UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA

Escuela Profesional de Gestión Pública
y Desarrollo Social

"GESTIÓN DEL TRABAJO REMOTO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL NIETO, DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA NACIONAL POR COVID-19, PERIODO 2020-2021"

TESIS

PRESENTADO POR:

LO- AMMY ARIANNE CORI FLORES

Para optar el Título Profesional de:

LICENCIADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

MOQUEGUA – PERÚ

2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA
UNAM
FEDATARIO

Folio N° 007

ACTA DE SUSTENTACIÓN

I. Modalidad :
Tesis [X]
Trabajo de Suficiencia Profesional : [ ]
Otro:.....: [ ]

II. Documento de aprobación para la sustentación:
RESOLUCIÓN DE FACULTAD N°0003-2023-FACCAD-UNAM
Fecha: 06-03-2023

III. El Jurado ha dictaminado la (el) TESIS, TITULADO:
GESTIÓN DEL TRABAJO REMOTO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MARISCAL NIETO DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA NACIONAL POR COVID 19, PERIODO 2020-2021

Bachiller: Lo Ammy Arianne Cori Flores
Asesor Principal: Dr. Mario Aurelio Coyla Zela
Co- Asesor:

IV. Se dictamina:
Como: Aprobado por UNANIMIDAD la sustentación de manera:

Presencial [X] Virtual [ ]

Con nota: Quince (15) por lo que; Sí [X] No [ ]

Opta el Título Profesional de LICENCIADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

Siendo las 12 horas, del 08 de Mar 20 del año 2023 se procede con la firma en conformidad de lo dictaminado por el Jurado.

PRESIDENTE

PRIMER MIEMBRO

SEGUNDO MIEMBRO

TESISTA

DEDICATORIA

Quiero dedicar el presente trabajo a Dios, por ser mi guía y fuerza constante en la vida.

A mi madre, Jessenia del Carmen Flores Acahuana, por su apoyo, fortaleza e incansable deseo del logro de mis metas.

AGRADECIMIENTO

Al Dr. Mario Aurelio Coyla Zela por su persistencia y esmero durante este tiempo de asesoramiento y arduo trabajo de la presente investigación.

A la Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social, por brindarme la oportunidad de continuar con mi superación profesional universitaria.

No dejando de lado, agradezco a todos aquellos que aportaron con el progreso, realización y culminación del presente trabajo.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, parte de la evolución de las condiciones laborales y los desafíos que el contexto de Emergencia Sanitaria Nacional por COVID -19 plantea a las organizaciones con factores externos e internos en materia de desempeño laboral con los trabajadores remotos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto. Por tanto, las condiciones laborales son parte de los factores clave que inciden en el desempeño del trabajador. En este sentido, el objetivo principal de este estudio fue determinar el nivel de relación entre la gestión del trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante la Emergencia Sanitaria Nacional por COVID-19. Para lograr este objetivo, la investigación tuvo un alcance descriptivo, correlacional con un diseño no experimental, la muestra estuvo conformada por 88 trabajadores, pertenecientes al personal de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto; a los cuales se aplicó dos cuestionarios con 24 ítems para cada variable, en ambos instrumentos se utilizó la escala de Likert con cinco opciones de respuesta. Cabe resaltar que la confiabilidad de los instrumentos que fueron aplicados para la primera variable “Gestión del Trabajo Remoto” tuvo el rango de α=0,945 y para la segunda variable “Desempeño Laboral” tuvo el rango de α=0,847. El análisis e interpretación de los resultados obtenidos se realizaron a través de la forma deductiva, mediante la utilización de las tablas de frecuencia y figuras estadísticas porcentuales. De los resultados obtenidos, para probar la hipótesis se realizó el análisis de Rho Spearman, el cual mostró un p-valor = 0,000 <0,05 y coeficiente de correlación = 0,404, teniendo una correlación positiva media entre la Gestión del trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante la Emergencia Sanitaria Nacional por COVID-19.

PALABRAS CLAVE: Gestión del trabajo remoto, desempeño laboral, relación.

ABSTRACT

This research work is based on the evolution of working conditions and the challenges that the context of the National Sanitary Emergency due to COVID-19 poses to organizations with external and internal factors in terms of work performance for remote workers of the Mariscal Nieto Provincial Municipality. Therefore, working conditions are part of the key factors that affect worker performance. In this sense, the main objective of this study was to determine the level of relationship between remote work management and work performance of the personnel of the Mariscal Nieto Provincial Municipality during the National Sanitary Emergency due to COVID-19. To achieve this objective, the research had a descriptive, correlational scope with a non-experimental design, the sample consisted of 88 workers, belonging to the staff of the Mariscal Nieto Provincial Municipality; to which two questionnaires were applied with 24 items for each variable, in both instruments the Likert scale with five response options was used. It should be noted that the reliability of the instruments that were applied for the first variable "Remote Work Management" had a range of α=0,945 and for the second variable "Work Performance" had a range of α=0,847. The analysis and interpretation of the results obtained were carried out through the deductive way, by using frequency tables and percentage statistical figures. From the results obtained, to test the hypothesis, the Rho Spearman analysis was performed, which showed a p-value = 0,000 <0,05 and correlation coefficient = 0,404, having an average positive correlation between Remote Work Management and Work Performance of the personnel of the Mariscal Nieto Provincial Municipality, during the National Sanitary Emergency due to COVID-19.

KEY WORDS: Remote work management, work performance, relationship.

ÍNDICE

Pág.

PÁGINA DEL JURADO ii
DEDICATORIA iii
AGRADECIMIENTO iv
RESUMEN v
ABSTRACT vi
ÍNDICE DE TABLAS ix
ÍNDICE DE FIGURAS xii
1.1. Descripción y formulación del problema 15
1.3. Justificación 23
1.4. Objetivos 27
1.4.1. Objetivo general 27
1.4.2. Objetivos específicos 27
1.5. Hipótesis (Según corresponda) 28
1.5.1. Hipótesis general 28
1.5.2. Hipótesis específicas 28
II. MARCO TEÓRICO 29
2.1. Antecedentes del problema 29
2.2. Bases teóricas 39
2.3. Definición de términos 68
III. METODOLOGÍA 77
3.2. Diseño de investigación 78
3.3. Operacionalización de variables 79
3.3.1. Variable 1 79
3.3.2. Variable 2 82
3.4. Población y muestra 85

3.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos 87
3.6. Validación y confiabilidad de los instrumentos (según corresponda) 90
3.7. Métodos y técnicas para la presentación y análisis de datos 93
IV. RESULTADOS 95
V. DISCUSIÓN 134
VI. CONCLUSIONES 138
VII. RECOMENDACIONES 140
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 141
ANEXOS 155

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla 1: Trabajo remoto (supuestos y facultativo) ..... ……56
Tabla 2: Gestión del trabajo remoto. 81
Tabla 3: Desempeño laboral. 84
Tabla 4: Cantidad de personal que trabaja en la Gerencia y Subgerencias de Administración. 87
Tabla 5: Cantidad de personal que trabaja en la Gerencia y Subgerencias de Planeamiento y Presupuesto. 87
Tabla 6: Validez del contenido del cuestionario de la variable gestión del trabajo remoto. 90
Tabla 7: Validez del contenido del cuestionario de la variable desempeño laboral. 91
Tabla 8: Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable 1 “Gestión del trabajo remoto”. 92
Tabla 9: Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable 2 “Desempeño laboral”. 93
Tabla 10: Prueba de normalidad de gestión de trabajo remoto y desempeño laboral. 95
Tabla 11: Prueba de normalidad de las dimensiones de la V1 con la V2. 96
Tabla 12: Intervalo de coeficiente de correlación 98
Tabla 13: Nivel de correlación de hipótesis general de la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral 98
Tabla 14: Nivel de correlación entre D1, D2, D3 y desempeño laboral ... 99
Tabla 15: Correlación de hipótesis específica 1, espacio físico y desempeño laboral. 100
Tabla 16: Correlación de hipótesis Específica 2, tecnología de la información y comunicación. 101
Tabla 17: Correlación de hipótesis específica 3, modificación de la organización y desempeño. 102
Tabla 18: Baremos de la variable 1: Gestión del trabajo remoto. 103

Tabla 19: Frecuencias de la dimensión 1 “Espacio físico” con la variable 2 “Desempeño laboral”. 104
Tabla 20: Espacio adecuado para realizar sus funciones remotamente. 105
Tabla 21: Mobiliario adecuado para realizar sus funciones remotamente. 106
Tabla 22: Condiciones ergonómicas (muebles, escritorio) para desarrollar sus actividades laborales. 107
Tabla 23: Mobiliario y equipo facilitado por la institución. 108
Tabla 24: Frecuencias de la dimensión 1 “Espacio físico” con la variable 2 “Desempeño laboral”. 109
Tabla 25: Equipo tecnológico (PC, laptop, celular) para el desarrollo eficiente de sus actividades laborales. 110
Tabla 26: Conocimiento y uso de herramientas telemáticas (correo electrónico, navegación web). 111
Tabla 27: Acceso a la información disponible en su computadora de oficina a través del acceso remoto. 112
Tabla 28: Apoyo brindado por el área de Informática Institucional. 113
Tabla 29: Conectividad adecuada para el desarrollo de sus actividades laborales. 114
Tabla 30: Conexión imprescindible del internet. 115
Tabla 31: Uso de videoconferencias, WhatsApp, para comunicarse con su equipo de trabajo. 116
Tabla 32: Frecuencias de la dimensión 3 “Modificación organizacional” con la variable 2 “Desempeño laboral”. 118
Tabla 33: Actividades a realizar asignadas por el jefe inmediato. 119
Tabla 34: Planificación y organización de manera autónoma del tiempo y ritmo de su trabajo. 120
Tabla 35: Planificación y Organización de manera autónoma del cantidad y calidad de su trabajo. 121
Tabla 36: Capacitaciones para mejora de su desempeño laboral de su jefe inmediato. 122
Tabla 37: Horas extras de trabajo. 123

Tabla 38: Flexibilidad de horario de trabajo. 124
Tabla 39: Reducción de ansiedad a través del trabajo remoto. 125
Tabla 40: Actividades laborales perjudicadas por el confinamiento sanitario. 126
Tabla 41: Poca interacción con el equipo de trabajo. 127
Tabla 42: Oportunidad laboral gracias a nuevas competencias..... 128
Tabla 43: Comunicación adecuada con su jefe inmediato. 129
Tabla 44: Monitoreo de actividades por parte del jefe inmediato 130
Tabla 45: Evaluación del cumplimiento de actividades por parte del jefe inmediato. 131
Tabla 46: Baremos de la variable desempeño laboral 132
Tabla 47: Matriz de operacionalización de Variables 155
Tabla 48: Matriz de Consistencia 156

ÍNDICE DE FIGURAS

Pág.

Figura 1: Baremos de la variable 1: Gestión del trabajo remoto……..103

Figura 2: Espacio adecuado para realizar sus funciones remotamente……105

Figura 3: Mobiliario adecuado para realizar sus funciones remotamente.....……106

Figura 4: Condiciones ergonómicas (muebles, escritorio) para desarrollar sus actividades laborales…… 107

Figura 5: Mobiliario y equipo facilitado por la institución…… 108

Figura 6: Equipo tecnológico (PC, laptop, celular) para el desarrollo eficiente de sus actividades laborales……..110

Figura 7: Conocimiento y uso de herramientas telemáticas (correo electrónico, navegación web)……...111

Figura 8: Acceso a la información disponible en su computadora de oficina a través del acceso remoto..……...112

Figura 9: Apoyo brindado por el área de Informática Institucional.....113

Figura 10: Conectividad adecuada para el desarrollo de sus actividades laborales……...114

Figura 11: Conexión imprescindible del internet……....115

Figura 12: Uso de videoconferencias, WhatsApp, para comunicarse con su equipo de trabajo……116

Figura 13: Actividades a realizar asignadas por el jefe inmediato……119

Figura 14: Planificación y organización de manera autónoma del tiempo y ritmo de su trabajo……120

Figura 15: Planificación y organización de manera autónoma del cantidad y calidad de su trabajo……121

Figura 16: Capacitaciones para mejora de su desempeño laboral de su jefe inmediato……..... 122

Figura 17: Horas extras de trabajo……..... 123

Figura 18: Flexibilidad de horario de trabajo……...124

Figure 19: Reducción de ansiedad a través del trabajo remoto.……125

Figura 20: Actividades laborales perjudicadas por el confinamiento sanitario……..126

Figura 21: Poca interacción con el equipo de trabajo……... 127

Figura 22: Oportunidad laboral gracias a nuevas competencias……..... 128

Figura 23: Comunicación adecuada con su jefe inmediato……..129

Figura 24: Monitoreo de actividades por parte del jefe inmediato…….. 130

Figura 25: Evaluación del cumplimiento de actividades por parte del jefe inmediato……....131

Figura 26: Baremos de la variable 2: "Desempeño laboral"……132

Figura 27: Cuestionario de variable 2: “Desempeño laboral”…….. 160

Figura 28: Validación de instrumentos de la variable 1 “Gestion del trabajo remoto” ……161

Figura 29: Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable desempeño laboral……....164

Figura 30: Agenda de contrato de trabajo……...168

Figura 31: Carta de autorizacion para la aplicación de instrumentos de recoleccion de datos……....……170

I. **INTRODUCCIÓN**

El desempeño laboral es uno de los temas más relevantes en la gestión del talento. Porque se trata de capital humano, que es la razón de su existencia. Además, según la literatura está relacionada con el desempeño de empleados y organizaciones. Por tanto, debe ser gestionado por la entidad en cualquier circunstancia. En este caso, la pandemia ha provocado una serie de cambios en la forma de trabajar, por lo que la organización se vio obligada a implementar nuevas medidas como planes de trabajo y nuevo personal en atención a la necesidad que le permitan continuar operando, siempre y cuando respete las medidas de protocolo impuestas por el Estado. En este sentido, esta investigación tiene como objetivo dar una respuesta, a saber, cuáles son las condiciones de trabajo que tienen una mayor repercusión al desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante la Emergencia Sanitaria Nacional por COVID-19.

Lo que le importa al gobierno es capacitar talentos de alta calidad a través de la gestión de políticas públicas para promover la modernización de la administración pública en todos los niveles del país. En este sentido, mi país viene cooperando con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos a través de planes formulados en torno a cinco áreas clave: crecimiento económico, gobernanza administrativa pública, anticorrupción y transparencia, Capital humano y productividad y medio ambiente. Sin embargo, la pandemia que vivió el país obligó a los trabajadores a cuidar su salud y al mismo tiempo realizar sus funciones institucionales.

En el primer capítulo se amplifica el problema y, del mismo modo, se plantean los antecedentes del problema, en el cual el tema de; Investigación actual es: pandemia de COVID-19. Seguidamente, se explican en detalle los conceptos más importantes, aspectos relevantes de la investigación, como la satisfacción laboral, condiciones laborales y de qué manera es que se asocia el trabajo remoto y el desempeño. Del mismo

modo, los supuestos, problemas, preguntas y objetivos planteados en esta investigación. Finalmente, el tema de discusión es relevante para la gestión, para la entidad seleccionada, entidades de otros departamentos y trabajadores remotos.

En el segundo capítulo se introduce el alcance y las limitaciones del trabajo. Por otro lado, se especifica el diseño de investigación y la metodología utilizada. Además, para el método cuantitativo, se detallan las muestras, las técnicas de recopilación de información y su análisis. Finalmente, se describe la validez y confiabilidad de los instrumentos utilizados y los principios éticos seguidos en la investigación.

1.1. Descripción y formulación del problema

En este capítulo, se desarrolló el problema de investigación y su contexto y el ambiente en el que se desarrolla la investigación. Además, se describió el marco teórico en el que se detallan los conceptos, relacionado con la satisfacción laboral y el desempeño para comprender la importancia de estos aspectos en la organización y cómo se relacionan entre sí. Así como también se especificó las condiciones laborales, desde el punto de vista de la investigación, para poder identificar las variables a estudiar.

Este capítulo termina con preguntas y objetivos de investigación que se aspira lograrlo a través de este trabajo y su justificación.

1.1.1. Descripción del problema

Un tema que impulsa la siguiente investigación es la evolución de las condiciones laborales y los desafíos que el contexto actual, la Emergencia Sanitaria Nacional, plantea a las organizaciones en materia de desempeño laboral de los teletrabajadores. Es fundamental señalar que el término “teletrabajador” se utilizó como

referencia a una persona que realiza su trabajo de forma remota, en otras palabras, realiza sus funciones a distancia. Este incidente se produjo debido a que las condiciones de trabajo tuvieron que adaptarse a las nuevas normativas y nuevas medidas de bioseguridad establecidas por el Estado, debido a la pandemia causada por el COVID - 19. En ese entonces, las organizaciones necesitaron adaptarse rápidamente, puesto que pasaron por un proceso de cambio a su realidad y debido a eso el tiempo no fue suficiente para identificar cuáles fueron los factores que afectan al desempeño laboral y que por lo tanto puedan afectar su desempeño organizacional.

El estado peruano fue uno de los tantos que por la coyuntura adoptó la modalidad del teletrabajo, es necesario recalcar el objeto de brindar la prestación del servicio al ciudadano, por ello es indispensable mencionar que en el 2013 el Congreso de la República promulgó la Ley N° 30036 que regula el teletrabajo como una modalidad de servicio precisando allí que los trabajadores no se presentan a la empresa físicamente. Asimismo, emplea las tecnologías de comunicación e información.

Según Minchola (2021) “es fundamental conocer cuáles son las situaciones de trabajo, las cuales son representativas para conocer su implicancia en el desempeño de los teletrabajodores”, con el motivo de centrar las experiencias de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto en perfeccionar condiciones ergonómicas ambientales (de espacio, ruido luminosidad y temperatura), físicas (mobiliario, herramientas de trabajo, materiales, posturas que asume el trabajador a la hora de realizar sus actividades), cognitivas (estrés, carga de trabajo, impacto emocional), organizacional (relación de la institución con el trabajador) para ampliar los niveles de desempeño laboral de sus empleados.

Es importante precisar que, como efecto de la coyuntura, hoy en día muchas entidades y empresas han sido prontamente forzadas a un cambio y en la mayoría el presupuesto se ha visto claramente afectado, por lo que ha sido necesario una priorización en el tema de asignación de recursos para el desarrollo en sus actividades priorizadas. Por lo tanto, las entidades para conocer aquel desempeño deben cuantificar la satisfacción, para así poder delimitar cuáles son los puntos claves que se deben acentuar y del mismo modo cuáles son los más apreciados por parte de todos y cada uno de los teletrabajadores y claro gracias a esta investigación se podrá identificar las situaciones y condiciones de trabajo más resaltantes para sus trabajadores y así obtener los mejores resultados, como beneficio para la entidad.

De acuerdo a un repaso de diversos estudios empírico – analíticos, no es un secreto que existe una buena relación efectiva entre la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores, es por eso que las entidades deben entender que si la satisfacción laboral de sus empleados ha disminuido o ha cambiado, son las consecuencias a los distintos cambios que se dieron por la emergencia sanitaria vivida, es decir, es difícil pero no imposible adoptarse o salir uno mismo de su zona de confort tan repentinamente, lo que afecta evidentemente a su desempeño laboral, generando un problema para la entidad pública y necesitando una modificación en su gestión, para que de ese modo se pueda seguir continuando con las diversas actividades administrativas en beneficio de la población de la mejor manera posible.

Es de crucial importancia, resaltar que la presente investigación se desarrolló en la realización de actividades de manera distante y las condiciones necesarias para realizarlo. De esta manera, es que se ha podido evitar la movilización social aglomerada de los trabajadores, acoplándose a las medidas

impulsadas por el contexto actual, con la ventaja de que la entidad pueda continuar operando sin necesidad de contar con el personal en un espacio físico dentro de las instalaciones, según Álvarez (2020):

> *"…por la necesidad de proteger la salud de los trabajadores y de la sociedad en su conjunto en las nuevas coordenadas sanitarias y sociales, parece que el teletrabajo (al menos algunas de sus modalidades, pues cabe augurar que algunas modalidades como el hot desking no tendrán cabida) va a experimentar un rápido crecimiento y una expansión sin precedentes".*

Así mismo, sin menospreciar las nuevas modalidades implementadas, el trabajo remoto, es una modalidad, claro está, que ha demostrado excelentes resultados en la mayor parte de las organizaciones, por lo que la idea clara de que incluso después de la Emergencia Sanitaria Nacional, no se va a ir. En concordancia con Álvarez (2020): *"…todo parece indicar que la rápida adaptación al mismo (con sus fallos) hace que la cultura del presentismo esté en franco declive y muchas empresas decidan continuar con el trabajo a distancia"*

Pese a que esta implementación de nuevas formas de desarrollar y continuar con las actividades no fue la más correcta o idónea, ha evidenciado que es efectiva y todos tenemos que adaptarnos de alguna manera, como se explica a continuación:

> *"Aunque las condiciones en las que se ha producido esta práctica masiva no han sido las más adecuadas, han puesto de manifiesto para empresas y trabajadores su viabilidad y ofrecido a todos, lecciones que, una vez aprendidas pueden resultar muy útiles"* (Peiró y Soler, 2020).

En consideración se resalta que las definiciones de “trabajo remoto” y “teletrabajo” son usadas de manera diferente. Pero al ser términos relativos a la situación experimental, los que han fomentado esta modalidad de trabajo, bastantes organizaciones no contabilizaban con una buena orientación para poder asignar de una manera eficiente sus recursos. Ahora al definir lo que son estos factores exógenos, se hace referencia a situaciones catalogados como factores que una entidad no está preparada para poder afrontar, como es el caso de la pandemia generada por la COVID – 19, y esto ha generado que se tenga que aprender de una manera apresurada a adaptarse a nuevos cambios durante el proceso de implementación.

En cuanto a la gestión del trabajo remoto, una de las cuestiones preocupantes del Estado por medio de la gestión de políticas públicas, fue contar con trabajadores empoderados y altamente calificados la finalidad de demostrar la modernización del Estado. En algunas situaciones pasa que la gestión del trabajo remoto es viable solo por un tiempo, debido a que la realización de las funciones necesita en muchos casos de la presencialidad para su gestión y control de las mismas, es por eso que tiene muchas dificultades y supone rigurosidades para su dirección, además de necesitar un buen clima laboral y cambio de actitud de todos y cada uno de los niveles de organización dentro de la Entidad.

Para lo cual, nuestro país ha sido uno de los países socios más activos. Perú fue uno de los primeros países en comprometerse con la OCDE a través de su Programa de País de la OCDE, que se construyó en torno a cinco áreas clave: crecimiento económico; gobernanza pública, anticorrupción y transparencia; capital humano y productividad; y medio ambiente. El Programa comprendía revisiones de políticas, proyectos de implementación y desarrollo de capacidades, participación en los Comités de la OCDE y adhesión a determinados instrumentos legales de la OCDE. Desde 2018, Perú

ha estado implementando un Plan de Acción para continuar apoyando su agenda de reformas aprovechando los instrumentos legales de la OCDE, los organismos y el análisis basado en la evidencia (Caribbean, 2021).

La mayoría de los problemas surgen de las percepciones de las personas acerca del trabajo remoto, en vez de surgir de aspectos prácticos. Por ejemplo, una encuesta de Microsoft en Canadá reveló que mientras el 60% de los gerentes insistió en que personalmente se sentían más productivos trabajando en diferentes localizaciones, solo el 25% dijo lo mismo si estas prácticas eran llevadas a cabo por sus empleados (Mark, 2013).

Respecto al desempeño laboral, la mayor implicancia hace referencia a la satisfacción que refleja los trabajadores a la hora de desarrollar sus funciones encomendadas. Todos los problemas de rendimiento laboral tienen como principal origen el estrés y la ansiedad, la ausencia de motivación, baja autoestima por sentir incapacidad por parte de las personas, cambios dentro de la organización y factores que hacen difícil un adecuado rendimiento dentro de la entidad.

Según Comercio (2018), una encuesta elaborada por Aptitus, un 86% de peruanos afirmó que estarían dispuestos a renunciar a su actual trabajo si tuviera un mal clima laboral. De acuerdo a la firma, si bien el asunto más importante para aceptar un puesto de trabajo lo sigue liderando el tema de la remuneración (27%), un 23% coloca en segundo lugar de prioridades al buen clima o ambiente laboral en sus centros laborales. El tercer aspecto más valorado por los trabajadores (22%) es contar con todos los beneficios de un trabajador formal; seguido por la opción de formar línea de carrera (19%) e incentivos como los horarios flexibles (9%).

Por consiguiente, es notable que las entidades, empresas u organizaciones, analicen cuáles son las alteraciones que deben de efectuar para poder brindar las condiciones correctas a sus teletrabajdores sin pasar por alto factores relevantes asociados al desempeño laboral.

Para ello si se quiere lograr un óptimo desempeño por parte de los trabajadores se debe contar con relación al espacio físico, un espacio que se adecue de la mejor manera a las necesidades laborales, sujetándose del manejo de herramientas tecnológicas (celular, laptop, computadora) condiciones que lograrán un mejor espacio físico y laboral en el logro de sus actividades.

Las Tecnologías de la Información y la Comunicación – TIC, hacen referencia a las técnicas para la utilización de herramientas referente a la informática, telecomunicaciones e internet. Su desarrollo ha llevado a cambios constantes en el mundo laboral, por lo que ahora es necesario contar con acceso a internet que permita conexiones rápidas y confiables; acceso a una red privada virtual para el acceso remoto a recursos digitalizados o no disponibles en una institución u organización; el uso de teléfonos inteligentes, tabletas, computadoras portátiles o de escritorio para implementar y asegurar productos para actividades designadas; herramientas de comunicación, como correo electrónico, web y videoconferencia; aplicaciones de administración de documentos que ayudan a aumentar la productividad a través de interfaces web de fácil acceso (como Google Docs.) y elementos de aseguramiento de la información para reducir el riesgo de ciberataques.

En cuanto a la modificación en la organización, se manifiesta acerca del cambio en cuanto al estilo de gestión de cada jornada laboral de la presencialidad al trabajo remoto.

En el trabajo remoto, el tiempo cara a cara en la sede de una organización no es medible, se requieren otros tipos de control sobre el flujo de trabajo y los productos. Los gerentes de línea o superiores deben confiar en los miembros del equipo para acordar actividades en conjunto que fomenten la flexibilidad para usar sus habilidades, capacidades y todo lo relacionado con su vida personal, tanto cuándo, cómo dónde trabajan, todo esto obliga a los trabajadores remotos a estar disponibles y lograr coordinar la vida privada y el trabajo, ganando la autonomía suficiente para mejorar el rendimiento y la productividad del trabajo.

En cuanto al sujeto de investigación que trata este estudio, es el personal administrativo de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, el cual ha sido seleccionado por ser una entidad que brinda servicios para toda la población de Moquegua y es esencial para todos los residentes, por lo que no interrumpió sus actividades, a pesar de la Emergencia Sanitaria Nacional por pandemia. De esta forma, la entidad ha tenido que continuar realizando sus labores mientras debía combatir diferentes desafíos que la situación ameritaba atender.

Por lo tanto, fue interesante estudiar cómo han adaptado su gestión a las condiciones actuales de trabajo a distancia y el desempeño laboral de sus trabajadores.

1.2. Formulación del problema de investigación

1.2.1. Interrogante general

¿Cuál es la relación entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante la Emergencia Sanitaria Nacional por COVID-19, periodo 2020-2021?

1.2.2. Interrogantes específicas

- Interrogante específica 1: ¿Qué relación existe entre el espacio físico y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante la Emergencia Sanitaria Nacional por COVID-19, periodo 2020-2021?

- Interrogante específica 2: ¿Qué relación existe entre la tecnología de la información, la comunicación y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante la Emergencia Sanitaria Nacional por COVID-19, periodo 2020-2021?

- Interrogante específica 3: ¿Qué relación existe entre la modificación de la organización y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante la Emergencia Sanitaria Nacional por COVID-19, periodo 2020-2021?

1.3. Justificación

En este estudio se invadió un tema importante de la gestión del talento humano definido como el desempeño laboral, la cual se interpreta como la percepción del empleado de una organización con respecto a sus funciones y condiciones de trabajo. Esto es importante porque hablamos de un capital humano, el principal componente de la organización; este también es un estudio útil de la ciencia de la gestión, ya que permite a las organizaciones puedan desempeñarse mejor y así determinar sus condiciones laborales y gestionarlas correctamente y con ellas su satisfacción y desempeño del personal.

Es necesario mencionar las entidades deben identificar, qué y cuáles son los factores que aumentan la satisfacción laboral de sus empleados, para que así puedan obtener mejores resultados organizacionales. Según Pushpakumari (2008) "*satisfaced individual*

employee and his effort and commitment are crucial for the successfulness of the organization" ("un empleado individual satisfecho, su esfuerzo y compromiso son cruciales para el éxito de la organización").

Como justificación teórica, se toma como referente el planteamiento de problema, la hipótesis y las conclusiones que se obtuvieron en la presente investigación, las cuales serán útiles como un fundamento de la información y del mismo modo para ser un aporte en la discusión de futuras investigaciones, así como puede ser tomado en cuenta por parte de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto y otras entidades para la mejoría y alcance del cumplimiento de objetivos con el fin de satisfacer las necesidades de la población.

Esta investigación contribuye a que las organizaciones que hayan optado por implementar el trabajo remoto o que consideran implementarlo, ya que de alguna forma les posibilita descubrir cuáles son los aspectos de trabajo que tienen que enfocarse para conservar la satisfacción de sus trabajadores, tomando en cuenta que supuestamente el desempeño se encuentra vinculada con la productividad, el manejo y la calidad del trabajo. Igualmente va a ser importante que en el transcurso de habituación de un trabajo remoto a teletrabajo una vez que el estado de emergencia termine, se debe lograr llevar a cabo con las demandas establecidas por el Estado mediante una ley y las que se han reconocido hasta hoy en día.

Dichos puntos son importantes para que logren hacer sus funcionalidades de la mejor manera, que además pone en marcha averiguaciones a futuro, ya que el desempeño laboral es un asunto que puede examinarse a partir de diversas perspectivas, por lo cual podrían seguir investigaciones sobre otros componentes acerca del trabajo remoto que se encuentren vinculados con dicho objeto de análisis. Estas van a ser un adicional e impulsarán que las entidades,

empresa u organizaciones no dejen de velar por la satisfacción de sus empleados al llevar a cabo una distinta forma al desarrollar sus actividades en beneficio de la población.

A causa de las condiciones establecidas en defensa de la pandemia y la forma en cómo estas alteran la manera de laborar en un futuro, es fundamental identificar cuáles son las condiciones de trabajo que afectan e influyen en el desempeño laboral de los teletrabajadores. Aunque es de resaltar que este trabajo de investigación se realizó en un contexto de Emergencia Sanitaria Nacional, lo que lo hace provechoso, por la razón de los retos particulares que impone dentro de las organizaciones.

Es por eso que, para lograr un buen resultado, se deben de elegir planes de acción y estrategias para que se puedan lograr sus objetivos, además gracias a esta investigación, se podrá perfeccionar la toma de decisiones y promover una gestión eficiente por parte de las entidades al entender cuáles son los indicadores que deben anteponer para incrementar la satisfacción de sus trabajadores para un beneficio de ambas partes.

Por otro lado, la justificación metodológica hace referencia a que los métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos que se utilizaron en efecto para el desarrollo de la presente investigación sobre la gestión del trabajo remoto y a su vez el desempeño organizacional del personal de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante la Emergencia Sanitaria Nacional por COVID-19, periodo 2020-2021, evidencian su validez y confiabilidad. De esta forma, todos los puntos de vista referenciados a la metodología, serán capaces de ser asumidos como un referente para estudios posteriores, siempre y cuando el tipo de investigación sea pertinente.

Así mismo, la justificación práctica se expresó en la forma de cómo los resultados de la presente investigación, contribuirán de la mejor manera a la hora de tomar buenas decisiones en consideración del teletrabajo por parte de la Subgerencia de Personal y Bienestar Social, con el fin de aportar en la mejora continua del desempeño mediante los trabajadores.

Esto se refleja en el impacto que tendrá en la comunidad, ya que una adecuada gestión del trabajo remoto determina el impacto en la mejora del desempeño del personal de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto y de cualquier otra institución del Estado, puesto que toma en cuenta las capacidades y expectativas del personal con sus habilidades que les permiten sentirse mejor. Así mismo se agregará valor al servicio de los ciudadanos y la reputación de la institución como parte de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), también ayudarán a alcanzar el Objetivo de Desarrollo Sostenible: Trabajo decente y crecimiento económico.

Desde un punto de vista Social, la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, puede ser tomada como un modelo para las demás entidades, empresas u organizaciones, dado que se ha caracterizado por cambiar constantemente e implementar las tendencias que necesite la población como lo es con el uso de las Tics y el teletrabajo.

Del mismo modo, este sector brinda servicios los cuales son considerados esenciales para toda la población, por lo que no ha paralizado sus actividades, a pesar de todas las medidas impuestas por la pandemia. Por consiguiente, es de carácter esencial descubrir cómo es que se ha ido implementando el trabajo remoto y cuáles han sido sus planificaciones que se han desarrollado, para de este modo, no perjudicar el desempeño laboral de sus empleados.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante la Emergencia Sanitaria Nacional por COVID-19, periodo 2020-2021.

1.4.2. Objetivos específicos

- Objetivo específico 1: Determinar el nivel de relación que existe entre el espacio físico y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante la Emergencia Sanitaria Nacional por COVID-19, periodo 2020-2021.

- Objetivo específico 2: Determinar el nivel de relación que existe entre la tecnología de la información y la comunicación y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante la Emergencia Sanitaria Nacional por COVID-19, periodo 2020-2021.

- Objetivo específico 3: Determinar el nivel de relación que existe entre la modificación de la organización y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante la Emergencia Sanitaria Nacional por COVID-19, periodo 2020-2021.

1.5. Hipótesis (Según corresponda)

1.5.1. Hipótesis general

Existe relación directa entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante la Emergencia Sanitaria Nacional por COVID-19, periodo 2020-2021.

1.5.2. Hipótesis específicas

- Hipótesis específica 1: Existe relación directa entre el espacio físico y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante la Emergencia Sanitaria Nacional por COVID-19, periodo 2020-2021.

- Hipótesis específica 2: Existe relación directa entre la tecnología de la información, la comunicación y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante la Emergencia Sanitaria Nacional por COVID-19, periodo 2020-2021.

- Hipótesis específica 3: Existe relación directa entre la modificación de la organización y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante la Emergencia Sanitaria Nacional por COVID-19, periodo 2020-2021.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

2.1.1. Investigaciones internacionales

Arteaga (2020) "*Estrés en los trabajadores de la salud del distrito 10d01 durante la implementación del teletrabajo en medio de la pandemia Covid-19*" con el objetivo de identificar el estrés en colaboradores de salud del distrito 10d01 evidenciado por acciones remotas y concatenadas COVID-19, en este estudio se pudo observar que el 84,44% de los trabajadores de salud del distrito 10D01 presentaron estrés laboral en la modalidad de teletrabajo, de las cuales el 68,89% fueron de sexo femenino, sin embargo, debemos considerar que una comparación entre sexos no se la puede realizar dado que no hay una muestra heterogénea equitativa para realizar la comparación, entonces podemos concluir que existe un mayor riesgo de estrés en el personal de teletrabajo del distrito 10D01, además este riesgo aumenta si no existe una buena implementación de esta modalidad y una buena explicación de los requerimientos que se necesitan para poder ejecutar esta actividad y de esta forma se puede presentar inconvenientes, los cuales pueden ocasionar problemas de salud en los trabajadores aumentando el riesgo psicosocial.

Calvo y Espinosa (2021) "*Estrés laboral durante la pandemia Covid - 19 En los colaboradores de la Empresa Agro Frost S.A., Mazo",* con el objetivo de identificar cómo se presenta el estrés laboral durante la pandemia COVID – 19 en los colaboradores de la Empresa Agro Frost S.A., Mazo, 2021, fue un estudio básico, con diseño no experimental, de nivel descriptivo, con un enfoque cuantitativo. En conclusión, en la investigación que se presentó se determinó del total de 80 colaboradores que fueron encuestados, abarcando el (100%) de estudio, 53 colaboradores que manifiesta el (66%) se sitúa un nivel medio de estrés laboral y 27 colaboradores que representa el 34%

está en un nivel bajo, entonces se percibe estrés laboral en grado medio a elevado en los empleados; como lo señala Martínez (2004) que estrés laboral es un modo propio de estresor donde pasa en el ámbito del empleo, en el que muchas veces se puede reconocer una secuencia de circunstancias o causantes generales, específicos donde pueden actuar solos o en conjunto de manera causantes de estrés. Sus efectos no se dan solo al laboral, sino a lo personal y familiar; así mismo obstruyendo las metas trazadas de los colaboradores en su centro de trabajo.

Pazmiño (2021) "*Prevalencia de estrés en trabajadores de una Empresa Textil en Quito que laboran en medio de las condiciones de emergencia sanitaria por la pandemia Covid-19*", con el el objetivo de este estudio es conocer el nivel de estrés laboral en trabajadores de una Industria Textil en Quito en el contexto de la pandemia por COVID-19 y determinar su distribución según distintas variables sociodemográficas, este estudio buscó determinar la prevalencia de estrés en trabajadores que laboran en una Industria Textil ubicada en Quito de modo presencial, encontrándose que, de 101 trabajadores evaluados, el 66,3% presentan afectación de estrés, que van desde niveles medio, alto y muy alto. Los niveles más altos de estrés se encasillan en el sexo masculino, con edades mayores a 50 años, en puestos de trabajo de orden administrativo, con una antigüedad superior a los 21 años en la Empresa y aquellos cuya carga horaria es mayor a 8 horas diarias.

Toledo y Cabezas (2020) "*Estrés y afrontamiento de la pandemia Covid-19 en trabajadores agroindustriales de la Empresa de Alimentos "Arsaico" del Cantón Chambo*" en la Universidad Nacional de Chimborazo, teniendo como objetivo elaborar un proyecto precavido en base a adaptación asertiva que progresa el aislamiento en carga laboral; aliviando la salud como seguridad en trabajadores de la Empresa Arsaico, con una población de 20 trabajadores, utilizando el instrumento del cuestionario de COPE, donde se obtuvo

como resultado final que la mayoría presenta niveles intermedios de afrontamiento, aunque en 10% expone un grado alto; precisando que hay relación en medio de afrontamiento así como estrés laboral. Por medio de instrucciones, así como un proyecto el cual consiste en una sucesión de actividades sobre relajamiento muscular como intelectual se alcanzó reducir el grado de estrés medio, alto hasta un bajo grado, donde se exhibió dominando la más grande proporción sobre los colaboradores, de igual manera, un grado restante tiene estrés, originando un entorno desde empleo sano, así como seguro.

Cortés, Henao y Osorio (2020) "*Trabajo remoto en tiempos de Covid-19 y su impacto en el trabajador*", en la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá Colombia, teniendo como objetivo entender cómo los trabajadores interpretan y enfrentan la interacción de la vida laboral y la vida familiar en el trabajo remoto, donde se vio que es importante resaltar que no solo se han encontrado aspectos positivos, sino que también se evidencian tensiones entre ambos mundos y los roles que estos juegan dentro de la vida de las personas. Por consiguiente, al cambiar las modalidades de trabajo y acudir al trabajo remoto como la opción más efectiva, tanto las jornadas laborales como la carga han aumentado considerablemente. En este punto es importante destacar que la remuneración económica es vista por los participantes como una necesidad, ya que les permite suplir las necesidades básicas, personales y familiares, además, les permite seguir llevando el estilo de vida al que están acostumbrados.

2.1.2. Investigaciones nacionales

Aguilar, Silvia, Correa y Quispe (2021) en *"El teletrabajo y su relación con el desempeño laboral"* Con el objetivo principal estudiar la relación entre el teletrabajo y el desempeño laboral de los trabajadores peruanos y el efecto de este en la satisfacción laboral, balance trabajo y familia y agotamiento laboral en el contexto de

emergencia sanitaria por covid-19. La relevancia de la presente investigación es la recopilación y análisis de data, tanto teórica como empírica utilizando fuentes de información primaria y secundaria. Con ello se elaboró un instrumento para realizar la recolección de información primaria, el que fue diseñado para la investigación y validado por medio de un juicio de expertos con investigadores internacionales. Se consiguió llegar a una muestra de 350 individuos que teletrabajan, de los que 150 cumplen con el criterio de ser teletrabajadores obligados cumpliendo con los criterios de elegibilidad establecidos en la investigación. En conclusión, se valida que el teletrabajo obligado se relaciona negativamente al desempeño laboral y se define la edad y ubicación de trabajo como variables moderadoras para estudios de satisfacción laboral en Perú.

Arteaga (2021) con su tesis "*Satisfacción laboral y condiciones del trabajo remoto en un contexto de Emergencia Sanitaria Nacional: Estudio descriptivo - exploratorio en la banca múltiple de Lima Metropolitana*". Con el objetivo de identificar y describir las condiciones de trabajo que tienen mayor incidencia en la satisfacción laboral de los teletrabajadores de la banca múltiple de Lima Metropolitana en un contexto de Emergencia Sanitaria Nacional. Esto con la finalidad de que las organizaciones puedan tomar mejores decisiones e inviertan mejor sus recursos para lograr incrementar la satisfacción de sus colaboradores y, así, contribuir al desempeño organizacional. En conclusión, la implementación del trabajo remoto en las organizaciones ha generado que los trabajadores laboren por más horas, ya sea por la carga laboral o por la disposición inmediata de las herramientas con las que realizan sus funciones. De acuerdo con ello, se evidenció que el horario laboral es una de las variables con la que los trabajadores de la muestra se sienten menos satisfechos.

Canto y Castillo (2021) en "*Medidas adoptadas por las empresas durante la crisis sanitaria del Covid-19, en el Perú*", tiene como principal objetivo describir aquellas medidas adoptadas por las empresas y el Estado frente a la crisis sanitaria provocada por el coronavirus. En tiempos de crisis, los Estados deben de preservar también la salud mental de las personas, ya que son el pilar fundamental del ingreso per cápita del tesoro público y de ello depende que pueda salir más o menos rápido de una crisis sanitaria.

Chaca y Castillo (2022) en "Habilidades blandas y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en el trabajo remoto, Escuela de Posgrado Huancayo, 2021". El presente trabajo tiene como objetivo analizar la influencia de las habilidades blandas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en el trabajo remoto de la Escuela de Posgrado Huancayo 2021, gracias a esta investigación tuvo como resultado que la adaptabilidad se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en el trabajo remoto de la Escuela de Posgrado Huancayo 2021, debido a que tiene una correlación r de Pearson (r= 0,607) con una significancia de p= 0,000 y demuestra una correlación positiva y buena, es decir, si la adaptabilidad aumenta significativamente mejora el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en el trabajo remoto de la Escuela de Posgrado Huancayo 2021. Los trabajadores que representan el 40% tienen la edad promedia entre 30-39, el 38% tienen la edad promedia entre 20-29 años, por lo que tienen mayor facilidad al uso de programas tecnológicos, mientras que el 20% tienen la edad promedia entre 40-49 y el 2% tienen la edad promedia entre 50-59 años que se encuentran en proceso de aprendizaje de utilización de programas tecnológicos.

Edquen y García (2020) investigan el "*Desempeño laboral del personal de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el Estado de Emergencia-Covid 19*". La presente investigación se propuso cómo

objetivo determinar como el trabajo remoto afecta el desempeño laboral en los colaboradores de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-COVID 19, el tipo de investigación es cuantitativa, con diseño descriptivo simple, la población de 10 profesionales, se aplicó una encuesta para obtener información de la variable trabajo remoto y para el desempeño laboral fue medida mediante ficha de recolección de datos. En conclusión, se identificó el nivel de desempeño laboral de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el estado de emergencia COVID-19, en la dimensión de condiciones laborales, la cantidad de trabajo, la calidad, en relaciones interpersonales en un 100%, las políticas para los colaboradores 80%, no es la esperada, el desempeño no ha sido esperado y el trabajo remoto evidencia que un 60% indica que se ha trabajado de manera individual y con los equipos propios de cada colaborador que estuvo en cuarentena.

Herrera (2021) en "*Impacto ocupacional del trabajo remoto en docentes durante la emergencia sanitaria*". En marzo de 2020 la Organización Mundial de la Salud categorizó de pandemia la infección SARS-COV2 que originó la enfermedad COVID-19, para afrontar este contexto en el Perú a nivel educativo se implementó el trabajo remoto. Este proyecto de investigación tiene como objetivo determinar el impacto ocupacional del trabajo remoto en docentes durante la emergencia sanitaria en una institución educativa, Chota, Cajamarca 2020 y, por consiguiente se realizó un estudio no experimental, descriptivo y transversal, se entrevistó a 28 docentes, se encontró que el 75% de los factores psicosociales/ambientales evaluados apoyaron sustancialmente la incorporación al trabajo remoto, el disfrute en el trabajo apoyó al 100% de profesores; del 25% de los factores psicosociales- ambientales que interfirieron la incorporación al trabajo remoto, el reconocimiento de expectativas en el trabajo interfirió fuertemente en el 86%; en un 71% el impacto ocupacional del trabajo remoto durante la emergencia sanitaria fue más positivo que negativo. En conclusión, el impacto ocupacional del

trabajo remoto en docentes durante la emergencia sanitaria en una Institución Educativa, Chota, Cajamarca 2020 fue más positivo que negativo para la mayoría.

Machaca (2021) en "*Gestión del trabajo remoto y desempeño laboral de los trabajadores en los juzgados de familia, provincia de Cusco - 2021*". Investigación que tiene como objetivo determinar la relación entre la gestión del trabajo remoto y desempeño laboral de los trabajadores en los juzgados de familia, Provincia de Cusco – 2021, llegando a la conclusión de que los resultados determinaron que el nivel de trabajo remoto de los trabajadores en los juzgados de familia de la provincia de Cusco, tiene un nivel regular de 63,0%, en tanto, el nivel de desempeño laboral muestra un nivel regular de 73,9%. Además, entre la gestión del trabajo remoto y la capacidad laboral aplicados en los juzgados de familia, existe una relación positiva moderada, (Rho de Spearman = 0,404 y significativa bilateral en 0,000). Asimismo, entre la gestión del trabajo remoto y desenvolvimiento aplicados en los juzgados de familia, existe una relación positiva moderada (Rho de Spearman = 0,554 y significativa bilateral en 0,000).

Paucar (2021) Plantea la "Influencia del trabajo remoto en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa durante el Estado de Emergencia Nacional Covid-19, 2021". Tomando en cuenta la correlación entre las variables trabajo remoto y desempeño laboral, podemos manifestar que existe una influencia positiva en cuanto al desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la sede central de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Además, en referencia la información realizada en la encuesta se puede concluir que la formalidad del empleador tiene poca influencia en el desempeño laboral del trabajador, lo que quiere decir que estos se enfocan mucho más en otros aspectos. Finalmente, se puede

concluir que el trabajador independientemente busca cumplir con sus objetivos planteados por parte de sus superiores inmediatos, a pesar de la emergencia sanitaria.

Rojas (2021) "*Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional Del Perú - 2020*". La gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral son aspectos claves particularmente en esta emergencia sanitaria por la pandemia de la COVID-1 para la gestión eficiente de los recursos humanos en la administración pública. El objetivo de esta investigación es determinar la relación que existe entre estos conceptos o variables desde la percepción de los trabajadores de la Biblioteca Nacional del Perú, en el 2020. La población está conformada por 195 servidores que realizan trabajo remoto a tiempo completo y el muestreo es no probabilístico por conveniencia a 60 sujetos. En conclusión, se hace necesario que quienes realicen trabajo remoto tengan las condiciones ergonómicas de espacio y mobiliario en sus hogares, para prevenir futuras dolencias de salud, así como también contar con el adecuado equipo tecnológico y de comunicación para implementar las actividades en los tiempos que se coordinen, y adquirir autonomía a través de una acertada administración y gestión de los funcionarios.

Torero (2021) "*Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral de los asesores de un Call Center en Lima 2020*". Tiene como objetivo alcanzar información precisa y concreta sobre la gestión del trabajo remoto, llegando a la conclusión de que, validando el objetivo general, los hallazgos descriptivos revelan que los asesores en la variable gestión del trabajo remoto y desempeño laboral se sitúan a un nivel alto que es el 71%. Asimismo, en los hallazgos inferenciales la correlación positiva es muy fuerte entre las variables, que se certifica con la significancia bilateral que da como resultado (0,00 < 0,05) y el Rho de Spearman que tiene como resultado (0,840). Por

lo que concluimos que, con una buena gestión del trabajo remoto, reconociendo sus dimensiones y aplicando las técnicas y procedimientos necesarios es posible lograr un alto desempeño laboral por parte de los asesores.

2.1.3. Investigaciones locales

Coayla (2017) en su tesis *"Consecuencias psicológicas por confinamiento de la Covid-19 y su relación con el desempeño laboral en las Mypes del sector servicios rubro centros odontológicos de la ciudad de Moquegua, Periodo 2020"*. El presente trabajo tiene como objetivo determinar cómo las consecuencias psicológicas por confinamiento de la COVID-19 se relacionan con el desempeño laboral en las MYPES del sector servicios rubro centros odontológicos de la ciudad de Moquegua, periodo 2020, llegando a la conclusión de que las consecuencias psicológicas por confinamiento de la COVID-19 se relacionan con el desempeño laboral en las MYPES del sector servicios rubro centros odontológicos de la ciudad de Moquegua, periodo 2020". Asimismo, se observa un alto nivel de correlación, Rho de Spearman asciende a 0,804 y el valor P= (0,001), menor al nivel de significancia, 0,05, quedando comprobada la hipótesis. Además de que la ansiedad miedo y apatía se relacionan con el desempeño laboral de las MYPES del sector servicios rubro centros odontológicos de la ciudad de Moquegua. Asimismo, se observa una correlación moderada, Rho de Spearman de 0,687 y un valor P= (0,001), menor al nivel de significancia, 0,05, quedando comprobada la hipótesis.

También, Choque (2016) con el *"Estrés y desempeño laboral del personal administrativo en la Sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2016."* El presente trabajo tiene como objetivo determinar el nivel de relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño laboral del personal administrativo en

la sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2016, llegando a la conclusión que existe una relación (p = 0,022) entre la realización personal y el desempeño laboral del personal administrativo en la sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2016. Es decir, a mayor realización personal, mejor es el desempeño laboral del personal administrativo. Por otro lado, existe una relación (p = 0,000) entre el estrés laboral y el desempeño de la función del personal administrativo en la sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2016. Es decir, a menor estrés en el trabajo, mejor es el desempeño de la función del personal administrativo.

Carrillo (2020) en *"Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes con trabajo remoto de una Institución Educativa Privada de Moquegua 2020"*. La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes con trabajo remoto de una Institución Educativa Privada de Moquegua 2020, llegando a la conclusión de que los profesores (55,4%) que se encuentran haciendo trabajo remoto presentan un grado elevado de la variable Síndrome de Burnout. Los profesores (67,9%) se encuentran en un nivel regular en cuanto a la satisfacción laboral y que además la correlación entre agotamiento emocional del Síndrome de Burnout y las dimensiones de satisfacción laboral, nos muestra que la mayoría de las correlaciones son negativas y débiles, siendo no significativas.

Minchola (2021) "Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Empresa Fair Fruit Perú Sac, Lima 2020", de la Universidad José Carlos Mariátegui. La presente Investigación tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la empresa Fair Fruit Perú SAC, Lima 2020, llegando a la conclusión que, las variables gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral tienen una relación positiva y moderada con un p-valor sig (bilateral) = 0,02.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Gestión

Según Manrique (2016), el término gestión, cuyo origen data de 1884, viene de la raíz etimológica gesto, que procede del latín gestos, definido como actitud o movimiento del cuerpo, el cual a su vez se deriva de gerere, que significa ejecutar, conducir, llevar a cabo (gestiones) y tiene como sinónimos las palabras: gestionar, gestor y administrador. La gestión como nueva tecnología que se orienta a objetivos prácticos fue presentada al público en general durante las últimas décadas del siglo XIX, y se convirtió rápidamente en disciplina en las décadas de 1920 y 1930, en tanto, cuerpo organizado de conocimiento orientado a apoyar las empresas que actuaban por instinto, generando cambios en los valores y en los procesos organizacionales (Corominas y Pascual, 1984).

Según Taylor (1994) considerado padre de la administración, y con base en sus principios de la organización científica del trabajo desarrollados en 1911, “la gestión es el arte de saber lo que se quiere hacer y a continuación, hacerlo de la mejor manera y por el camino más eficiente”. Esta noción instrumental es propia de la sociedad industrial que, determinada por la productividad y la tecnología, se apoya en disciplinas que le permitan optimizar recursos de una manera práctica con énfasis en la racionalización del trabajo.

De la misma forma, Henry Fayol, uno de los principales contribuyentes al enfoque clásico de la administración, se refería a la gestión en su obra Administración industrial y general, publicada en 1916 como:

> “Un proceso articulado por cinco acciones o elementos administrativos: planeación, organización, dirección,

> coordinación y control. Estos elementos, tanto en su estructuración como en su funcionamiento, deben cumplir los principios administrativos que aseguran la buena forma y funcionamiento del cuerpo social, como lo son: la división del trabajo, la autoridad, la disciplina, la unidad de mando, la unidad de dirección, la subordinación de los intereses particulares al interés general, la remuneración, la centralización, la jerarquía, el orden, la equidad, la estabilidad personal, la iniciativa y la unión personal (Fayol, 1969, p. 164).

2.2.2. Trabajo remoto

Según JJackson y Mvan der Wielen (2002), el trabajo remoto tiene su base en el teletrabajo. Este término fue asumido por el físico Jack Nilles en 1973 en los Estados Unidos de Norteamérica, para indicar que el trabajo puede implementarse fuera de la oficina utilizando principalmente las telecomunicaciones, con o sin la utilización de las computadoras (Nilles, 1988). El teletrabajo, en la década de los 70´ del siglo pasado, fue una respuesta para reducir los costos de la congestión del tráfico en el desplazamiento hacia las oficinas, el consumo de energía por la crisis del petróleo, la contaminación del aire y la infraestructura de transporte. (Nilles, 1988; Jackson y Wielen, 1998; Shipside, 2002; Vega, 2003; Llamosas, Trapaga, 2015; Valencia, 2018; OIT, 2019).

Demostrar que las telecomunicaciones se pueden utilizar principalmente para el trabajo fuera de la oficina, con o sin computadoras, es reducir el costo de la congestión del tráfico para ir a la oficina, el gasto de energía del peligro del petróleo, la contaminación del aire y el costo de la infraestructura de transporte.

Debemos entender que, desde hace muchas décadas, el mundo entero no atraviesa una crisis global como la que estamos viviendo hoy. Por ello, aunque el trabajo remoto es una necesidad

inminente, la mayoría de las empresas no saben cómo implementar este nuevo modelo de gestión a distancia. Para implementar efectivamente el trabajo remoto**,** no significa que aquí acaba la gestión. De hecho, es todo lo contrario. Siempre es posible optimizar aún más cada actividad, ya sea aportando mayor agilidad, aumentando la seguridad de la información, reduciendo los tiempos de gestión, disminuyendo los costos, incrementando la productividad, etc. (Sierra, 2020).

Según Nilles (1988), la historia del teletrabajo se origina en la década de los 60´ del siglo XX, en la que se presentaron rápidos y continuos cambios de tipo organizacional (Vega, 2003). Por su parte, en la década de los 70´, el teletrabajo recibió mucho impulso por el desarrollo de «la teleconmutación en la industria de la información» (OIT, 2019), permitiendo la flexibilidad organizacional. Posteriormente, en la década de 1990, se enfatiza la atención a cuestiones como el diseño del lugar de trabajo, la gestión en las instalaciones, tiempo de trabajo y el espacio de trabajo para fomentar la productividad, principalmente en organizaciones privadas (Jackson y Wielen, 1998; Kelly y Locke, 1999).

El teletrabajo busca permitir la flexibilidad organizativa. Como lo expresa el autor posteriormente, en la década de 1990, hubo un enfoque en temas como el diseño del lugar de trabajo, la gestión de instalaciones, las horas de trabajo y el espacio de trabajo para así poder aumentar la productividad, principalmente en organizaciones privadas.

“Desde inicios del siglo XXI, la administración pública empezó lentamente la aplicación de este sistema organizacional con la finalidad de contribuir al diseño de políticas públicas” (Llamosas, 2015; OIT, 2019; Filardi y Zanini, 2020).

Según Filardi, Castro y Zanini (2020), a pesar de ello, aún hay escasas investigaciones sobre el teletrabajo en el sector público. Al respecto, Almonacid (2020) enfatiza que «en la Administración arrastramos lacras organizativas y funcionales inadecuadas, que difícilmente pueden dar soporte a un funcionamiento íntegramente electrónico y en parte automático» (p. 123), idea que se valida, pues muchas instituciones del sector público no tienen digitalizada su infraestructura documental, generando por ello tantas resistencias al cambio.

Se destaca que dentro de la administración existen fallas en cuanto a las funciones designadas en una organización, lo que hace que el trabajo se vuelva más difícil adecuarse a tomar decisiones de forma digital y automática, lo que es cierto porque dentro de muchas entidades públicas no existe digitalización, es por eso que se complica un cambio por miedo a salir de su zona de confort.

- **Características del trabajo remoto**

Según Shipside (2002) señala las características principales del trabajo remoto son las siguientes: el espacio físico donde se ejecute la actividad fuera de la organización o institución; la utilización de las TIC y la modificación en la organización para la implementación de las actividades".

Al respecto, debe indicarse que la mayoría de autores enfatiza el uso de las TIC. Es así que Digón, Mazzaro, Manuel, Daud, y González (2020) desarrollan doce características para el teletrabajo:

a) Nueva cultura organizacional

La naturaleza de la modalidad recrea una nueva cultura organizacional. Los espacios de aprendizaje, comunicación

transversal, equipos de trabajo interdepartamentales multidisciplinarios, multiculturales, multigeneracionales y remotos con horarios flexibles y trabajo por resultados son características fuertemente desarrolladas en ambientes de teletrabajo.

b) Trabajo por objetivo

El trabajo no será controlado por reloj, ya que el concepto de presentismo está quedando obsoleto y aparece otro de disponibilidad y objetivo cumplido en busca de una mayor productividad. Esto contempla el derecho a la desconexión.

c) Contrato individual voluntario

Se puede redactar un contrato que sea consensuado por ambas partes. Se sugiere armar un detalle de los derechos y obligaciones del empleado y el empleador, especificando aspectos de la implementación.

d) Horarios flexibles

El tiempo y habitualidad de trabajo se acuerdan previamente para que tanto jefes como pares conozcan la disponibilidad del teletrabajador y si existe una rutina presencial o no.

e) Distancia + ajenidad + TIC

El trabajo se realiza remotamente en un domicilio ajeno al empleador o no, mediante la utilización de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC).

f) Lugar de trabajo determinado o indeterminado

El trabajo remoto puede tener una locación determinada o no, siempre y cuando exista el consenso de ambas partes.

g) Conectividad

El lugar donde se desarrolle la jornada laboral debe tener buena conexión a internet para cumplir con las tareas asignadas.

h) Cobertura de ART (Accidentes y riesgos del trabajo)

Los trabajadores deben tener cobertura de su jornada laboral semanal, con horarios aproximados y mención de días presenciales. La sugerencia es cubrir 24/7 para que el empleado tenga mejor rango de cobertura.

i) Igualdad de obligaciones y derechos con el trabajador presencial

El teletrabajador goza de los mismos derechos, beneficios y obligaciones de aquellos trabajadores que presten igual tarea en los establecimientos de la empresa; los mismos estarán sujetos a la legislación vigente y los Convenios Colectivos de Trabajo.

j) Respeto a la vida privada

Todos los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad de la empresa deberán salvaguardar la intimidad del trabajador y la privacidad de su domicilio. Este aspecto es muy comprometido. No tener un ambiente de trabajo delimitado puede acarrear situaciones no previstas actualmente.

Hoy los límites entre mundo del trabajo y la familia son difusos. A priori pueden parecer positivos pero sostenidos en el tiempo pueden generar problemas o trastornos en la parte psicológica del trabajador.

k) Reversibilidad acordada

En el contrato individual voluntario se sugiere que se mencione en forma taxativa el consenso entre trabajador y empleador para retornar al trabajo presencial o viceversa, retornar al trabajo remoto o conectado.

l) Herramientas de trabajo facilitadas, ya sea por la empresa o por el trabajador

Los equipos y herramientas necesarios para cumplir con la labor podrán ser provistos por la empresa/empleador y el trabajador será responsable por su correcto uso y mantenimiento, como sucede en cualquier puesto de trabajo. En el caso consensuado en que el trabajador utilice su propio equipamiento, se sugiere a la empresa/empleador compensar la totalidad de los gastos y/o amortizaciones que genere su uso.

- **Tecnología de la Información y la Comunicación- TIC**

Según Gifi y Locke (1999) afirma que las Tecnologías de la Información y la Comunicación - TIC, se refieren a los principios, herramientas y técnicas que se utilizan en el tratamiento y transferencia de la información, es decir, se hace referencia a la informática, internet y las telecomunicaciones. Su evolución ha conllevado cambios constantes en el mundo laboral, por ello, ahora se requiere contar con acceso a internet que permita la conectividad rápida y confiable; acceso a una red privada virtual (VPN, por sus

siglas en inglés) para acceder remotamente a los recursos digitalizados o no disponibles en la institución u organización; uso de teléfonos inteligentes, tabletas, computadoras portátiles o computadoras de sobremesa para implementar y resguardar los productos de las actividades asignadas; herramientas de comunicación como, por ejemplo, correo electrónico, conferencias web y de video; aplicaciones de gestión de documentos que ayudan a mejorar la productividad a través de una web de fácil acceso e interfaz como, por ejemplo, Google Docs.; y elementos de garantía de la información para reducir el riesgo de ataques cibernéticos.

TIC, se refiere a los principios, herramientas y tecnologías utilizadas para procesar y transmitir información, es decir, con referencia a las tecnologías de la información, internet y las telecomunicaciones, para el acceso remoto a recursos digitalizados o no disponibles en una institución u organización, que ayudan a aumentar la productividad a través de una interfaz web de fácil acceso.

- **Ventajas del trabajo remoto**

Gifi y Locke (1999) muestran las ventajas del trabajo remoto, son:

a) Independencia en la organización
b) Flexibilidad en el horario de trabajo y en la movilidad
c) Integración del área domiciliaria y familiar con el trabajo profesional
d) Más tiempo libre
e) Menos estrés

Según JJackson y Mvan der Wielen (2002) el enfoque del teletrabajo está dado por el posmodernismo en el contexto de la sociedad industrial en la mejora de las organizaciones

contemporáneas, en cuanto a flexibilidad del tiempo y espacio, pos industrialismo, redes de información, la sociedad de la información y en la organización virtual, características que modifican las formas de vivir significativamente a través de una comunicación de calidad.

Desde un punto de vista el teletrabajo está dado por nuevas formas de comportamiento por parte de las sociedades industriales en su afán de poder cambiar, innovar y mejorar a las organizaciones en estado simultáneo.

- **Ley N°30036**

Ley que Regula el Teletrabajo
Según (Peruano, 2013)

Art. 01. Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto regular el teletrabajo, como una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC), en las instituciones públicas y privadas, y promover políticas Públicas para garantizar su desarrollo.

Art. 04. Carácter voluntario y reversible del teletrabajo

Por razones debidamente sustentadas, el Empleador puede variar la modalidad de prestación de servicios a la de teletrabajo, previo consentimiento del trabajador.

El cambio de modalidad de prestación de servicios no afecta la naturaleza del vínculo laboral, la categoría, la remuneración y demás condiciones laborales, salvo aquellas vinculadas a la asistencia al centro de trabajo. Sin perjuicio de lo dispuesto en el primer párrafo, el teletrabajador puede solicitar al empleador la reversión de la

prestación de sus servicios bajo esta modalidad. El empleador puede denegar dicha solicitud en uso de su facultad directriz.

El empleador puede reponer al teletrabajador a la modalidad convencional de prestación de servicios que ejecutaba con anterioridad si se acredita que no se alcanzan los objetivos de la actividad bajo la modalidad de teletrabajo.

Según Empleo, Ministerio de Trabajo y Promoción (2015) «Reglamento de la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo».

Artículo II. Ámbito de aplicación

Se encuentran comprendidos dentro del ámbito de aplicación de la Ley y del presente reglamento aquellos trabajadores y servidores civiles que prestan servicios bajo la modalidad de teletrabajo; así como las personas naturales o jurídicas y entidades públicas que los emplean. La Ley y el presente reglamento serán de aplicación a:

a) Los trabajadores y servidores civiles cuyas labores se ejecuten en el territorio nacional; y

b) Los contratos, resoluciones de incorporación o designación y adendas o acuerdos, por los que se establezca la modalidad de teletrabajo, o el cambio de modalidad presencial por la de teletrabajo y viceversa; suscritos o emitidos en el país.

TÍTULO I.

Disposiciones Aplicables al Sector Público y Privado

CAPÍTULO I: Prestación de Servicios bajo la modalidad de Teletrabajo

Artículo 1. Requisitos formales del teletrabajo

Los contratos, resoluciones de incorporación o designación y adendas o acuerdos por los que se establezca la modalidad de teletrabajo, o el cambio de modalidad presencial por la de teletrabajo, se celebran por escrito y se sujetan a las condiciones y requisitos previstos por las normas que les sean aplicables, según el régimen al que pertenezca cada teletrabajador. Anexo 05.

Artículo 2. Formas de teletrabajo

La modalidad de teletrabajo puede desarrollarse bajo las siguientes formas:

a) Forma completa: El teletrabajador presta servicios fuera del centro de trabajo o del local de la entidad pública; pudiendo acudir ocasionalmente, a estos para las coordinaciones que sean necesarias.

b) Forma mixta: El teletrabajador presta servicios de forma alternada dentro y fuera del centro de trabajo o local de la entidad pública. No se considera teletrabajador al trabajador o servidor civil que ocasionalmente presta servicios fuera del centro de trabajo o entidad pública.

CAPÍTULO II: Derechos y Obligaciones del Teletrabajador

Artículo 6. Derechos y beneficios del teletrabajador

El teletrabajador tiene los mismos derechos y beneficios que los trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad convencional, de acuerdo al régimen al que pertenezca cada teletrabajador, salvo

aquellos vinculados a la asistencia al centro de trabajo. Entre los derechos que serán garantizados se encuentran:

a) Capacitación sobre los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos que emplearán para el desempeño de la ocupación específica, así como sobre las restricciones en el empleo de tales medios, la legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual y seguridad de la información.

b) Intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados del teletrabajador, considerando la naturaleza del teletrabajo.

c) Protección de la maternidad y el periodo de lactancia de la tele trabajadora.

d) Seguridad y salud en el trabajo, en lo que fuera pertinente y considerando las características especiales del teletrabajo.

e) Libertad sindical, de acuerdo al régimen que resulte aplicable. En ningún caso, la aplicación o el cambio de modalidad de prestación de servicios de un trabajador o servidor civil a la modalidad de teletrabajo podrá afectar el ejercicio de sus derechos colectivos.

Artículo 7. Obligaciones del teletrabajador

El teletrabajador tendrá las mismas obligaciones que los trabajadores y servidores civiles que prestan servicios bajo la modalidad convencional para el empleador o entidad pública, conforme al régimen que resulte aplicable. Entre estas obligaciones, se encuentran las siguientes:

a) Cumplir con la normativa vigente sobre seguridad de la información, protección y confidencialidad de los datos y seguridad y salud en el trabajo.

b) Durante la jornada de trabajo o servicio, el teletrabajador deberá estar disponible para las coordinaciones con el empleador o entidad pública, en caso de ser necesario.

c) Guardar confidencialidad de la información proporcionada por el empleador o entidad pública para la prestación de servicios.

d) Cuando al teletrabajador le sean suministrados por parte del empleador o la entidad pública los elementos y medios para la realización de las labores, estos no podrán ser usados por persona distinta al teletrabajador, quien, salvo pacto en contrario, deberá restituir los objetos entregados en buen estado al final de esta modalidad, con excepción del deterioro natural.

- **DECRETO SUPREMO Nº 010-2020-TR**

Decreto Supremo que desarrolla disposiciones para el Sector Privado, sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID – 19.

La Presidencia del Consejo de Ministros (2020) en su «Decreto Supremo N° 010-2020-TR».

Artículo 4. Ámbito de aplicación

4.1. El presente decreto supremo resulta aplicable a:

a) Empleadores/as y trabajadores/as del sector privado, incluyendo los/las trabajadores/as comprendidos en la medida de aislamiento domiciliario y aquellos que no pueden ingresar al país a consecuencia de las acciones adoptadas en el marco de la emergencia sanitaria y el estado de emergencia nacional declarados por el COVID-19.

b) Las modalidades formativas u otras análogas utilizadas en el sector privado, en cuanto resulte pertinente.

4.2. El presente decreto supremo no resulta aplicable a los/las trabajadores/as confirmados/as con el COVID-19, ni a quienes se encuentran con descanso médico, en cuyo caso se suspende su obligación de prestar servicios sin afectar el pago de sus remuneraciones.

Artículo 9. Jornada laboral del trabajo remoto

9.1. La jornada ordinaria de trabajo que se aplica al trabajo remoto es la jornada pactada con el/la empleador/a antes de iniciar la modalidad de trabajo remoto o la que hubieran reconvenido con ocasión del mismo. En ningún caso, la jornada ordinaria puede exceder de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales.

9.2. No se encuentran comprendidos en la jornada máxima de trabajo los/as trabajadores/as de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata de la jornada y los que prestan servicios intermitentes.

9.3. Las partes pueden pactar que el/la trabajador/a distribuya libremente su jornada de trabajo en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre la jornada máxima

establecida en el párrafo 9.1. La jornada de trabajo solo se puede distribuir hasta por un máximo de seis (6) días a la semana.

9.4. El/la trabajador/a remoto debe estar disponible durante la jornada de trabajo para las coordinaciones de carácter laboral que resulten necesarias, motivo por el cual deberá tomar las previsiones pertinentes para que los medios de comunicación con el empleador/a se mantengan en funcionamiento durante el horario de trabajo.

- **DECRETO DE URGENCIA N°026-2020**

La Presidencia del Consejo de Ministros (2020) en el «Decreto de Urgencia N° 026-2020». Diario Oficial El Peruano.

Decreto de urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (covid-19) en el territorio nacional.

Artículo 16. Trabajo remoto. El trabajo remoto se caracteriza por la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador 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.

Artículo 17. Aplicación del trabajo remoto

17.1 Facúltese a los empleadores del sector público y privado a modificar el lugar de la prestación de servicios.

17.2. El trabajo remoto no resulta aplicable a los trabajadores confirmados con el COVID-19, ni a quienes se encuentran con descanso médico.

Artículo 18. Obligaciones del empleador y trabajador

18.1. Son obligaciones del empleador:

18.1.1 No afectar la naturaleza del vínculo laboral, la remuneración, y demás condiciones económicas salvo aquellas que por su naturaleza se encuentren necesariamente vinculadas a la asistencia al centro de trabajo o cuando estas favorezcan al trabajador.

18.1.2 Informar al trabajador sobre las medidas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo que deben observarse durante el desarrollo del trabajo remoto.

18.1.3 Comunicar al trabajador la decisión de cambiar el lugar de la prestación de servicios a fin de implementar el trabajo remoto, mediante cualquier soporte físico o digital que permita dejar constancia de ello.

18.2. Son obligaciones del trabajador:

18.2.1 Cumplir con la normativa vigente sobre seguridad de la información, protección y confidencialidad de los datos, así como guardar confidencialidad de la información proporcionada por el empleador para la prestación de servicios.

18.2.2 Cumplir las medidas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo informadas por el empleador.

18.2.3 Estar disponible, durante la jornada de trabajo, para las coordinaciones de carácter laboral que resulten necesarias.

Artículo 19. Equipo y medios para desarrollar el trabajo remoto

Los equipos y medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos (internet, telefonía u otros), así como de cualquier otra naturaleza que resulten necesarios para la prestación de servicios pueden ser proporcionados por el empleador o el trabajador.

Artículo 20. Trabajo remoto para grupo de riesgo

20.1 El empleador debe identificar y priorizar a los trabajadores considerados en el grupo de riesgo por edad y factores clínicos establecido en el documento técnico denominado “Atención y manejo clínico de casos de COVID-19 - Escenario de transmisión focalizada”, aprobado por Resolución Ministerial Nº 084-2020-MINSA y sus modificatorias, a efectos de aplicar de manera obligatoria el trabajo remoto en estos casos.

20.2 Cuando la naturaleza de las labores no sea compatible con el trabajo remoto y mientras dure la emergencia sanitaria por el COVID-19, el empleador debe otorgar una licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior.

Artículo 22. Modalidades formativas Lo dispuesto en el presente Título se aplica, en cuanto resulte pertinente, a las modalidades formativas u otras análogas utilizadas en el sector público y privado.

Artículo 23. Trabajo remoto para trabajadores impedidos de ingresar el país Los trabajadores que no pueden ingresar al país por las disposiciones del Ministerio de Transportes y Comunicaciones en el marco del COVID-19, pueden realizar el trabajo remoto desde el lugar en el que se encuentren.

- **Guía para la aplicación del trabajo remoto**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo (2020) en la «Guía para la aplicación del trabajo remoto»:

¿En qué supuestos es obligatorio y en cuáles es facultativo determinar el trabajo remoto?

Tabla 1.

Trabajo remoto (supuestos y facultativo)

Supuesto en el que se encuentra el/la trabajador/a	Si las actividades del/la trabajador/a pueden realizarse de manera remota	Si las actividades del/la trabajador/a requieren presencia física y no pueden realizarse de manera remota
Grupos de riesgo según el documento técnico aprobado por la Resolución Ministerial N°084-2020-MINSA	Obligatorio: El/la empleador/a deben identificarlos y priorizarlos para disponer el trabajo remoto	No aplica el trabajo remoto y se les debe otorgar licencia con goce de haber durante la emergencia sanitaria, la cual se sujeta a compensación posterior
Quienes prestan los servicios y bienes esenciales regulados por el DS N°044-2020-PCM, Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19	Facultativo: La empresa puede determinar el trabajo remoto para que lo realicen desde donde se encuentren	No aplica el trabajo remoto si sus funciones se deben realizar presencialmente (por ejemplo: operarios, supervisores, trabajo en planta, entre otros)
Impedidos de ingresar al país según normas de las autoridades competentes	Facultativo: La empresa puede determinar el trabajo remoto para que lo realicen desde el domicilio En el caso de los impedidos de ingresar al país, el trabajo se realiza desde el lugar en donde se encuentre	No aplica el trabajo remoto y durante el estado de Emergencia Nacional, se les debe otorgar una licencia de goce de haber.

Nota: La presente tabla representa un cuadro resumen de los principales supuestos del trabajo remoto. Tomado de la Guía para la aplicación del trabajo remoto. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020).

2.2.3. Desempeño laboral

Según Bautista, Cienfuegos y Aquilar (2020) en la primera etapa de evolución del desempeño, esta fue utilizada a finales del siglo XIX (Naranjo, 2012). Strauss (1981) citado por (Herrera, 2016), enfatiza que se otorga importancia a los acontecimientos y méritos de los oficiales, quienes presentaban sus informes en el tiempo determinado a sus subordinados, más adelante en los Estados Unidos surge la necesidad de organizar grupos y administrar el armamento para las batallas por lo cual se tenía que designar a cada quien en su puesto de acuerdo al esfuerzo físico que ellos demostraban; en tal sentido Fernández (1995) citado por (Iranzo, 2017) en este periodo se comienza a valorar al desempeño laboral, sin embargo, aún no se le conocía con ese nombre, para ese entonces se denominaba descripción de puestos.

> Se destaca en darle importancia a los hechos y méritos de los oficiales, quienes entregaban informes a sus subordinados en un tiempo determinado, y luego en Estados Unidos, la necesidad de organizar grupos y manejar armas para las batallas llegó a designar el puesto de cada persona de acuerdo al trabajo físico que exhibían.

Es así que, Maristany (2000) afirma que el termino desempeño laboral surge a principios del siglo XX en Estados Unidos y se aplicó por primera ocasión a los vendedores contratados por el gobierno; de la misma manera se aplicó al ejército de los EE.UU en el año 1916, argumenta Owen (1989) citado por (Panaifo, 2015) quien fue uno de los pioneros en usar el término del desempeño laboral, el método que utilizó consistía en la asignación de un jefe por cada trabajador para realizar informes basados en el desempeño de cada individuo, así como también asignaban colores en relación al nivel de rendimiento que demostraban.

Según Ployhart y Hakel, (1998) el modelo de Campbell surge en la necesidad de medir el desempeño laboral de manera integral, es considerado uno los pilares teóricos para la evaluación del desempeño laboral al ser un constructo multidimensional, tiene por finalidad contar con los compontes principales para medir el desempeño y de esta manera poder ayudar a formular estrategias direccionadas al cumplimiento de los objetivos, sus elementos describen la estructura latente del desempeño en todos los trabajos. El modelo de desempeño laboral de Campbell se origina debido a una investigación en el ejército de USA en el ciclo XX (Salgado y Cabal, 2011), en la cual necesitaban de medir el desempeño de manera integral (Campbell, Gasser, y Oswald, 1996).

> Entonces para medir el desempeño laboral de forma completa se debe considerar una evaluación de diversas teorías con el objetivo de poseer componentes que nos ayuden a cuantificar el desempeño y de este modo lograr aportar de una manera efectiva el logro de los objetivos, formular estrategias, etc.

Cabe resaltar que para ese entonces ya existía un modelo formulado por Murphy cuyo constructo abarcaba 4 componentes, pero no describían todos los componentes para poder realizar una correcta evaluación (Gavini, 2018), por lo tanto, al ver que no eran suficientes Campbell incorporo 4 componentes, estas están divididas en comportamientos vinculadas a las tareas específicas de cada puesto y conductas que brindan soporte al ambiente organizacional (Koopmans, 2014).

Según Robbins (2004) el desempeño laboral complementa al determinar, como uno de los principios fundamentales de la psicología del desempeño, es la fijación de metas, la cual activa el comportamiento y mejora el desempeño, porque ayuda a la persona

a enfocar sus esfuerzos sobre metas difíciles, que cuando las metas son fáciles.

> Como uno de los principios fundamentales de la psicología del desempeño, el desempeño laboral se complementa con la identificación del establecimiento de metas, lo que activa el comportamiento y mejora el desempeño porque ayuda a las personas a enfocarse en metas difíciles que son fáciles de alcanzar.

Según Chiavenato (2002) quien expone que “el desempeño es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”.

> El desempeño es la eficiencia de las personas que trabajan dentro de la organización, es necesario para que la organización, el individuo se desempeñe con excelente trabajo y satisfacción laboral.

Según Stoner (1994) afirma que el “desempeño laboral es la manera cómo los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad”.

> Al igual que los autores anteriores, esta definición establece una relación entre el trabajo eficiente y el alcance de los objetivos de la organización.

Según Faria (1995) considera el desempeño laboral como el resultado del comportamiento de los trabajadores frente al contenido de su cargo, sus atribuciones, tareas y actividades, depende de un proceso de mediación o regulación entre él y la empresa. En este

contexto, resulta importante brindar estabilidad laboral a los trabajadores que ingresan a las empresas tratando de ofrecerles los más adecuados beneficios según sea el caso, acorde al puesto que va a ocupar. De eso depende un mejor desempeño laboral, el cual ha sido considerado como elemento fundamental para medir la efectividad y éxito de una organización. La estabilidad laboral genera a la persona tranquilidad, salud, motivación y buen estado emocional. En estas condiciones el individuo está dispuesto a dar más y enfocarse hacia otros horizontes que lo lleven a mejorar su posición tanto en la organización como en la sociedad.

Considerando que el desempeño laboral es el resultado del comportamiento de los trabajadores sobre el contenido, afiliación, tareas y actividades de sus puestos, depende de un proceso de mediación o regulación entre ellos y la empresa. En este contexto, es importante brindar estabilidad laboral a los trabajadores que ingresan a la empresa para brindarles los beneficios más adecuados, según sea el caso, en función del cargo que desempeñarán. Un mejor desempeño laboral depende de esto, que se considera una medida esencial de la eficacia y el éxito organizacional. La estabilidad laboral trae paz, salud, motivación y buen estado emocional.

- **Características del desempeño laboral**

a) Adaptabilidad

Según Chiavenato (2001) es la capacidad de percepción y cambio para adaptarse a la variación de los estímulos externos. Una organización sensible y flexible tiene la capacidad y versatilidad para redistribuir con rapidez sus recursos, de modo que logre maximizar su adaptación y mejorar su rendimiento para alcanzar sus objetivos.

La organización debe adaptarse constantemente, con un mínimo de tiempo y costo en general, a las condiciones que introduce la innovación.

b) Comunicación

Según Cortes (2014); Stanton, Etzel y Walker, (2007) la comunicación es "la transmisión verbal o no verbal de información entre alguien que quiere expresar una idea y quien espera captarla o se espera que la capte"

Para Lamb, Hair y McDaniel (2006) la comunicación es "el proceso por el cual intercambiamos o compartimos significados mediante un conjunto común de símbolos".

c) Iniciativa

Adoptar una actitud proactiva marcando el rumbo por medio de acciones concretas, siendo capaz de imaginar, emprender, desarrollar y evaluar planteamientos, acciones o proyectos individuales o colectivos con creatividad, confianza, responsabilidad y sentido crítico.

d) Conocimiento

Según Sanfélix (2014); para Taylor, la teoría del conocimiento y cierta concepción típicamente moderna de la libertad y de la dignidad humana estarían ligadas de tal modo que se prestarían un apoyo mutuo.

Esta concepción se articularía en torno a un triple eje: la imagen del sujeto como desvinculado tanto del mundo natural como de su entorno social; la concepción puntual del yo, según

la cual la única relación racional de este con aquellos dos mundos sería de índole instrumental; y la concepción atomista de la sociedad, por la que se entiende esta como el resultado de un pacto entre individuos. Ejes todos ellos originados en la modernidad y todavía con vigencia en nuestra cultura.

e) Trabajo en equipo

Según Gan y Trigin (2012) suele definirse un equipo de trabajo como un grupo de personas con capacidades, funciones, roles... específicos que cooperan juntos en la consecución de un objetivo común del que se sienten responsables de su consecución. Desde esta definición podemos considerar que una de las características fundamentales de un equipo eficaz es el compromiso de sus miembros en la consecución del objetivo compartido.

f) Estándares de trabajo

Según Poblete (2016) establece estándares que acerquen la posición de las trabajadoras domésticas a los estándares establecidos para los otros trabajadores. Esto significa tratar de disminuir la brecha entre las posiciones de los trabajadores más protegidos y la marginalización propia de las trabajadoras domésticas.

g) Desarrollo de talentos

Según Alles (2005) hace referencia a las características de personalidad, devenidos comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo. Cada puesto de trabajo puede tener diferentes características en empresas y/o mercados diferentes. Antes de continuar, definamos con

precisión cuál es el significado de la palabra “talento”. Según el diccionario de la RAE, en su segunda acepción talento es un “conjunto de dones naturales o sobrenaturales con que Dios enriquece a los hombres”, y en la acepción tercera: “dotes intelectuales, como ingenio, capacidad, prudencia, etc., que resplandecen en una persona”.

h) Potencia en el diseño de trabajo

Según Ramírez (2013) para comprender el concepto de diseño del trabajo, estimamos necesario revisar primero la noción de organización del trabajo. Según Fernández y Sánchez (1997) organizar el trabajo se relacionaría con un entendimiento y fragmentación de un proceso productivo, o de prestación de un servicio, para conseguir su efectiva realización y la coordinación de sus diferentes subprocesos con miras a la integración final.

Por su parte, Cordery y Parker (2007) han definido la organización del trabajo como “la forma en que las tareas son organizadas y coordinadas dentro del contexto de un sistema general de trabajo” (p. 3), definición que reconoce explícitamente la estrecha vinculación entre la actividad laboral y el contexto organizativo del que forma parte (Wall y Clegg, 1998).

Con base en estos argumentos, podemos decir que el diseño del trabajo viene a ser una expresión concreta de organizar el trabajo y que, a su vez, ambos conceptos se relacionan estrechamente al constituir la base del proceso de configuración o diseño organizacional (Fernández Ríos, San Martín y De Miguel, 2008).

i) Maximiza el desempeño

Jevnet (2012) Expresa que mejorar el desempeño laboral de los trabajadores debe ser una de las prioridades del día a día en nuestra compañía. Debemos identificar, observar, y analizar todos los factores que pueden influir en la mejora del desempeño.

Una vez hecho esto, es necesario llevar a cabo las mejoras correspondientes, guiándose por un plan adecuado para crear nuestra propia fórmula de la productividad. Podemos dar muchas definiciones de desempeño laboral, como por ejemplo las metas que debe alcanzar un trabajador dentro de la empresa en un tiempo establecido.

Con ello nos damos cuenta de que el desempeño laboral de los recursos humanos tendrá mucho que ver con el comportamiento de los trabajadores y los resultados obtenidos, así como de la motivación que estos tengan. Cuanto mejor sea la motivación, mejor podremos desempeñar nuestro trabajo y con ello mejoraremos nuestro nivel de productividad.

- **Los sistemas de gestión de recursos humanos**

Según Perdomo (2011) afirma que la evaluación del desempeño, tributa a lograr un potencial humano capaz de cumplir con las expectativas planteadas. Se trata de trabajar con el capital que posee la organización con una alta permanencia en la misma, buscando la capacidad de lograr un desempeño de excelencia, con alta cualificación de sus integrantes. Con la evaluación del

desempeño se potencian las individualidades dentro del sistema con un impacto a nivel de colectivo.

En la gestión de recursos humanos y la evaluación del desempeño es reconocida por muchos autores como el corazón de la misma, por la influencia que tiene en las restantes actividades, así como en el logro de la organización.

La evaluación de desempeño constituye una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa. Es un medio a través del cual se pueden encontrar problemas de supervisión de personal, de integración del empleado a la organización o al cargo que ocupa actualmente.

- **Teoría X – Teoría Y**

Según McGregor (1960) señala que son dos los enfoques diferenciales con relación a las personas frente al trabajo: Teoría X y Teoría Y.

- **Teoría X**

Representa la concepción tradicional, equivalente a los principios del taylorismo:

- El trabajo es una mercancía y, como tal, debe ser comprada, al igual que cualquier otro material.

- El ser humano no está dispuesto para el trabajo, evitándolo en la medida de lo posible.

- En consecuencia, con la afirmación anterior, la persona debe ser motivada mediante incentivos externos y económicos.

- Las personas son incapaces de ejercer el autocontrol y la autodisciplina. Por tanto, hay poner en juego todos los medios disponibles para llegar a un control efectivo del trabajador mediante presiones y castigos.
- Generalmente, los objetivos individuales de los trabajadores son opuestos a los de la organización.

- Los seres humanos huyen de la responsabilidad, no son ambiciosos y prefieren ser dirigidos.

- Son resistentes al cambio, buscando la seguridad.

- Las organizaciones deben ser estructuradas de modo que las emociones y los aspectos imprevisibles de la conducta estén bajo control.

Para McGregor, la Teoría X no aporta una visión realista del ser humano en la empresa. Más bien describe el estado de las organizaciones a causa, posiblemente, de su concepción de las personas frente al trabajo.

- **Teoría Y**

Según McGregor (1960) plantea una visión alternativa de las personas frente al trabajo.

- El trabajo físico o intelectual es tan natural como el juego o el descanso. La persona media no tiene rechazo al trabajo, al contrario, puede disfrutar y conseguir satisfacción con él.

- El ser humano puede dirigir sus esfuerzos hacia la consecución de objetivos de la organización sin controles ni amenazas, ejerciendo el autocontrol.

- El hombre y la mujer medios, bajo ciertas condiciones, no solamente aceptan, sino que buscan responsabilidad. Huir de la responsabilidad es producto del aprendizaje de cada uno; no es consustancial a la naturaleza humana.

- La imaginación, la creatividad y el ingenio son cualidades propias de la mayor parte de las personas, pudiendo ser utilizadas para generar soluciones a los problemas de la empresa.

La motivación, la capacidad de asumir responsabilidades, de dirigir los esfuerzos hacia los objetivos de la organización y el potencial de desarrollo, están presentes en todas las personas. La organización debe desplegar políticas que permitan la concurrencia de las condiciones suficientes para que todos estos factores se desenvuelvan.

La dirección ha de facilitar las condiciones organizacionales para que los objetivos personales sean compatibles con los de la empresa, provocando la presencia de una armonización de objetivos.

Esto no quiere decir que haya que disponer las cosas de tal modo que la coincidencia entre los objetivos de la organización y los personales sean totalmente. Ello probablemente entrañaría gran dificultad, pero sí habría que propiciar una coincidencia en un grado crítico.

Al contrario de la Teoría X, la Teoría Y propone un estilo de dirección democrático y participativo. Aplica una serie de ideas como las siguientes:

- Descentralización y delegación
- Ampliación vertical y horizontal del puesto
- Participación y dirección consultiva

2.3. Definición de términos

2.3.1. Gestión

Huergo (2015) es una acción integral, entendida como un proceso de trabajo y organización en el que se coordinan diferentes miradas, perspectivas y esfuerzos, para avanzar eficazmente hacia objetivos asumidos institucionalmente y que desearíamos que fueran adoptados de manera participativa y democrática.

2.3.2. Trabajo remoto

En un principio, la vigencia del trabajo remoto fue condicionada a la emergencia sanitaria, cuya vigencia es constantemente aplazada, según la cuarta disposición complementaria final del Decreto de Urgencia Nº 026-2020 y la primera disposición complementaria final del Decreto Supremo Nº 010-2020-TR. Sin embargo, recientemente, se dispuso que el trabajo remoto, tanto para el sector público como privado, regirá hasta el 31 de diciembre de 2021, mediante una modificación introducida por el Decreto de Urgencia Nº 055-2021.

Para Serkovic (2021) el trabajo remoto se muestra como una subespecie del teletrabajo diferenciándose de este –entre otros puntos– por su origen, lo que lo hace particularmente útil en estas circunstancias. El trabajo remoto encaja perfectamente en relación con las labores de oficina que pueden ser desarrolladas total o parcialmente desde el domicilio, con una vigilancia y coordinación por el empleador relativamente laxa. Por el contrario, es prácticamente inutilizable –salvo para el desempeño de funciones administrativas– en las labores que requieren la presencia personal del trabajador, que son justamente las que más aportan al proceso productivo.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil (2020) señala que el trabajo remoto no se limita a los servicios que pueden ser prestados mediante medios informáticos, de telecomunicaciones o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de servicio que no requiera la presencia física del/de la servidor/a en la entidad pública.

El trabajo remoto es compatible con el trabajo presencial. Las entidades públicas determinan el grupo de servidores/as que realizan trabajo remoto de manera integral o bajo modalidades mixtas de prestación del servicio. Para efectuar dicha identificación, se toma en cuenta la pertenencia del/de la servidor/a al grupo de riesgo, las funciones o naturaleza de su puesto y las disposiciones que emita la autoridad sanitaria nacional.

a) Dimensiones de la variable gestión del trabajo remoto

Según Rojas (2021).

- **Espacio físico**

  Es el lugar donde se ubican los objetos físicos y donde tienen lugar los eventos que cuentan con una posición y dirección relativas (Tecnología, 2017).

  Ambiente donde se puede realizar funciones de trabajo.

- **Tecnología de la Información y la Comunicación**

  Thompson y Strickland (2004) definen las Tecnologías de Información y Comunicación, como “aquellos dispositivos, herramientas, equipos y componentes electrónicos, capaces de manipular información que soportan el desarrollo y crecimiento

económico de cualquier organización" (Galo y Cano-Pita, 2018).

Medios o mecanismos que facilitan al personal a desarrollar el cumplimiento de sus funciones de manera más eficiente.

- **Modificación de la organización**

Según Chiavenato (2009) menciona que el cambio organizacional involucra a toda la organización y exige ciertos pasos, como el reconocimiento del problema, la identificación de sus causas, la búsqueda de estrategias y la evaluación del cambio".

Cambios dentro de un equipo de trabajo para lograr mejoras continuas, siempre y cuando estén alineadas al cumplimiento de los objetivos de la Entidad.

b) Indicadores de la variable gestión del trabajo remoto

- **Espacio físico**

  - **Espacio**

Newton (1686) el espacio es una extensión real, inmóvil, subsistente en sí misma e independiente de los cuerpos que la ocupan, de manera que constituye el ámbito en donde están las cosas y donde ocurren los fenómenos, sin que él mismo se vea afectado por ellos; el tiempo igualmente es una especie de marco temporal donde ocurren todos los fenómenos y que fluye con

independencia de que existan o no fenómenos; ambos sirven de referencia para el movimiento inercial.

- **Mobiliario**

Hace referencia al conjunto de muebles con que se equipan un determinado espacio, sirviendo para las actividades normales de cualquier empresa, oficina o vivienda. El conjunto de estos elementos se emplea para desempeñar distintas tareas como pueden ser trabajar, descansar o comer (García, 2017).

- **Tecnología de la Información y la Comunicación**

  - **Tecnología de la Información**

La tecnología de la información es un proceso que utiliza una combinación de medios y métodos de recopilación, procesamiento y transmisión de datos para obtener nueva información de calidad sobre el estado de un objeto, proceso o fenómeno (CEUPE, 2022).

  - **Tecnología de la Comunicación**

Está relacionada a toda la información y quipo que nos ayudan en el desarrollo de todas las prácticas comunicativas.

- **Modificación de la organización**

  - **Planificación**

Según Chiavenato y Sapiro (2017) menciona que una propuesta de desarrollo competitivo de mediano y

largo plazo, para definir objetivos, elaborar estrategias y determinar acciones que resulten en un aumento de la competitividad, asegurando la sostenibilidad de la organización".

- **Organización**

  Espinoza (2009) la organización consiste en construir una estructura dual (material y humana) para conseguir los fines".

- **Control**

  Stoner, Freeman y Gilbert (1992) el control es el proceso para asegurar que las actividades reales se ajustan a las actividades planificadas".

  El control es tarea de todos, puesto que busca perfeccionar cualquier acción a futuro.

2.3.3. Desempaño laboral

Palaci (2005: 155) plantea que: "el desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva acabo en un período de tiempo". Estas conductas, de un mismo o varios individuos(s) en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional.

Apaza (2018) menciona que las empresas más exitosas a nivel mundial ponen a la gestión del desempeño laboral en primer lugar, estas invierten recursos financieros y mucho tiempo para mantener un buen desempeño laboral donde la productividad y la innovación puedan desarrollarse en cada colaborador a través de una buena gestión.

Por otro lado, Faria (2000) precisa al desempeño laboral como resultado del comportamiento de los trabajadores en consecuencia de sus actividades asignadas y aportes en función a su cargo que depende de un regulador entre el colaborador y la empresa.

Así mismo, Palmar, Rafael, Valero y Jhoan (2014) mencionan que es la respuesta ante el cumplimiento de las labores asignadas, debidamente adecuadas a sus exigencias y requerimientos de la organización de modo que ser eficiente, eficaz y efectivo, ayudará al cumplimiento de las responsabilidades designadas para el logro de los objetivos propuestos acorde al éxito de las empresas.

Además, Palací (2005) asemeja al desempeño laboral como un valor esperado para la organización en cuanto a los diversos sucesos conductuales del colaborador que realiza en un determinado tiempo.

En efecto, Pedraza et al. (2010) mencionan que dichas conductas pueden ser individuales o colectivas en diferentes espacios de tiempo, lo cual aportarán a la eficiencia en la empresa.

a) Dimensiones de la variable desempeño laboral

Según Rojas (2021).

- **Compromiso institucional**

  Según Meyer y Allen (1990) definen el concepto como un estado psicológico que es propio de las relaciones de los empleados con la organización y tiene implicaciones para la decisión de continuar siendo miembros o no de la misma (Rivera, Tafur y Guerra, 2017).

- **Conocimiento del trabajo**

Comprensión de un conjunto de responsabilidades específicas de un trabajo, así como la capacidad continúa de mantenerse al tanto de los cambios en las funciones del trabajo (Netinbag, s.f.).

- **Productividad**

Según Ricoy (2005) “es el resultado de los cambios en la estructura y en la organización de las actividades industriales, de las economías de la especialización y del aprendizaje por medio de la práctica y del progreso técnico contemplado como un fenómeno esencialmente”.

b) Indicadores de la variable desempeño laboral

- **Compromiso institucional**

  - **Conocimiento intelectual**

Ruiz (1999) Se obtiene a partir del conocimiento sensible. Y no es que sirva como ocasión para que surja la idea, sino que el dato sensible trae consigo los datos inteligibles, los cuales son inadvertidos por los sentidos, pero luego, iluminados y captados por la inteligencia.

  - **Compromiso con la institución**

Responder de manera oportuna y efectiva a la hora de entregar trabajos encomendados.

- **Conocimiento del trabajo**

  - **Competencias**

    Kobinger (1996) “afirma que una competencia es un conjunto de comportamientos socio afectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un papel, una función, una actividad o una tarea” (Sesento, 2008).

  - **Capacidad**

    Morgan “habilidades organizativas y técnicas, relaciones y valores que permiten a los países, organizaciones, grupos e individuos en cualquier nivel de la sociedad llevar a cabo las funciones y alcanzar sus objetivos de desarrollo a través del tiempo” (González, 2021).

    Contar con la virtud y la inteligencia al momento de querer cumplir con los trabajos encomendados.

  - **Motivación**

    Herrera, Ramírez, Roa y Herrera (2004) “representa qué es lo que originariamente determina que una persona inicie una acción (activación), se desplace hacia un objetivo (dirección) y persista en sus tentativas para alcanzarlo (mantenimiento)”.

    Contar con un motivo por el cual pueda impulsar a uno a realizar actividades de manera efectiva.

- **Responsabilidad**

Wester (2008) el concepto de responsabilidad incluye, además, una dimensión psicosociológica, en tanto, tiene en cuenta el sentimiento de responsabilidad como resorte emocional individual del sentirse afectado por el otro y como capacidad culturalmente construida de evaluar consecuencias de las propias acciones y de atribuirse la obligación de hacerse cargo.

Valor que se ve en la conciencia de uno mismo, que permite responder y asumir consecuencias de cada acción que comete uno mismo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y nivel de investigación

- **Enfoque cuantitativo**

Según Hernández (2014) expresa que el enfoque cuantitativo (que representa, un conjunto de procesos) es secuencial y probatorio. Parte de una idea que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica.

El cual se da a través de un cuestionario aplicado a los entrevistados quienes fueron el personal administrativo de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto para que mediante el análisis de datos se pueda probar la hipótesis en base a los resultados estadísticos y así determinar y probar teorías según su nivel de influencia.

- **Nivel descriptivo**

Según Arias (2012); Hernández et al. (2018) busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis, con el fin de establecer su estructura o comportamiento.

Mediante el cual se pudo saber cómo y cuál fue la experiencia del personal administrativo encuestado en cuanto al desarrollo de sus funciones en trabajo remoto a fin de describir cómo fue la situación de adaptación por parte de los trabajadores y por parte de la institución mediante las medias y facilidades que se le proporcionaba.

- **Correlacional**

Según Arias (2012); Hernández et al. (2018) tiene como finalidad conocer la relación o determinar el grado de asociación (causal) que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. De este modo, se pudo medir distintas percepciones y opiniones ante ambas variables con el fin de dar a conocer la correlación entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante la Emergencia Sanitaria Nacional por COVID-19, periodo 2020-2021.

3.2. Diseño de investigación

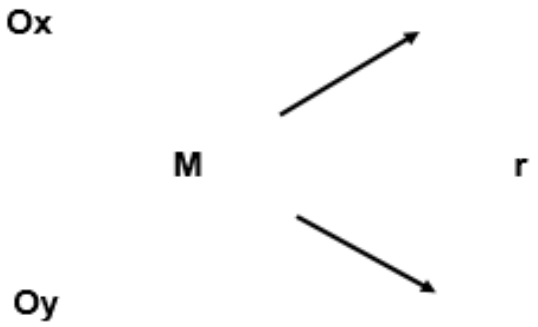
- **Diseño no experimental**

Según Hernández y Mendoza (2018) investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no haces variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables.

Lo que se efectúa en la investigación no experimental, es observar o medir fenómenos y variables, tal como se dan en su contexto natural para analizarlas. En un experimento, el investigador prepara de manera premeditada una situación a la que son expuestos varios casos o individuos.

En esta investigación no experimental se examinó y analizó las respuestas del personal administrativo de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto en un tiempo dado de las situaciones que se dieron en tiempos de pandemia, tal como se dieron sin necesidad de tener que influir o cambiar dicha información.

El esquema es el siguiente:



Dónde:

M= Unidades de análisis o muestra de estudio

Ox= Observación de la variable trabajo remoto

Oy= Observación de la variable desempeño laboral

r= Coeficiente de correlación

3.3. Operacionalización de variables

3.3.1. Variable 1

V1 – Gestión del Trabajo Remoto

SERVIR (2020) indica que la prestación de servicios sujeto a subordinación, con presencia física de los servidores públicos 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.

Esta labor se dio con presencia fija del personal administrativo desde su hogar utilizando la tecnología como conector y medio para el cumplimiento de su desempeño y eficiencia de sus funciones.

- **Dimensiones de la gestión del trabajo remoto**

  - **D1: Espacio físico**

    Lugar donde se ubican los objetos físicos y donde tienen lugar los eventos que cuentan con una posición y dirección relativas (Expertos, 2017).

    La dimensión “Espacio físico” estuvo dividida mediante los indicadores: Espacio y mobiliario.

  - **D2: Tecnología de la información y comunicación**

    Conjunto de recursos necesarios para tratar información a través de ordenadores y dispositivos electrónicos, aplicaciones informáticas y redes necesarias para convertirla, almacenarla, administrarla y transmitirla. A nivel de usuario, sea individual o empresa, las TIC forman el conjunto de herramientas tecnológicas que permiten un mejor acceso y clasificación de la información como medio tecnológico para el desarrollo de su actividad (Hernandez, 2018).

    La dimensión “Tecnología de la información y comunicación”- TIC estuvo dividida mediante los indicadores: Tecnología de la información y tecnología de la comunicación.

  - **D3: Modificación de la organización**

    Un enfoque sistemático que se encarga de lidiar con la transición o transformación de los objetivos, procesos y tecnologías inmersos en una empresa. Tiene como propósito implementar estrategias para efectuar el cambio, controlarlo y ayudar a los colaboradores a adaptarse al mismo (ESAN, 2019).

La dimensión “Modificación de la organización”, estuvo dividida mediante los indicadores: Planificación, organización y control.

Cabe destacar que para cada indicador se estiman de tres a cinco ítems, lo que permite el diseño de cuestionarios que contienen veinticuatro (24) ítems, los cuales se presentan en forma de proposiciones con significancia positiva para las variables, al igual que la aplicación en la recolección de datos y subsecuente al tratamiento estadístico de la prueba de hipótesis y la realización de las conclusiones para la investigación realizada.

Variable 1: Gestión del trabajo remoto

Tabla 2.

Gestión del trabajo remoto

Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos	Ítems
Variable 1: Gestión del trabajo remoto	Espacio físico	Espacio	Cuestionario	1
		Mobiliario		2,3,4
	Tecnología de la información y la comunicación	Tecnología de la información		5,6,7,8
		Tecnología de la comunicación		9,10,11
	Modificación de la organización	Planificación		12,13,14,15
		Organización		16,17,18,19, 20,21,22
		Control		23,24

Nota: Elaboración propia

3.3.2. Variable 2

V2 - Desempeño laboral

Chiavenato (2001) define el desempeño, como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización.

- **Dimensiones del desempeño laboral**

  - **D1: Compromiso institucional**

    Define un conjunto de criterios orientados al comportamiento ético con todo lo que nos rodea (recursos, personas, espacios…), de manera que permita conseguir una equidad intra e intergeneracional, así como gestionar las relaciones con el medio natural y social, manteniendo su disponibilidad y equilibrio ecológico, y promoviendo una distribución más equitativa y justa de los recursos, beneficios y costes ambientales (CRUE, 2011).

    Dentro del desempeño laboral, la afluencia de las capacidades del personal administrativo de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, engloba la responsabilidad, motivación, comodidad, todo ello para que se logre el cumplimiento de las funciones de manera eficiente y eficaz.

    La dimensión “Compromiso institucional”, estuvo dividida mediante los indicadores: Conocimiento institucional y compromiso.

- **D2: Conocimiento del trabajo**

El conocimiento del trabajo es la comprensión de un conjunto de responsabilidades específicas de un trabajo, así como la capacidad continua de mantenerse al tanto de los cambios en las funciones del trabajo. El conocimiento colectivo del trabajo del personal de una organización o empresa es una técnica de recursos humanos con inmenso valor en el mercado (Netinbang, s.f.).

Para que se diera un óptimo desempeño respecto al conocimiento de trabajo la institución tuvo que invertir en distintas capacitaciones sobre la gestión del trabajo remoto con el fin de fomentar la productividad y la coherencia con respecto a los conocimientos, habilidades y actitudes que le faciliten al trabajador desempeñarse de manera oportuna.

El conocimiento en la organización es un conjunto colectivo de saber y saber hacer. Gestionarlo supone administrarlo y rentabilizarlo, lo cual implica planificar y controlar y conlleva adquisición, mantenimiento, medición y puesta en disponibilidad de los recursos (Henric-Coll, 2003).

La dimensión “Conocimiento del trabajo”, estuvo dividida mediante los indicadores: Competencias y capacitación.

- **D3: Productividad**

Adam Smith sostiene que la productividad aumenta a medida que se incrementa la división del trabajo. La productividad, considerada como la capacidad de producir una cierta cantidad de bienes con un conjunto

de recursos dados, será mayor si el trabajo se divide entre especialistas que cumplan funciones definidas (Laza, 2021).

La productividad del personal administrativo tiene como influencia los recursos dentro de su centro laboral lo que determinó su motivación como impulso interior y responsabilidad en su trabajo para realizar su comportamiento en una situación específica.

La dimensión “Productividad”, estuvo dividida mediante los indicadores: Motivación y responsabilidad.

Variable 2: Desempeño laboral

Tabla 3.

Desempeño laboral

Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos	Ítems
Variable 2: Desempeño laboral	Compromiso institucional	Conocimiento intelectual	Cuestionario	1,2,3,4
		Compromiso		5,6,7
	Conocimiento del trabajo	Competencias		8,9,10,11
		Capacitación		12,13,14,15,16
	Productividad	Motivación		16,17,18,19,20
		Responsabilidad		21,22,23,24

Nota: Elaborado por Rojas (2021).

3.4. Población y muestra

3.4.1. Población

Según Echenique (2017) manifiesta que la población (o población objetivo), “es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación” (Arias, 2006, p. 81). Sus características estarán determinadas por el problema a investigar y los objetivos de la investigación (Arias, 2006).

El trabajo de investigación, estuvo conformado por un total de población de 180 trabajadores del personal administrativo que laboran en la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto.

3.4.2. Muestra

Según Echenique (2017) define la muestra es un subconjunto representativo y finito que se extrae de algunas variables o fenómeno de la población (Arias, 2006; Rojas-Soriano, 2013). “A partir de la población cuantificada para una investigación se determina la muestra, cuando no es posible medir cada una de las entidades de población; esta muestra, se considera, es representativa de la población” (Tamayo, 2003, p. 176).

El tamaño de muestra para la presente investigación fue de 88 trabajadores que forman parte del personal administrativo de la sede central de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto. Para ello, los criterios para determinar la muestra fueron los siguientes:

a) Para hallar la muestra se utilizó la fórmula propuesta por Münch (1996).

b) Para determinar el valor P (Proporción poblacional), se realizó una prueba piloto con una muestra de 12 personas de un total de la población. Según Martínez (2012) “Antes de iniciar la investigación, se recomienda realizar una pequeña encuesta preliminar con el fin de probar el cuestionario, conocer mejor la población y determinar el tiempo que requiere la entrevista”.

c) Se consideró el nivel de confianza con un 95%.

d) Se consideró un margen de error del 7% ya que el error máximo recomendable a considerar debe ser un 10%.

$$\boldsymbol{n = \frac{z^2 N p q}{\mathrm{N} E^2 + z^2 p q}}$$

$$\boldsymbol{n} = \frac{1{,}96^2 \; x \; 180 \; x \; 0{,}33 \; x \; 0{,}67}{180 \text{ x } 0{,}07^2 + 1{,}96^2 \; x \; 0{,}33 \; x \; 067}$$

$$\boldsymbol{n} = 88 \; trabajadores$$

Donde:

***n* =** Número de muestra
***N* =** 180 trabajadores (total de la población)
***Z* =** 1,96 (valor estándar de la distribución probabilística normal, de acuerdo al nivel de confianza establecido)
***P* =** 0,33
***Q* = (1 – P) =** 0,67
***E* =** 0,07 (error al 7%)

Tabla 4.

Cantidad de personal que trabaja en la Gerencia y Subgerencias de Administración

ÍTEM	Cantidad de personal general que trabaja en la MPMN	Cantidad de personal que trabaja en la gerencia de administración			
		12			
01	180	Subgerencia de logística y servicios generales	Subgerencia de tesorería	Sub gerencia de contabilidad	Subgerencia de personal y bienestar social
		18	8	9	8

Nota: Cantidad de personal administrativo.

Tabla 5.

Cantidad de personal que trabaja en la Gerencia y Subgerencias de Planeamiento y Presupuesto

ÍTEM	Cantidad de personal general que trabaja en la MPMN	Cantidad de personal que trabaja en la gerencia de planeamiento y presupuesto			
		5			
02	180	Subgerencia de presupuesto y hacienda	Subgerencia de planes, presupuesto participativo y racionalización	Sub gerencia de programación multianual de inversiones	Oficina de cooperación técnica y mercado exterior
		11	4	4	6

Nota: Cantidad de personal administrativo.

3.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

3.5.1. Técnica de recolección de datos

Según Carrasco (2005) constituye el conjunto de reglas y pautas que guían las actividades que realizan los investigadores en cada una de las etapas de la investigación científica. Las técnicas como herramientas procedimentales y estrategias suponen un previo conocimiento en cuanto a su utilidad y aplicación, de tal

manera que seleccionarlas y elegirlas resulte una tarea fácil para el investigador.

Para la recolección de datos de esta investigación se utilizó la encuesta, la cual es la que se puede aplicar en investigaciones de enfoque cuantitativo.

- **Encuesta**

  Según Carrasco (2005) dice que la encuesta es una técnica para la investigación social por excelencia, debido a su utilidad, sencillez y objetividad de los datos que ella se obtiene".

  Del mismo modo, para la presente investigación se empleó la escala ordinal de Likert, con cinco valorizaciones, con respuestas de múltiple opción:

  - **La escala de Likert**

    Carrasco (2005) señala que es una estructura que presenta un conjunto de ítems en forma de proposiciones positivas (favorables), sobre hechos y fenómenos sociales o naturales de la realidad, comportamientos individuales y colectivos de personas e instituciones, respecto de los cuales se pide que las personas sometidas a observación expresen su opinión o actitud.

    Para ello es necesario que cada ítem contenga una graduación escalonada de respuestas, que vayan de lo más favorable, de tal manera que permita a las personas observadas, expresar su opinión y parecer de manera objetiva y precisa.

ÍTEMS	
RESPUESTAS	5 Muy de acuerdo……. 4 De acuerdo……. 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 2 En desacuerdo……... 1 Muy en desacuerdo……...

3.5.2. Instrumento de recolección de datos

Carrasco (2005) afirma que los instrumentos de investigación cumplen roles muy importantes en la recogida de datos y se aplican según la naturaleza y características del problema y la intencionalidad del objetivo de la investigación.

Para llevar a cabo esta investigación se determinó usar el instrumento del cuestionario, el cual se define como:

- **Cuestionario**

Carrasco (2005) el cuestionario es el instrumento de investigación social más usado cuando se estudia un gran número de personas, ya que permite una respuesta directa, mediante la hoja de preguntas que se le entregó a cada una de ello. Las preguntas estandarizadas se preparan con anticipación y previsión.

Para la variable 1 “Gestión del trabajo remoto” (ver anexo 03), se utilizó un cuestionario de 24 ítems a elaboración propia, mediante el cual se aplicó al personal administrativo que labora por planilla dentro en la Gerencia de Administración con sus

respectivas subgerencias y la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto con sus respetivas subgerencias de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante la Emergencia Sanitaria Nacional por COVID-19, periodo 2020-2021.

3.6. Validación y confiabilidad de los instrumentos (según corresponda)

a) Validación

Según Carrasco (2005) “este atributo de los instrumentos de investigación consiste en que estos miden con objetividad, precisión, veracidad y autenticidad aquello que se desea medir de la variable o variables en estudio”.

- Instrumento: Cuestionario de gestión de trabajo remoto

Tabla 6.

Validez del contenido del cuestionario de la variable gestión del trabajo remoto

NUEVA ESCALA		INTERVALO	SIGNIFICADO
0	**2.474**	**A**	**Adecuación total**
2,475	4,949	B	Adecuación en gran medida
4,95	7,424	C	Adecuación promedio
7,425	9,898	D	Adecuación escasa
9,899	12,373	E	Inadecuación

Nota: Validez del cuestionario de gestión del trabajo remoto. Elaboración propia.

LA DISTANCIA DE PUNTOS MÚLTIPLES (DPP) es	1,15

Según lo que nos muestra la tabla de validez de contenido la Distancia de Puntos Múltiples (DPP) es de 1,15 y se encuentra dentro del intervalo A, de “Adecuación total”. Por lo tanto, el

cuestionario de la Variable 1 “Gestión del trabajo remoto” supera la prueba de validez y puede ser aplicada.

- **Instrumento: Cuestionario de desempeño laboral**

Tabla 7.

Validez del contenido del cuestionario de la variable desempeño laboral

Expertos	Especialidad	Suficiencia del instrumento	Aplicador del instrumento
Juez 1	Metodólogo	Hay suficiencia	Aplicable
Juez 2	Temático	Hay suficiencia	Aplicable
Juez 3	Temático	Hay suficiencia	Aplicable

Nota: Elaborado por Rojas (2021).

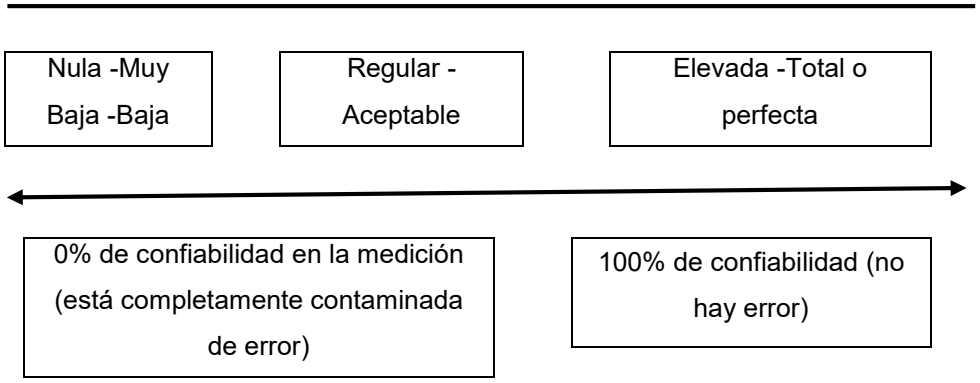
Este instrumento ha sido validado por tres doctores de la Universidad Cesar Vallejo, los cuales fueron revisados por un metodólogo y dos especialistas de acuerdo al tema de investigación (ver anexo 4).

b) Confiabilidad de los instrumentos

Carrasco (2005) “La confiabilidad es la cualidad o propiedad de un instrumento de medición, que le permite obtener los mismos resultados, al aplicarse una o más veces a la misma persona o grupos de personas en diferentes periodos de tiempo”.

Para lograr la confiabiabilidad de los dos cuestionarios, se realizó la prueba estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach a doce (12) trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, como muestra de prueba piloto.

Del mismo modo, una vez realizada la encuesta para procesar los datos y para poder determinar la fiabilidad del cuestionario se utilizó la fórmula del Alfa de Cronbach los cuales fueron calculados gracias a la ayuda del programa estadístico IBM SPSS 25.



Nota: Hernández (2018). ed. Mendoza.

- **Instrumento: Cuestionario de gestión del trabajo remoto**

Los resultados que se obtuvieron del análisis de fiabilidad para la primera variable, demostraron que el índice de confiabilidad se encuentra en el rango Elevada - Total o perfecta (α = 0,945), esto demuestra que el instrumento de recolección de datos con 24 ítems es confiable.

Tabla 8.

Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable 1 "Gestión del trabajo remoto"

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,945	24

Nota: SPSS 25. Elaboración propia.

- **Instrumento: Cuestionario de desempeño laboral**

Los resultados que se obtuvieron del análisis de fiabilidad para la segunda variable, demostraron que el índice de confiabilidad se encuentra en el rango Elevada - Total o perfecta (α = 0,847), esto demuestra que el instrumento de recolección de datos con 24 ítems es confiable.

Tabla 9.

Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable 2 "Desempeño laboral"

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,847	24

Nota: SPSS 25. Elaboración propia.

3.7. Métodos y técnicas para la presentación y análisis de datos

A fin de lograr el análisis de los resultados de la investigación, se utilizó el software Excel, versión 16.0 el cual ayudó a clasificar todas y cada una del marcado de las opciones por parte del personal administrativo de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto y el software estadístico informático SPSS versión 25.0, mediante el cual se analizó y se obtuvo tablas y gráficos de cada una de las variables con sus respectivas dimensiones.

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos se realizó una prueba piloto mediante la encuesta a 12 trabajadores remotos con las mismas particularidades que tiene la muestra de la presente investigación, estos trabajadores fueron seleccionados intencionalmente a las cuales se les aplicó dos cuestionarios sobre las dos variables señaladas (Gestión del trabajo remoto y desempeño laboral) con una escala de tipo Likert.

Luego de realizar la prueba piloto y dada por determinada la validez y confiabilidad de los dos instrumentos de la presente investigación, se procedió a encuestar a la muestra de ochenta y ocho (88) trabajadores remotos de los regímenes de los Decretos Legislativos N°276 y N°1057 que realizaron trabajo remoto a medio tiempo y tiempo completo en algunas ocasiones de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, quienes respondieron en, aproximadamente, diez minutos.

IV. RESULTADOS

En el presente capitulo se da a conocer los resultados de la investigación, donde se detalla la prueba de normalidad en la que se interpretó el nivel de significancia para la Variable 1. Gestión del trabajo remoto con sus dimensiones las cuales son Dimensión: 1. Espacio físico, dimensión 2. TIC y dimensión 3. Modificación de la organización y para la Variable 2. desempeño laboral que se utilizó mediante las encuestas empleadas al personal administrativo de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto.

Así mismo se realiza la prueba de hipótesis en cuanto al nivel de correlación y se muestra el análisis descriptivo de cada variable de los 88 trabajadores encuestados mediante tablas y gráficos donde se utilizó el software estadístico informático SPSS versión 25.0 en donde se especifica en primer lugar su nivel significancia entre la mediana, la media y la moda, y seguidamente, los resultados de las encuestas detallado por pregunta de acuerdo a sus dimensiones de cada variable.

- **Prueba de normalidad de gestión del trabajo remoto y desempeño laboral**

Tabla 10.

Prueba de normalidad de gestión de trabajo remoto y desempeño laboral

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del trabajo remoto	0,100	88	0,029	0,961	88	0,009
Desempeño laboral	0,108	88	0,013	0,968	88	0,027

a. Corrección de significación de Lilliefors.

En este caso para poder interpretar el nivel de significancia se utilizó de referencia el resultado de Kolmogorov-Smirnov por tener un

número de encuestas empleadas a 88 trabajadores que forman parte del personal administrativo de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto.

De acuerdo al resultado podemos observar que, el nivel de significancia de la variable 1 Gestión del trabajo remoto es de 0,029 mayor a 0,005, por lo que podemos decir que tiene una distribución normal y como la prueba de normalidad es no paramétrica se utilizará la correlación de Spearman.

De acuerdo al resultado podemos observar que el nivel de significancia de la variable 2 Desempeño Laboral es de 0,013 mayor a 0,005, por lo que podemos decir que tiene una distribución normal y como la prueba de normalidad es no paramétrica se utilizó la correlación de Spearman.

Tabla 11.

Prueba de normalidad de las dimensiones de la V1 con la V2

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
D1 Espacio Físico	0,164	88	0,055	0,870	88	0,002
D2 TIC	0,116	88	0,075	0,936	88	0,043
D3 Modificación de la Organización	0,100	88	0,200*	0,951	88	0,064
Desempeño Laboral	0,108	88	0,200*	0,949	88	0,027

**. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.*

De acuerdo al resultado se puede observar que, la dimensión 1, D1 “Espacio físico” tiene una significancia de 0,55 mayor a 0,005, por lo que podemos decir que tiene una distribución normal, por contar con una muestra mayor a 50 elementos es que se toma la referencia Kolmogorov-Smirnov y como la prueba de normalidad es no paramétrica se utilizó la correlación de Spearman.

De acuerdo al resultado se puede observar que, la dimensión 2, D2 “TICS” tiene una significancia de 0,075 mayor a 0,005, por lo que podemos decir que tiene una distribución normal, por contar con una muestra mayor a 50 elementos es que se toma la referencia Kolmogorov-Smirnov y como la prueba de normalidad es no paramétrica se utilizó la correlación de Spearman.

De acuerdo al resultado se puede observar que, la dimensión 3, D3 “Modificación organizacional” tiene una significancia de 0,200 mayor a 0,005, por lo que podemos decir que tiene una distribución normal, por contar con una muestra mayor a 50 elementos es que se toma la referencia Kolmogorov-Smirnov y como la prueba de normalidad es no paramétrica se utilizó la correlación de Spearman.

De acuerdo al resultado se puede observar que, la Variable 2 “Desempeño laboral” tiene una significancia de 0,200 mayor a 0,005, por lo que podemos decir que tiene una distribución normal, por contar con una muestra mayor a 50 elementos es que se toma la referencia Kolmogorov-Smirnov y como la prueba de normalidad es no paramétrica se utilizó la correlación de Spearman.

- **Prueba de Hipótesis**

  - **Hipótesis General**

    Ho: No existe relación entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante la Emergencia Sanitaria Nacional por COVID-19, periodo 2020-2021.

    Hi: Existe relación entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial

Mariscal Nieto, durante la Emergencia Sanitaria Nacional por COVID-19, periodo 2020-2021.

- → p > 0.05, aprueba la hipótesis nula (Ho).
- → p < 0.05, se rechaza la hipótesis nula (Ho) para aceptar la hipótesis alterna.

Tabla 12.

Intervalo de coeficiente de correlación

Intervalo de Coeficiente de Correlación	***Nivel de Correlación***
+0.9 a +1.00	*Correlación Positiva Perfecta*
+0.75 a +0.90	*Correlación Positiva Muy Fuerte*
+0.50 a +0.75	*Correlación Positiva Considerable*
+0.10 a +0.50	***Correlación Positiva Media***
0.00 a +0.10	*Correlación Positiva Débil*
0.00	*Ausencia de Correlación*
0.00 a -0.10	*Correlación Negativa Débil*
+0.10 a +0.50	*Correlación Negativa Media*
+0.50 a +0.75	*Correlación Negativa Considerable*
+0.75 a +0.90	*Correlación Negativa Muy Fuerte*
+0.90 a +1.00	*Correlación Negativa Perfecta*

Tabla 13.

Nivel de correlación de hipótesis general de la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral

			Gestión del trabajo remoto	**Desempeño laboral**
Rho de Spearman	Gestión del trabajo remoto	Coeficiente de correlación	1,000	0,404**
		Sig. (bilateral)	0,000	0,000
		N	88	88
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,404**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	0,000
		N	88	88

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

Nota: Elaboración propia. SPSS25.0

El producto del coeficiente estadístico de Rho de Spearman expresa una relación moderada entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral con r = 0,404, mientras que el nivel de significancia es de p valor = 0,000. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se consiente la hipótesis alterna. Por ello, se confirma la relación existe entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral.

Tabla 14.

Nivel de correlación entre D1, D2, D3 y Desempeño Laboral

			D1	D2	D3	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	D1	Coeficiente de correlación	1,000	0,384**	0,430**	0,327**
		Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,002
		N	88	88	88	88
	D2	Coeficiente de correlación	0,384**	1,000	0,469**	0,377**
		Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000
		N	88	88	88	88
	D3	Coeficiente de correlación	0,430**	0,469**	1,000	0,366**
		Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000
		N	88	88	88	88
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,327**	0,377**	0,366**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000
		N	88	88	88	88

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

- **Hipótesis específica 1**

Ho: No existe relación entre el espacio físico y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante la Emergencia Sanitaria Nacional por COVID-19, periodo 2020-2021.

Hi: Existe relación entre el espacio físico y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante la Emergencia Sanitaria Nacional por COVID-19, periodo 2020-2021.

→ p > 0.05, aprueba la hipótesis nula (Ho).

→ p < 0.05, se rechaza la hipótesis nula (Ho) para aceptar la hipótesis alterna.

Tabla 15.

Correlación de hipótesis específica 1, espacio físico y desempeño laboral

			D1	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	D1(espacio físico)	Coeficiente de correlación	1,000	0,327**
		Sig. (bilateral)	0,000	0,002
		N	88	88
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,327**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,002	0,000
		N	88	88

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

Nota: Elaboración propia. SPSS26.0

El resultado del coeficiente estadístico de Rho de Spearman expresa una relación baja, entre el espacio físico y el desempeño laboral, con r = 0,327, mientras que el nivel de significancia es de p valor = 0,002. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se consiente la hipótesis alterna.

- **Hipótesis específica 2**

Ho: No existe relación entre el uso de las TIC y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial

Mariscal Nieto, durante la Emergencia Sanitaria Nacional por COVID-19, periodo 2020-2021.

Hi: Existe relación entre el uso de las TIC y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante la Emergencia Sanitaria Nacional por COVID-19, periodo 2020-2021.

→ p > 0.05, aprueba la hipótesis nula (Ho).
→ p < 0.05, se rechaza la hipótesis nula (Ho) para aceptar la hipótesis alterna.

Tabla 16.

Correlación de hipótesis específica 2, tecnología de la información y comunicación

			D2	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	D2 TIC	Coeficiente de correlación	1,000	0,377**
		Sig. (bilateral)	0,000	0,000
		N	88	88
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,377**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	0,000
		N	88	88

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

Nota: Elaboración propia. SPSS26.0

La conclusión del coeficiente estadístico de Rho de Spearman expresa una relación moderada entre el uso de la Tecnología de la Información y Comunicación - TIC y el desempeño laboral con r = 0,377, mientras que el nivel de significancia es de p valor = 0,000. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se consiente la hipótesis alterna.

- **Hipótesis específica 3**

Ho: No existe relación entre la modificación de la organización y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante la Emergencia Sanitaria Nacional por COVID-19, periodo 2020-2021.

Hi: Existe relación entre la modificación de la organización y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante la Emergencia Sanitaria Nacional por COVID-19, periodo 2020-2021.

→ p > 0.05, aprueba la hipótesis nula (Ho).
→ p < 0.05, se rechaza la hipótesis nula (Ho) para aceptar la hipótesis alterna.

Tabla 17.

Correlación de hipótesis específica 3, modificación de la organización y desempeño

			D3	**Desempeño laboral**
Rho de Spearman	D3 Modificación de la Organización	Coeficiente de correlación	1,000	0,366**
		Sig. (bilateral)	0,000	0,000
		N	88	88
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,366**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	0,000
		N	88	88

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

Nota: Elaboración propia. SPSS26.0

El dato del coeficiente estadístico de Rho de Spearman expresa una relación moderada entre la modificación de la organización y el desempeño laboral con r = 0,366, mientras que el

nivel de significancia es de p valor = 0,000. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se consiente la hipótesis alterna.

Por lo tanto, podemos observar que el nivel de coeficiente de correlación es significativo, no obstante, podemos resaltar que existen otros factores que pueden afectar a los trabajadores al momento de desarrollar sus funciones.

- **Análisis descriptivo variable 1 "Gestión del trabajo remoto"**

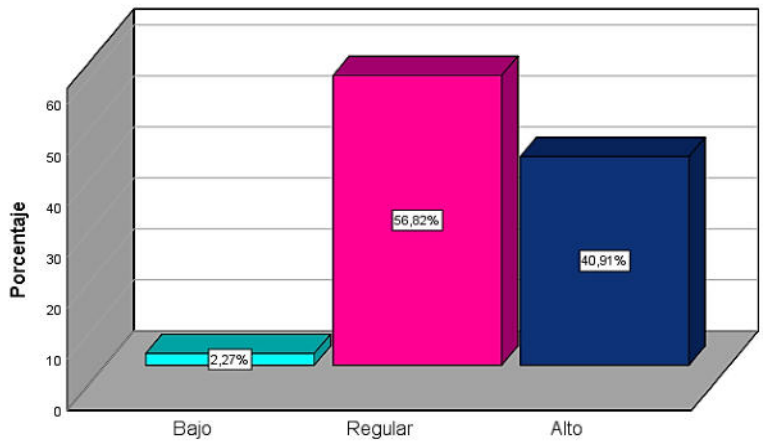
Tabla 18.

Baremos de la variable 1: Gestión del trabajo remoto

Nivel	Intervalo	fi	fi%
Bajo	[24 - 56>	2	2,3%
Regular	[57 - 88>	50	56,8%
Alto	[89 - 120>	36	40,9%
TOTAL		88	100%

Figura 1.

Baremos de la variable 1: Gestión del trabajo remoto



De acuerdo a lo que se puede observar en la tabla 18 y figura 1 luego de que la variable 1 "Gestión del trabajo remoto fuera procesada al estadístico descriptivo de frecuencia del software SPSS, los resultados muestras datos alentadores, obteniendo un

nivel regular con un 56,82% como resultado de 88 personas encuestadas.

Por lo tanto, podemos decir que el personal administrativo manifiesta que esta modalidad naciente de la emergencia sanitaria, permite apoyar y poder cumplir con los objetivos de la Entidad de acuerdo a los lineamientos dados por el Gobierno Central con el fin de salvaguardar la salud de las personas.

Tabla 19.

Frecuencias de la dimensión 1 "Espacio físico" con la variable 2 "Desempeño laboral"

		1.Considera que contó con un espacio adecuado para realizar sus funciones remotamente	2. Considera que contó con el mobiliario adecuado para realizar sus funciones remotamente	3. Considera que tuvo las condiciones ergonómicas (muebles, escritorio) para desarrollar sus actividades laborales	4. Considera que la institución le debió facilitar el mobiliario y equipo	DL
N	Válido	88	88	88	88	88
	Perdidos	0	0	0	0	0
Media		3,40	3,51	3,40	3,57	87,56
Mediana		3,00	4,00	4,00	4,00	87,00
Moda		4	4	4	4	84[a]

- Media. El promedio aritmético, la suma dividida por el número de casos.

- Mediana. La mediana es la media de los dos valores centrales, cuando los casos se ordenan en orden ascendente o descendente.

- Moda. El valor que ocurre con mayor frecuencia, en la mayoría de los encuestados comparten la misma idea.

- **Tablas de Frecuencias y figuras estadísticas**

Variable 1: Gestión del trabajo remoto

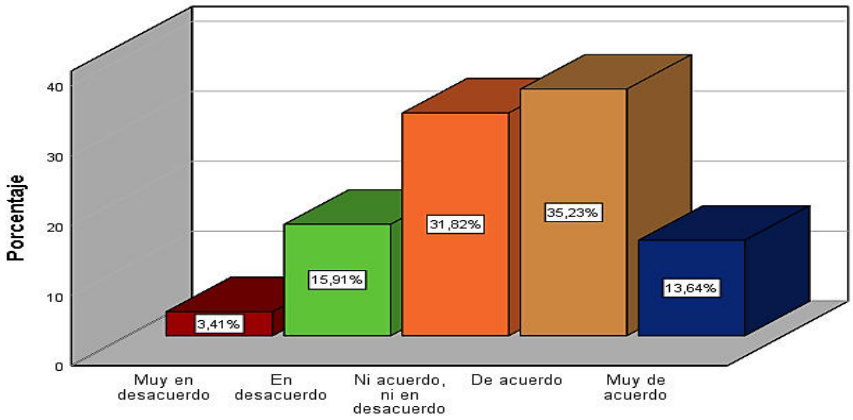
Tabla 20.

Espacio adecuado para realizar sus funciones remotamente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	3	3,4	3,4	3,4
	En desacuerdo	14	15,9	15,9	19,3
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	28	31,8	31,8	51,1
	De acuerdo	31	35,2	35,2	86,4
	Muy de acuerdo	12	13,6	13,6	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Figura 2.

Espacio adecuado para realizar sus funciones remotamente



En la tabla 20 y figura 2 en donde se preguntó si ¿Considera que contó con un espacio adecuado para realizar sus funciones remotamente? El personal de la Gerencia de Administración y la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto manifestó en un 35,23% estar de acuerdo al indicar que, sí contaron con un espacio adecuado para el desarrollo de sus funciones remotas demostrando estar en desacuerdo y expresando que esto limitó el óptimo cumplimiento de sus funciones, pero, por otro lado, un 31,82% estuvo ni acuerdo, ni

en desacuerdo en indicar que contaron con un espacio destinado específicamente para el desarrollo de sus actividades.

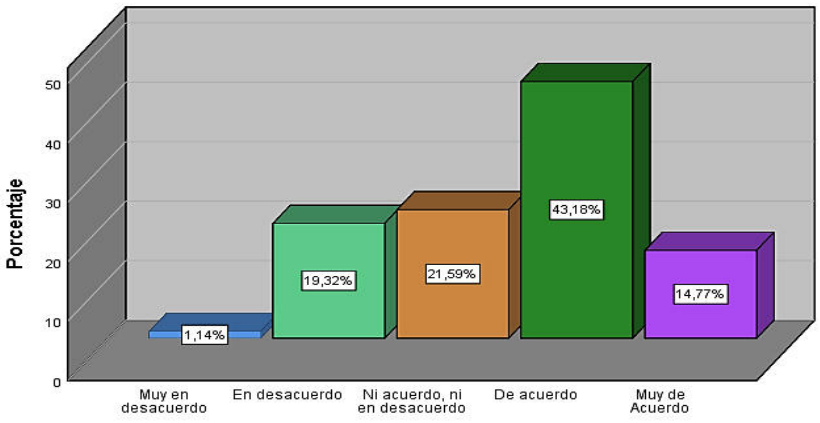
Tabla 21.

Mobiliario adecuado para realizar sus funciones remotamente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	1	1,1	1,1	1,1
	En desacuerdo	17	19,3	19,3	20,5
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	19	21,6	21,6	42,0
	De acuerdo	38	43,2	43,2	85,2
	Muy de acuerdo	13	14,8	14,8	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Figura 3.

Mobiliario adecuado para realizar sus funciones remotamente



En la tabla 21 y figura 3 se preguntó ¿Considera que contó con el mobiliario adecuado para realizar sus funciones remotamente? El personal manifestó un 43,18% estar de acuerdo al contar con el mobiliario adecuado y necesario para realizar sus funciones remotamente dentro de su hogar, mientras que un 21,59% indicó que no estaba ni acuerdo, ni en desacuerdo al considerar si conto o no el mobiliario necesario para realizar sus actividades remotamente, sin inconvenientes evitando que sus actividades se retrasen.

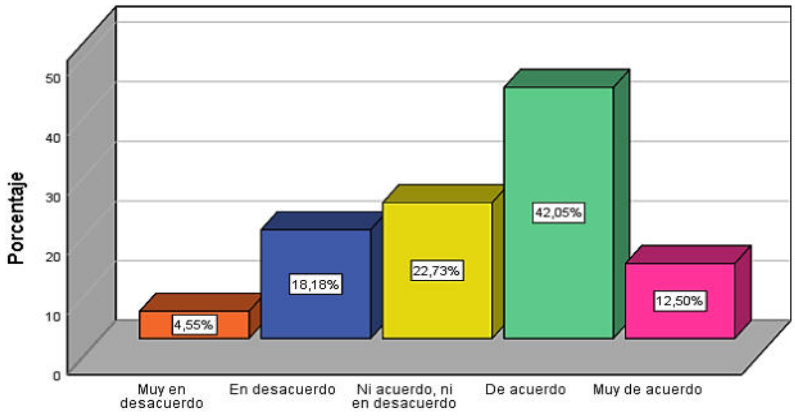
Tabla 22.

Condiciones ergonómicas (muebles, escritorio) para desarrollar sus actividades laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	4	4,5	4,5	4,5
	En desacuerdo	16	18,2	18,2	22,7
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	20	22,7	22,7	45,5
	De acuerdo	37	42,0	42,0	87,5
	Muy de acuerdo	11	12,5	12,5	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Figura 4.

Condiciones ergonómicas (muebles, escritorio) para desarrollar sus actividades laborales



En la tabla 22 y figura 4 se preguntó ¿Considera que tuvo las condiciones ergonómicas (muebles, escritorio) para desarrollar sus actividades laborales? Los encuestados indican en un 42,05% estar de acuerdo en que contaron con las condiciones ergonómicas (muebles, escritorio) para desarrollar sus actividades con toda normalidad y sin inconvenientes de tener que gastar de su propio dinero para tener dichas comodidades, mientras que un 22,73% del total de los encuestados manifestaron que no estaban ni acuerdo, ni en desacuerdo con sus condiciones ergonómicas al igual que un 18,18% manifestó su inconformidad al estar en desacuerdo, puesto que no estaban preparados para trabajar remotamente.

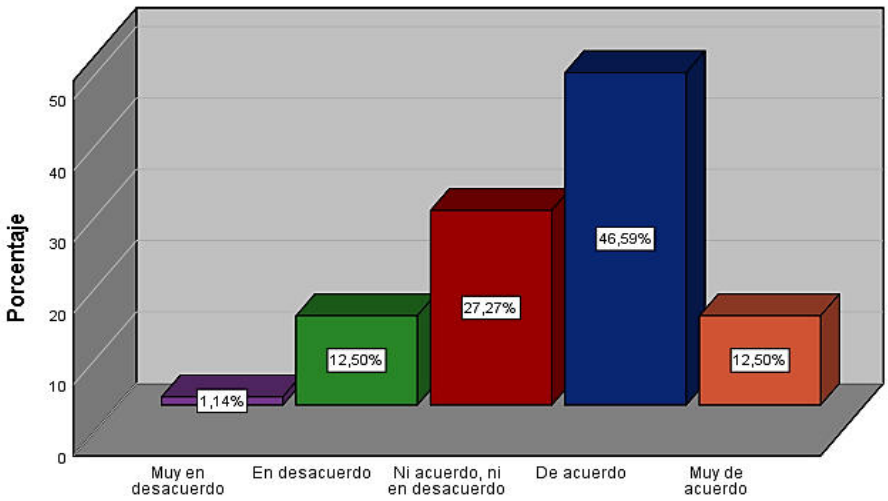
Tabla 23.

Mobiliario y equipo facilitado por la institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	1	1,1	1,1	1,1
	En desacuerdo	11	12,5	12,5	13,6
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	24	27,3	27,3	40,9
	De acuerdo	41	46,6	46,6	87,5
	Muy de acuerdo	11	12,5	12,5	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Figura 5.

Mobiliario y equipo facilitado por la institución



En la tabla 23 y figura 5 se preguntó ¿Considera que la institución le debió facilitar el mobiliario y equipo? Los encuestados indicaron en un 46,59% estar de acuerdo que la institución debió facilitar el mobiliario y equipo, ya que consideran que según el perfil de cada trabajador son herramientas que cada uno debe tener en su hogar por si en el trabajo no concluye con alguna función y por ser herramientas casi de primera necesidad en el ámbito laboral, por otro lado, un 27,27% manifestó estar ni acuerdo, ni en desacuerdo en que la institución se preocupara y atendiera estas necesidades por parte de los

trabajadores con el fin de poder cumplir con las actividades encomendadas.

Tabla 24

Frecuencias de la dimensión 1 "Espacio físico" con la variable 2 "Desempeño laboral"

	5. Considera que contó con el equipo tecnológico (PC, laptop, celular) para el desarrollo eficiente de sus actividades laborales	6. Considera que fue importante el conocimiento y uso de herramientas telemáticas (correo electrónico, navegación web)	7. Considera que fue 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 fue importante	9. Considera que su conectividad fue la adecuada para el desarrollo de sus actividades laborales	10. Considera que su conexión a Internet fue imprescindible	11. Considera que fue conveniente el uso de videoconferencias, WhatsApp, para comunicarse con su equipo de trabajo	DL
N Válido	88	88	88	88	88	88	88	88
Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0
Media	3,64	3,82	3,43	3,65	3,51	3,72	3,75	87,56
Mediana	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	87,00
Moda	4	4	4	4	4	4	4	84[a]

a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.

- Media. Suma de todos y cada uno de los datos, para luego dividirlos entre el total.
- Mediana. Es aquel dato que se encuentra en el centro de todos los demás
- Moda. Dato que se repite.

- **Tablas de Frecuencia D2 “Tecnología de la información y la comunicación”**

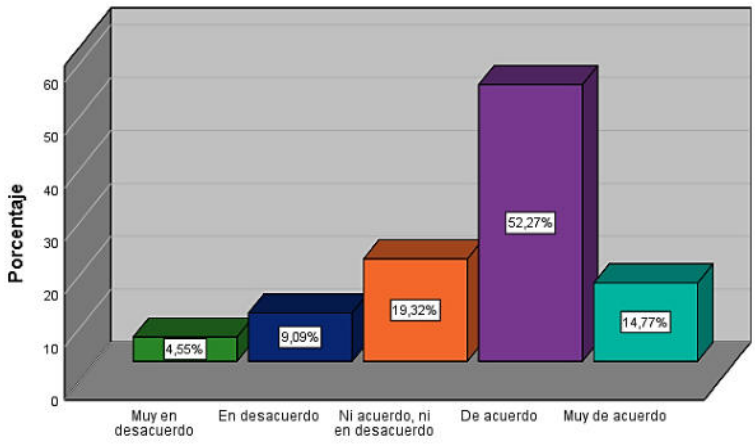
Tabla 25.

Equipo tecnológico (PC, laptop, celular) para el desarrollo eficiente de sus actividades laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	4	4,5	4,5	4,5
	En desacuerdo	8	9,1	9,1	13,6
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	17	19,3	19,3	33,0
	De acuerdo	46	52,3	52,3	85,2
	Muy de acuerdo	13	14,8	14,8	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Figura 6.

Equipo tecnológico (PC, laptop, celular) para el desarrollo eficiente de sus actividades laborales



En la tabla 25 y figura 6 se preguntó ¿Considera que contó con el equipo tecnológico (PC, laptop, celular) para el desarrollo eficiente de sus actividades laborales? Los encuestados manifestaron en un 52,37% estar de acuerdo en que sí contó con el equipo tecnológico (PC, laptop, celular) para el desarrollo eficiente de sus actividades laborales, englobando también del mismo modo a la falta de instalación y permisos de los Sistemas Integrados que necesita cada Gerencia y Subgerencia para el desarrollo de sus funciones y, por

otro lado, un 19,32% del personal administrativo indicó no estar ni acuerdo, ni en desacuerdo en contar con el equipo tecnológico suficiente y preparado para continuar tranquilamente sus actividades sin inconvenientes.

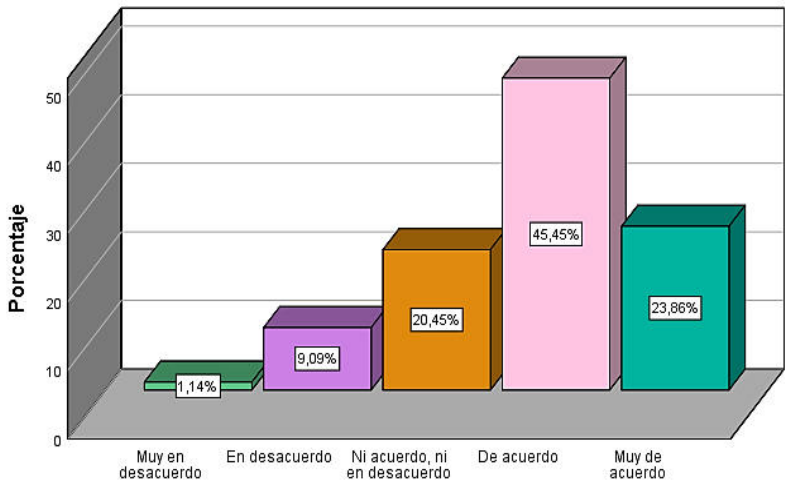
Tabla 26.

Conocimiento y uso de herramientas telemáticas (correo electrónico, navegación web)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	1	1,1	1,1	1,1
	En desacuerdo	8	9,1	9,1	10,2
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	18	20,5	20,5	30,7
	De acuerdo	40	45,5	45,5	76,1
	Muy de acuerdo	21	23,9	23,9	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Figura 7.

Conocimiento y uso de herramientas telemáticas (correo electrónico, navegación web)



En la tabla 26 y figura 7 se preguntó ¿Considera que fue importante el conocimiento y uso de herramientas telemáticas (correo electrónico, navegación web)? De los encuestados un 45,45% y un 23,86% manifestaron y están de acuerdo que fue importante el conocimiento y uso de herramientas telemáticas (correo electrónico, navegación web) para el cumplimiento de sus funciones y además

para la comunicación interna para su pronta respuesta entre el personal administrativo de las diferentes Gerencias y Subgerencias de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, además de ser uno de los únicos medios de comunicación que se podía dar por la emergencia sanitaria impuesta por el Estado.

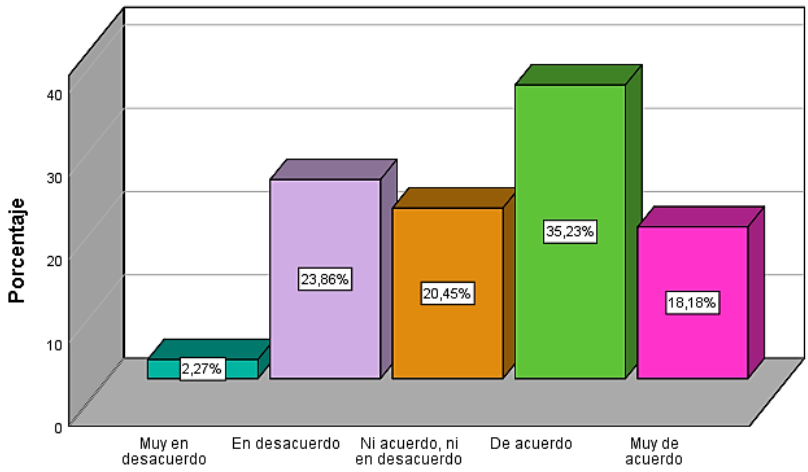
Tabla 27.

Acceso a la información disponible en su computadora de oficina a través del acceso remoto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	2	2,3	2,3	2,3
	En desacuerdo	21	23,9	23,9	26,1
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	18	20,5	20,5	46,6
	De acuerdo	31	35,2	35,2	81,8
	Muy de acuerdo	16	18,2	18,2	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Figura 8.

Acceso a la información disponible en su computadora de oficina a través del acceso remoto



En la tabla 27 y figura 8 se preguntó ¿Considera que fue adecuado el acceso a la información disponible en su computadora de oficina a través del acceso remoto? los encuestados en un 35,23% manifestaron que están en desacuerdo al considerar que el acceso a

la información disponible en su computadora de oficina fue la adecuada ya que esto no produjo retraso al momento de buscar información de manera eficiente, pero otro 23,86% indicó estar en desacuerdo con la información disponible que requerían puesto que fueron pocas las veces en las que contaban con información completa o antigua que servía como referencia la continuidad de los documentos que emite cada Gerencia y Subgerencia de la Municipalidad.

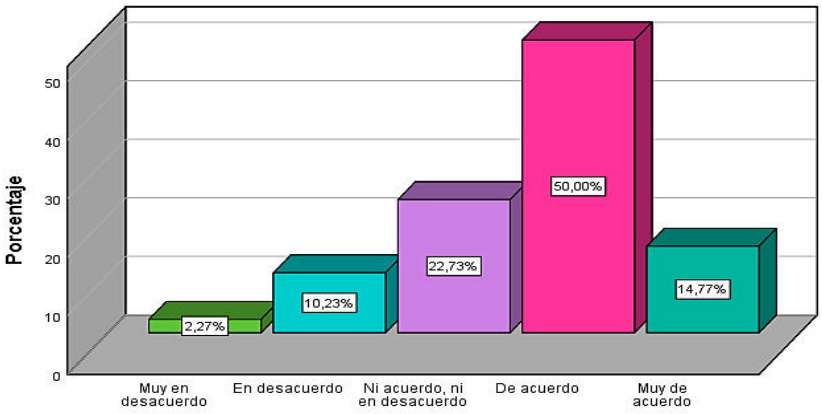
Tabla 28.

Apoyo brindado por el área de Informática Institucional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	2	2,3	2,3	2,3
	En desacuerdo	9	10,2	10,2	12,5
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	20	22,7	22,7	35,2
	De acuerdo	44	50,0	50,0	85,2
	Muy de acuerdo	13	14,8	14,8	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Figura 9.

Apoyo brindado por el área de Informática Institucional



En la tabla 28 y figura 9 se cuestionó lo siguiente ¿Considera que el apoyo brindado por el área de Informática Institucional fue importante? Los encuestados dieron a conocer que a los inconvenientes que pudieron tener en el proceso de ambientarse al

trabajo remoto, un 50% de los ochenta y ocho encuestados estuvo de acuerdo al considerar que el apoyo brindado por el área de Informática Institucional fue la correcta y de por sí, fue de vital importancia para ellos en el proceso de adaptarse a la nueva modalidad, del mismo modo un 22,73% no estuvo ni acuerdo ni en desacuerdo pero es bastante notorio que dicha oficina tuvo que contribuir enormemente a las necesidades e inquietudes del personal administrativo para el desarrollo de sus funciones.

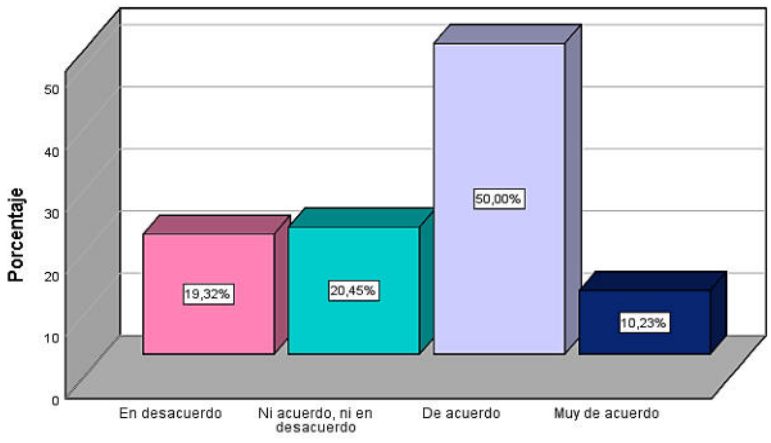
Tabla 29.

Conectividad adecuada para el desarrollo de sus actividades laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	17	19,3	19,3	19,3
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	18	20,5	20,5	39,8
	De acuerdo	44	50,0	50,0	89,8
	Muy de acuerdo	9	10,2	10,2	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Figura 10.

Conectividad adecuada para el desarrollo de sus actividades laborales



En la tabla 29 y figura 10 se preguntó lo siguiente ¿Considera que su conectividad fue la adecuada para el desarrollo de sus actividades laborales? El personal administrativo de las Gerencias y Sugerencias de la Municipalidad en un 50% manifestaron de acuerdo al considerar que su conectividad fue la adecuada para el desarrollo

de sus actividades laborales, pero otro 20,45% y un 19,32 indicaron estar en desacuerdo ya que en el preciso momento de enterarse sobre las medidas impuestas por el Estado, muchos trabajadores no contaban con internet en sus hogares como primera necesidad salvo por sus celulares para tener comunicaciones personales, pero contar con una red y capacidad de internet mucho más alta era necesario en ese momento y muchos no pudieron responder de manera eficiente en el momento dado por lo que agarró de sorpresa a muchos trabajadores.

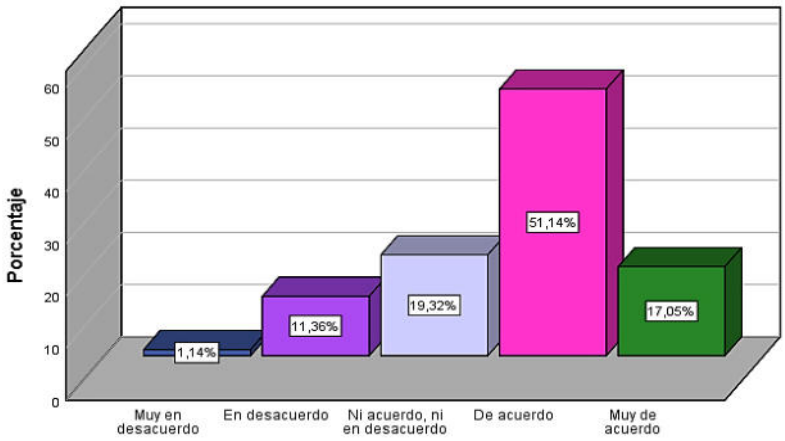
Tabla 30.

Conexión imprescindible del internet

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	1,1	1,1	1,1
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	10	11,4	11,4	12,5
	De acuerdo	17	19,3	19,3	31,8
	Muy de acuerdo	45	51,1	51,1	83,0
	Total	15	17,0	17,0	100,0

Figura 11.

Conexión imprescindible del internet



En la tabla y figura 11 se preguntó ¿Considera que su conexión a internet fue imprescindible? El personal administrativo encuestado en un 51,14% indicaron estar de acuerdo en gran mayoría de los encuestados que la conexión a internet era

imprescindible para poder trabajar con normalidad y sin retrasos puesto que era el único medio en el que todos estaban conectados sin necesidad de la prespecialidad. Por el contrario, un 19,32% consideraba que no era importante desorientándose de sus actividades, puesto que no se sabía con certeza cuando iban a ser el retorno de actividades normales, ya que el Gobierno Central no daba un aislamiento definitivo.

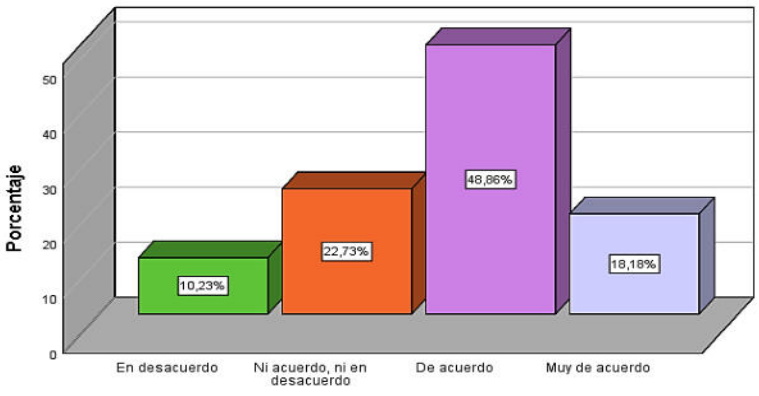
Tabla 31.

Uso de videoconferencias, WhatsApp, para comunicarse con su equipo de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	9	10,2	10,2	10,2
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	20	22,7	22,7	33,0
	De acuerdo	43	48,9	48,9	81,8
	Muy de acuerdo	16	18,2	18,2	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Figura 12.

Uso de videoconferencias, WhatsApp, para comunicarse con su equipo de trabajo



En la tabla 31 y figura 12 se cuestionó lo siguiente ¿Considera que fue conveniente el uso de videoconferencias, WhatsApp, para comunicarse con su equipo de trabajo? De los ochenta y ocho encuestados, un 48,86% manifestó estar de acuerdo al creer que fue

conveniente el uso de videoconferencias, para comunicarse con su equipo de trabajo, mientras que otro 22,73% indicó no estar ni acuerdo, ni en desacuerdo en la conveniencia del uso de videoconferencias por diversos factores, como lo son los malos entendidos, la mala conectividad, el estrés, la falta de interés, no obstante un 18,18% consideró que fue muy importante el uso de estas herramientas digitales con el fin de que gracias a su adaptabilidad se pueda cumplir los objetivos de las institución en servicio a la población.

Tabla 32

Frecuencias de la dimensión 3 “Modificación organizacional” con la variable 2 “Desempeño laboral”

		12. Considera que su jefe le asignó adecuadamente las actividades a realizar.	13. Considera que planificó y organizó de manera autónoma el tiempo y ritmo de su trabajo.	14. Considera que planificó y organizó de manera autónoma el cantidad y calidad de su trabajo.	15. Considera que su jefe participó de las actividades de capacitación para mejora de su desempeño laboral.	16. Considera que dedicó más horas a trabajar.	17. Considera fue eficaz la flexibilidad de horario de trabajo por la comodidad personal.	18. Considera que el trabajo remoto redujo la ansiedad de exposición a la contaminación del COVID-19.	19. Considera que el confinamiento perjudicó el desarrollo de sus actividades laborales.	20. Considera que la interacción con el equipo o colegas disminuyó.	21. Considera que el desarrollo de nuevas competencias fue una oportunidad laboral.	22. Considera que la comunicación con su jefe inmediato fue la adecuada.	23. Considera que su jefe monitoreó el cumplimiento de sus actividades.	24. Considera que su jefe evaluó el cumplimiento de sus actividades.	Desempeño Laboral
N	Válido	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Media		3,64	3,61	3,69	3,44	3,84	3,32	3,55	3,51	3,48	3,84	3,49	3,64	3,77	87,56
Mediana		4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,50	4,00	4,00	3,50	4,00	4,00	4,00	4,00	87,00
Moda		4	4	4	3	4	4	4	4	3[a]	4	4	4	4	84[a]

a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.

- **Tablas de Frecuencia D3 “Modificación organizacional”**

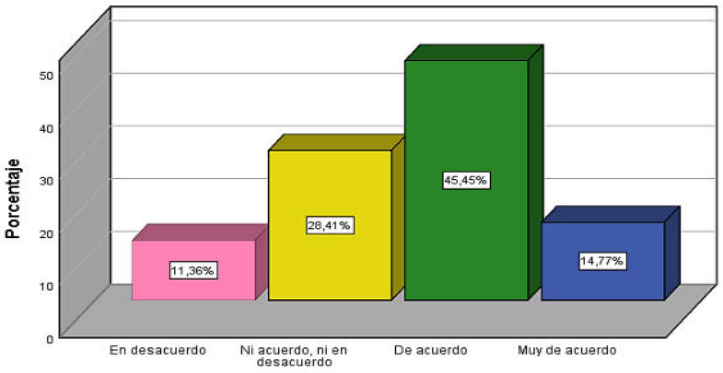
Tabla 33

Actividades a realizar asignadas por el jefe inmediato.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	10	11,4	11,4	11,4
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	25	28,4	28,4	39,8
	De acuerdo	40	45,5	45,5	85,2
	Muy de acuerdo	13	14,8	14,8	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Figura 13.

Actividades a realizar asignadas por el jefe inmediato



En la tabla 33 y figura 13 se preguntó lo siguiente ¿Considera que su jefe le asignó adecuadamente las actividades a realizar? El personal administrativo encuestado, manifestó en un 45,45% estar de acuerdo con la correcta asignación de actividades a realizar por parte de su jefe inmediato permitiéndoles desarrollar sus funciones de manera adecuada y óptima dentro del desarrollo de sus actividades y seguimiento por parte de su jefe inmediato, pero un 28,41% no estuvo ni acuerdo, ni en desacuerdo ya que a la hora de la designación de sus actividades a realizar estuvieron en desacuerdo puesto que no había una buena orientación y distribución de tareas para minimizar los esfuerzos en un adecuado trabajo en equipo.

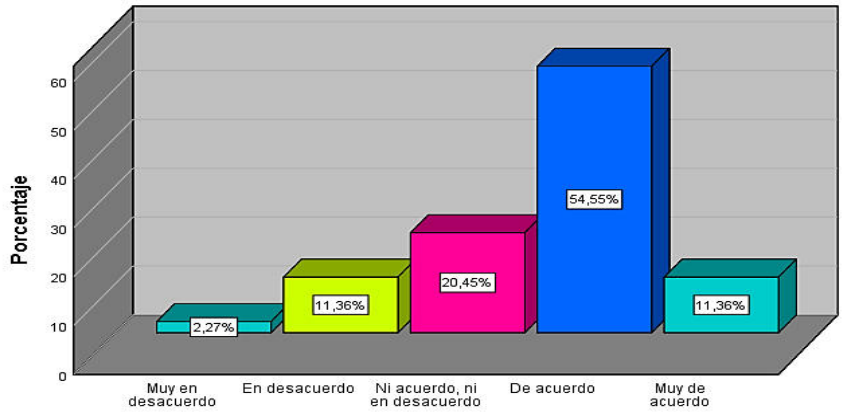
Tabla 34.

Planificación y organización de manera autónoma del tiempo y ritmo de su trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	2	2,3	2,3	2,3
	En desacuerdo	10	11,4	11,4	13,6
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	18	20,5	20,5	34,1
	De acuerdo	48	54,5	54,5	88,6
	Muy de acuerdo	10	11,4	11,4	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Figura 14.

Planificación y organización de manera autónoma del tiempo y ritmo de su trabajo



En la tabla 34 y figura 14 se preguntó ¿Considera que planificó y organizó de manera autónoma el tiempo y ritmo de su trabajo? El personal administrativo de las Gerencias y las Subgerencias, un 54,55% manifestaron estar de acuerdo con que, sí planificaron y organizaron de manera autónoma su tiempo y ritmo de trabajo, aunque el proceso de adaptarse al cambio fue muy brusco, pero se demostró que se pudo trabajar bajo presión. Sin embargo, por otro lado, un 20,45% y un 11,36% se mostraron indiferentes y en desacuerdo puesto que al encontrarse en el hogar realizando trabajo remoto se les acumulaba la presión familiar y los inconvenientes del

hogar junto con los del trabajo perdiendo control en algunas ocasiones del manejo adecuado de su tiempo y ritmo de trabajo.

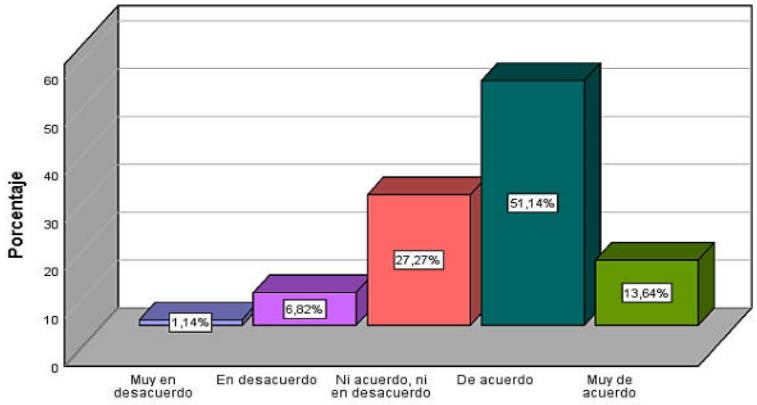
Tabla 35.

Planificación y organización de manera autónoma del cantidad y calidad de su trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	1	1,1	1,1	1,1
	En desacuerdo	6	6,8	6,8	8,0
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	24	27,3	27,3	35,2
	De acuerdo	45	51,1	51,1	86,4
	Muy de acuerdo	12	13,6	13,6	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Figura 15.

Planificación y organización de manera autónoma del cantidad y calidad de su trabajo



En la tabla 35 y figura 15 se cuestionó lo siguiente ¿Considera que planificó y organizó de manera autónoma la cantidad y calidad de su trabajo? El personal administrativo encuestado, consideró en mayoría estar de acuerdo que del mismo modo en un 51,14% planificaron y organizaron de manera autónoma la cantidad y calidad de su trabajo con el fin de mostrar resultados muy buenos y evitar conflictos dentro de las Gerencias y Subgerencias respectivas. Pero un 27,27% manifestó no estar ni acuerdo ni en desacuerdo ya que

algunas veces se tenía el temor de llevar a cabo las funciones remotamente por la costumbre y confiabilidad de realizar los todos los procesos administrativos de manera presencial.

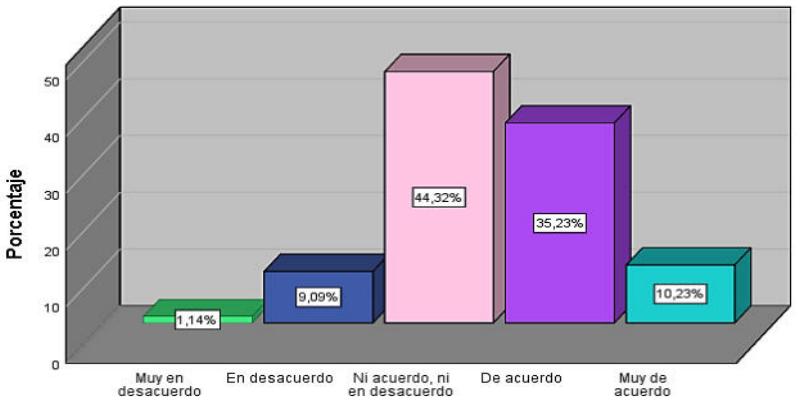
Tabla 36.

Capacitaciones para mejora de su desempeño laboral de su jefe inmediato

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	1	1,1	1,1	1,1
	En desacuerdo	8	9,1	9,1	10,2
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	39	44,3	44,3	54,5
	De acuerdo	31	35,2	35,2	89,8
	Muy de acuerdo	9	10,2	10,2	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Figura 16.

Capacitaciones para mejora de su desempeño laboral de su jefe inmediato



En la tabla 36 y figura 16 se cuestionó lo siguiente ¿Considera que su jefe participó de las actividades de capacitación para mejora de su desempeño laboral? Del personal administrativo encuestado, un 44,32% planteó no estar ni acuerdo, ni en desacuerdo con el desenvolvimiento de su jefe inmediato de área del total de encuestados al referirse que su jefe participó de las actividades de capacitación para la mejora de su desempeño laboral tanto de él como del personal administrativo a su cargo. Mientras que un 35,23% indicó que sí está de acuerdo con que sus jefes inmediatos fueron parte de

las capacitaciones que brindaba la Municipalidad con el objetivo de erradicar y absolver las dudas y obstáculos de cada área en el proceso de adaptación o adecuación a nuevos sistemas que digitalicen y simplifiquen los procedimientos administrativos.

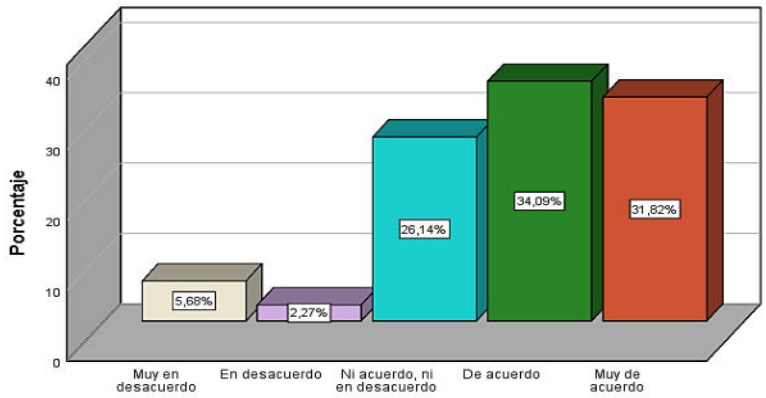
Tabla 37.

Horas extras de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	5	5,7	5,7	5,7
	En desacuerdo	2	2,3	2,3	8,0
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	23	26,1	26,1	34,1
	De acuerdo	30	34,1	34,1	68,2
	Muy de acuerdo	28	31,8	31,8	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Figura 17.

Horas extras de trabajo



En la tabla 37 y figura 17 se preguntó lo siguiente ¿Considera que dedicó más horas a trabajar? El personal administrativo encuestado, manifestó en un 34,09% y en un 31,62% de los encuestados estar muy de acuerdo a la hora de responder sí sentían que gracias a esta nueva modalidad de trabajo remoto dedicaron más horas a trabajar, ya sea por la falta de adaptación o por no querer realizar sus actividades de manera ineficiente y puesto que sus

labores eran realizadas en el hogar en muchas ocasiones para evitar acumulación de tareas asignadas, continuaban con el desarrollo de sus funciones, mientras que un 26,14% se mostró indiferente a ello.

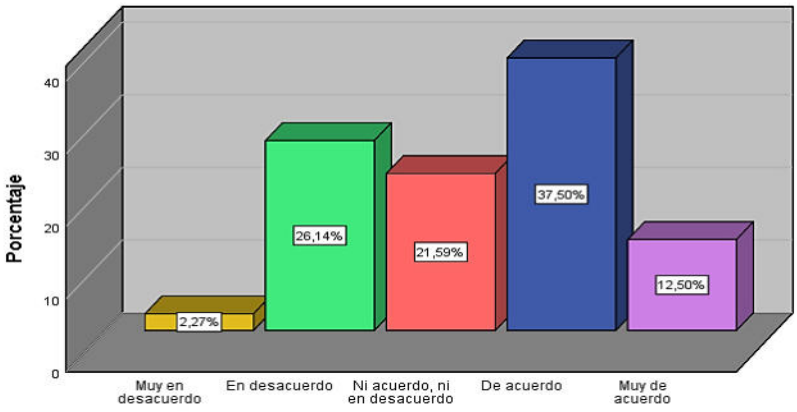
Tabla 38.

Flexibilidad de horario de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	2	2,3	2,3	2,3
	En desacuerdo	23	26,1	26,1	28,4
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	19	21,6	21,6	50,0
	De acuerdo	33	37,5	37,5	87,5
	Muy de acuerdo	11	12,5	12,5	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Figura 18.

Flexibilidad de horario de trabajo



En la tabla 38 y figura 18 se cuestionó lo siguiente ¿Considera que fue eficaz la flexibilidad de horario de trabajo por la comodidad personal? El personal administrativo encuestado, en un 37,50% manifestó estar de acuerdo al indicar que la flexibilidad de trabajo fue muy eficaz, asimismo, un 26,14% del total de encuestados estuvo en desacuerdo cuando se les pregunto si el horario de trabajo de alguna forma fue más flexible por la comodidad personal, demostrando que

no todos estaban de acuerdo con el tiempo laboral que les dedicaban a sus actividades.

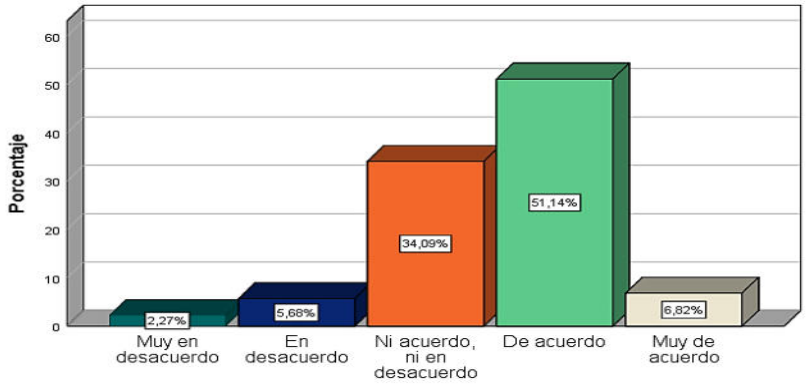
Tabla 39.

Reducción de ansiedad a través del trabajo remoto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	2	2,3	2,3	2,3
	En desacuerdo	5	5,7	5,7	8,0
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	30	34,1	34,1	42,0
	De acuerdo	45	51,1	51,1	93,2
	Muy de acuerdo	6	6,8	6,8	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Figure 19.

Reducción de ansiedad a través del trabajo remoto



En la tabla 39 y figura 19 se preguntó lo siguiente ¿Considera que el trabajo remoto redujo la ansiedad de exposición a la contaminación del COVID-19? Se puede observar que del personal administrativo encuestado en un 51,14% expresaron estar de acuerdo al sentir que el trabajo remoto redujo la ansiedad de exposición a la contaminación del virus, puesto que si las actividades seguían siendo presenciales y no se tomaba medidas iba a ser perjudicial para todas las familias por la exposición de poder contagiarse con el virus covid-19, mientras que un 34,09% indicó no estar ni acuerdo, ni en desacuerdo ya que algunas veces cierta

cantidad de personal administrativo trabajaba presencialmente por horas a puertas cerradas dentro de la Municipalidad, haciendo que se muestren indiferentes o no al contagio.

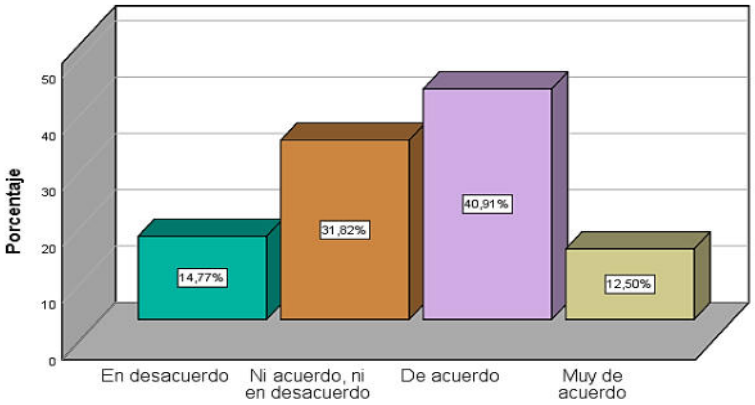
Tabla 40.

Actividades laborales perjudicadas por el confinamiento sanitario

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	13	14,8	14,8	14,8
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	28	31,8	31,8	46,6
	De acuerdo	36	40,9	40,9	87,5
	Muy de acuerdo	11	12,5	12,5	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Figura 20.

Actividades laborales perjudicadas por el confinamiento sanitario



En la tabla 40 y figura 20 se preguntó lo siguiente ¿Considera que el confinamiento perjudicó el desarrollo de sus actividades laborales? El personal administrativo de la Gerencia de Administración y la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto, consideró que si bien es cierto el confinamiento fue una salida que se tenía que tomar por el bien de proteger y salvaguardar la salud de todos los trabajadores, pero cuando se le preguntó si consideraban que el confinamiento perjudicó el desarrollo de sus actividades laborales un 40,51% indicó estar de acuerdo con que el confinamiento perjudicó y provocó estrés en ciertas ocasiones en el desarrollo de sus actividades,

manifestando su descontento por no estar acostumbrados a estar en casa y la mala comunicación influyó mucho en este punto, incluso un 31,82% expresó no estar ni acuerdo, ni en desacuerdo ya que no se sabía con exactitud cuándo se levantaría el estadio de emergencia en nuestro país, manteniendo a todos en la incertidumbre de regresar a la normalidad del trabajo.

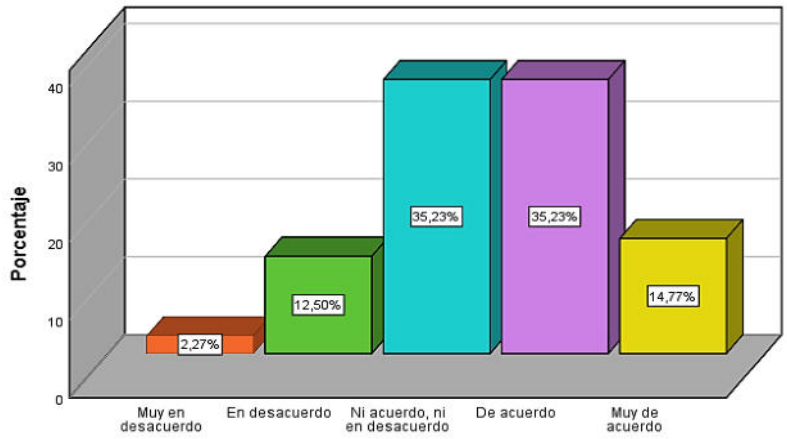
Tabla 41.

Poca interacción con el equipo de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	2	2,3	2,3	2,3
	En desacuerdo	11	12,5	12,5	14,8
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	31	35,2	35,2	50,0
	De acuerdo	31	35,2	35,2	85,2
	Muy de acuerdo	13	14,8	14,8	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Figura 21.

Poca interacción con el equipo de trabajo



En la tabla 41 y figura 21 se cuestionó lo siguiente ¿Considera que la interacción con el equipo o colegas disminuyó? El personal administrativo que desarrolló las encuestas, manifestó de manera semejante en un 35,23% estar de acuerdo e indiferente a la interacción con el equipo y colegas de trabajo, lo cual no permitía saber con certeza que sucedía con cada trabajador y cuáles eran sus

necesidades, si bien es cierto en la mayoría cierta cantidad mantenía buena relación y comunicación con el entorno de su oficina mas no con las demás gerencias y subgerencias a no ser que sea para la realización de los documentos que se llevaban a cabo, dejando de lado la empatía entre colegas que existía cuando existía la presencialidad.

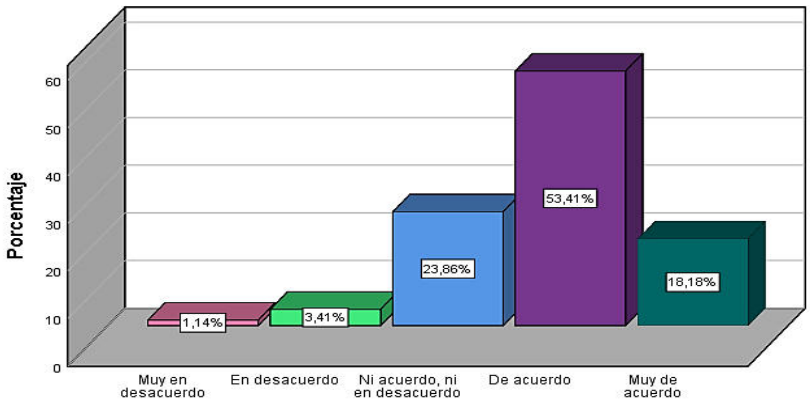
Tabla 42.

Oportunidad laboral gracias a nuevas competencias

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	1,1	1,1	1,1
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	3	3,4	3,4	4,5
	De acuerdo	21	23,9	23,9	28,4
	Muy de acuerdo	47	53,4	53,4	81,8
	Total	16	18,2	18,2	100,0

Figura 22.

Oportunidad laboral gracias a nuevas competencias



En la tabla 42 y figura 22 se cuestionó lo siguiente ¿Considera que el desarrollo de nuevas competencias fue una oportunidad laboral? el personal administrativo encuestado, manifestó en un 53,41% estar de acuerdo al pensar que el desarrollo de las nuevas competencias fue una oportunidad laboral ya que las habilidades de cada trabajador se fueron desarrollando de manera oportuna y del mismo modo fueron consideradas para nuevas capacitaciones por

parte de los trabajadores, más aun cuando algunos procesos que se llevaban presencialmente se fueron digitalizando realizando de manera óptima y eficiente, y gracias a ello, muchos trabajadores optaron por capacitarse y prepararse para nuevos retos que demandara el desarrollo de sus actividades.

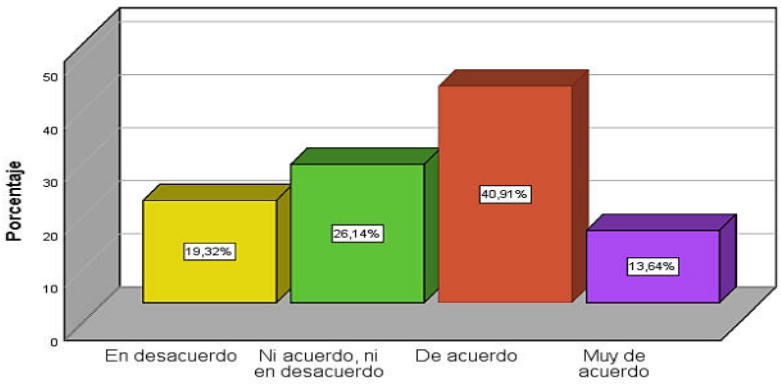
Tabla 43.

Comunicación adecuada con su jefe inmediato

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	17	19,3	19,3	19,3
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	23	26,1	26,1	45,5
	De acuerdo	36	40,9	40,9	86,4
	Muy de acuerdo	12	13,6	13,6	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Figura 23.

Comunicación adecuada con su jefe inmediato



En la tabla 43 y figura 23 se cuestionó lo siguiente ¿Considera que la comunicación con su jefe inmediato fue la adecuada? Los encuestados expresaron en un 40,91% estar de acuerdo al considerar que la comunicación con su jefe inmediato fue la adecuada, logrando una buena comunicación asertiva que facilitó absolver dudas, inconvenientes y reuniones externas en el trabajo, pero otro 26,14% y un 19,32% indicó que no estaban ni acuerdo ni en desacuerdo si la comunicación con su jefe inmediato fue la

adecuada, ya que en la presencialidad era mucho más fácil tener una comunicación cercana y rápida con su jefe inmediato, lo apuesto a la virtualidad pese a que era una forma eficiente pero desinteresada y con malos entendidos que la presencialidad evitaba por la cercanía entre trabajadores.

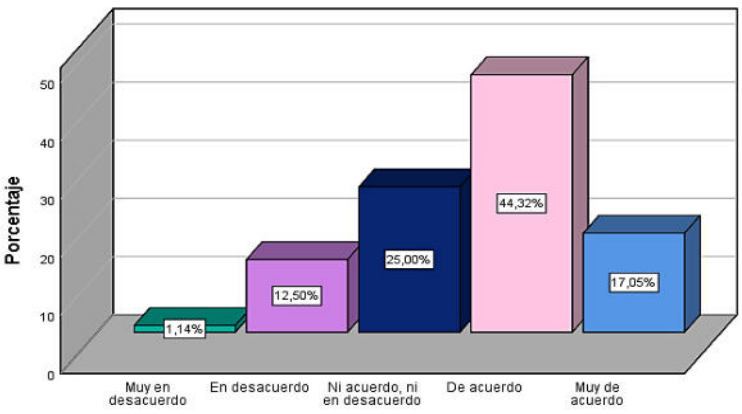
Tabla 44.

Monitoreo de actividades por parte del jefe inmediato

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	1	1,1	1,1	1,1
	En desacuerdo	11	12,5	12,5	13,6
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	22	25,0	25,0	38,6
	De acuerdo	39	44,3	44,3	83,0
	Muy de acuerdo	15	17,0	17,0	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Figura 24.

Monitoreo de actividades por parte del jefe inmediato



En la tabla 44 y figura 24 se cuestionó lo siguiente ¿Considera que su jefe monitoreó el cumplimiento de sus actividades? El personal administrativo encuestado, consideraron estar de acuerdo en un 44,32% con que su jefe inmediato monitoreó el cumplimiento de sus actividades, inclusive fue mucho más riguroso ya que el proceso de adaptabilidad a nuevas modalidad era supervisado con desconfianza para evitar errores por falta de comunicación y

organización dentro de cada Gerencia y Subgerencia a la hora de realizar sus funciones, mientras que un 25% no estuvo ni acuerdo ni en desacuerdo porcentaje que indica que no todos los trabajadores se sintieron monitoreados y solo se cumplían las funciones por sus remuneraciones y pocas veces existían reuniones fuera del horario laboral para fortalecer la comunicación entre todos los colegas de cada área.

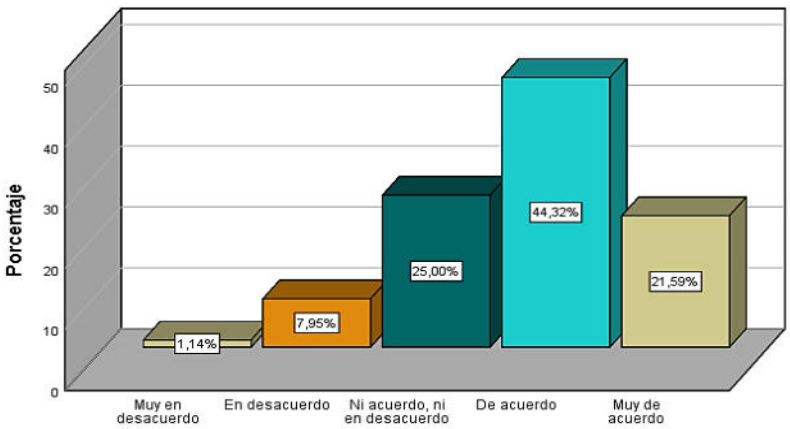
Tabla 45.

Evaluación del cumplimiento de actividades por parte del jefe inmediato.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	1	1,1	1,1	1,1
	En desacuerdo	7	8,0	8,0	9,1
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	22	25,0	25,0	34,1
	De acuerdo	39	44,3	44,3	78,4
	Muy de acuerdo	19	21,6	21,6	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Figura 25.

Evaluación del cumplimiento de actividades por parte del jefe inmediato



En la tabla 45 y figura 25 se preguntó lo siguiente ¿Considera que su jefe evaluó el cumplimiento de sus actividades? El personal administrativo que fue encuestado, manifestó estar de acuerdo al considerar que su jefe inmediato evaluó el cumplimiento de sus actividades, ya que al entrar a una nueva modalidad era la persona

propicia a corregir errores en caso de que hubiera inconvenientes, sin embargo, siempre existe la opinión de algunos trabajadores que no estaban de acuerdo con la evaluación ya que era de esperar que cada trabajador desarrolle sus funciones de manera correcta por su experiencia y perfil.

- **Análisis descriptivo variable 2 “Desempeño laboral”**

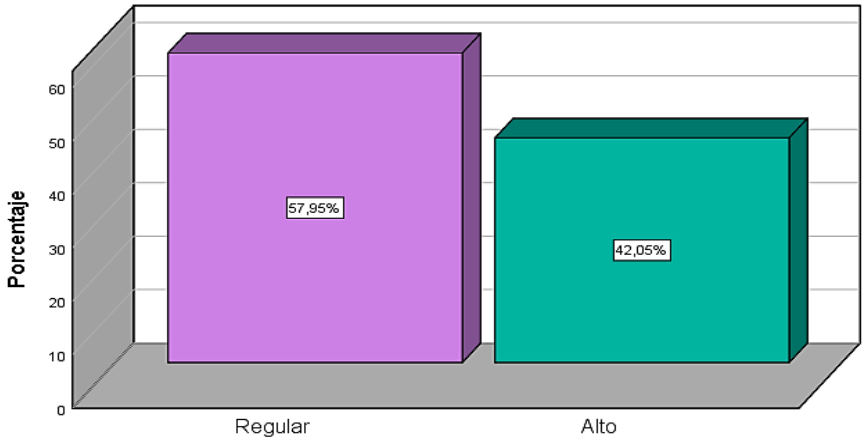
Tabla 46

Baremos de la variable desempeño laboral

Nivel	Intervalo	fi	fi%
Bajo	[24 - 56>	0	0%
Regular	[57 - 88>	51	58%
Alto	[89 - 120>	37	42%
TOTAL		88	100%

Figura 26

Baremos de la variable 2: "Desempeño laboral"



De acuerdo a lo que se puede observar en la tabla 15 y figura 26 luego de que la variable 2 “Desempeño laboral” fuera procesada al estadístico descriptivo de frecuencia del software SPSS, los resultados muestras datos alentadores, obteniendo un nivel regular con un 57,95% como resultado de la suma de las respuestas de 88 personas encuestadas.

Por lo tanto, podemos decir que el desempeño del personal administrativo no es alto, pero tampoco es bajo y es muy diferente a la percepción que se tenía sobre la problemática en donde los trabajadores remotos tenían la incertidumbre de que su desempeño laboral no sería el correcto ni menos el adecuado ante las mismas exigencias.

V. DISCUSIÓN

Las condiciones laborales en las organizaciones han cambiado debido a la pandemia del COVID-19, que también ha forzado a la mayoría de los gobiernos locales a obligar a las personas a quedarse en casa y realizar actividades laborales desde allí, en condiciones que comprometen la calidad de vida de las personas y de su trabajo, refiriéndose a la presión del tiempo, el control del uso del tiempo en la vida cotidiana y el equipo y mobiliario que se utiliza para realizar el trabajo.

El presente tema de investigación tiene como característica principal identificar cuál es la relación entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral del personal administrativo con su productividad debido al estado de emergencia sanitaria por pandemia, tiende a ser un tema de investigación novedoso que busca encontrar la correspondencia entre el trabajo remoto y el desempeño del trabajador, así como sus hipótesis específicas, las cuales son: espacio físico, las TIC y la modificación de la organización.

En la tabla 15 se observa que la gestión del trabajo remoto en el personal Administrativo de la Gerencia de Administración y la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, consideran que un 10% no pudieron realizar sus actividades, 75% pudieron realizar sus actividades de manera regular y un 15% no tuvieron ningún inconveniente con el desarrollo de sus funciones.

En la tabla 16 el Desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia de Administración y la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, de acuerdo a todos los factores considerados de los trabajadores demuestra un 100% de desempeño regular.

El resultado obtenido en el contraste de la hipótesis general, es decir, entre las variables Gestión del trabajo remoto y Desempeño laboral, mediante el estadístico Rho de Spearman r = 0,404, demostró que existe una correlación moderada entre estas dos variables con un grado de significancia de p valor = 0,000 donde p < 0,05, que determinó el rechazo de la hipótesis nula y admitir la hipótesis alterna.

Resultado que se ve reflejado en la tesis de Chaca y Ana (2022) en donde concluyo que se tuvo como resultado que la adaptabilidad se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en el trabajo remoto de la Escuela de Posgrado Huancayo 2021, debido a que tiene una correlación r de Pearson (r= 0,607) con una significancia de p= 0,000 y demuestra una correlación positiva y buena.

Por su parte, Edquen y García (2020) concluye en su tesis que el nivel de desempeño laboral en la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el estado de emergencia COVID-19, en la dimensión de condiciones laborales, la cantidad de trabajo, la calidad, en relaciones interpersonales en un 100%, las políticas para los colaboradores 80%, no es la esperada, el desempeño no ha sido esperado y el trabajo remoto evidencia que un 60% indica que se ha trabajado de manera individual y con los equipos propios de cada colaborador que estuvo en cuarentena.

Respecto al resultado de la hipótesis específica 1: Espacio físico, se evidenció una correlación alta, en la que el coeficiente de Spearman r = 0,327, con un grado de significancia de p valor = 0,000, por lo que se consiente la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Eso significa que, existe correlación entre el espacio físico y el desempeño laboral.

Dichos resultados tienen relación con la tesis de Herrera (2021) en la que concluye que se encontró que el 75% de los factores

psicosociales/ambientales evaluados apoyaron sustancialmente la incorporación al trabajo remoto, el disfrute en el trabajo apoyó al 100% de profesores; del 25% de los factores psicosociales- ambientales que interfirieron la incorporación al trabajo remoto, el reconocimiento de expectativas en el trabajo interfirió fuertemente en el 86%; en un 71% el impacto ocupacional del trabajo remoto durante la emergencia sanitaria fue más positivo que negativo.

Así mismo, en cuanto a la hipótesis específica 2: Tecnologías de la información y comunicación, se evidenció una correlación moderada, en la que el coeficiente de Spearman tiene un rango de r = 0,377, con un grado de significancia p valor = 0,000, que lleva a la conclusión que se rechaza la hipótesis nula y se consiente la hipótesis alterna, lo que implica que, existe correlación entre la tecnología de la información y comunicación y el desempeño de los trabajadores.

Al respecto, Núñez (2020) «el rol de las tecnologías de información y comunicación en las MiPyMEs. Aproximación metodológica». Concluyó que la adopción de las Tics en las empresas se ha convertido en un tema de importancia para las MiPyMES, se encuentra evidencia teórica que es posible mejorar los resultados en productividad con el uso apropiado de estas herramientas. El uso de las TIC debe ir acompañado de estrategias de despliegue y capacitación, además de una clara comprensión de los usos, ventajas y limitaciones que pueden encontrar.

Por otro lado, Gifi y Locke (1999) hacen referencia que su evolución ha conllevado cambios constantes en el mundo laboral, por ello, ahora se requiere contar con acceso a internet que permita la conectividad rápida y confiable; acceso a una red privada virtual (VPN, por sus siglas en inglés) para acceder remotamente a los recursos digitalizados o no disponibles en la institución.

Del mismo modo, López, Campos, Aznar y Rodríguez (2020) en una revista teórica de la literatura científica de la Universidad de Granada sobre la competencia digital, nos dice que “el uso de las TIC como recurso didáctico puede ser favorable para la inclusión evitando la exclusión y fomentando la participación de todos”.

En relación al resultado de la hipótesis específica 3: Modificación de la organización, se evidenció una correlación moderada, en la que el coeficiente de Spearman es del orden de r = 0,366, con un grado de significancia p valor = 0,000. Por tanto, se concluye que se refuta la hipótesis nula y se consiente la hipótesis alterna, lo que significa que existe correlación entre la modificación de la organización y el desempeño laboral.

Al respecto Cortés, Henao y Osorio (2020) nos dice que al cambiar las modalidades de trabajo y acudir al trabajo remoto como la opción más efectiva, tanto las jornadas laborales como la carga han aumentado considerablemente. En este punto es importante destacar que la remuneración económica es vista por los participantes como una necesidad, ya que les permite suplir las necesidades básicas, personales y familiares, además, les permite seguir llevando el estilo de vida al que están acostumbrados.

Finalmente, se hace referencia a que todo personal administrativo que trabaja a distancia debe contar con espacio y mobiliario en el hogar, debiendo cumplir con las medidas de seguridad en salud ocupacional para prevenir futuros padecimientos de salud, así como contar con equipo técnico y de comunicación apropiado para realizar actividades que se encuentren actualizados, y mediante procedimientos administrativos y los funcionarios de gestión ganan autonomía.

VI. CONCLUSIONES

Primera: En conclusión la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto la gestión del trabajo remoto se correlaciona positiva y moderada pero no incorrecta con el desempeño laboral en un 40%, por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir que, sí existe relación entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral por parte del personal a la hora de realizar sus funciones encomendadas, por eso es importante conocer aquellas situaciones de trabajo en las que un trabajador va a desempeñarse, ya que son aquellas las que van a inferir en su desarrollo profesional a la hora de satisfacer las necesidades de los ciudadanos.

Segunda: Finalmente el espacio físico se correlaciona positivo y moderado, pero no incorrecta con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto en un 33%, por consiguiente, se rechazó la hipótesis nula y se toma la hipótesis alterna. Es importante por eso reconocer que el espacio físico tiene la capacidad de influenciar y repercutir tanto en la comodidad como en el estado de ánimo de los trabajadores a la hora de realizar sus funciones, inclusive en el clima laboral con sus demás compañeros y si se toma en cuenta aquello se podrá tener empleados más eficaces.

Tercera: Se concluye que el uso de las TIC se correlaciona positivo y moderada pero no incorrecta con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto en un 38%, por consiguiente, se rechazó la hipótesis nula y se toma la hipótesis alterna. Por consiguiente, no se puede dejar pasar por desapercibido las transformaciones que genera el buen uso de las Tics, ya que facilita la manera de trabajar, gestionar recursos, la simplificación de ciertas tareas y sobre todo la agilización de la comunicación entre diferentes Gerencias y Sub Gerencias de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, fomentando el trabajo en equipo y colaborativo.

Cuarta: Por último la modificación de la organización se correlaciona positivo y moderada pero no incorrecta con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto en un 37%, por consiguiente, se rechazó la hipótesis nula y se toma la hipótesis alterna. Por ende, la Modificación de la Organización garantiza el crecimiento de la entidad ya que, gracias a salir de la zona de confort de los mismos, se fomenta una cohesión interna, transparencia, nuevas actitudes a la hora de enfrentar retos y la confianza del equipo entre cada unidad u oficina de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a las autoridades correspondientes de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto que la modalidad de trabajo remoto debe continuar, talvez no en su totalidad porque algunos procedimientos necesitan de la presencialidad, pero no se pueden retroceder en estos avances de digitalización gracias a la tecnología.

Segunda: Se sugiere a la Subgerencia de Personal y Bienestar Social dentro de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto como responsable que si en caso hubiera una nueva emergencia sanitaria impuesta por el Estado se prevea una coordinación necesaria e implementación de Planes de Trabajo con la Gerencia de Administración y la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto, que garanticen una eficiente prestación de servicios a los ciudadanos, además de la aprobación de mejorar las condiciones de trabajo que facilitan el desenvolvimiento del personal a la hora de realizar sus funciones.

Tercera: Se recomienda a la Oficina de la Tecnología y la Información continuar e intensificar los programas de formación para jornadas mixtas, unas dentro y otras fuera del horario laboral, en particular capacitaciones sobre el uso de las Tecnología de la Información y la Comunicación y temas de desempeño laboral que potencien e innovan las capacidades y fortalezas del personal de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto.

Cuarta: Se sugiere a la Sub Gerencia de Personal y Bienestar Social y trabajo conjunto con las demás Subgerencias y Gerencias, coordinar una mejor implementación de las actividades y las funciones de su personal responsable y el mecanismo de supervisión eficaz y eficiente para evitar duplicidad de esfuerzos y despidos innecesarios dentro de un equipo de trabajo.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aldana Rivera, E. E., Tafur Castillo, J., y Leal Guerra, M. (2017). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla - Colombia. ESPACIOS, 11.

https://www.revistaespacios.com/a18v39n11/a18v39n11p13.pdf

Aguilar, C. M., Silvia, H., Correa, J., Luz, Lady, y Quispe, M. (2021). “El teletrabajo y su relación con el desempeño laboral” 2021. [Grado de Maestría Escuela de Administración de Negocios para Graduados ESAN] Repositorio de la Escuela de Administración de Negocios para Graduados ESAN.

https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/2394/2021_MATC_19-1_03_T.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Aguilar, C. M., Silvia, H., Correa, J., Luz, Lady, y Quispe, M. (2021). “el teletrabajo y su relación con el desempeño laboral”. https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/2394/2021_MATC_19-1_03_T.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Álvares, C. H. (2020). A modo de conclusión: vías para la aplicación en el futuro. En C. H. Álvares, del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia (pág. 20). España: Universidad de León.

https://pdfs.semanticscholar.org/0b94/b3a3d4aafd21c9d674e232b61051fb89fa54.pdf

Álvarez, C. H. (2020). El teletrabajo en España, entre la tradición del presentismo y las ventajas. En C. H. Álvarez, del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia (pág. 5). España: Universidad de León. Obtenido de

https://pdfs.semanticscholar.org/0b94/b3a3d4aafd21c9d674e232b61051fb89fa54.pdf

Alles, M. A. (2005). Desarrollo del talento humano: basado en competencias. Buenos Aires, Argentina, Argentina: Ediciones Granica. Recuperado de https://elibro.net/es/ereader/bibliounam/66638?page=30.

Arias Fidias G. (2012). “El proyecto de investigación: introducción a la metodología científica”.

https://issuu.com/fidiasgerardoarias/docs/fidias_g._arias._el_proyecto_de_inv/1

Arteaga Candena M. E. (2020). "Estrés en los trabajadores de la salud del distrito 10d01 durante la implementación del teletrabajo en medio de la pandemia covid-19,2020." [Tesis de Maestría Universidad International SEK Ser Mejores de Ecuador] Repositorio de la Universidad International SEK Ser Mejores de Ecuador. https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3981/2/ARTICULO%20ELISA%20ARTEAGA.pdf

Arteaga Torrejón M. L. V. (2021). Satisfacción laboral y condiciones del trabajo remoto en un contexto de emergencia sanitaria nacional: estudio descriptivo - exploratorio en la banca múltiple de Lima Metropolitana, 2021. [Título de Licenciatura Universidad Pontificia Universidad Católica Del Perú] Repositorio de la Universidad Pontificia Universidad Católica Del Perú.

https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/20708/ARTEAGA_TORREJON_MARQUINA_RAMOS_Lic.1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., y Aquilar Panduro, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Revista de Investigación Valor Agregado, 7(1), 54–60. https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.14177

Calvo Cornejo L. J. R., y Espinosa Quispe E. E. (2021). "Estrés Laboral Durante La Pandemia Covid - 19 en los colaboradores de la Empresa Agro Frost S.A., marzo,2021". [Título de Licenciatura Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión] Repositorio de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/4918/ESPINOSA%20y%20CALVO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Canto Paredes Walter Enmanuel, & Castillo Ramirez Carolina Muriel. (2021). "Medidas adoptadas por las Empresas durante la crisis sanitaria del Covid-19, En El Perù". 2021. [Grado Bachiller Psicología Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo] Repositorio de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.

http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1521/Trabajo%20de%20investigacion%20PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Carrasco Diaz, S. (2005). Metodología de la investigación científica.

Carrillo Bejar, J. L. (2020). "Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes con trabajo remoto de una Institución Educativa Privada de Moquegua 2020".[Titulo de Licenciatura Universidad Señor de Sipán] Repositorio de la Universidad Señor de Sipám https://repositorio.unam.edu.pe/bitstream/handle/UNAM/31/T_095_74629119_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

CEUPE. (2022). ¿Qué son las tecnologías de la información? CEUPE magazine. Obtenido de https://www.ceupe.com/blog/que-son-las-tecnologias-de-la-informacion.html

Cortés Castillo, L. M. (2014). Conocimiento, Poder, comunicación y su relación con el ordenamiento territorial. 134–148. https://www.redalyc.org/pdf/709/70930408008.pdf

Cortés Diaz, G., Henao Godoy, N., & Osorio Linero, V. (2020). Trabajo Remoto En Tiempos De Covid-19 Y Su Impacto En El Trabajador. 2507(February), 1–9. [Título en Licenciatura de Psicología Pontificia Universidad Javeriana Bogotá, Colombia] Repositorio de la Universidad de Bogotá, Colombia. https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/52814/Gabriela%20Corte%CC%81s%2C%20Nicolas%20Henao%2C%20Valentina%20Osorio%2C%20Diciembre%202020%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Coyla Ramos, M. (2017). "Consecuencias psicológicas por confinamiento de la Covid-19 y su relación con el desempeño laboral en las Mypes del sector servicios rubro centros odontológicos de la ciudad de Moquegua, Periodo 2020".: 126. [Tesis en Maestría Universidad Privada de Tacna] Repositorio de la Universidad Privada de Tacna. https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/2067/Coayla-Ramos-Marlit.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Chaca Oliveros, A. E., y Ana, C. T. L. (2022). Habilidades blandas y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en el trabajo remoto Escuela de Posgrado Huancayo, 2021. [Grado de Maestria Escuela de Posgrado Universidad Continental] Repositorio de la Universidad-Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10572/1/IV_PG_MRHGO_TE_Chaca_Contreras_2022.pdf

Chiavenato I. (2001). Administracion de Recursos Humanos.

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

Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones. Segunda ed. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dinamica_en_las_organizaciones..pdf.

Chiavenato, Idalberto, y Arão Sapiro. (2017). Empresarial planeación estratégica: Fundamentos y aplicaciones. Tercera Ed. https://www.remax-accion.com.ar/wp-content/uploads/2021/04/127-Planeacion-estrategica-fundametos-chiavenato-idalberto.pdf

Choque, Cinthia. (2016). "Estrés y Desempeño Laboral del personal administrativo en la Sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2016". [Título de Licenciatura Universidad Nacional de Moquegua] Repositorio de la Universidad Nacional de Moquegua https://repositorio.unam.edu.pe/bitstream/handle/UNAM/31/T_095_74629119_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

CRUE, S. (2011). Compromiso institucional. Obtenido de Conferencia de rectores de universidades españolas: https://www.ull.es/portal/campus-y-sostenibilidad/compromiso-institucional/

Digón, H., Mazzaro, P., Manuel, J., Daud, A., y Rafael González Táboas, P. (2020). El teletrabajo ¿Nueva modalidad de trabajo o nueva forma de vida? https://erevistas.uca.edu.ar/index.php/TYS/article/download/3231/3189

Echenique Gallardo Esther Eliana. (2017). Metodología de la investigación. http://www.continental.edu.pe/

Edquen Siesquen Jannette del Rosillo, B., y García Yovera Abraham José, M. (2020). Desempeño laboral del personal de la fiscalía Provincial

de Cutervo durante el estado de emergencia-Covid 19. 2021. [Título de Licenciatura Universidad Señor de Sipán] Repositorio de la Universidad Señor de Sipán.

https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7612/Edquen%20Siesquen%20Jannette%20del%20Rosillo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ministerio de Trabajo y promoción de Empleo. (2015). «Reglamento de la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo». Diario Oficial El Peruano. Normas Legales: 565578-82. https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-aprueba-el-reglamento-de-la-ley-n-30036-decreto-supremo-n-009-2015-tr-1307067-3.

ESAN. (28 de octubre de 2019). Gestión del cambio: su importancia para una organización. Obtenido de Conexion.ESAN: https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/10/gestion-del-cambio-su-importancia-para-una-organizacion/

Espinoza Sotomayor, R. (2009). «El fayolismo y la organización contemporánea». Visión Gerencial (1): 53-62. https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545880010.pdf.

Expertos, E. d. (26 de setiembre de 2017). ¿Cómo entendemos el espacio físico hoy en día? Obtenido de Universidad Internacional de Valencia: https://www.universidadviu.com/es/actualidad/nuestros-expertos/como-entendemos-el-espacio-fisico-hoy-en-dia

Faria Achilles, F.(2004). Desarrollo organizacional: https://books.google.com.pe/books?id=YlebEiBxswC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false

Filardi, F., Castro, R. M. P. D. E., y Zanini, M. T. F. (2020). Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. Cadernos EBAPE BR, 18(1), 28–46. https://www.scielo.br/j/cebape/a/pJSWmhnCPvz6fGwdkcFyvLc/?lang=en

Galo E. Cano-Pita, M. J.-M. (2018). ICTs in companies: evolution of technology and structural change in organizations. Revista Cientifica Dominio de las Ciencias , 5. Retrieved from https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/762/html

Gan, F. y Triginé, J. (2012). Trabajo en equipo. Madrid, Spain: Ediciones Díaz de Santos. Recuperado de https://elibro.net/es/ereader/bibliounam/62723?page=32.

García, I. (2017, octubre 27). Economia simple. Retrieved from https://www.economiasimple.net/glosario/mobiliario#:~:text=La%20definici%C3%B3n%20de%20mobiliario%20hace,ser%20trabajar%2C%20descansar%20o%20comer.

Gargallo Castel, A. (2008). Percepciones de los socios y no socios cooperativistas sobre la satisfacción laboral. Obtenido de https://webs.ucm.es/info/revesco/txt/REVESCO%20N%20103.2%20Ana%20GARGALLO%20y%20Fred%20FREUNDLICH.htm

Gifi G. K., & L. K. (1999). The Telecommuting life managing issues of work, home and technology.

Gomez Bastar Sergio. (2012). Metodología de la investigación. http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Axiologicas/Metodologia_de_la_investigacion.pdf

González Bazaldua, H. A. (2021). Capacidades: (otra vez) un análisis conceptual y metodológico. Scielo, 18. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-49642021000100009

Henric-Coll, M. (20 de agosto de 2003). Gestión del conocimiento y equipos de trabajo. Obtenido de Gestiopolis: https://www.gestiopolis.com/gestion-conocimiento-equipos-trabajo/

Hernandez, A. (2018). Concepto de TIC: Tecnologías de la información y la Comunicación. Obtenido de Economía TIC: https://economiatic.com/concepto-de-tic/

Hernández Sampieri, R. (2014). Metodología de la Investigación (C. Fernández Collado (ed.); Sexta Edic). https://academia.utp.edu.co/grupobasicoclinicayaplicadas/files/2013/06/Metodología-de-la-Investigación.pdf

Hernández Sampieri, R. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (C. P. Mendoza Torres (ed.)).

Herrera Bustamante, J. M. (2021). Impacto ocupacional del trabajo remoto en docentes durante la Emergencia Sanitaria en una institución educativa. Chota - Cajamarca 2020. [Título de Licenciatura Universidad Nacional Mayor de San Marcos] Repositorio de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16401/Herrera_fj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Herrera Clavero, F, Ramírez Salguero I., Roa Venegas J., y Herrera Ramírez. I. (2004). «Tratamiento de las creencias motivacionales en contextos educativos pluriculturales». Revista Iberoamericana de

Educación 34(1): 1-21. https://rieoei.org/historico/investigacion/625Herrera.PDF.

Huergo, J. (2015). «Los procesos de gestión». Boletín Científico de la Escuela Superior Atotonilco de Tula 2(3): 1-5. http://servicios.abc.gov.ar/lainstitucion/univpedagogica/especializaciones/seminario/materialesparadescargar/seminario4/huergo3.pdf.

Jevnet. (2012). Mejorar el desempeño de los trabajadores [Laboral]. Workmeter.com.

https://www.workmeter.com/blog/mejorar-desempeno-laboral/

JJackson, P., y Mvan der Wielen, J. (2002). Teleworking: international perspectives: From telecommuting to the virtual organization.

Laza, S. (2021). El padre de la economía política. Obtenido de Zonaeconomica: https://www.zonaeconomica.com/adamsmith

López Núñez, J., Campos Soto, M., Aznar Díaz I., y Rodríguez Jiménez, C. (2020). «Competencia digital del profesorado para la atención al alumnado con dificultades de aprendizaje. Una revisión teórica». Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado 23(2). https://doi.org/10.6018/reifop.418171.

Lourdes Münch, E. A. (1996). Métodos y técnicas de investigación para administración e ingeniería. 1990 (ISBN. https://es.calameo.com/read/0061884020905df2322c4.

Machaca Prada, K. N. (2021). "Gestión del trabajo remoto y desempeño laboral de los trabajadores en los juzgados de familia, Provincia de Cusco - 2021". [Grado de Maestría Universidad César Vallejo] Repositorio de la Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82417/Machaca_PKN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Manrique López, Aida. (2016). «Management and design: Convergence disciplinar». Revista científica Pensamiento y Gestión (40): 129-58. http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n40/n40a06.pdf.

Martínez Bencardino, C. (2012). Estadística y Muestreo

Minchola Calderón, M. M. (2021). “Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Empresa Fair Fruit Perú Sac, Lima 2020.”[Titulo de Ingeniería Universidad José Carlos Mariátegui] Repositorio de la Universidad José Carlos Mariátegui http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/1302/Mariella_tesis_titulo_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

McGregor, D. (1960). Human side of enterprise. McGraw Hill Higher Education. https://www.worldcat.org/title/human-side-of-enterprise/oclc/173969/viewport

Nilles, J. M. (1988). Traffic reduction by telecommuting: A status review and selected bibliography. Transportation Research Part A: General, 22(4), 301–317. https://doi.org/10.1016/0191-2607(88)90008-8

Netinbang. (s.f.). ¿Qué es el conocimiento laboral? Obtenido de Netinbang.com: https://www.netinbag.com/es/business/what-is-job-knowledge.html

Newton, I. (1686). «Philosophise N a Tur. Al 1 S Principia Mathematica». 1. http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/73545.

Núñez, J. E. (2020). «El rol de las tecnologías de información y comunicación en las MiPyMEs . Aproximación metodológica».

Daena: International Journal of Good Cosncience 11(2018): 1-13. http://www.spentamexico.org/v15-n3/A11.15(3)1-13.pdf.

Paucar Ccalli, A. J. (2021). “Influencia del trabajo remoto en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa durante el estado de Emergencia Nacional Covid-19, 2021”. [Título de Licenciatura Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa] Repositorio de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.

http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/13646/UPpaccaj1.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Pazmiño, M. (2021). Prevalencia de estrés en trabajadores de una empresa textil en quito que laboran en medio de las condiciones de Emergencia Sanitaria por la pandemia Covid-19,2020. [Tesis de Maestría Universidad International SEK Ser Mejores de Ecuador] Repositorio de la Universidad International SEK Ser Mejores de Ecuador.
https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/4027/2/PREVALENCIA%20DE%20ESTRES%20EN%20EMPRESA%20TEXTIL%202020%20final.pdf

Peiró, J., y Soler, A. (2020). El impulso al Teleltrabajo durante el COVID-19 y los retos que plantea. IvieLAB, 9-10. https://www.ivie.es/wp-content/uploads/2020/05/11.Covid19IvieExpress.El-impulso-al-teletrabajo-durante-el-COVID-19-y-los-retos-que-plantea.pdf

Perdomo, V. (2011). Bases teóricas y metodológicas para la evaluación del desempeño organizacional. https://www.gestiopolis.com/bases-teoricas-metodologicas-evaluacion-desempeno-organizacional/

Perú. Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2020). Resolución de Presidencia Ejecutiva No 000039-2020-SERVIR-PE Formalizan acuerdo de Consejo Directivo que aprobó la “Directiva para la

aplicación del Trabajo remoto". El peruano, 1867265–1, 3 de junio, 41–43. https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/06/Resolución-39-2020-servir-pe-LP.pdf

Presidencia del Consejo de Ministros. (2020). «Decreto Supremo N° 010-2020-TR». Diario Oficial El Peruano. Normas Legales.: 10-12. www.gob.pe/mtpe%0Ahttps://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/569726/1865130-2.pdf.

Poblete, L. (2016). La producción de estándares laborales para el trabajo doméstico. Buenos Aires, Argentina: CLACSO. Recuperado de https://elibro.net/es/ereader/bibliounam/78702?page=24.

Pushpakumari, M. (junio de 2008). The Impact of Job Satisfaction on Job Performance: An Empirical Analysis. Obtenido de http://wwwbiz.meijo-u.ac.jp/SEBM/ronso/no9_1/08_PUSHPAKUMARI.pdf

Presidencia del Consejo de Ministros. 2020. «Decreto de Urgencia N.° 026-2020». Diario Oficial El Peruano. Normas Legales.: 1-10. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/566447/DU026-20201864948-1.pdf.

Ricoy, C. (2005). «La teoría del crecimiento económico de Adam Smith». Economía y desarrollo 138(1): 11-47.

https://www.redalyc.org/pdf/4255/425541308001.pdf.

Rojas Lazaro Carlos Javier. (2021). Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú - 2020. [Grado de Maestría Universidad Cesar Vallejo] Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53992/Rojas_LCJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ruiz Limón, R. (1999). «Historia de la ciencia y el método científico». : 1-230. https://asodea.files.wordpress.com/2009/09/ruiz-limon-ramon-historia-de-la-ciencia-y-el-metodo-cientifico.pdf.

Sanfélix, V. (2014). Mente y conocimiento. Madrid, Biblioteca Nueva. Recuperado de https://elibro.net/es/ereader/bibliounam/105927?page=57.

Serkovic G., G. (2021). Trabajo remoto. Elperuano.pe. https://elperuano.pe/noticia/124112-extienden-vigencia-del-trabajo-remoto

Sesento Garcia, L. (setiembre de 2008). Eumed.net. Obtenido de "modelo sistemico basado en competencias para instituciones educativas públicas":

https://www.eumed.net/tesisdoctorales/2012/lsg/concepto_competencias.html#:~:text=Seg%C3%BAn%20Kobinger%20(1996)%2C%20%E2%80%9C,una%20actividad%20o%20una%20tarea%E2%80%9D.

Shipside, S. (2002). Flexible and Virtual Working.

Stoner, J., Freeman, E., y Gilbert D. (1992). 62 Neonatology administración. Sexta edic. https://alvarezrubenantonio.milaulas.com/pluginfile.php/76/mod_resource/content/1/LIBRO%20DE%20ADMINISTRACION.pdf

Tecnología, E. d. (26 de setiembre de 2017). ¿Cómo entendemos el espacio físico hoy en día? Obtenido de Universidad Internacional de Valencia: https://www.universidadviu.com/es/actualidad/nuestros-expertos/como-entendemos-el-espacio-fisico-hoy-en-

dia#:~:text=El%20espacio%20f%C3%ADsico%20es%20el,entorno%20de%20tres%20dimensiones%20lineales

Taylor Winslow, F. (1984). «Administración general y industrial».: 149. https://isabelportoperez.files.wordpress.com/2011/11/admc3b3n_ind_y_general001.pdf

Thompson, & Strickland. (2004). Administración estratégica. México: Mac Graw Hill.

Toledo Pazmiño C. S., y Cabezas, E. (2020). Estrés y afrontamiento de la pandemia Covid-19 en trabajadores agroindustriales de la empresa de alimentos “Arsaico” del Cantón Chambo,2020. [Título de Ingeniería Universidad Nacional de Chimborazo de Ecuador] Repositorio de la Universidad Nacional de Chimborazo de Ecuador http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/7455/3/16.

Torero Racchumi, R. M. (2021). “Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral de los asesores de un Call Center en Lima 2020.” [Grado de Maestría en la Universidad César Vallejo] Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82950/Torero_RRM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Wester, Jutta H. (2008). «Dimensiones y retos de una educación para la responsabilidad ciudadana». Utopía y Praxis Latinoamericana 13(42): 55-69. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2731234

ANEXOS

ANEXO 01

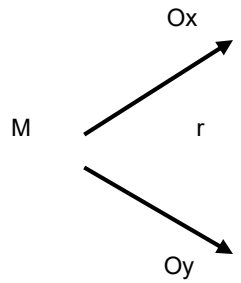
Tabla 47 *Matriz de operacionalización de Variables*

Variables de Estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos
Variable 1: Gestión del trabajo remoto	(SERVIR, 2020) la prestación de servicios sujeto a subordinación, con presencia física de los servidores públicos 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 operacionalmente se recogerá la valoración del personal en la Gerencia de Administración y la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante la Emergencia Sanitaria Nacional por COVID-19, acerca de las dimensiones: Espacio físico, TIC y Modificación de la organización, mediante la aplicación de un cuestionario.	Espacio físico	Espacio	Cuestionario
				Mobiliario	
			Tecnología de la información y la comunicación	Tecnología de la información	
				Tecnología de la comunicación	
			Modificación de la organización	Planificación	
				Organización	
				Control	
Variable 2: Desempeño laboral	Chiavenato (2001) define el desempeño, como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización.	La variable operacionalmente se recogerá la valoración del personal en la Gerencia de Administración y la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante la Emergencia Sanitaria Nacional por COVID-19, acerca de las dimensiones: compromiso institucional, Conocimiento del trabajo y productividad, mediante la aplicación de un cuestionario.	Compromiso institucional	Conocimiento Intelectual	Cuestionario
				Compromiso	
			Conocimiento del trabajo	Competencias	
				Capacitación	
			Productividad	Motivación	
				Responsabilidad	

ANEXO 02

Tabla 48 *Matriz de Consistencia*

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGIA
Problema general: ¿Cuál es la relación entre trabajo remoto y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante la Emergencia Sanitaria Nacional por COVID-19, periodo 2020-2021?	Objetivo general: Determinar la relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante la Emergencia Sanitaria Nacional por COVID-19, periodo 2020-2021.	Hipótesis general: Existe relación directa entre el trabajo remoto y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante la Emergencia Sanitaria Nacional por COVID-19, periodo 2020-2021.	Variable 1: Variable independiente Trabajo remoto Indicadores a) Espacio físico b) Tecnología de la información y comunicación c) Modificación de la organización	Tipo de investigación: básica Nivel de investigación: Descriptivo – Correlacional Diseño de la investigación: No experimental Enfoque de la investigación: Cuantitativo
Problemas específicos: Interrogante especifica 1: ¿Qué relación existe entre el espacio físico y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante la Emergencia Sanitaria Nacional por COVID-19, periodo 2020-2021?	Objetivos específicos: Objetivo específico 1: Determinar el nivel de relación que existe entre el espacio físico y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante la Emergencia Sanitaria Nacional por COVID-19, periodo 2020-2021.	Hipótesis específicas: Hipótesis especifica 1: Existe relación directa entre el espacio físico y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante la Emergencia Sanitaria Nacional por COVID-19, periodo 2020-2021.		

Interrogante específica 2: ¿Qué relación existe entre la tecnología de la información, la comunicación y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante la Emergencia Sanitaria Nacional por COVID-19, periodo 2020-2021? Interrogante específica 3: ¿Qué relación existe entre la modificación de la organización y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante la Emergencia Sanitaria Nacional por COVID-19, periodo 2020-2021?	Objetivo específico 2: Determinar el nivel de relación que existe entre la tecnología de la información, la comunicación y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante la Emergencia Sanitaria Nacional por COVID-19, periodo 2020-2021. Objetivo específico 3: Determinar el nivel de relación que existe entre la modificación de la organización y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante la Emergencia Sanitaria Nacional por COVID-19, periodo 2020-2021.	Hipótesis específica 2: Existe relación directa entre la tecnología de la información, la comunicación y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante la Emergencia Sanitaria Nacional por COVID-19, periodo 2020-2021. Hipótesis específica 3: Existe relación directa entre la modificación de la organización y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante la Emergencia Sanitaria Nacional por COVID-19, periodo 2020-2021.	Variable 2: Variable dependiente Desempeño laboral Indicadores d) Compromiso institucional e) Conocimiento del trabajo f) Productividad	 Dónde: M= Muestra de estudio Ox= Trabajo remoto Oy= Desempeño laboral r= Relación entre las dos variables - Población: 180 trabajadores - Muestra: 88 trabajadores Técnicas: Encuesta - Instrumento: Cuestionario

ANEXO 03

Cuestionario dirigido al Personal Administrativo de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto

"Gestión del trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante la Emergencia Sanitaria Nacional por COVID-19, periodo 2020-2021"

DATOS

Género: Hombre ( ) / Mujer ( )
Edad: de 25 a 35 años ( ) / de 36 a 45 años ( ) / de 46 a 55 años ( ) / de 60 a 65 años ( )

INSTRUCCIONES:

- A continuación, se muestra 24 ítems en el presente cuestionario, para lo cual deberá leer con mucha atención cada uno de ellos.
- Responda con toda sinceridad, con la confianza de que este cuestionario es confidencial y no hay respuestas incorrectas.
- Marque con una (X) cada opción de respuesta según su experiencia de trabajo.

DIMENSIONES	INDICADORES	VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TRABAJO REMOTO	Respuestas				
			Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
		ÍTEMS	1	2	3	4	5
Espacio Físico	Espacio	1. Considera que contó con un espacio adecuado para realizar sus funciones remotamente.					
	Mobiliario	2. Considera que contó con el mobiliario adecuado para realizar sus funciones remotamente.					
		3. Considera que tuvo las condiciones ergonómicas (muebles, escritorio) para desarrollar sus actividades laborales.					
		4. Considera que la institución le debió facilitar el mobiliario y equipo.					
Tecnología de la Información y Comunicación	Tecnología de la información	5. Considera que contó con el equipo tecnológico (PC, laptop, celular) para el desarrollo eficiente de sus actividades laborales.					
		6. Considera que fue importante el conocimiento y uso de herramientas telemáticas (correo electrónico, navegación web).					
		7. Considera que fue 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 fue importante.					

DIMENSIONES	INDICADORES	VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TRABAJO REMOTO	Respuestas				
			Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
		ÍTEMS	1	2	3	4	5
	Tecnología de la comunicación	9. Considera que su conectividad fue la adecuada para el desarrollo de sus actividades laborales.					
		10. Considera que su conexión a internet fue imprescindible.					
		11. Considera que fue conveniente el uso de videoconferencias, WhatsApp, para comunicarse con su equipo de trabajo.					
Modificación de la organización	Planificación	12. Considera que su jefe le asignó adecuadamente las actividades a realizar.					
		13. Considera que planificó y organizó de manera autónoma el tiempo y ritmo de su trabajo.					
		14. Considera que planificó y organizó de manera autónoma la cantidad y calidad de su trabajo.					
		15. Considera que su jefe participó de las actividades de capacitación para mejora de su desempeño laboral.					
	Organización	16. Considera que dedicó más horas a trabajar.					
		17. Considera fue eficaz la flexibilidad de horario de trabajo por la comodidad personal.					
		18. Considera que el trabajo remoto redujo la ansiedad de exposición a la contaminación del COVID-19.					
		19. Considera que el confinamiento perjudicó el desarrollo de sus actividades laborales.					
		20. Considera que la interacción con el equipo o colegas disminuyó.					
		21. Considera que el desarrollo de nuevas competencias fue una oportunidad laboral.					
		22. Considera que la comunicación con su jefe inmediato fue la adecuada.					
	Control	23. Considera que su jefe monitoreó el cumplimiento de sus actividades.					
		24. Considera que su jefe evaluó el cumplimiento de sus actividades.					

Nota: Elaboración Propia.

Figura 27

Cuestionario de la V2: Desempeño laboral

DIMENCIONES	INDICADORES	VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL	Respuestas				
			Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
		ÍTEMS	1	2	3	4	5
Compromiso Institucional	Conocimiento Institucional	1. Se identifica con los valores institucionales.					
		2. Se identifica con la misión institucional.					
		3. Considera que los trabajadores están comprometidos con la misión de la Institución.					
		4. Tiene conocimiento del código de ética de la función pública.					
	Compromiso con la Institución	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.					
Conocimiento del trabajo	Competencias	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.					
	Capacitación	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.					
Productividad	Motivación	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.					
	Responsabilidad	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.					

Nota: Elaborado por Rojas (2021).

ANEXO N° 04

Figura 28

Validación de Instrumentos de la Variable 1 Gestión del Trabajo Remoto

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS
Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social

Titulo: Gestión del Trabajo Remoto y Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante la Emergencia Sanitaria Nacional por COVID-19, periodo 2020-2021

I.- DATOS GENERALES:

1.1. **Apellidos y nombres del juez:** SERRUTO MEDINA, GENCIANA
1.2. **Cargo e institución donde labora:** DOCENTE DE E.P. GPDS
1.3. **Nombre del instrumento evaluado:** CUESTIONARIO
1.4. **Autor (es) del Instrumento:** LO-AMMY CORI FLORES

II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4.ORGANIZACIÓN	Presenta una organización lógica.				X	
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.					X
6.PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.					X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.					X
8.COHERENCIA	Entre los dimensiones, indicadores y las ítems.					X
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					X
10.APLICACIÓN	Es útil, adecuado y los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Favorable (X) Desfavorable ( )

IV. DATOS COMPLEMENTARIOS:

Lugar y fecha: MOQUEGUA, 14/06/2022 **Firma del Experto**

Teléfono Nº: 992605550 **DNI:** 01322062

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS
Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social

Titulo: Gestión del Trabajo Remoto y Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante la Emergencia Sanitaria Nacional por COVID-19, periodo 2020-2021

I.- DATOS GENERALES:

1.1. **Apellidos y nombres del juez:** Arteta Olvea Marilia Ysabel
1.2. **Cargo e institución donde labora:** Docente
1.3. **Nombre del instrumento evaluado:** Cuestionario
1.4. **Autor (es) del Instrumento:** Lo-ammy Cori Flores

II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.				F	
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.			F		
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				F	
4.ORGANIZACIÓN	Presenta una organización lógica.				F	
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.			F		
6.PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.				F	
7.CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.				F	
8.COHERENCIA	Entre los dimensiones, indicadores y las ítems.					F
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				F	
10.APLICACIÓN	Es útil, adecuado y los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				F	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Favorable (X) Desfavorable ( )

IV. DATOS COMPLEMENTARIOS:

Lugar y fecha: Moquegua, 14 de junio 22 **Firma del Experto**

Teléfono Nº: 950403131 **DNI:** 40016798.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS
Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social

Titulo: Gestión del Trabajo Remoto y Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante la Emergencia Sanitaria Nacional por COVID-19, periodo 2020-2021

I.- DATOS GENERALES:

1.1. **Apellidos y nombres del juez:** Vargas Torres Nataday Irazama.
1.2. **Cargo e institución donde labora:** Docente
1.3. **Nombre del instrumento evaluado:** Cuestionario
1.4. **Autor (es) del Instrumento:** Lo-ammy Cori Flores

II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.				F	
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.			F		
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				F	
4.ORGANIZACIÓN	Presenta una organización lógica.				F	
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.				F	
6.PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.				F	
7.CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.				F	
8.COHERENCIA	Entre los dimensiones, indicadores y las ítems.				F	
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				F	
10.APLICACIÓN	Es útil, adecuado y los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				F	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Favorable (X) Desfavorable ( )

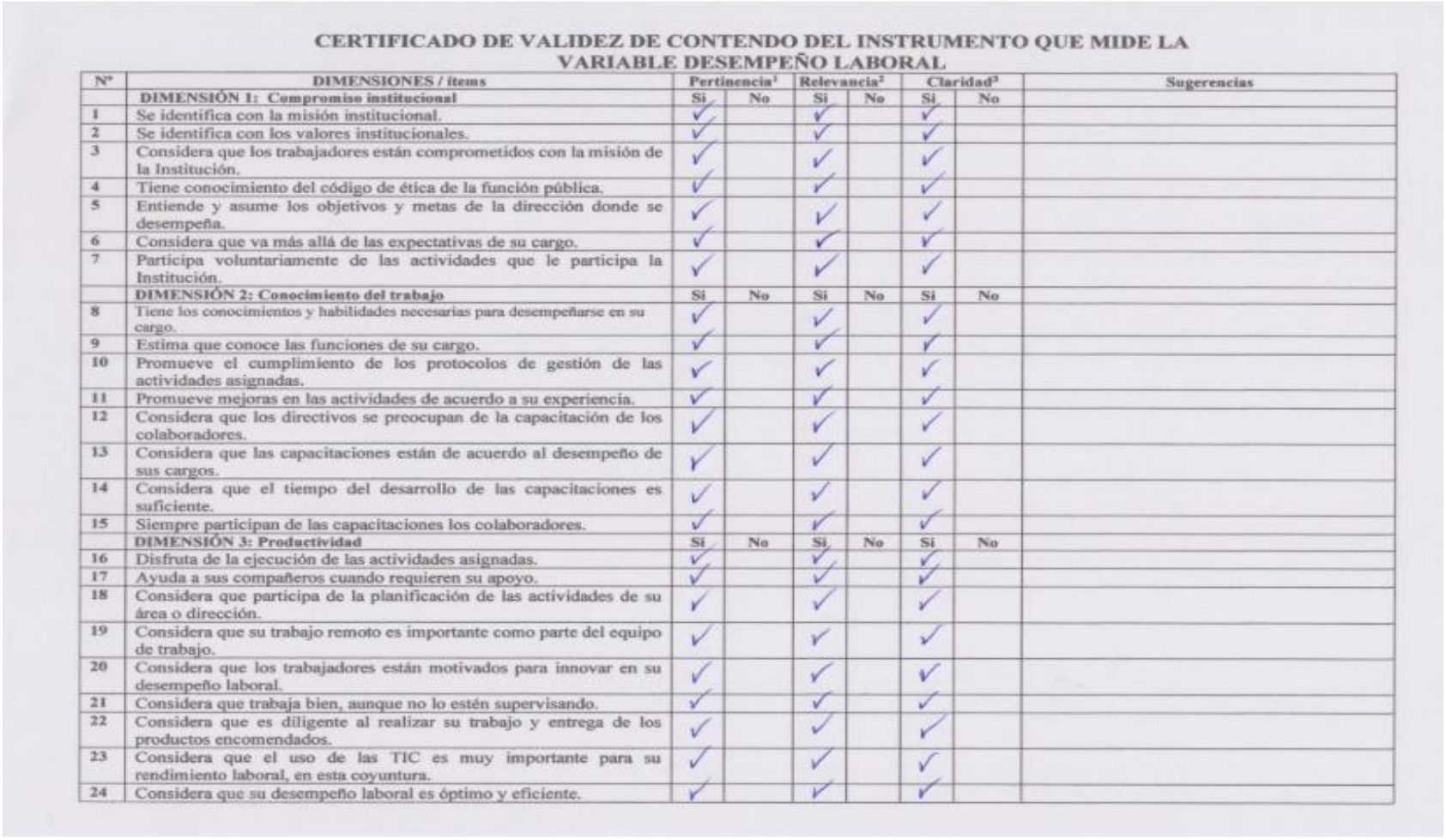
IV. DATOS COMPLEMENTARIOS:

Lugar y fecha: Moquegua 13-06-2022 **Firma del Experto**

Teléfono Nº: 990503010 **DNI:** 01316048

Figura 29

Certificado De Validez De Contenido Del Instrumento Que Mide La Variable Desempeño Laboral



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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad[3]		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: Compromiso institucional	Si	No	Si	No	Si	No	
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	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Tiene los conocimientos y habilidades necesarias para desempeñarse en su cargo.	✓		✓		✓		
9	Estima que conoce 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	Si	No	Si	No	Si	No	
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.	✓		✓		✓		

Nota: Elaborado por Rojas (2021)

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr / Mg: DR. OCHOA TATAJE FREDDY **DNI:** 07015123

Especialidad del validador: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

[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

.....de.....del 2020

Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad[3]		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: Compromiso institucional	Si	No	Si	No	Si	No	
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	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Tiene los conocimientos y habilidades necesarias para desempeñarse en su cargo.	✓		✓		✓		
9	Estima que conoce 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	Si	No	Si	No	Si	No	
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.	✓		✓		✓		

Nota: Elaborado por Rojas (2021)

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr / Mg: DRA. MENDOZA RETAMOZO NOEMÍ

DNI: 23271371

Especialidad del validador: DRA. EN CIENCIAS 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

.....de.....del 2020

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

ANEXO 05

Figura 30

Agenda de Contrato de trabajo

ANEXO 1

ADENDA A CONTRATO DE TRABAJO

Conste por el presente documento, la adenda al contrato de trabajo que celebran, de una parte ....., a quien en adelante se denominará EL EMPLEADOR, con RUC N° ....., con domicilio en ....., distrito de ....., provincia de ..... y departamento de .....; debidamente representado por ....., identificado con Documento Nacional de Identidad N° ....., cuyas facultades de representación figuran inscritas en la partida registral N° ..... del Registro de Personas Jurídicas de .....; y de otra parte, ..., a quien en adelante se denominará EL TRABAJADOR, identificado con *[señalar documento de identificación, por ejemplo, DNI o carné de extranjería]*, con domicilio en ....., en los términos y condiciones siguientes.

PRIMERA: ANTECEDENTES

Con fecha ..... EL EMPLEADOR y EL TRABAJADOR suscribieron un contrato de trabajo *[se puede colocar el tipo de contrato, por ejemplo, indefinido o sujeto a modalidad]*, a fin de que EL TRABAJADOR realice las funciones de *[especificar las funciones o tareas]* de manera presencial en el centro de trabajo de EL EMPLEADOR, ubicado en *[colocar dirección]*.

SEGUNDA: JUSTIFICACIÓN DEL CAMBIO DE LA MODALIDAD PRESENCIAL DE PRESTACIÓN DE SERVICIO A LA DE TELETRABAJO

Conforme a lo establecido en la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 017-2015-TR, en el marco de la prevención laboral frente a la enfermedad del Coronavirus, EL EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan el cambio de la modalidad presencial de prestación de servicios por la modalidad de teletrabajo, con el objetivo de preservar la seguridad y salud de EL TRABAJADOR.

El cambio de la modalidad presencial de prestación de servicios por la de teletrabajo durará *[poner un plazo de duración]*, pudiendo renovarse de acuerdo a la presencia de riesgo de contagio de la enfermedad del Coronavirus en el centro de trabajo.

EL EMPLEADOR y EL TRABAJADOR declaran que la presente modificación no afecta la naturaleza del vínculo laboral, ni los derechos, beneficios, categoría y demás condiciones de EL TRABAJADOR, salvo aquellos vinculados a la asistencia al centro de trabajo.

TERCERA: CONDICIONES CONTRACTUALES

a) EL EMPLEADOR / EL TRABAJADOR asume la responsabilidad de proveer los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos a emplearse para la prestación del servicio, los cuales son los siguientes: *[especificar los medios de trabajo, por ejemplo, computadora, tablet, celular, etc.]*.

- En caso los medios sean proporcionados por EL EMPLEADOR, debe indicarse las condiciones de utilización, las responsabilidades del teletrabajador sobre los mismos y el procedimiento de devolución al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo, de corresponder.

- En caso los medios sean proporcionados por El TRABAJADOR, debe indicarse el monto de la compensación que deberá efectuar EL EMPLEADOR.

b) Las medidas de gestión y seguridad de la información derivadas del uso de los medios con que se preste el servicio bajo la modalidad de teletrabajo son las siguientes *[especificar tales medidas, por ejemplo, antivirus, antispam, copias de seguridad, control de acceso a contenido sensible, entre otras]*.

c) La jornada de EL TRABAJADOR es la siguiente [especificar la jornada de trabajo].

d) El control y supervisión de las labores de EL TRABAJADOR se realiza mediante *[de ser el caso, especificar el mecanismo, por ejemplo, reportes diarios/semanales, llamadas telefónicas, videoconferencias, etc.]*.

e) EL EMPLEADOR y EL TRABAJADOR se sujetan a los derechos, obligaciones y responsabilidades en materia de teletrabajo establecidos en los artículos 6, 7 y 9 del Reglamento de la Ley N° 30036, aprobado por Decreto Supremo N° 017-2015-TR.

Se deja expresa constancia que las demás estipulaciones del contrato de trabajo se mantienen inalteradas y vigentes.

Suscrito y firmado en la ciudad de ....., el día ..... del mes ..... del año 20..... en dos ejemplares idénticos para constancia de las partes.

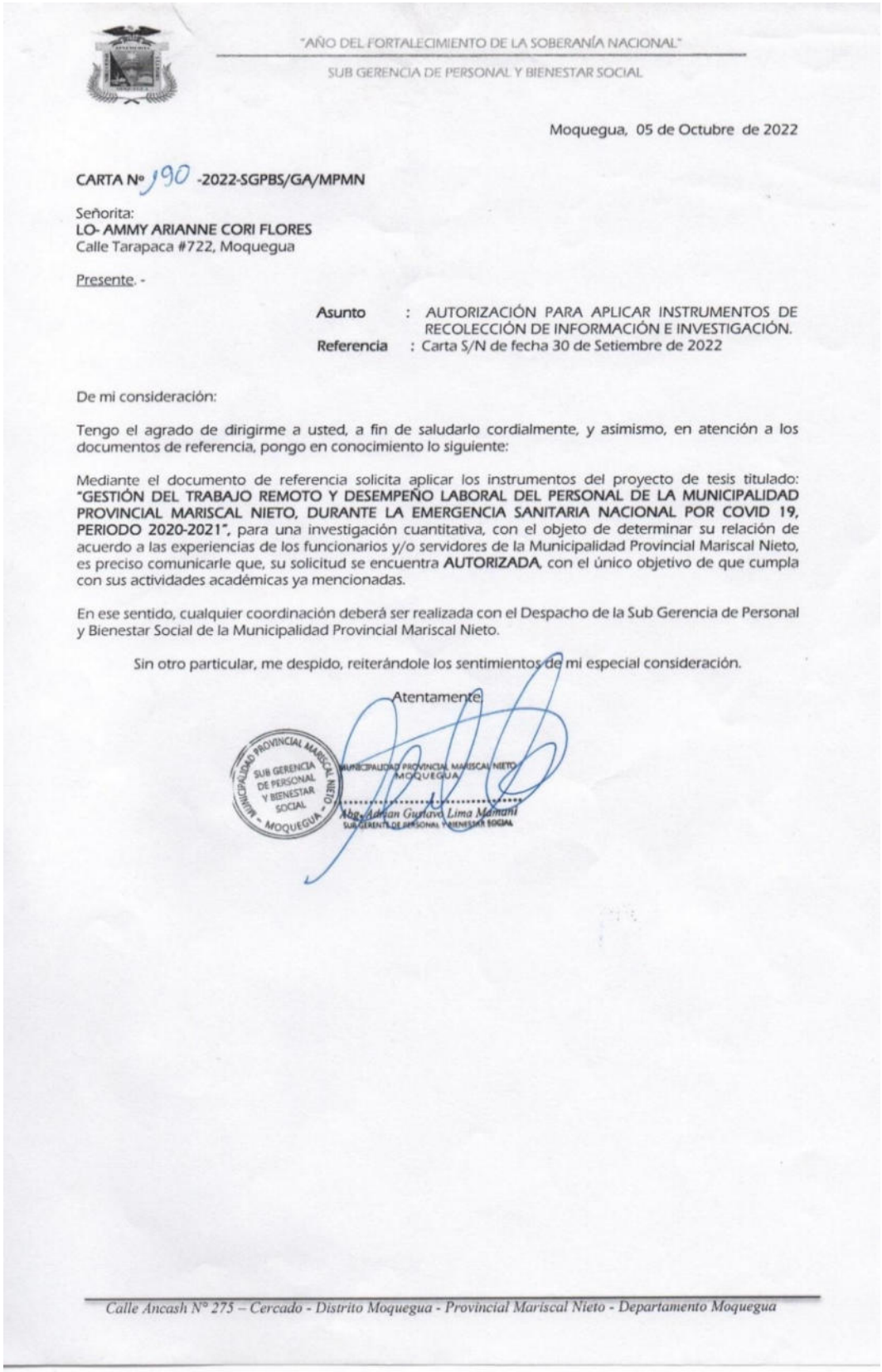
EL EMPLEADOR

EL TRABAJADOR

ANEXO 06

Figura 31

Carta de Autorización para la Aplicación de Instrumentos de Recolección de Datos



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

SUB GERENCIA DE PERSONAL Y BIENESTAR SOCIAL

Moquegua, 05 de Octubre de 2022

CARTA Nº 190 -2022-SGPBS/GA/MPMN

Señorita:
LO- AMMY ARIANNE CORI FLORES
Calle Tarapaca #722, Moquegua

Presente. -

Asunto : AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN E INVESTIGACIÓN.
Referencia : Carta S/N de fecha 30 de Setiembre de 2022

De mi consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted, a fin de saludarlo cordialmente, y asimismo, en atención a los documentos de referencia, pongo en conocimiento lo siguiente:

Mediante el documento de referencia solicita aplicar los instrumentos del proyecto de tesis titulado: **"GESTIÓN DEL TRABAJO REMOTO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL NIETO, DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA NACIONAL POR COVID 19, PERIODO 2020-2021"**, para una investigación cuantitativa, con el objeto de determinar su relación de acuerdo a las experiencias de los funcionarios y/o servidores de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, es preciso comunicarle que, su solicitud se encuentra **AUTORIZADA**, con el único objetivo de que cumpla con sus actividades académicas ya mencionadas.

En ese sentido, cualquier coordinación deberá ser realizada con el Despacho de la Sub Gerencia de Personal y Bienestar Social de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto.

Sin otro particular, me despido, reiterándole los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL NIETO - MOQUEGUA - SUB GERENCIA DE PERSONAL Y BIENESTAR SOCIAL

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL NIETO MOQUEGUA

Abg. Adrian Gustavo Lima Mamani
SUB GERENTE DE PERSONAL Y BIENESTAR SOCIAL

Calle Ancash N° 275 – Cercado - Distrito Moquegua - Provincial Mariscal Nieto - Departamento Moquegua

FORMATO DE AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UNAM

Formulario de autorización para la publicación electrónica en la página web del Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Moquegua, de conformidad con la Ley N° 30035 Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y Resolución de Comisión Organizadora N° 041-2022-UNAM que aprueba el Reglamento que regula el Repositorio Institucional Digital de la UNAM.

1. DATOS DEL AUTOR

Nombres y Apellidos	: Lo- Ammy Arianne Cori Flores
DNI/Carnet de Extranjería/Pasaporte N°	: 74608243
Correo electrónico	: coriloammy@gmail.com
Teléfono/Celular	: 975563705

2. GRADO, TITULO O ESPECIALIZACIÓN (Marque con una X)

Bachiller	Título Profesional	Magister	Doctor	Segunda Especialidad
	X			

3. TIPO DE PUBLICACIÓN (Marque con una X)

a) Articulo ( )
b) Tesis de pregrado (**X**)
c) Tesis de Maestría ( )
d) Tesis de Doctorado ( )
e) Monografía ( )
f) Reporte de caso científico o hallazgos ( )
g) Libro ( )
h) Parte de un libro ( )
i) Revisión ( )
j) Conferencia ( )
k) Presentación ( )
l) Artículo preliminar ( )
m) Articulo antes de ser publicado ( )
n) Artículo de prensa ( )
o) Documentos internos ( )
p) Imagen ( )
q) Documentos técnicos ( )
r) Ponencias presentadas en eventos científicos (Jornada, Congreso, Simposio Conferencias, etc.) ( )
s) Informes de suficiencia profesional ( )
t) Patentes producidas por académicos/as ( )

4. TIPO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN (Marque con una X)

a) Tesis **(X)**
b) Trabajo de Investigación **( )**
c) Trabajo de suficiencia profesional **( )**
d) Trabajo académico **( )**

5. DATOS DE LA PUBLICACION

a) Título: GESTIÓN DEL TRABAJO REMOTO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL NIETO, DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA NACIONAL POR COVID-19, PERIODO 2020-2021.
b) Campo del conocimiento OCDE (Indicar el código de clasificación OCDE de la obra : https://catalogos.concytec.gob.pe/vocabulario/ocde_ford.html) : 5.04.05
c) Fecha de publicación: 2023

6. DATOS DEL ASESOR:

a) Nombres y Apellidos : MARIO AURELIO COYLA ZELA
b) DNI/Pasaporte/Cédula : 29367479
c) ORCID : 0000-0003-1452-822

FIRMA : .....

DOCUMENTO DE IDENTIDAD : 74608243
NOMBRES Y APELLIDOS : Lo- Ammy Arianne Cori Flores

LICENCIAS

Licencia Estándar

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional Digital de la UNAM.

Con la autorización de depósito da mi trabajo de investigación, otorgo a la Universidad Nacional de Moquegua, una Licencia No Exclusiva para reproducir. distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi trabajo de investigación (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios provistos por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Institucional Digital de la UNAM, Colección de Tesis, entre otros, en el Perú y en el extranjero, por el tiempo y veces que considere necesarias, y libre de remuneraciones.

En virtud de dicha Licencia, la UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA, podrá reproducir mi trabajo de investigación en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con los propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que el trabajo de investigación es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, o coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicho trabajo de investigación no infringe derechos de autor de terceras personas.

La UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA consignara el nombre del/los autor/es del trabajo de investigación, y no le hará ninguna modificación más de la permitida en la presente licencia.

Autorizo el depósito (marque con una X).

(X) SI autorizo que se deposite inmediatamente.

FIRMA : .....



DOCUMENTO DE IDENTIDAD : 74608243
NOMBRES Y APELLIDOS : Lo- Ammy Arianne Cori Flores
FECHA : 2023

ANEXO VIII

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN / TESIS / TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Yo, Lo- Ammy Arianne Cori Flores, bachiller de la Escuela Profesional de: Gestión Publica y Desarrollo Social, de la Universidad Nacional de Moquegua, identificado(a) con DNI N° 74608243, autor(a) del Trabajo de Investigación / Tesis / Trabajo de suficiencia profesional denominado: Gestión del trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante la emergencia sanitaria nacional por COVID-19, periodo 2020-2021.

Declaro bajo juramento que:

1. El trabajo de investigación es auténtico, siendo resultado de mi trabajo personal, que no se ha copiado, que no se ha utilizado ideas, formulaciones, citas integrales e ilustraciones diversas, sacadas de cualquier tesis, obra, artículo, memoria, etc., (en versión digital o impresa), sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, tanto en el cuerpo del texto, figuras, cuadros, tablas u otros que tengan derechos de autor. Por tanto, el trabajo de investigación no ha sido plagiado total ni parcialmente.
2. El trabajo de investigación no ha sido autoplagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
3. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en el trabajo de investigación constituirán aporte a la realidad investigada.

Soy consciente de que, el hecho de no respetar los derechos de autor y hacer plagio, es objeto de sanciones universitarias y/o legales, por lo que asumo cualquier responsabilidad que pudiera derivarse de irregularidades en el trabajo de investigación, así como de los derechos sobre la obra presentada.

Moquegua, 21 de abril del 2023



Huella digital

Nombres y Apellidos: Lo- Ammy Arianne Cori Flores
DNI: 74608243

Document Information

Analyzed document	CORI FLORES LO- AMMY ARIANNE_TESIS_.docx (D165831731)
Submitted	2023-05-04 02:55:00
Submitted by	DR. MARIO AURELIO COYLA ZELA
Submitter email	mcoylaz@unam.edu.pe
Similarity	16%
Analysis address	mcoylaz.unampe@analysis.urkund.com

Sources included in the report

W	URL: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53992/Rojas_LCJ-SD.pdf?sequence=1... Fetched: 2022-05-04 22:56:20	131
W	URL: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82417/Machaca_PKN-SD.pdf?sequence... Fetched: 2023-05-04 02:58:00	1
W	URL: https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/20708/ARTEAGA_TORREJON_MAR... Fetched: 2023-05-04 02:56:00	2
W	URL: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16401/Herrera_fj.pdf?sequence=1&... Fetched: 2023-05-04 02:58:00	1

Entire Document

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA
Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social
"GESTIÓN DEL TRABAJO REMOTO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL NIETO, DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA NACIONAL POR COVID-19, PERIODO 2020-2021"
TESIS
PRESENTADO POR:
LO- AMMY ARIANNE CORI FLORES
Para optar el Título Profesional de: LICENCIADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL
MOQUEGUA – PERÚ 2023
PAGINA DEL JURADO
DEDICATORIA
Quiero dedicar el presente trabajo a Dios,
por ser mi guía y fuerza constante en la vida. A mi madre, Jessenia del Carmen Flores Acahuana, por su apoyo, fortaleza e incansable deseo del logro de mis metas.
AGRADECIMIENTO
Al Dr. Mario Aurelio Coyla Zela por su persistencia y esmero durante este tiempo de asesoramiento y arduo trabajo de la presente investigación. A la Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social, por brindarme la oportunidad de continuar con mi superación profesional universitaria. No dejando de lado, agradezco a todos aquellos que aportaron con el progreso, realización y culminación del presente trabajo.
RESUMEN
El presente trabajo de
investigación, parte de la evolución de las condiciones laborales y los desafíos que el contexto de Emergencia Sanitaria Nacional por COVID -19 plantea a las organizaciones
con factores externos e internos en materia de desempeño laboral con los trabajadores remotos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto.
Por tanto, las condiciones laborales son parte de los factores clave que inciden en el desempeño del trabajador.