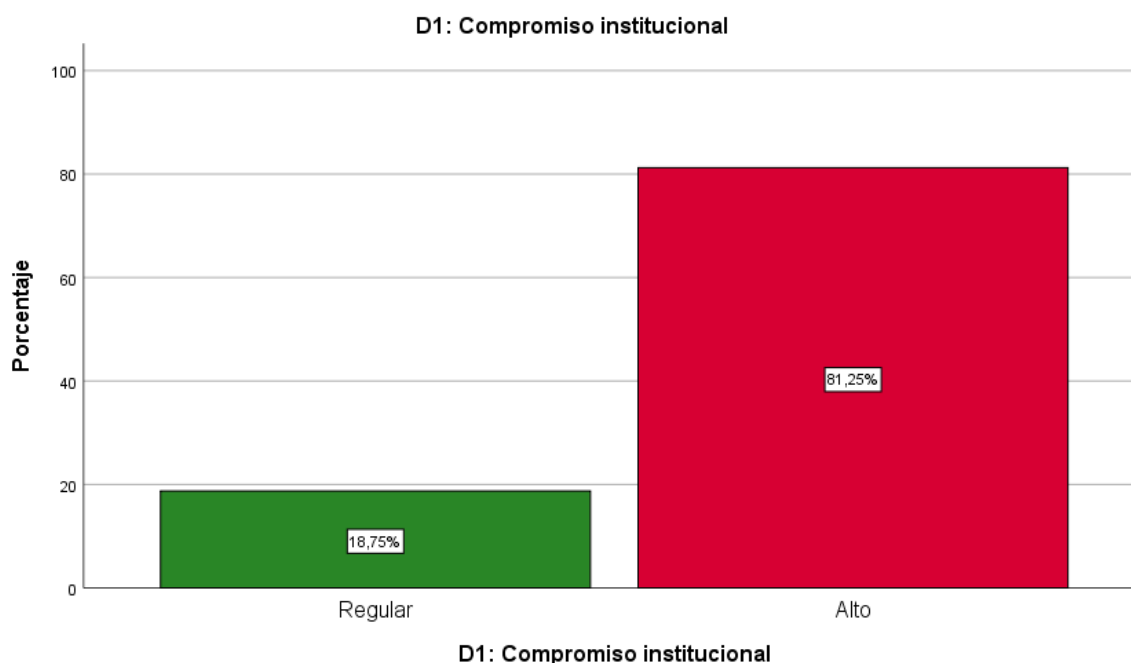
Tabla 7

Medidas de frecuencia de la dimensión compromiso institucional

Nivel de Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
Regular	3	18,8
Alto	13	81,3
Total	16	100,0

Figura 3

Medidas de frecuencia de la dimensión compromiso institucional



Respecto a lo representado por la tabla 7 y fig. 3, el 81.3% (13) del total de los trabajadores quienes realizaron la encuesta perciben que el nivel de compromiso institucional es alto, lo que contradice a lo estipulado por el 18.75% quienes señalaron que el nivel es regular. Por lo que se deduce que el nivel de compromiso institucional en la I.E. Jorge Chávez – Surco, 2021, es alto.

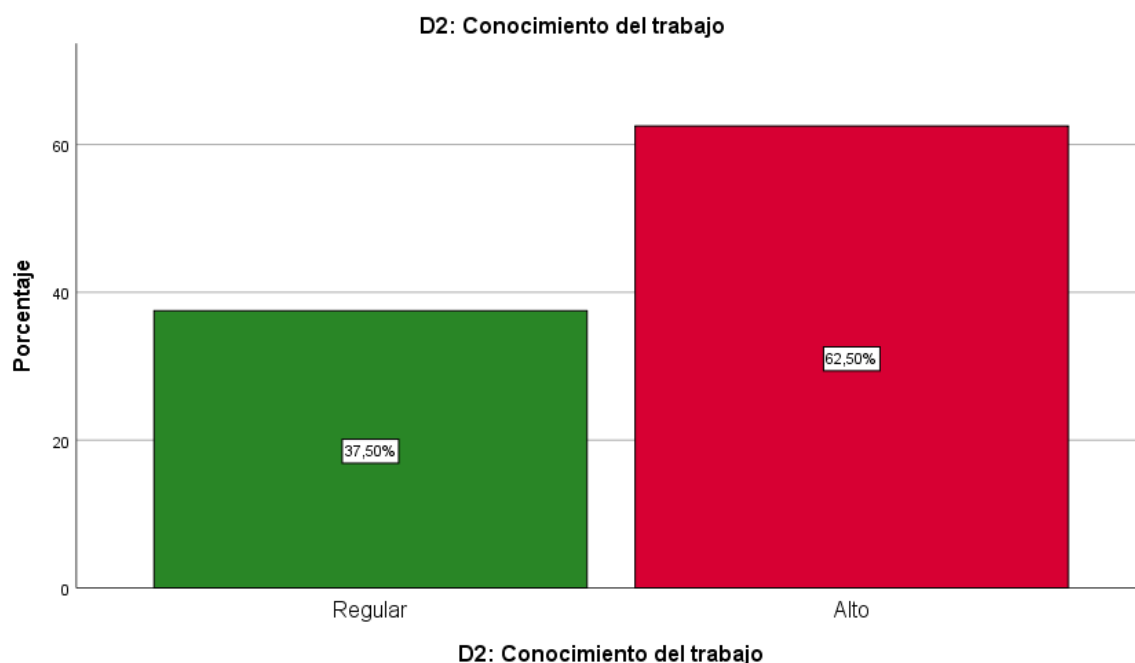
Tabla 8

Medidas de frecuencia de la dimensión conocimiento del trabajo

Nivel de Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
Regular	6	37,5
Alto	10	62,5
Total	16	100,0

Figura 4

Medidas de frecuencia de la dimensión conocimiento del trabajo



En relación a la tabla 8 y fig. 4, el 62.5% de los trabajadores pertenecientes al área administrativa señalan que el nivel de su conocimiento del trabajo es alto, sin embargo, solo 6 de los trabajadores perciben que es regular. Concluyéndose que el nivel de conocimiento del trabajo referente a los colaboradores encuestados en la I.E. Jorge Chávez – Surco, 2021, es alto.

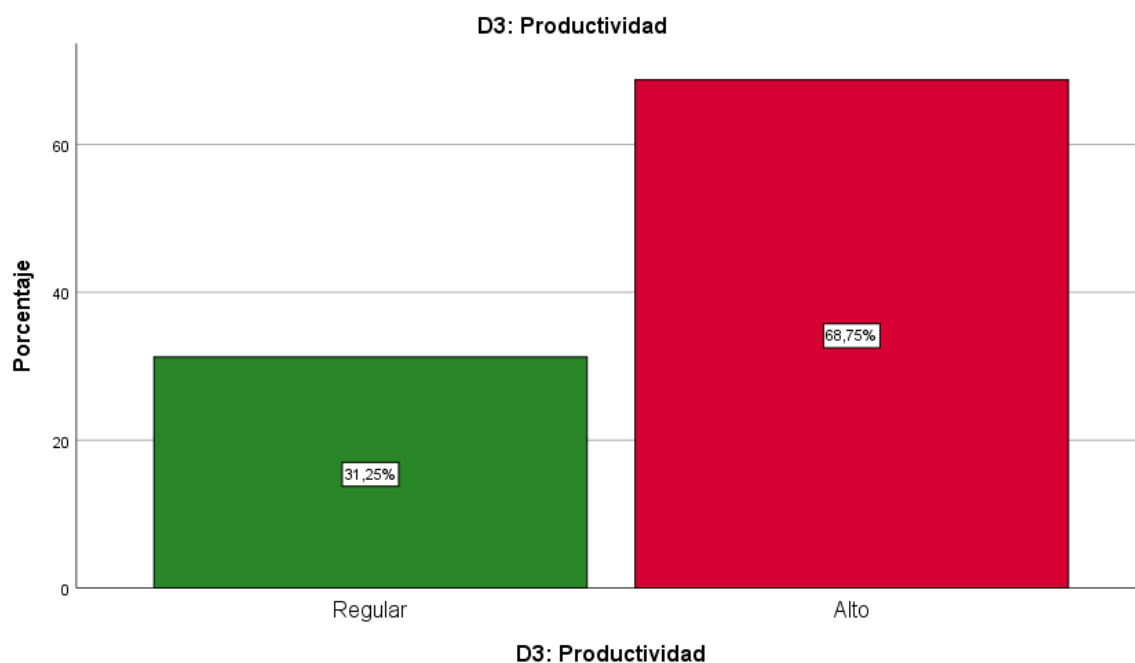
Tabla 9

Medidas de frecuencia de la dimensión productividad

Nivel de Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
Regular	5	31,3
Alto	11	68,8
Total	16	100,0

Figura 5

Medidas de frecuencia de la dimensión productividad



En relación a la tabla 9 y fig. 5, del total de trabajadores encuestados el 68.8% de trabajadores administrativos indicaron que la productividad de la institución objeto de estudio alta, lo que contradice a lo percibido por el 31.3% quienes coinciden que la misma es regular. Por lo tanto, se infiere una alta productividad en la I.E. Jorge Chávez – Surco, 2021.

Resultados inferenciales

Prueba de normalidad

H₀: Las variables gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral no tienen normalidad.

H₁: Las variables gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral tienen normalidad.

Tabla 10

Normalidad de la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral.

Variables y dimensiones	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	N	Sig.
Gestión de trabajo remoto	,969	16	,816
Desempeño laboral	,976	16	,928
Compromiso institucional	,949	16	,478
Conocimiento del trabajo	,966	16	,764
Productividad	,953	16	,537

Debido a que el tamaño de muestra es menor a 50 datos (16 encuestados), entonces, en la tabla se evidencian los resultados de significancia del test de normalidad de Shapiro Wilk, prueba estadística específica para muestras pequeñas.

Interpretación:

Dado que p bilateral en las series de las variables Gestión del trabajo remoto, el desempeño laboral y la dimensión Compromiso institucional, conocimiento del trabajo y productividad es mayor a 0.05, se aplicará el indicador de Pearson que establece las relaciones, del modo que se aprecia una distribución normal por lo cual se acepta la hipótesis H₀ respondiendo a los propósitos planteados de la investigación.

Tabla 11*Tabla cruzada entre Gestión del trabajo remoto y Desempeño laboral*

		Desempeño laboral						Total	
		Alto		Regular		Bajo			
		F	%	F	%	F	%	F	%
Gestión del trabajo remoto	Buena	11	68.8%	2	12.5%	0	0.0%	13	81.3%
	Regular	0	0.0%	3	18.8%	0	0.0%	3	18.8%
	Deficiente	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Total	11	68.8%	5	31.3%	0	0.0%	16	100.0%

En la tabla 11 se puede apreciar que existe un 68.8% de encuestados que perciben un nivel bueno y alto tanto en la gestión de del trabajo remoto como en el desempeño laboral. En contraste, solo para un 18.8% de los encuestados ambas variables se encuentran en un nivel regular.

Tabla 12*Relación entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral.*

Pearson		Gestión del trabajo remoto	Desempeño laboral
Gestión del trabajo remoto	Coefficiente de correlación	1,000	,713**
	Sig. (bilateral)	.	,002
	N	16	16
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,713**	1,000
	Sig. (bilateral)	,002	.
	N	16	16

En la tabla 12, se empleó el coeficiente de Pearson debido a que los datos siguen la conducta de una normal distribución, además se muestra el valor significativo es $<0,05$; por lo tanto, se declina la H_0 . Asimismo, se obtiene que dicha relación es directa o positiva y de grado fuerte por el coeficiente de 0,713.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

H_0 = No existe ninguna relación entre la gestión del trabajo remoto y el compromiso institucional en el personal administrativo de la I.E Jorge Chavez-Surco,2021.

H_i = Existe una relación entre la gestión del trabajo remoto y el compromiso institucional en el personal administrativo de la I.E Jorge Chavez-Surco,2021

Tabla 13*Tabla cruzada entre Gestión del trabajo remoto y Compromiso institucional*

		Compromiso institucional						Total	
		Alto		Regular		Bajo			
		F	%	F	%	F	%	F	%
Gestión del trabajo remoto	Buena	12	75.0%	1	6.3%	0	0.0%	13	81.3%
	Regular	1	6.3%	2	12.5%	0	0.0%	3	18.8%
	Deficiente	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Total		13	81.3%	3	18.8%	0	0.0%	16	100.0%

En la tabla 13 se puede apreciar que existe un 75% de encuestados que perciben un nivel bueno y alto tanto en la gestión de del trabajo remoto como en la dimensión compromiso institucional. En contraste, solo para un 12.5% de los encuestados ambos aspectos se encuentran en un nivel regular.

Tabla 14*Relación entre gestión del trabajo remoto y compromiso institucional*

	Pearson	Gestión del trabajo remoto	Compromiso institucional
Gestión del trabajo remoto	Coeficiente de correlación	1,000	,590**
	Sig. (bilateral)	.	,016
	N	16	16
Compromiso institucional	Coeficiente de correlación	,590**	1,000
	Sig. (bilateral)	,016	.
	N	16	16

En la tabla 14 se empleó el coeficiente de correlación de Pearson dado que los datos siguen el comportamiento de una normal distribución, se resalta que la relación entre las variables de estudio no es significativa ($>0,05$); por ello, se declina H1. Asimismo, se obtiene que dicha relación es positiva moderada por tener un coeficiente de 0,590.

Hipótesis específica 2:

H0 = No existe ninguna relación entre la gestión del trabajo y el conocimiento del trabajo en el personal administrativo de la I.E Jorge Chavez-Surco,2021.

Hi = Existe alguna relación entre la gestión del trabajo y el conocimiento del trabajo en el personal administrativo de la I.E Jorge Chavez-Surco,2021.

Tabla 15

Tabla cruzada entre Gestión del trabajo remoto y Conocimiento del trabajo

		Conocimiento del trabajo						Total	
		Alto		Regular		Bajo			
		F	%	F	%	F	%	F	%
Gestión del trabajo remoto	Buena	9	56.3%	4	25.0%	0	0.0%	13	81.3%
	Regular	1	6.3%	2	12.5%	0	0.0%	3	18.8%
	Deficiente	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Total		10	62.5%	6	37.5%	0	0.0%	16	100.0%

En la tabla 15 se puede apreciar que existe un 56.3% de encuestados que perciben un nivel bueno y alto tanto en la gestión de del trabajo remoto como en la dimensión conocimiento del trabajo. En contraste, solo para un 12.5% de los encuestados ambos aspectos se encuentran en un nivel regular.

Tabla 16

Relación entre gestión del trabajo remoto y conocimiento del trabajo

Pearson		Gestión del trabajo remoto	Conocimiento del trabajo
Gestión del trabajo remoto	Coefficiente de correlación	1,000	,289**
	Sig. (bilateral)	.	,277
	N	16	16
Conocimiento del trabajo	Coefficiente de correlación	,289**	1,000
	Sig. (bilateral)	,277	.
	N	16	16

En la tabla 16 se empleó nuevamente la correlación de Pearson debido a las condiciones ya mencionadas anteriormente. Por lo que se establece que la relación entre las variables de estudio no tiene un valor de significancia de <0,05; por lo

tanto, se declina H0. Asimismo, se obtiene una relación positiva y baja por tener un coeficiente de 0,289.

Hipótesis específica 3:

H0 = No existe ninguna relación entre la gestión del trabajo remoto y la productividad en el personal administrativo de la I.E Jorge Chavez-Surco,2021.

Hi = Existe alguna relación entre la gestión del trabajo remoto y la productividad en el personal administrativo de la I.E Jorge Chavez-Surco,2021

Tabla 17

Tabla cruzada entre Gestión del trabajo remoto y Productividad

		Productividad						Total	
		Alto		Regular		Bajo			
		F	%	F	%	F	%	F	%
Gestión del trabajo remoto	Buena	11	68.8%	2	12.5%	0	0.0%	13	81.3%
	Regular	0	0.0%	3	18.8%	0	0.0%	3	18.8%
	Deficiente	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Total	11	68.8%	5	31.3%	0	0.0%	16	100.0%

En la tabla 17 se puede apreciar que existe un 68.8% de encuestados que perciben un nivel bueno y alto tanto en la gestión de del trabajo remoto como en la dimensión productividad. En contraste, solo para un 18.8% de los encuestados ambos aspectos se encuentran en un nivel regular.

Tabla 18

Relación entre la gestión del trabajo remoto y la productividad

	Rho de Spearman	Gestión del trabajo remoto	Productividad
Gestión del trabajo remoto	Coeficiente de correlación	1,000	,713**
	Sig. (bilateral)	.	,002
	N	16	16
Productividad	Coeficiente de correlación	,713**	1,000
	Sig. (bilateral)	,002	.
	N	16	16

En la tabla 18 se empleó nuevamente el coeficiente de correlación de Pearson debido a las condiciones ya mencionadas anteriormente. Por lo que se establece que la relación entre las variables de estudio tiene un valor de significancia de $<0,05$; por lo tanto, se declina H_0 . Asimismo, se obtiene una relación positiva y alta por tener un coeficiente de 0,713.

V. DISCUSIÓN

La emergencia sanitaria ha producido algunas modificaciones en los estilos de vida de las personas, no obstante, ello ha realizado que los gobiernos decretaron la inmovilidad social teniendo como efecto que las personas se queden en casa teniendo dificultades para la actividad personal y laboral. En efecto, el tema de investigación de carácter novedosa ya que la variable ha sido forzada por las condiciones anteriormente planteadas, por lo tanto, para hallar la confiabilidad de los instrumentos se valoró mediante el software estadístico SPSS el cual obtuvo un coeficiente de alfa de Cronbach de 0.907 para la variable gestión del trabajo remoto y para la variable desempeño laboral un coeficiente de alfa de Cronbach de 0.922.

Partiendo de los antecedentes, se acepta la hipótesis alterna (H1) lo cual confirma la existencia de una relación positiva entre la variable gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en el personal administrativo de la I.E. Jorge Chávez- Surco, 2021. Esto responde al proceso de recompensa bilateral en la que se desenvuelven ambas variables asumiendo la adaptación a las condiciones. Por consiguiente, el personal administrativo cumple con desarrollar sus funciones con transparencia y elocuencia para la existencia de la relación entre ambas variables.

Estos resultados guardan relación con lo que postula Rojas (2021) donde se observa a la gestión del trabajo remoto se encuentra en una escala aceptable en dirección hacia el desempeño laboral, en vista de los factores de adaptación los cuales tienden a mejorar cuando se busca la colaboración y el trabajo en equipo.

En ese orden de ideas, autores como Filardi et al. (2020) sostuvieron que el teletrabajo en el sector público brasilero se va fortaleciendo al ser más eficiente en la reducción de los costos puesto que los implementos no parten de las compañías al no tener un espacio físico más que ello son insumos que se asume como indispensable en la casa de los colaboradores. Del mismo modo Melo (2020) manifestó que para el logro de los objetivos en el trabajo remoto implica un adecuado clima en la compañía por lo que se asume que la Institución Educativa ha venido desarrollando una gestión tanto del clima y de la cultura en pro del personal administrativo lo cual les ha permitido desenvolverse con éxito mediante

el desarrollo de la capacidad de adaptación, de esta manera han logrado sentir que sus actividades guardan cierta complacencia con las condiciones desarrolladas.

En lo que respecta a la hipótesis primero, la conexión entre la gestión del trabajo remoto y la dimensión compromiso institucional en el personal administrativo de la I.E Jorge Chavez-Surco,202; se observó que existe relación positiva y de tipo moderado en ambas variables. Este resultado se ajusta a los estudios propuestos de Porcel (2021) al describir que al compromiso institucional como un elemento para la generación de la sinergia en las compañías la cual mediante la nueva normalidad se han tenido que ajustar a las condiciones demostradas, no obstante la población estudiada ha demostrado tener una correlación positiva y de tipo moderada lo cual le permite contrastar información con lo teórico expuesto por Griffin et al. (2017) quienes fundamentan al compromiso institucional como la conducta de parte de la compañía a través de la formación de los valores institucionales la cual comprende la ética y su vinculación el trabajo realizado.

En efecto el compromiso institucional del personal administrativo de la Institución Educativa se encuentra en vías de posicionarse, prueba de ello son las condiciones de adaptación a la nueva normalidad. Ello ha producido que muchos de los espacios de casa se conviertan en espacios de oficina en efecto, esto no hubiera sido posible si el personal carecería de recursos actitudinales para el desenvolvimiento de sus recursos neológicos ya que por épocas de pandemia la incertidumbre ha ocasionado que las personas desarrollen momentos de estrés, ansiedad y depresión o en su defecto estos cuadros se han ido agudizando siendo más persistentes, en efectos muchas de las familias han tenido que convivir en situaciones de violencia lo cual ha podido perjudicar el desarrollo de del compromiso con la compañía, vista como la acción de dar más a lo solicitado por su superior inmediato.

Ante esta conjetura, el compromiso institucional comprende un elemento trascendental para la organización, prueba de ello es el 81.3% de la población encuesta sugiere haber desarrollado un nivel alto de compromiso lo cual evidencia que esta época de pandemia ha podido potencializar las oportunidades de mejora,

así como fundamentar los valores de la organización con la intención de generar robustez a la cultura organizacional.

En lo que respecta el segundo hipótesis el vínculo entre la gestión del trabajo remoto y el conocimiento del trabajo en el personal administrativo de la I.E Jorge Chavez-Surco,202; se evidencia que la relación es positiva y baja por presentar un coeficiente de 0.289; ello puede constatarse también desde el estudio de Edquen (2020) al indicar que las condiciones del trabajo no son las más adecuadas ya que la capacidad de respuesta es limitada para la obtención de recursos, ello fundamentado en la necesidad de generar personal con poca experiencia o personal que desconoce de la terminología administrativa. No obstante, los resultados expuestos comprenden que el 37.5% de la población encuesta comprenden la dinámica del trabajo, así como sus funciones.

Por lo tanto, lo revisado por Jiménez (2021) al comentar que las carencias en la capacitación pueden desarrollar un indicador significativo en la potencialización del conocimiento, lo cual aquí se vinculan los procesos de la gestión del talento humano, por lo que se tendría que indagar y potencializar la estructura organizativa prevaleciendo la razón de ser de la compañía. En consecuencia, el conocimiento del trabajo según indicaron Sánchez et al. (2021) comentaron que la organización busca aprovechar los procesos y recursos mediante el conocimiento del cliente interno, dando lugar a la mejora de la sinergia, así como a la gestión de la calidad, por lo que practica de la gestión del conocimiento componen las bases de la realización de un trabajo impecable.

En términos de Flores (2020) sostiene que el conocimiento del trabajo incide significativamente en el desempeño laboral, esto conlleva a mencionar que el personal con conocimientos del servicio conlleva a que brinde una atención de calidad tanto a los clientes internos como los clientes externos, en efecto existe la tendencia que se esmeren en mejorar sus conocimientos como fruto de un buen desempeño por ende la necesidad de mantener sesiones de perfeccionamiento laboral. Para tal caso, esta tarea estaría relacionada con las funciones vinculadas con recursos humanos, según Chiavenato (2019) los recursos humanos de una organización son las personas que integran el cuerpo de la compañía que por su razonabilidad permanecen y participan de la compañía distribuidos por niveles, ya

sea en el nivel dirección, nivel intermedio y nivel operacional, lo cual estos elementos constituyen un recurso latente y dinámico donde opera los insumos inertes y estáticos conformando un conjunto dotado de sentido y de razón de ser puesto que son las personas las que mueven el servicio.

De acuerdo a la hipótesis tres, determinar la relación entre la gestión del trabajo remoto y la productividad en el personal administrativo de la I.E Jorge Chavez-Surco,2021. Se evidencia la existencia de correlación positiva y de tipo alta por tener un coeficiente de 0.713, lo cual precisa un índice de productividad, pues desde la organización de los procesos, el orden de ejecución de las funciones del personal administrativo desarrolla una adecuada gestión del trabajo remoto volviendo más atractivo la virtualidad que la presencialidad. Con respecto a otros estudios tales como lo referido por Chandni (2021) indico que en este tiempo de la pandemia se contó que el personal que ocupo el teletrabajo fue del 16 al 65% , en ella demostraron que la mayoría de declaro que los niveles de productividad se mantuvieron o fueron incluso mayores a partir del trabajo remoto, ello por la prevalencia a consideraciones socioemocionales como parte de los factores protectores por lo que se determinó que las personas se encontraban dispuestas hacer un esfuerzo adicional, del mismo modo los colaboradores se adaptaron con rapidez.

Ante esta conjetura se encontró que el 68.8% sostuvo una productividad alta en relación al desempeño laboral, por lo tanto, a razón de valores de estudios anteriores por lo que se cree que la fuerza laboral del futuro recaerá sobre el trabajo remoto. En tal sentido, se precisa que las institución educativa pueda desarrollar una línea que se ajuste a las necesidades, aunado a ello capacitar a su personal en el usos de los recursos tecnológicos y de la información y para ello, no obstante es de conocimiento que a lo pronto un grueso de personas regresaran a las oficinas lo cual probablemente repercute en la toma de decisiones de los colaboradores lo cual a razón de los estudios de Delgado (2020) se plantea que el trabajo remoto seguirá como medida excepcional ya que como país no se encuentra en las condiciones para ajustar los ambientes domésticos en oficina, por lo tanto se espera que el trabajo remoto sea una variante, una opción a considerar cuando por consideraciones exógenas al colaborador no pueda vincular con la presencialidad.

Por tal razón, en este estudio se evidenció que tan solo 31.3% del total de encuestados refirieron expresar un desenvolvimiento regular ante este nuevo estilo de trabajo por lo que se espera que fortaleciendo sus potencialidades se llegue a una mejor producción tanto en la calidad del servicio ya sea para el cliente interno como para el cliente externo.

En términos generales, se ha observado que las dinámicas ejemplifican una dinámica a desarrollar en ambientes donde se puedan hallar otras similitudes por lo que generaría un aporte al conocimiento de las variables al igual que este estudio. Por lo que en todo lo revisado, se confirma la relación positiva y alta entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en personal administrativo de una Institución Educativa Jorge Chávez de Santiago de Surco, 2021.

VI. CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos los cuales tienen relación a las hipótesis establecidos se concluyen que:

Primera: Con lo que concierne a la hipótesis general es admitida la hipótesis alterna, al comprobar la relación existente en la variable gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en el personal administrativo de la I.E. Jorge Chávez- Surco, 2021 con una correlación positiva y de grado fuerte de 0.713.

Segunda: Con lo que respecta a la primera hipótesis específico, se acepta la relación entre la gestión del trabajo remoto y el compromiso institucional en el personal administrativo de la I.E. Jorge Chávez- Surco, 2021 con una correlación positiva moderada de 0.590.

Tercera: Con lo que respecta a la segunda hipótesis específico, se acepta la relación entre gestión del trabajo remoto y el conocimiento del trabajo en el personal administrativo de la I.E. Jorge Chávez- Surco, 2021 con una correlación positiva y baja de 0.289.

Cuarta: Con lo que respecta a la tercera hipótesis específico, se acepta la relación entre gestión del trabajo remoto y productividad en el personal administrativo de la I.E. Jorge Chávez- Surco, 2021 con una correlación positiva y alta de 0.713

VII. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones obtenidas los cuales tienen relación a las conclusiones establecidos se concluyen que:

Primera: Realizar estudios con una muestra más amplia, así como trabajarlo mediante otros diseños metodológicos tales como cualitativos y/o mixtos.

Segunda: Realizar sesiones de coaching con la intención de potencializar la cultura organizacional, ello con el propósito de fomentar la generación de valores, esto también incluye la reformulación de políticas de desarrollo organizacional al personal administrativo

Tercera: Generar la cadena de valor con la intención de buscar competitividad entre los colaboradores para buscar el posicionamiento de su conocimiento, del mismo modo se recomienda realizar sesiones de reforzamiento sobre las funciones para las cuales fueron contratados.

Cuarta: Generar un programa de compensaciones para el personal administrativo con la intención que puedan potencializar sus oportunidades de mejora y fortalezas.

REFERENCIAS

- Almonacid, V. (2020). El coronavirus implanta el teletrabajo en el sector público o la constatación de que toda crisis es una oportunidad. *Actualidad administrativa*, 1(4).
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7331600>
- Álvarez, H. (2020). Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia. *Lan Harremanak*, 1(43), 175-201.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21722>
- Autoridad nacional del servicio civil. (2020). *Guía para realizar el Trabajo Remoto en las entidad públicas*. Lima: SERVIR.
https://storage.servir.gob.pe/GestionCovid/GuiaTR_2.pdf
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Invesigacion valor agregado*, 7(1), 109-121.
<https://doi.org/https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bohlander, G., Snell, S., & Morris, S. (2017). *Administración de Recursos Humanos* (Dicieteava ed.). J. Reyes.
https://issuu.com/cengagelatam/docs/bohlander_issuu_2017
- Buitrago, D. (2020). Teletrabajo: una oportunidad en tiempos de crisis. *Revista CES Derecho*, 11(1), 1-2. <http://www.scielo.org.co/pdf/cesd/v11n1/2145-7719-cesd-11-01-1.pdf>
- Bundtzen, H. (2020). Adapting Herzberg's Motivation-Hygiene Theory to a VUCA World – A Repertory Grid Study. *European Journal of Economics and Business Studies*, 3(3), 145-159. <https://doi.org/10.26417/914kzv77e>
- Cabezas, E., Naranjo, D., & Santamria, J. (2018). *Introduccion a la metodologia de la investigacion cientifica*. Ecuador: Repositorio Institucional Universidad de las Fuerzas Armadas.
<http://repositorio.espe.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/21000/15424/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cadillo, K. (2020). *Habilidades directivas en el desempeño laboral de trabajadores del Fondo Nacional De Desarrollo Pesquero (Fondepes)*, Lima - 2019. [Tesis

- de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43120>
- Calcina, Y. (2014). El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y facultad de ciencias de la educación Universidad Andina Nestor Cáceres Velásquez-Perú 2012. *Comuni@cción*, 1(1), 22-29. <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v5n1/a03v5n1.pdf>
- Castillo, J. (2020). *Competencias clave que favorecen el desempeño laboral del trabajador técnico de la industria metalmeccánica en Nuevo León*. [Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Nuevo León]. Repositorio Institucional de la UANL. <http://eprints.uanl.mx/id/eprint/19594>
- Chandni, K. (19 de Febrero de 2021). *Great Place to Work*. <https://www.greatplacetowork.com.ar/publicaciones/articulos/un-estudio-sobre-la-productividad-del-trabajo-remoto-nos-muestra-una-realidad-sorprendente-2-anos-de-analisis>
- Chiat, L., & Panatik, S. (2019). Perceptions of Employee Turnover Intention by Herzberg's Motivation-Hygiene Theory: A Systematic Literature Review. *Journal of Research in Psychology*, 1(2), 10-15. <https://doi.org/10.31580/jrp.v1i2.949>
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos. El capital de las organizaciones* (Decima ed.). Mexico: Mc Graw Hill Education .
- Chichay, J. (2020). *Trabajo remoto y gestión administrativa en la Institución Educativa Rosa Dominga Perez Liendo – La Victoria 2020*. Lima: Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49927/Vicente_CJG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cook, S. (2019). *Making a Success of Managing and Working Remotely. Business professional collection*. IT Governance Publishing.
- Culqui, A., & Gonzáles, A. (2016). El teletrabajo: Una innovadora forma de organización del trabajo, una Herramienta de inclusión laboral y su regulación jurídica en el Perú. *Derecho y Sociedad*, 1(46), 95-109.
- Davidescu, A., Apostu, S., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees—

- Implications for Sustainable Human Resource Management. *Sustainability*, 12(15). <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/su12156086>
- Declos, J. (2021). Etica en la investigacion cientifica . *Esteve*, 14-19. <https://www.esteve.org/wp-content/uploads/2018/03/C43-02-1.pdf>
- Delgado, A. (2020). El trabajoa remoto en el Perú en tiempos del covid-19. *Revista Iberoamericana de Derecho del trabajo y de la seguridad social*, 2(3), 72-84.
- Drumea, C. (2020). Work-related Stress and Subsequent Productivity in a Teleworking Environment Induced by Pandemic-related Confinement. Evidence from the Public Organizations. *Ovidius University Annals, Economic Sciences Series*, XX(1), 337-341. https://econpapers.repec.org/article/ovioviste/v_3axx_3ay_3a2020_3ai_3a1_3ap_3a337-341.htm
- Echevarri, P., & Espitia, E. (2020). *Afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia del covid-19 sobre la calidad de vida laboral percibida por un grupo de trabajadores de una empresa del sector petrolero en Colombia*. [Tesis de licenciatura, Universidad EAFIT]. Repositorio Institucional de la UEAFIT. <http://hdl.handle.net/10784/17393>
- Edquen, J. (2020). *Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la fiscalia provincial de cutervo durante el estado de emergencia*. Pimentel: Repositorio Institucional Universidad Señor de Sipan. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7612/Edquen%20Siesquen%20Jannette%20del%20Rosillo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Escuela Nacional de Adminstración Pública. (2021). *Trabajo remoto: Caja de herramientas: UNAP*. Biblioteca Guías temáticas sobre Gestión Pública: <https://guias.enap.edu.pe/trabajo-remoto>
- Espinoza, C. (14 de Mayo de 2021). Los limites de la jornada y horario de trabajo. El trabajo remoto. *El Peruano*. <https://elperuano.pe/noticia/120698-el-trabajo-remoto>
- Fernandez, J. (2021). *Infleuncia del trabajo remoto en el desempeño laboral del personal administrativo de una empresa distribuidora de Chiclayo*. Trujillo: Repositorio Institucional Universidad Cesar Vallejo.

- https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56524/Fernandez_BJCCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Filardi, F., Castro, R., & Zanini, F. (2020). Advantages and disadvantages of teleworking in Brazilian Public Administration: Analysis of SERPRO and Federal Revenue Experiences. *Cadernos EBAPE*. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1590/1679-395174605x>
- Flores, H., & Gonzalez, D. (2020). Ley servir y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali. *SCIÉND0*, 23(2), 121-124. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2020.017>
- Flores, R. (2020). *Desempeño laboral y su incidencia en la productividad de los colaboradores de la cooperativa de ahorro y crédito Amazonas*. Amazonas: Repositorio Institucional Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza. <http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/2393/Flores%20Huam%C3%A1n%20Ricardo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Frias, D. (2021). *Apuntes de consistencia interna de las puntuaciones de un instrumento de medida*. Valencia: Repositorio Institucional de la Universidad de Valencia. <https://www.uv.es/~friasnav/AlfaCronbach.pdf>
- García-Juan, B., Ecrig-Tena, A., & Roca-Puig, V. (2018). Empowerment in the Public Sector: Testing the Influence of Goal Orientation. *Public Personnel Management*, 48(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.1177%2F0091026018819020>
- Genoud, M., & Broveglio, G. (2020). El trabajo como fuente de resultados. Hacia una conceptualización más integrada del diagnóstico del enriquecimiento del trabajo en América latina. *Revista empresa y humanismo*, 1(2), 67-105. <https://doi.org/10.15581/015.XXIII.2.67-105>
- Griffin, W., Phillips, M., & Gully, M. (2017). *Comportamiento organizacional. Administración de personas y organización*. Cengage Learning Editores. <http://www.ebooks7-24.com/?il=3730>
- Guartán, A., Torres, K., & Ollague, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *Digital Publisher*, 1(6), 13-26. <https://doi.org/https://doi.org/10.33386/593dp.2019.6.139>

- Hernandez, B. (2019). *Gestão de conhecimento, aprendizagem organizacional e inovação em empresas colombianas que adotam o teletrabalho*. Brasil: Universidade Federal de Minas Gerais. <http://hdl.handle.net/1843/31753>
- Hernandez, R., & Mendoza, C. (2018). *Por las rutas de la investigacion cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico : Mc Grill Han.
- Jimenez. (02 de Marzo de 2021). *Update*. <https://willistowerswatsonupdate.es/beneficios-sociales-y-bienestar/falta-compromiso-empleados-causas/>
- Lee, J., & Lee, M. (2022). Structural Model of Retention Intention of Nurses in Small- and Medium-Sized Hospitals: Based on Herzberg's Motivation-Hygiene Theory. *Healthcare*, 10(3), 502. <https://doi.org/10.3390/healthcare10030502>
- Matabanchoy, S., Álvarez, K., & Riobamba, O. (2018). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida del trabajador:. *Universidad y Salud*, 1(1), 176-187. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-71072019000200176&script=sci_abstract&tlng=es
- Mehrad, A. (2020). Evaluation of Academic Staff Job Satisfaction at Malaysian Universities in the Context of Herzberg's Motivation-Hygiene Theory. *Journal of Social Science Research*, 15, 157-166. <https://doi.org/10.24297/jssr.v15i.8725>
- Melo, P. (2020). El clima y la satisfaccion laboral del capital humano: factores difernenciados en organizacion publicas y privadas. *Innovar*, 30(76), 9-24. <https://doi.org/https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>
- Metto, F., Kiptum, G., & Kibet, Y. (2017). The effect of training and development on employee performance at Moi University, Kenya. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 18(1), 77-90. <https://doi.org/10.18488/journal.23.2017.63.63.68>
- Mitsakis, M., & Galanakis, M. (2022). An Empirical Examination of Herzberg's Theory in the 21st Century Workplace. *Organizational Psychology Re-Examined*. *Psychology*, 13, 264-272. <https://doi.org/10.4236/psych.2022.132015>
- Nakrošienė, A., Bučiūnienė, I., & Goštautaitė, B. (2019). Working from home: characteristics and outcomes of telework. *International Journal of Manpower*, 40(1), 87-101. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/IJM-07-2017-0172>

- Nuñez, J. (2020). El rol de las tecnologías de información y comunicación en las MiPyMEs. Aproximación metodológica. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 15(3), 1-13. [http://www.spentamexico.org/v15-n3/A11.15\(3\)1-13.pdf](http://www.spentamexico.org/v15-n3/A11.15(3)1-13.pdf)
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación. Cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Venezuela: Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Oliveira, H., & Honório, L. (2020). Práticas de recursos humanos e comprometimento organizacional: Associando os construtos em uma organização pública. *Revista de Administração Mackenzie*, 21(4), 1-28. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG200160>
- Oszlak, O. (2020). *Trabajo remoto: hacer de necesidad virtud*. Argentina: CUI NAP. <https://repositorio.cedes.org/bitstream/123456789/4566/1/CuadernosdelINA P2020%281%2930.pdf>
- Porcel, J. (2021). *Trabajo remoto y el desempeño laboral en el contexto covid 19*. Lima: Repositorio Institucional Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73729/Porcel_LJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración* (decimosegunda ed.). México: PEARSON. https://www.academia.edu/29083935/Administracion_libro_12_edicion
- Rodríguez-Sánchez, J. (2020). Necessary actions to improve the cause-effect relationship between investment in human resources management practices and motivation in the company. *Información tecnológica*, 31(2), 207-220. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000200207>
- Rojas, C. (2021). *Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la biblioteca nacional del Perú*. Lima: Repositorio Institucional Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53992/Rojas_LCJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Sampieri, R., Fernandez, C., & Baptista, L. (2017). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). México: McGraw Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Sanchez, D., Acosta, J., & Tafur, A. (2021). Practicas de gestion del conocimiento y trabajo en equipo en instituciones de educacion superior: escalas de medicion. *Formacion Universitaria*, 14(1), 157-168. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-50062021000100157&lang=pt
- Sarmiento, J. (2017). *Relación entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del área central de la Universidad Central del Ecuador*. [Tesis de maestría, Escuela Politécnica Nacional]. Repositorio Institucional de la EPN. <http://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/17091>
- Servir. (2020). *Guía para realizar el trabajo remoto en las entidades públicas*. Lima: Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1184560/GuiaTR_2.pdf
- Sobaih, A., & Hasanein, A. (2020). Herzberg's theory of motivation and job satisfaction: Does it work for hotel industry in developing countries? *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 19(3), 319-343. <https://doi.org/10.1080/15332845.2020.1737768>
- Suarez, L. (2020). *Implementacion del teletrabajo y calidad de servicio de la unidad de gestion educativa local san pablo*. Trujillo: Repositorio Institucional Universidad Cesar Vallejo.
- Supo, J. (2014). *Como elegir una muestra*. Arequipa: Bioestadístico. <https://dariososafoula.files.wordpress.com/2017/01/como-elegir-una-muestra-jose-supo.pdf>
- Universidad de ingeniería y tecnología. (24 de Junio de 2021). *Trabajo Remoto: El papel de los líderes: UTEC*. Blog UTEC: <https://educacion-ejecutiva.utec.edu.pe/blog/trabajo-remoto-papel-lideres>
- Villar, M. (2018). *Movilizando a las personas y sus recursos humanos para el logro de resultados*. Santiago RIL Editores. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/utmachalasp/reader.action?docID=5759143&query=desempe%25C3%25B1o%2520Blaboral>

- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. (2020). Achieving Effective Remote Working During the COVID-19 Pandemic: A Work Design Perspective. *Applied Psychology, 70*(1), 16-59. <https://doi.org/10.1111/apps.12290>
- Warrier, A., & Prasad, R. (2018). Motivators, Hygiene Factors and Job Satisfaction of Employees in IT Sector in India. *International Conference on Advances in Computing, Communications and Informatics (ICACCI), 1*(1), 477-481. <https://doi.org/10.1109/ICACCI.2018.8554403>
- Worklife HUB. (2020). *Prolonged, mass teleworking during a pandemic*. https://www.dgaep.gov.pt/upload/Estudos/2020/Guide_teleworking_during_coronavirus_pandemic.pdf

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización

Variable: Gestión de Trabajo remoto

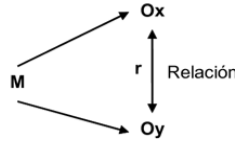
Variable de Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición		
Gestión del trabajo remoto	Servir (2020) definió que el trabajo remoto es la prestación de servicios sujeto a subordinación, con presencia física de los servidores en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita.	La variable del Gestión de trabajo remoto se va a medir en función a los indicadores de cada una de sus 3 dimensiones: Espacio físico, Tecnología de la Información y Comunicación, y Modificación de la organización.	Espacio Físico	Espacio	1			
				Mobiliario	2-4	De 24 a 56	Bajo	
				Tecnología de la Información y Comunicación	Tecnología de la Información	5-8	De 56 a 88	Medio
					Tecnología de la Comunicación	9-11	De 88 a 120	Alto
				Modificación de la organización	Planificación	12-15		
					Organización	16-22		
					Control	23-24		

Variable: Desempeño Laboral

Variable de Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Desempeño laboral	Chiavenato (2019) indicó que es el comportamiento o rendimiento del trabajador frente a la ejecución de sus tareas y actividades para el logro de los objetivos institucionales u organizacionales establecidos, cumpliendo los siguientes aspectos operativos: calidad, velocidad.	La variable del Desempeño Laboral se va a medir en función a los indicadores de cada una de sus 3 dimensiones: Compromiso Institucional, Conocimiento del trabajo, Productividad	Compromiso institucional	Conocimiento Institucional	1-4	De 24 a 56
				Compromiso	5-7	De 56 a 88
			Conocimiento del trabajo	Competencias	8-11	De 88 a 120
				Capacitación	12-15	Alto
			Productividad	Motivación	16-20	
				Responsabilidad	21-24	

Anexo 2: Matriz de Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
Tema: Gestión de trabajo remoto y el desempeño laboral del personal administrativo de la I.E. Jorge Chávez – Surco, 2021							
AUTOR: Rocío del Pilar Rodas Huamán							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema principal:</p> <p>¿Qué relación existe entre Gestión de trabajo remoto y el desempeño laboral del personal administrativo de la I.E. Jorge Chávez-Surco, 2021?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>PE1.- ¿Qué relación existe entre Gestión de trabajo remoto y el compromiso de trabajo del personal administrativo de la I.E. Jorge Chávez - Surco, 2021?</p> <p>PE2.- ¿Qué relación existe entre Gestión de trabajo remoto y el conocimiento de trabajo del personal administrativo de la I.E. Jorge Chávez- Surco, 2021?</p> <p>PE3.- ¿Qué relación existe entre Gestión de trabajo remoto y la productividad del personal administrativo</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación que existe entre Gestión de trabajo remoto y el desempeño laboral del personal administrativo de la I.E. Jorge Chávez-Surco, 2021</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>OE1.- Determinar la relación que existe entre Gestión de trabajo remoto y el compromiso institucional del personal administrativo de la I.E. Jorge Chávez - Surco, 2021</p> <p>OE2.- Determinar la relación que existe entre Gestión de trabajo remoto y el conocimiento de trabajo del personal administrativo de la I.E. Jorge Chávez-Surco, 2021</p> <p>OE3.- Determinar la relación que existe entre Gestión de trabajo remoto y la productividad del personal administrativo de la I.E. Jorge Chávez-Surco, 2021</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación entre Gestión de trabajo remoto y el desempeño laboral del personal administrativo de la I.E. Jorge Chávez-Surco, 2021</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>HE1.- Existe relación entre Gestión de trabajo remoto y el compromiso institucional del personal administrativo de la I.E. Jorge Chávez - Surco, 2021</p> <p>HE2.- Existe relación entre Gestión de trabajo remoto y el conocimiento de trabajo del personal administrativo de la I.E. Jorge Chávez-Surco, 2021</p>	Variable 1: Gestión de trabajo remoto				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
			Espacio Físico	Espacio	1	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indiferente (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	De 24 a 56 Bajo De 56 a 88 Medio De 88 a 120 Alto
				Mobiliario	2-4		
			Tecnología de la Información y Comunicación	Tecnología de la Información	5-8		
				Tecnología de la Comunicación	9-11		
			Modificación de la organización	Planificación	12-15		
				Organización	16-22		
				Control	23-24		
			Variable 2: Desempeño laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
			Compromiso institucional	Conocimiento Institucional	1-4	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indiferente (3) De acuerdo (4)	De 24 a 56 Bajo De 56 a 88 Medio De 88 a 120 Alto
				Compromiso	5-7		
			Conocimiento del trabajo	Competencias	8-11		
	12-15						

de la I.E. Jorge Chávez-Surco, 2021?		HE3. - Existe relación entre Gestión de trabajo remoto y la productividad del personal administrativo de la I.E. Jorge Chávez-Surco, 2021	Productividad	Capacitación		Totalmente de acuerdo (5)	
				Motivación	16-20		
				Responsabilidad	21-24		
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL				
<p>TIPO: Básico. DISEÑO: No experimental, transversal MÉTODO: Hipotético, Deductivo – Cuantitativo NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN: Relacional</p>  <p>Donde: M= 16 trabajadores administrativos O_x= Gestión de trabajo remoto O_y= Desempeño Laboral r= relación</p>	<p>POBLACIÓN: La población estará conformada por 16 trabajadores administrativos de la I.E Jorge Chávez Surco</p> <p>TIPO DE MUESTRA: Por conveniencia</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: 16 trabajadores administrativos de la I.E Jorge Chávez Surco</p>	<p>Variable 1: GESTION DE TRABAJO REMOTO</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario Gestión de trabajo remoto</p> <hr/> <p>Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario del desempeño laboral</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Se hizo la descripción estadística a través de una tabla de contingencia.</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Se aplicó la prueba estadística de Rho de Spearman</p> $\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$ <p>Donde D es la diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de x - y. N es el número de parejas.</p>				

Fuente: Elaboración propia

Anexo 3: Cuestionario para evaluar la Gestión de Trabajo remoto

Estimado(a)

El presente cuestionario tiene como propósito recolectar información acerca de mi trabajo de investigación titulado **“Gestión de Trabajo remoto y el desempeño laboral del personal administrativo de la I.E. 6044 Jorge Chávez- Surco, 2021”**.

Solicitamos tu colaboración contestando a las preguntas y a la vez informarle que el cuestionario es totalmente anónimo por lo que las respuestas que usted me brinde serán protegidos desde un punto ético.

Leyenda	
1	Nunca
2	Solo unas pocas veces
3	Algunas veces
4	La mayoría de veces
5	Siempre

Nº	VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TRABAJO REMOTO	Valoración				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Espacio Físico					
1	Considera que cuenta con un espacio adecuado para realizar sus funciones remotamente.					
2	Considera que cuenta con el mobiliario adecuado para realizar sus funciones remotamente.					
3	Considera que tiene las condiciones ergonómicas para desarrollar sus actividades laborales.					
4	Considera que la institución le debe facilitar el mobiliario y equipo.					
	DIMENSIÓN 2: Tecnología de la Información Y Comunicación					
5	Considera que cuenta con el equipo tecnológico (PC, laptop, celular, etc.) para el desarrollo eficiente de sus actividades laborales.					
6	Considera que es importante el conocimiento y uso de herramientas telemáticas (correo electrónico, navegación web, etc.).					
7	Considera que es adecuado el acceso a la información disponible en su computadora de oficina a través del acceso remoto.					
8	Considera que el apoyo brindado por el Área de Informática institucional es importante.					
9	Considera que su conectividad es la adecuada para el desarrollo de sus actividades laborales.					
10	Considera que su conexión a Internet es imprescindible.					
11	Considera que es conveniente el uso de videoconferencias, whatsApp, etc., para comunicarse con su equipo de trabajo.					
	DIMENSIÓN 3: MODIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN					
12	Considera que su jefe le asigna adecuadamente las actividades a realizar.					
13	Considera que planifica y organiza de manera autónoma el tiempo y ritmo de su trabajo.					
14	Considera que planifica y organiza de manera autónoma la cantidad y calidad de su trabajo.					
15	Considera que su jefe le participa de las actividades de capacitación para mejora de su desempeño laboral.					
16	Considera que dedica más horas a trabajar.					
17	Considera eficaz la flexibilidad de horario de trabajo por la comodidad personal.					
18	Considera que el trabajo remoto reduce la ansiedad de exposición a la contaminación del COVID-19.					
19	Considera que el confinamiento perjudica el desarrollo de sus actividades laborales.					
20	Considera que la interacción con el equipo o colegas ha disminuido.					

21	Considera que el desarrollo de nuevas competencias es una oportunidad laboral.					
22	Considera que la comunicación con su jefe inmediato es la adecuada.					
23	Considera que su jefe monitorea el cumplimiento de sus actividades.					
24	Considera que su jefe evalúa el cumplimiento de sus actividades.					

Anexo 4: Cuestionario para evaluar el Desempeño Laboral

Estimado(a)

El presente cuestionario tiene como propósito recolectar información acerca de mi trabajo de investigación titulado “**Gestión de Trabajo remoto y el desempeño laboral del personal administrativo de la I.E. 6044 Jorge Chávez- Surco, 2021**”. Solicitamos tu colaboración contestando a las preguntas y a la vez informarle que el cuestionario es totalmente anónimo por lo que las respuestas que usted me brinde serán protegidos desde un punto ético.

Leyenda	
1	Nunca
2	Solo unas pocas veces
3	Algunas veces
4	La mayoría de veces
5	Siempre

Nº	VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL	Valoración				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Compromiso institucional					
1	Se identifica con la misión institucional.					
2	Se identifica con los valores institucionales.					
3	Considera que los trabajadores están comprometidos con la misión de la Institución.					
4	Tiene conocimiento del código de ética de la función pública.					
5	Entiende y asume los objetivos y metas de la dirección donde se desempeña.					
6	Considera que va más allá de las expectativas de su cargo.					
7	Participa voluntariamente de las actividades que le participa la Institución.					
	DIMENSIÓN 2: Conocimiento del trabajo					
8	Tiene los conocimientos y habilidades necesarias para desempeñarse en su cargo.					
9	Conoce bien las funciones de su cargo.					
10	Promueve el cumplimiento de los protocolos de gestión de las actividades asignadas.					
11	Promueve mejoras en las actividades de acuerdo a su experiencia.					
12	Considera que los directivos se preocupan de la capacitación de los colaboradores.					
13	Considera que las capacitaciones están de acuerdo al desempeño de sus cargos.					
14	Considera que el tiempo del desarrollo de las capacitaciones es suficiente					
15	Siempre participan de las capacitaciones los colaboradores.					
	DIMENSIÓN 3: Productividad					
16	Disfruta de la ejecución de las actividades asignadas.					
17	Ayuda a sus compañeros cuando requieren su apoyo.					
18	Considera que participa de la planificación de las actividades de su área o dirección.					
19	Considera que su trabajo remoto es importante como parte del equipo de trabajo.					
20	Considera que los trabajadores están motivados para innovar en su desempeño laboral.					
21	Considera que trabaja bien, aunque no lo estén supervisando.					
22	Considera que es diligente al realizar su trabajo y entrega de los productos encomendados.					
23	Considera que el uso de las TIC es muy importante para su rendimiento laboral, en esta coyuntura.					
24	Considera que su desempeño laboral es óptimo y eficiente.					

Anexo 5. Certificado de Validez de contenido del instrumento

CERTIFICADO DE VALIDEZCONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DE TRABAJO REMOTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: ESPACIO FÍSICO							
1	Considera que cuenta con un espacio adecuado para realizar sus funciones remotamente.	X		X		X		
2	Considera que cuenta con el mobiliario adecuado para realizar sus funciones remotamente.	X		X		X		
3	Considera que tiene las condiciones ergonómicas para desarrollar sus actividades laborales.	X		X		X		
4	Considera que la institución le debe facilitar el mobiliario y equipo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN							
5	Considera que cuenta con el equipo tecnológico (PC, laptop, celular, etc.) para el desarrollo eficiente de sus actividades laborales.	X		X		X		
6	Considera que es importante el conocimiento y uso de herramientas telemáticas (correo electrónico, navegación web, etc.).	X		X		X		
7	Considera que es adecuado el acceso a la información disponible en su computadora de oficina a través del acceso remoto.	X		X		X		
8	Considera que el apoyo brindado por el Área de Informática institucional es importante.	X		X		X		
9	Considera que su conectividad es la adecuada para el desarrollo de sus actividades laborales.	X		X		X		
10	Considera que su conexión a Internet es imprescindible.	X		X		X		
11	Considera que es conveniente el uso de videoconferencias, whatsApp, etc., para comunicarse con su equipo de trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: MODIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN							

12	Considera que su jefe le asigna adecuadamente las actividades a realizar.	x		x		x	
13	Considera que planifica y organiza de manera autónoma el tiempo y ritmo de su trabajo.	x		x		x	
14	Considera que planifica y organiza de manera autónoma la cantidad y calidad de su trabajo.	x		x		x	
15	Considera que su jefe le participa de las actividades de capacitación para mejora de su desempeño laboral.	x		x		x	
16	Considera que dedica más horas a trabajar.	x		x		x	
17	Considera eficaz la flexibilidad de horario de trabajo por la comodidad personal.	x		x		x	
18	Considera que el trabajo remoto reduce la ansiedad de exposición a la contaminación del COVID-19.	Si	No	Si	No	Si	No
19	Considera que el confinamiento perjudica el desarrollo de sus actividades laborales.	x		x		x	
20	Considera que la interacción con el equipo o colegas ha disminuido.	x		x		x	
21	Considera que el desarrollo de nuevas competencias es una oportunidad laboral.	x		x		x	
22	Considera que la comunicación con su jefe inmediato es la adecuada.	x		x		x	
23	Considera que su jefe monitorea el cumplimiento de sus actividades.	x		x		x	
24	Considera que su jefe evalúa el cumplimiento de sus actividades.	x		x		x	

Observaciones: Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Freddy Gamaniel Romaní Allende

DNI: 25495800

Especialidad del validador: Maestro en Administración de la Educación

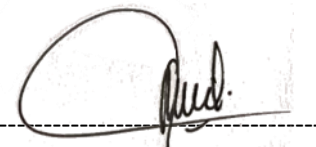
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Ate. 25 de noviembre del 2021



Mg Freddy Gamaniel Romaní Allende
Metodólogo

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMPROMISO INSTITUCIONAL							
1	Se identifica con la misión institucional.	X		X				
2	Se identifica con los valores institucionales.	X		X		X		
3	Considera que los trabajadores están comprometidos con la misión de la Institución.	X		X		X		
4	Tiene conocimiento del código de ética de la función pública.	X		X		X		
	Entiende y asume los objetivos y metas de la dirección donde se desempeña.	X		X		X		
5	Considera que va más allá de las expectativas de su cargo.	X		X		X		
6	Participa voluntariamente de las actividades que le participa la Institución.	X		X		X		
7	DIMENSIÓN 2: CONOCIMIENTO DEL TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Tiene los conocimientos y habilidades necesarias para desempeñarse en su cargo.	X		X		X		
9	Conoce bien las funciones de su cargo.	X		X		X		
10	Promueve el cumplimiento de los protocolos de gestión de las actividades asignadas.	X		X		X		
11	Promueve mejoras en las actividades de acuerdo a su experiencia.	X		X		X		
	Considera que los directivos se preocupan de la capacitación de los colaboradores.	X		X		X		
12	Considera que las capacitaciones están de acuerdo al desempeño de sus cargos.	X		X		X		
13	Considera que el tiempo del desarrollo de las capacitaciones es suficiente	X		X		X		
14	Siempre participan de las capacitaciones los colaboradores.	X		X		X		
15	DIMENSIÓN 3: PRODUCTIVIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Disfruta de la ejecución de las actividades asignadas.	X		X		X		
17	Ayuda a sus compañeros cuando requieren su apoyo.	X		X		X		
18	Considera que participa de la planificación de las actividades de su área o dirección.	X		X		X		

19	Considera que su trabajo remoto es importante como parte del equipo de trabajo.	x		x		x	
20	Considera que los trabajadores están motivados para innovar en su desempeño laboral.	x		x		x	
21	Considera que trabaja bien, aunque no lo estén supervisando.	x		x		x	
22	Considera que es diligente al realizar su trabajo y entrega de los productos encomendados.	x		x		x	
23	Considera que el uso de las TIC es muy importante para su rendimiento laboral, en esta coyuntura.	x		x		x	
24	Considera que su desempeño laboral es óptimo y eficiente.	x		x		x	

Observaciones: Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Freddy Gamaniel Romani Allende

DNI: 25495800

Especialidad del validador: Maestro en Administración de la Educación

Ate. 25 de noviembre del 2021

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

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

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



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

Mg Freddy Gamaniel Romani Allende
Metodólogo

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: ESPACIO FÍSICO							
1	Considera que cuenta con un espacio adecuado para realizar sus funciones remotamente.	X		X		X		
2	Considera que cuenta con el mobiliario adecuado para realizar sus funciones remotamente.	X		X		X		
3	Considera que tiene las condiciones ergonómicas para desarrollar sus actividades laborales.	X		X		X		
4	Considera que la institución le debe facilitar el mobiliario y equipo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN							
5	Considera que cuenta con el equipo tecnológico (PC, laptop, celular, etc.) para el desarrollo eficiente de sus actividades laborales.	X		X		X		
6	Considera que es importante el conocimiento y uso de herramientas telemáticas (correo electrónico, navegación web, etc.).	X		X		X		
7	Considera que es adecuado el acceso a la información disponible en su computadora de oficina a través del acceso remoto.	X		X		X		
8	Considera que el apoyo brindado por el Área de Informática institucional es importante.	X		X		X		
9	Considera que su conectividad es la adecuada para el desarrollo de sus actividades laborales.	X		X		X		
10	Considera que su conexión a Internet es imprescindible.	X		X		X		
11	Considera que es conveniente el uso de videoconferencias, whatsApp, etc., para comunicarse con su equipo de trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: MODIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN							
12	Considera que su jefe le asigna adecuadamente las actividades a realizar.	X		X		X		

13	Considera que planifica y organiza de manera autónoma el tiempo y ritmo de su trabajo.	x		x		x	
14	Considera que planifica y organiza de manera autónoma la cantidad y calidad de su trabajo.	x		x		x	
15	Considera que su jefe le participa de las actividades de capacitación para mejora de su desempeño laboral.	x		x		x	
16	Considera que dedica más horas a trabajar.	x		x		x	
17	Considera eficaz la flexibilidad de horario de trabajo por la comodidad personal.	x		x		x	
18	Considera que el trabajo remoto reduce la ansiedad de exposición a la contaminación del COVID-19.	Si	No	Si	No	Si	No
19	Considera que el confinamiento perjudica el desarrollo de sus actividades laborales.	x		x		x	
20	Considera que la interacción con el equipo o colegas ha disminuido.	x		x		x	
21	Considera que el desarrollo de nuevas competencias es una oportunidad laboral.	x		x		x	
22	Considera que la comunicación con su jefe inmediato es la adecuada.	x		x		x	
23	Considera que su jefe monitorea el cumplimiento de sus actividades.	x		x		x	
24	Considera que su jefe evalúa el cumplimiento de sus actividades.	x		x		x	

Observaciones: Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg Eduardo Martínez Ponce

DNI: 43337343

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública

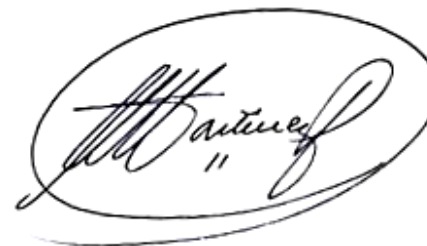
Ate, 25 de noviembre del 2021

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

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

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

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



Mg Eduardo Martínez Ponce

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMPROMISO INSTITUCIONAL							
1	Se identifica con la misión institucional.	X		X				
2	Se identifica con los valores institucionales.	X		X		X		
3	Considera que los trabajadores están comprometidos con la misión de la Institución.	X		X		X		
4	Tiene conocimiento del código de ética de la función pública.	X		X		X		
	Entiende y asume los objetivos y metas de la dirección donde se desempeña.	X		X		X		
5	Considera que va más allá de las expectativas de su cargo.	X		X		X		
6	Participa voluntariamente de las actividades que le participa la Institución.	X		X		X		
7	DIMENSIÓN 2: CONOCIMIENTO DEL TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Tiene los conocimientos y habilidades necesarias para desempeñarse en su cargo.	X		X		X		
9	Conoce bien las funciones de su cargo.	X		X		X		
10	Promueve el cumplimiento de los protocolos de gestión de las actividades asignadas.	X		X		X		
11	Promueve mejoras en las actividades de acuerdo a su experiencia.	X		X		X		
	Considera que los directivos se preocupan de la capacitación de los colaboradores.	X		X		X		
12	Considera que las capacitaciones están de acuerdo al desempeño de sus cargos.	X		X		X		
13	Considera que el tiempo del desarrollo de las capacitaciones es suficiente	X		X		X		
14	Siempre participan de las capacitaciones los colaboradores.	X		X		X		
15	DIMENSIÓN 3: PRODUCTIVIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Disfruta de la ejecución de las actividades asignadas.	X		X		X		
17	Ayuda a sus compañeros cuando requieren su apoyo.	X		X		X		
18	Considera que participa de la planificación de las actividades de su área o dirección.	X		X		X		
19	Considera que su trabajo remoto es importante como parte del equipo de trabajo.	X		X		X		

20	Considera que los trabajadores están motivados para innovar en su desempeño laboral.	x		x		x	
21	Considera que trabaja bien, aunque no lo estén supervisando.	x		x		x	
22	Considera que es diligente al realizar su trabajo y entrega de los productos encomendados.	x		x		x	
23	Considera que el uso de las TIC es muy importante para su rendimiento laboral, en esta coyuntura.	x		x		x	
24	Considera que su desempeño laboral es óptimo y eficiente.	x		x		x	

Observaciones: Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg Eduardo Martínez Ponce

DNI: 43337343

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública

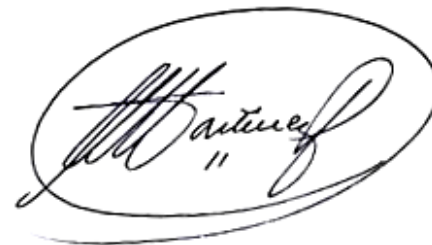
Ate, 25 de noviembre del 2021

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

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

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

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



Mg Eduardo Martínez Ponce

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: ESPACIO FÍSICO							
1	Considera que cuenta con un espacio adecuado para realizar sus funciones remotamente.	X		X		X		
2	Considera que cuenta con el mobiliario adecuado para realizar sus funciones remotamente.	X		X		X		
3	Considera que tiene las condiciones ergonómicas para desarrollar sus actividades laborales.	X		X		X		
4	Considera que la institución le debe facilitar el mobiliario y equipo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN							
5	Considera que cuenta con el equipo tecnológico (PC, laptop, celular, etc.) para el desarrollo eficiente de sus actividades laborales.	X		X		X		
6	Considera que es importante el conocimiento y uso de herramientas telemáticas (correo electrónico, navegación web, etc.).	X		X		X		
7	Considera que es adecuado el acceso a la información disponible en su computadora de oficina a través del acceso remoto.	X		X		X		
8	Considera que el apoyo brindado por el Área de Informática institucional es importante.	X		X		X		
9	Considera que su conectividad es la adecuada para el desarrollo de sus actividades laborales.	X		X		X		
10	Considera que su conexión a Internet es imprescindible.	X		X		X		
11	Considera que es conveniente el uso de videoconferencias, whatsApp, etc., para comunicarse con su equipo de trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: MODIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN							
12	Considera que su jefe le asigna adecuadamente las actividades a realizar.	X		X		X		

13	Considera que planifica y organiza de manera autónoma el tiempo y ritmo de su trabajo.	x		x		x	
14	Considera que planifica y organiza de manera autónoma la cantidad y calidad de su trabajo.	x		x		x	
15	Considera que su jefe le participa de las actividades de capacitación para mejora de su desempeño laboral.	x		x		x	
16	Considera que dedica más horas a trabajar.	x		x		x	
17	Considera eficaz la flexibilidad de horario de trabajo por la comodidad personal.	x		x		x	
18	Considera que el trabajo remoto reduce la ansiedad de exposición a la contaminación del COVID-19.	Si	No	Si	No	Si	No
19	Considera que el confinamiento perjudica el desarrollo de sus actividades laborales.	x		x		x	
20	Considera que la interacción con el equipo o colegas ha disminuido.	x		x		x	
21	Considera que el desarrollo de nuevas competencias es una oportunidad laboral.	x		x		x	
22	Considera que la comunicación con su jefe inmediato es la adecuada.	x		x		x	
23	Considera que su jefe monitorea el cumplimiento de sus actividades.	x		x		x	
24	Considera que su jefe evalúa el cumplimiento de sus actividades.	x		x		x	

Observaciones: Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []**

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador **Dr. Garay Flores, Germán Vicente**

DNI: 10790283

Especialidad del validador: **Estadística e investigación científica**

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

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

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

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

Ate, 25 de noviembre del 2021

Dr. Germán Vicente Garay flores

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 25 de Noviembre del 2021

Carta de Presentación N° 025 – 2021 – UCV – VA – EPG – F06L03/J

Señor(a)
Lic. Beatriz Reyna Mayta Perez
I.E. 6044 "JORGE CHAVEZ" - SURCO
Directora
Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **RODAS HUAMAN ROCIO DEL PILAR N° DNI 43245878** y código de matricula N° **7002536318**, estudiante del programa de **Maestría en Gestión Pública** quien se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (Tesis):

GESTIÓN DE TRABAJO REMOTO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA I.E. 6044 JORGE CHÁVEZ- SURCO, 2021

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Atentamente.


Dra. Helga Ruth Majo Marrufo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate



Carta
Reyna Mayta.

Aceptado 25/11/21