

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



**La relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de los
trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San
Román, 2021**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración y
Negocios Internacionales

Autor:

Iovana Hoffilia Pampa Cari
Mariela Ccolque Condori

Asesor:

Mtro. Julio Samuel Torres Miranda

Juliaca, febrero de 2024

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Mtro. Julio Samuel Torres Miranda, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“LA RELACIÓN ENTRE EL TRABAJO REMOTO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE SAN ROMÁN, 2021”** de los autores Iovana Hoffilia Pampa Cari y Mariela Ccolque Condori, tiene un índice de similitud de 19% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Juliaca, a los 15 días del mes de marzo del año 2024.



Mtro. Julio Samuel Torres Miranda
Asesor



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Puno, Juliaca, Villa Chullunquiani, a 06 día(s) del mes de febrero del año 2024, siendo las 12:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Campus Lima, bajo la dirección del (de la) presidente(a):

Mtro. Lucas Fernando Meza Revatta el (la) secretario(a): Mtro. Amed Vargas
Martinez y los demás miembros: Mtra. Ruth Gladys Choque
Pilco y el (la) asesor(a) Mtro. Julio Samuel Torres
Miranda

con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado:
La relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores
de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Román, 2021

del(los) (las) bachiller(es): a) Iovana Hoffilia Pampa Cari
b) Mariela Ceolque Condori
c)

conducente a la obtención del título profesional de:
Licenciada en Administración y Negocios Internacionales
(Denominación del Título Profesional)

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): Iovana Hoffilia Pampa Cari

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	15	B-	Buena	Muy Buena

Bachiller (b): Mariela Ceolque Condori

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	15	B-	Buena	Muy Buena

Bachiller (c):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

 President(a)
 Asesor(a)
 Bachiller (a)

 Miembro
 Bachiller (b)

 Secretario/a
 _____ Miembro
 _____ Bachiller (c)

Índice de contenido

RESUMEN	5
ABSTRACT.....	6
1. INTRODUCCIÓN	7
2. MÉTODOS	15
2.1. Diseño	15
2.2. Participantes.....	15
2.3. Instrumentos.....	16
2.4. Procedimientos.....	17
2.5. Análisis Estadístico	17
2.6. Consideraciones éticas	17
3. RESULTADOS.....	18
3.1. Resultados sociodemográficos.....	18
3.2. Análisis descriptivo.....	20
3.3. Pruebas de normalidad	24
4. DISCUSIÓN	26
5. CONCLUSIONES	28
6. RECOMENDACIONES.....	29
7. REFERENCIAS.....	30
8. ANEXOS	33

La relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Román, 2021

RESUMEN

La noción de trabajo a distancia busca permitir que los empleados lleven a cabo sus responsabilidades sin la necesidad de estar físicamente presentes en su lugar de trabajo. En medio de la pandemia de COVID-19, el teletrabajo se ha convertido en la forma principal de realizar las actividades laborales en múltiples organizaciones, lo que plantea un reto para mantener altos niveles de productividad entre los trabajadores frente a las demandas de una carga laboral intensa y la incertidumbre del mercado laboral. De esta evaluación surgen dos elementos esenciales: la capacidad de las empresas para establecer estructuras de conversación suficientemente buenas y la capacidad de los trabajadores para gestionar sus sentimientos en entornos inciertos. El propósito de este estudio fue Determinar la relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Román, 2021. El estudio se enmarca en una perspectiva descriptiva correlacional y se orienta hacia un enfoque cuantitativo, con un diseño que no implica la realización de experimentos. Se utilizó un método de muestreo no probabilístico y el conjunto de participantes estuvo conformado por 97 trabajadores. Resultados: el 47,4% de los empleados indicaron que el trabajo remoto se encuentra en un nivel alto y que el desempeño laboral es altamente efectivo. Respecto a las correlaciones encontradas, se identificó un coeficiente de correlación de 0,569, lo que sugiere una relación positiva y significativa entre el trabajo a distancia y el rendimiento laboral. Además, el nivel de significancia fue de 0,00, lo que confirma la existencia de una relación considerable y positiva. Estos resultados permitieron concluir que el trabajo remoto tiene relación con el desempeño laboral.

Palabras clave: trabajo remoto; desempeño laboral; productividad; modalidad.

The relationship between remote work and the job performance of workers at the San Román Local Educational Management Unit, 2021

ABSTRACT

The notion of telecommuting seeks to enable employees to carry out their responsibilities without the need to be physically present at their place of work. In the midst of the COVID-19 pandemic, telecommuting has become the primary way of performing work activities in multiple organizations, posing a challenge to maintain high levels of productivity among workers in the face of intense workload demands and labor market uncertainty. Two essential elements emerge from this assessment: the ability of companies to establish sufficiently good conversational structures and the ability of workers to manage their feelings in uncertain environments. The purpose of this study was to determine the relationship between remote work and the job performance of workers at the Unidad de Gestión Educativa Local de San Román, 2021. The study is framed within a descriptive correlational perspective and is oriented towards a quantitative approach, with a design that does not involve experiments. A non-probabilistic sampling method was used and the set of participants consisted of 97 workers. Results: 47.4% of employees indicated that remote work is at a high level and that work performance is highly effective. Regarding the correlations found, a correlation coefficient of 0.569 was identified, suggesting a positive and significant relationship between remote work and job performance. In addition, the significance level was 0.00, which confirms the existence of a significant and positive relationship. These results allowed us to conclude that remote work has a relationship with job performance.

Keywords: remote work; job performance; productivity; modality.

1. INTRODUCCIÓN

El año 2020 ha sido testigo de un cambio inesperado en la vida de todos, en la economía, en la tecnología, en la educación y más aún en el mundo laboral, ese año la Organización Mundial de la Salud (OMS) informo de manera seria de la primera ola masiva de contagios por COVID - 19 (OMS, 2020). Esta compleja situación, traería consigo el vigor de la normativa de aislamiento y las imposiciones de la estancia en casa, una considerable proporción de la fuerza laboral se vio obligada a permanecer en sus hogares y trabajar a distancia durante el tiempo que su función lo permitiera.

Tanto las entidades estatales como las privadas que ya estaban familiarizadas con el trabajo remoto trasladaron a sus empleados a sus domicilios y establecieron las circunstancias propicias para llevar a cabo la más amplia adopción de trabajo remoto en la historia. Pero el número de personas que trabajan remotamente a tiempo parcial o completo ha aumentado gradualmente a lo largo de los años (Eurostat, 2018), aunque la pandemia ha acelerado la adopción del teletrabajo por parte de los empleadores. En nuestro país el Ministerio de trabajo y promoción del empleo (MINTRA) el 26 de marzo del 2020 emite la RM 072-2020-TR en la que establece las condiciones y características del trabajo a distancia tanto en el ámbito público como en el privado, con el objetivo de salvaguardar la salud colectiva ante la amenaza de propagación del virus COVID-19. Durante el periodo de confinamiento, el empleo remoto emergió como un soporte esencial para garantizar la continuidad operativa de las empresas en el contexto de las nuevas medidas de distanciamiento social. En situaciones habituales, este enfoque laboral también conllevaba una serie de beneficios, como la disminución del tiempo invertido en traslados, la capacidad de los trabajadores para enfocarse en sus responsabilidades sin las distracciones típicas del entorno de oficina, y la oportunidad de lograr un equilibrio más armonioso entre la vida personal y profesional.

Según Delgado (2020) en el Perú el trabajo remoto emerge como disposición excepcional a causa del estado de emergencia originado de la amenaza del COVID-19, en tal sentido, los trabajadores pueden adherir este sistema de trabajo a fin de cumplir sus labores desde sus domicilios, en la medida que sea posible. A su vez los trabajadores del sector educativo en todos sus niveles (docentes y personal administrativo) se vieron obligados a cumplir estas directivas en un contexto en el que la tecnología no fue su mejor aliado.

En este contexto surge la necesidad de estudiar estos fenómenos y con mayor exactitud en la Unidad de Gestión Educativa Local de San Román – Juliaca, donde maestros,

administrativos y personal de servicio tuvieron que adaptarse a esta nueva realidad de labores virtuales.

En tal sentido se pretende demostrar que existe una relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Román.

Para poder sustentar la investigación, se tomó en cuenta los siguientes antecedentes, en el cual se consideran 7 tesis, los cuales se detallan a continuación:

En España, Pinillos (2020) realizó un estudio titulado “Tecnoestrés y teletrabajo” con el objetivo de analizar los estreses provocados por el al empleo de herramientas digitales en el teletrabajo. Este estudio involucro 57 personas tanto del ámbito educativo como de otros sectores laborales; este estudio analizó diversas dimensiones vinculadas al "tecnoestrés", los factores desencadenantes, el compromiso laboral ("engagement") y la satisfacción en el trabajo, además de considerar la adecuación del entorno físico, el espacio de trabajo y el equipamiento tecnológico. Los hallazgos mostraron que los profesionales docentes exhiben una mayor manifestación de los elementos que causan tecnoestrés. Además, se detectó una relación importante entre el nivel de compromiso y satisfacción en el trabajo y el grado de tecnoestrés experimentado, lo cual indica que los individuos con un mayor compromiso y satisfacción laboral suelen experimentar niveles más bajos de estrés asociado con la tecnología.

En Lima, Rojas (2021) en su investigación titulada “Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú – 2020” tuvo el objetivo de 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. El estudio sigue el método científico hipotético-deductivo, es de tipo básico de nivel descriptivo correlacional, de diseño transaccional y transversal, y enfoque cuantitativo. Para la recolección de datos se emplearon dos cuestionarios con 24 ítems para cada una de las variables. 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. La validez de los instrumentos tuvo los rangos de $\alpha = 0,896$ y $\alpha = 0,915$, respectivamente, para las variables Gestión del trabajo remoto y Desempeño laboral. La correlación mediante Rho de Spearman fue $r = 0,649$, es decir, de relación moderada, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la Hipótesis alterna. De este modo, se concluye que hay relación entre estas dos variables.

En Trujillo, Bustamante & Cruz (2021) en su investigación titulada “Influencia del trabajo remoto en el desempeño laboral del personal administrativo de una empresa distribuidora de Chiclayo durante la pandemia Sars-Cov2” El objetivo fue determinar el impacto del trabajo remoto en el desempeño del personal administrativo de una empresa de ventas en Chiclayo. Dada la naturaleza cuantitativa de la investigación, el estudio corresponde al tipo transversal descriptivo correlativo no experimental. Luego de aplicar las encuestas, se encontró que el coeficiente de correlación entre trabajo remoto y desempeño laboral tiene un valor de 0.92, lo que indica una asociación significativa moderadamente positiva.

Tomando en cuenta el coeficiente de correlación entre ambas variables, se puede decir que el trabajo remoto influye moderadamente en la capacidad del personal que labora en el área administrativa de la empresa distribuidora de Chiclayo; por lo que concluyeron, que a mayor desarrollo o implementación del trabajo remoto habrá mayor desempeño.

En Chiclayo, Edquen (2020) en su investigación titulada “Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la fiscalía provincial de Cutervo durante el estado de emergencia - Covid 19” El objetivo del estudio fue analizar el impacto del trabajo remoto en el rendimiento laboral de los empleados de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante la crisis sanitaria causada por el COVID-19. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo simple. La muestra consistió en 10 profesionales, a quienes se administró una encuesta para recopilar datos sobre la modalidad de trabajo remoto. El rendimiento laboral se evaluó mediante un formulario diseñado para tal fin. Durante el período de emergencia ocasionado por el COVID-19, se llevó a cabo una evaluación del rendimiento laboral en la Fiscalía Provincial de Cutervo. Se examinaron diversos aspectos, como las condiciones laborales, la carga de trabajo, la calidad del desempeño y las relaciones interpersonales en el entorno laboral. Se constató que aproximadamente el 80% de las políticas destinadas a los colaboradores no cumplían con las expectativas previstas. Además, los resultados obtenidos en cuanto al rendimiento laboral no estaban dentro de lo anticipado. Respecto al trabajo remoto, se observó que alrededor del 60% de los empleados reportaron haber trabajado de manera individual. Por lo tanto, el 30% dice que trabajó regularmente durante el tiempo que estuvo en aislamiento domiciliario. Se concluyó que el trabajo remoto no contribuyó al desempeño laboral en la fiscalía debido a restricciones en el seguimiento de procesos y deficiencias en equipamiento tecnológico e Internet.

En Chiclayo, Irigoyen (2021) en su investigación titulada “Estrategias de trabajo remoto para el desempeño del servidor público con discapacidad física en el Gobierno Regional de Lambayeque” tuvo como propósito proponer estrategias de trabajo remoto para el desempeño del servidor público con discapacidad física en la institución en estudio. Se utilizó una metodología de tipo básica, no experimental y propositiva en el estudio. La muestra estuvo conformada por 40 trabajadores con discapacidad física que laboran en el Gobierno. Para recolectar datos, se aplicó una encuesta y un cuestionario como técnica e instrumento, respectivamente. Como resultado principal, se elaboró una propuesta denominada ET-GORE-Lambayeque, con el fin de mejorar el rendimiento laboral de los empleados. Esta propuesta consta de cuatro estrategias fundamentales: inteligencia emocional, comunicación interna, desarrollo personal y profesional, y uso de tecnologías de la información y comunicación (TICs).

En Lima, Aguilar, Jumpa, & Martínez (2021) en su investigación titulada "El teletrabajo y su relación con el desempeño laboral" El objetivo central fue investigar la relación entre el teletrabajo y el rendimiento laboral, además de su impacto en la satisfacción laboral, equilibrio trabajo-familia y agotamiento laboral de los empleados peruanos durante la crisis de COVID-19. Se enfatizó en la recopilación y análisis exhaustivo de datos teóricos y empíricos mediante diversas fuentes de información. La muestra incluyó a 350 teletrabajadores peruanos, de los cuales 150 cumplían con los criterios específicos para ser considerados teletrabajadores obligatorios y elegibles. Se aplicaron métodos estadísticos descriptivos e inferenciales, como el multi-ANOVA y la correlación de variables, revelando diferencias significativas entre los teletrabajadores considerados para la toma de decisiones y aquellos no considerados, denominados "trabajadores forzosos". Se concluyó que entre los teletrabajadores obligatorios existe una relación positiva entre la satisfacción laboral y el rendimiento, una correlación negativa entre el rendimiento y el agotamiento, y una relación negativa entre el equilibrio trabajo-familia y el agotamiento.

Según Moreno & Morantes (2015) el trabajo remoto es concebido como una manera alternativa al modelo convencional, por cuanto se convierte en la combinación entre el talento humano, el trabajo y la tecnología, con perspectivas de desarrollo y progreso, obteniendo una reducción de costos y esfuerzos.

Para Manuela (2021) el trabajo remoto es cumplir con las funciones o actividades de manera externa a la organización a través de los servicios online. Para asegurar un adecuado

progreso de esta forma de trabajo, se emplean los sistemas informáticos, los cuales tienen un rol esencial en el desempeño de las tareas asignadas y en fomentar una comunicación eficaz entre los empleados y los empleadores.

Según Calderón (2017) la modalidad de trabajo remoto es una medida de la legislación laboral que requiere mucho esfuerzo a nivel mundial, las empresas aún no están en condiciones de implementar estos programas por sí mismas; Estos necesitan ser asistidos por organismos externos que ayuden a gestionar la revisión y revisión de todas y cada una de las áreas y las actividades, tiempos y detalles que puedan afectar el correcto desarrollo de las tareas desde casa. En cualquier caso, es importante concienciar a trabajadores y empresarios de los beneficios que se pueden obtener con la adopción de esta forma de desarrollo de la actividad, el compromiso empresarial con esta medida, la planificación adecuada, la adecuación de los requisitos y las pruebas finales de desempeño.

Montenegro, Astaiza, & Vicente (2017) indican que los beneficios que presenta el trabajo remoto son: 1) La mejora del rendimiento y la productividad en los trabajadores; 2) La disminución del tiempo del desplazamiento 3) Menos estrés laboral y más tiempo con la familia.

En este sentido, Giraldo y Villegas (2019) señalan que algunas empresas anhelan a emplear trabajadores de acuerdo a la modalidad del trabajo remoto para lograr un espacio físico reducido, disminuir los costos operativos, aumentar la productividad en sus trabajadores, tener comunicación más directa con los clientes, y mejorar la calidad de relación con el usuario. Los factores mencionados son vitales para analizar los obstáculos y el tipo de tarea que se debe tener en cuenta al adoptar el trabajo remoto, además de considerar los recursos disponibles dentro de la estructura organizativa.

En el Perú, el trabajo remoto a pesar que está regulado, mediante la ley promovida por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MINTRA (Diario el Peruano ,2013), aún se encuentra en un periodo exploratorio; ya que se tiene poca información sobre los procedimientos para la ejecución del trabajo remoto en las entidades públicas y privadas (Castro, 2017).

Antes de la llegada de la pandemia de Covid-19, en años anteriores, el uso del trabajo remoto era escasamente adoptado por las empresas en el Perú. Entre ellas figuran: Cisco, International Business Machines Corporation, Banco de Crédito, Microsoft, Repsol y Ente Nacional de Energía Eléctrica (Castro, 2017).

El primer organismo estatal en adoptar esta metodología de trabajo fue el Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual - INDECOPI en Perú. El piloto fue conformado por 20 trabajadores de tres órganos resolutivos dando como resultado un mejor desempeño y productividad en sus trabajadores (INDECOPI, 2018).

En el año 2013 un 15 de mayo, en Perú, se aprobó la Ley No. 30036, la cual regula las disposiciones para la ejecución del trabajo a distancia. Donde establece los lineamientos y las circunstancias en las que debe ser implementado tanto en entidades públicas como privadas.

Ante el contexto global que surgió a raíz de la emergencia de la pandemia del Coronavirus (COVID-19), declarada por la Organización Mundial de la Salud en 2020, el gobierno peruano estableció una serie de disposiciones destinadas a promover el trabajo desde el hogar con el fin de fomentar el distanciamiento social. A pesar de que el teletrabajo era una modalidad laboral poco explorada, surgieron diversas preocupaciones en cuanto a su implementación en el sector público, especialmente en la Región.

La transformación digital reconoce el uso de diferentes herramientas que representan una oportunidad para lograr eficiencia y productividad, de esta manera el trabajo remoto se enfoca en mejorar el desempeño laboral (Cerida, Huatuco, Ortiz y Vidal, 2019).

Según Gemma & Asuncion (2006) trabajo remoto no es la única fórmula para resolver los problemas del desempleo, su papel puede generar nuevos puestos de trabajo, así también hay que reconocerle la flexibilidad que ofrece, siendo notoria su incidencia.

Landa (2020) indica que, el espacio físico debería de ser apropiado para evitar dolores posturales, enfermedades de la vista o cualquier otra alteración producido de un ambiente inadecuado, ya que la mayoría de las personas lo hacen desde una computadora, portátil o Tablet.

Para Fernández & Torres (2016) el empleo de las TICs se vuelve crucial en el contexto del teletrabajo, ya que no solo simplifica las actividades a distancia, sino que también permite la supervisión y evaluación del desempeño del empleado.

Según Arbeláez (2014) las TIC para la gestión personal, el computador y sus diversos programas, se han convertido en una herramienta indispensable para la preparación y el procesamiento de información; el internet es una herramienta de búsqueda de información

que facilita el acceso a fuentes especializadas de información y conocimiento, con el acceso a bibliotecas virtuales, revistas electrónicas, libros digitales y bases de datos.

Para Cruz (2013) la planificación requiere definir los objetivos o metas de la organización, estableciendo una estrategia general para alcanzar esas metas y desarrollar una jerarquía completa de planes para coordinar las actividades.

En consecuencia, la planificación se orienta hacia la visión futura de la empresa u organización, empleando proyecciones para examinar cómo los elementos presentes podrían influir en el futuro próximo.

Koontz, O'Donnell, & Weihrich (1987) refieren que La organización consiste en identificar y clasificar las actividades requeridas, agrupando las actividades necesarias para lograr los objetivos, asignando cada grupo de actividades a un administrador con la capacidad necesaria de seguimiento.

Para Reyes (1992) la función del control radica en la evaluación para garantizar la coherencia con el plan previamente establecido, las directrices otorgadas y los principios definidos, con la finalidad de identificar posibles insuficiencias y fallos, corregirlos y prevenir su recurrencia.

La importancia de la eficacia en el rendimiento laboral ha sido ampliamente reconocida como un elemento crucial para impulsar el éxito y la eficiencia de una empresa. Por lo tanto, en el presente, los encargados de recursos humanos están completamente dedicados a identificar no solo métodos de evaluación, sino también áreas específicas en las que pueden enfocarse para mejorar dicho rendimiento.

Según Pedraza (2010) la estabilidad laboral genera a la persona tranquilidad, salud, motivación y buen estado emocional. En este contexto, la persona demuestra disposición para dedicar un mayor esfuerzo y orientar su enfoque hacia nuevas metas que lo motiven a avanzar tanto en su posición dentro de la entidad como en la sociedad en general.

Por su parte, Faria (1995) considera El desempeño laboral como consecuencia del comportamiento de los trabajadores en cuanto al contenido de su puesto, sus competencias, tareas y actividades, depende de un proceso de mediación o regulación entre ellos y la empresa.

Milkovich & Boudreau (1994) describen el desempeño como el nivel en el cual un empleado cumple con las exigencias y requisitos de su trabajo. Mientras que Gibson (2001) lo define como el resultado de posiciones que se relacionan con los objetivos de la organización, como la calidad, la eficiencia y otros criterios de efectividad.

Por otra parte según (Díaz, 2013) El compromiso institucional es la fuerza relativa de la identificación de un individuo y su participación en una organización determinada. El comportamiento organizacional sería algo así como “Tener la camiseta de la organización.”

Para Ramírez (2016) El compromiso institucional es un aspecto que consiste en la implicación sincera, honesta y desinteresada que siente el trabajador hacia la institución a la que presta su trabajo. Los líderes institucionales deben mantener una relación apropiada con cada empleado y desarrollar estrategias para establecer una conexión sólida con todos los trabajadores de la empresa.

Según Escobar (2005) Las competencias son las capacidades productivas de un individuo, que se definen y miden en términos de desempeño en un contexto laboral determinado, y no solo de conocimientos, habilidades, habilidades y actitudes. Aunque son indispensables, no bastan por sí solos para lograr un desempeño adecuado.

Para Bohrt (2000) La formación profesional es un método que utilizan las empresas para ayudar a sus empleados a adquirir nuevas competencias profesionales, dentro del ámbito en el que trabajan habitualmente o en otras áreas ya que se supone que tienen las herramientas para hacerlo adquirir. Generalmente, la formación profesional tiene lugar ante la promoción o contratación. La organización valora a sus trabajadores y les ofrece oportunidades de adaptación mediante programas de formación personalizados para sus nuevas responsabilidades, con el propósito de mejorar su desempeño y alcanzar los objetivos establecidos dentro de la organización.

2. MÉTODOS

2.1. Diseño

Este estudio se caracteriza por ser de tipo descriptivo correlacional, con el objetivo de examinar la relación entre las variables estudiadas. Se emplea un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental de corte transversal.

Ramos (2020) menciona que el tipo de investigación correlacional nace por la necesidad de medir la existencia de relación entre 2 o más variables.

Cortés & Iglesias (2004) afirma que el enfoque cuantitativo tiene como el pilar de su proceso investigativo a la medición numérica.

Arias & Covinos (2021) afirman que en las investigaciones diseño no experimentales “los sujetos del estudio son evaluados en su contexto natural sin alterar ninguna situación; así mismo, no se manipulan las variables de estudio” (p. 78).

Para Hernández, Fernández, & Baptista (2010) el diseño de corte transversal o transaccional es la recopilación de datos en un punto específico en el tiempo con el propósito de examinar minuciosamente las variables y su relación en ese momento preciso.

2.2. Participantes

Según Hernández, Fernández, & Baptista (2010), se entiende por población a un grupo de personas u objetos, ya sea finito o infinito, que comparten características comunes. Para este estudio en particular, contaremos con participación total de colaboradores de las Unidades de Gestión educativa (UGEL) del departamento de Puno, la que asciende a 97 según datos de la oficina de Recursos Humanos.

El tipo de muestreo corresponde a no probabilística intencional o por criterio según Vara (2012), así mismo, Carrasco (2018) indica que es aquella que el investigador selecciona según su propio criterio, sin ninguna regla matemática o estadística, por lo tanto la investigación está constituida 200 servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa.

2.3. Instrumentos

Según Valderrama (2002) la técnica más frecuentemente empleada en este tipo de investigación es la encuesta, en este caso particular considerando lo complicado de la emergencia sanitaria, se ha elaborado un cuestionario virtual (Google form) el mismo que será compartido por los grupos de whatsapp y correo electrónico de los participantes del estudio.

Los cuestionarios de Rojas (2021) fueron validados en Lima el año 2021 (Ver anexo C) por especialistas del tema de investigación y metodología a través de la convalidación de tres aspectos significativos: Pertinencia, relevancia y claridad a cada uno de los ítems o aspectos de los instrumentos.

Para implementar la confiabilidad de los dos instrumentos Rojas (2021) empleó la prueba estadística Alfa de Cronbach a dieciséis trabajadores remotos como muestra piloto.

El instrumento para la variable “trabajo remoto” demostró una confiabilidad considerablemente alta, lo que respalda la fiabilidad del instrumento en la medición de dicha variable.

El instrumento para la variable “Desempeño laboral” consiguió confiabilidad muy alta. Por lo tanto, se puede confirmar que el instrumento que cuantifica dicha variable es confiable

Trabajo Remoto: Para esta variable se usará un cuestionario elaborado por Rojas (2021) la cual está constituido por 24 ítems distribuidos en tres dimensiones: espacio físico, tecnología de la información y comunicación (TIC) y modificación de la organización, cada ítem se valora con la escala de Likert desde 1 totalmente en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 indiferente, 4 de acuerdo y 5 totalmente de acuerdo. Así mismo cuenta con aceptables indicadores de fiabilidad de contenido.

Desempeño laboral: Para esta variable se usará un cuestionario elaborado por Rojas (2021), el mismo que consta de 24 ítems distribuidos en 3 dimensiones: compromiso institucional, conocimiento del trabajo y productividad, cada ítem se valora con la escala de Likert desde 1 totalmente en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 indiferente, 4 de acuerdo y 5 totalmente de acuerdo.

Tabla 1*Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	97	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	97	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 2*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,822	51

El Alfa de Cronbach del instrumento es de 0,822 lo que indica que el instrumento tiene una fiabilidad alta.

2.4. Procedimientos

La recopilación de datos se realizó a través de un formulario de Google compartido en los grupos de WhatsApp, proporcionado por la coordinación académica de las escuelas profesionales. En este formulario se explicó el propósito del estudio y se solicitó la participación voluntaria, asegurando el anonimato de los participantes y el uso exclusivo de los datos con fines de investigación. Se indicó que iniciar el cuestionario implicaba el consentimiento para participar, y el tiempo promedio para responder las preguntas fue de aproximadamente 15 minutos.

2.5. Análisis Estadístico

Para el análisis estadístico usamos el paquete estadístico SPSS V24, en la que presentaremos tablas de frecuencia, y para la correlación usamos el estadístico de Pearson.

2.6. Consideraciones éticas

Respecto a la parte ética del estudio, se ha gestionado los permisos correspondientes de las instituciones de Gestión Educativa del departamento de Puno, así mismo se ha hecho

énfasis en el consentimiento informado que se encuentran consignadas en el cuestionario virtual donde se indica que la información es anónima y con fines académicos.

3. RESULTADOS

3.1. Resultados sociodemográficos

Tabla 3

¿Cuál es su género?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Femenino	44	45,4	45,4	45,4
	Masculino	53	54,6	54,6	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

En la tabla 3, según las encuestas ejecutadas del 100%, El 54.6% de los encuestados son hombres y el 45.6% son mujeres.

Tabla 4

¿Cuál es su edad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	21	4	4,1	4,1	4,1
	22	6	6,2	6,2	10,3
	23	7	7,2	7,2	17,5
	24	2	2,1	2,1	19,6
	25	14	14,4	14,4	34,0
	26	10	10,3	10,3	44,3
	27	3	3,1	3,1	47,4
	28	14	14,4	14,4	61,9
	29	3	3,1	3,1	64,9
	30	8	8,2	8,2	73,2
	31	6	6,2	6,2	79,4
	32	2	2,1	2,1	81,4
	35	3	3,1	3,1	84,5
	38	5	5,2	5,2	89,7

40	5	5,2	5,2	94,8
42	5	5,2	5,2	100,0
Total	97	100,0	100,0	

En la tabla 4, según las encuestas ejecutadas del 100%, el 14.4% de encuestados tienen 25 años, el 14.4% tienen 28, el 10.3% tienen 26, el 8.2% tienen 30, el 7.2% tienen 23, el 6.2% tienen 22, el 6.2% tienen 31, el 5.2% tienen 38, el 5.2% tienen 40, el 5.2% tienen 42, el 4.1% tienen 21, el 3.1% tienen 27, el 3.1% tienen 29, el 3.1% tienen 35, el 2,1% tienen 24 y el 2,1% tienen 32 años.

Tabla 5

¿Cuál es su estado civil?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Soltero	41	42,3	42,3	42,3
Conviviente	31	32,0	32,0	74,2
Casado	19	19,6	19,6	93,8
Divorciado	6	6,2	6,2	100,0
Total	97	100,0	100,0	

En la tabla 5, según las encuestas ejecutadas del 100%, el 42.3% de encuestados son solteros, el 32% son convivientes, el 19.6% son casados y el 6.2% son divorciados.

Tabla 6

¿Cuál es su grado de instrucción?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Secundaria completa	6	6,2	6,2	6,2
Técnico	56	57,7	57,7	63,9
Bachiller	25	25,8	25,8	89,7
Licenciado	10	10,3	10,3	100,0
Total	97	100,0	100,0	

En la tabla 6, según las encuestas ejecutadas del 100%, el 57.7% de encuestados son técnicos, el 25.8% son bachilleres, el 10.3% son licenciados y el 6.2% tiene la secundaria completa.

Tabla 7*¿Cuánto tiempo trabaja en la empresa?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1 a 6 meses	38	39,2	39,2	39,2
	7 a 1 año	22	22,7	22,7	61,9
	1 a 2 años	22	22,7	22,7	84,5
	3 a 5 años	15	15,5	15,5	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

En la tabla 7, según las encuestas ejecutadas del 100%, el 39.2% de encuestados llevan de 1 a 6 meses trabajando en la empresa, el 22.7% llevan trabajando de 7 meses a 1 año, el 22.7% llevan trabajando de 1 a 2 años y el 15.5% llevan trabajando de 3 a 5 años en la empresa.

3.2. Análisis descriptivo

Tabla 8*Trabajo remoto y sus dimensiones*

	Trabajo remoto		Espacio Físico		Tecnología de la Información y Comunicación		Modificación de la Organización	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	2	2,1	8	8,2	1	1,0	2	2,1
Medio	18	18,6	27	27,8	13	13,4	17	17,5
Alto	77	79,4	62	63,9	83	85,6	78	80,4
Total	97	100,0	97	100,0	97	100,0	97	100,0

En la tabla 8, según las encuestas ejecutadas el 79% indicó que el grado de trabajo remoto que realizan es notable, ya que les posibilita ejecutar sus labores o tareas desde ubicaciones externas a la organización utilizando servicios en línea; por otro lado con respecto a sus dimensiones, el 63% de los trabajadores precisan que el espacio físico que disponen a la hora de realizar sus actividades son altas puesto que son de gran ayuda para el cumplimiento de sus enseñanzas académicas, en lo referente a la segunda dimensión de la Tecnología de la Información y Comunicación (TIC), el 85% de los trabajadores indican que las TICs tienen una importancia considerable, especialmente en el contexto del trabajo remoto. No solo se limita su relevancia al uso directo de estas herramientas, sino que también se destaca su capacidad para ejercer control sobre el desempeño del empleado. Respecto a la

tercera dimensión, relacionada con la modificación organizativa, el 80% de los encuestados manifiestan que las TICs han tenido un impacto significativo. Esto se debe a que han facilitado la identificación y clasificación de actividades necesarias, permitiendo una mejor organización de tareas para alcanzar los objetivos académicos establecidos.

Tabla 9

Desempeño laboral y sus dimensiones

	Desempeño laboral		Compromiso Institucional		Conocimiento del Trabajo		Productividad	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Poco eficiente	14	14,4	12	12,4	16	16,5	1	1,0
Eficiente	32	33,0	18	18,6	33	34,0	23	23,7
Muy eficiente	51	52,6	67	69,1	48	49,5	73	75,3
Total	97	100,0	97	100,0	97	100,0	97	100,0

En la tabla 9, se observó que el 52% de los trabajadores indicaron que su desempeño laboral es muy eficiente puesto que su comportamiento es adecuado en cuanto a la labor de su puesto, sus competencias, tareas y actividades que realizan; por otro lado con respecto a su primera dimensión el 69% de trabajadores precisaron que su compromiso institucional llega a ser también muy eficiente ya que en base a los encuestados es un aspecto que consiste en la sinceridad y el interés que sienten hacia la institución a la que presta su trabajo, en cambio con respecto a la segunda dimensión el 49% de trabajadores indicaron con respecto al conocimiento del trabajo que también siempre llegan a ser muy eficientes puesto que su labor en un contexto laboral determinado, y no solo de conocimientos, habilidades y actitudes presentaron bastante competitividad laboral y para finalizar el 75% de trabajadores mencionaron que son muy eficientes con respecto a su productividad ya que la institución llega a valorar su labor y facilita la adaptación a través de la formación personal en función de sus nuevas funciones para que pueda entregar mejores resultados.

Tabla 10

*Trabajo remoto*Desempeño laboral tabulación cruzada*

	Desempeño laboral			Total
	Poco eficiente	Eficiente	Muy eficiente	

Trabajo remoto	Bajo	Recuento	0	2	0	2
		% del total	0,0%	2,1%	0,0%	2,1%
	Medio	Recuento	8	5	5	18
		% del total	8,2%	5,2%	5,2%	18,6%
	Alto	Recuento	6	25	46	77
		% del total	6,2%	25,8%	47,4%	79,4%
Total	Recuento	14	32	51	97	
	% del total	14,4%	33,0%	52,6%	100,0%	

Según la tabla 10; se conoce que el 2,1% de los trabajadores encuestados señalaron que el trabajo remoto que tienen está en un nivel bajo y que el desempeño laboral es eficiente, mientras que el 8,2% de los trabajadores señalan que el trabajo remoto que tienen está en un nivel medio y que el desempeño laboral es poco eficiente, por otro lado, el 47,4% de los trabajadores señalan que el trabajo remoto que tienen está en un nivel alto y que el desempeño laboral es muy eficiente.

Tabla 11

*Espacio Físico*Desempeño laboral tabulación cruzada*

			Desempeño laboral			Total
			Poco eficiente	Eficiente	Muy eficiente	
Espacio Físico	Bajo	Recuento	0	6	2	8
		% del total	0,0%	6,2%	2,1%	8,2%
	Medio	Recuento	6	11	10	27
		% del total	6,2%	11,3%	10,3%	27,8%
	Alto	Recuento	8	15	39	62
		% del total	8,2%	15,5%	40,2%	63,9%
Total	Recuento	14	32	51	97	
	% del total	14,4%	33,0%	52,6%	100,0%	

Según la tabla 11; el 6,2% de los empleados encuestados opinan que el espacio físico está en un nivel bajo (poco adecuado), sin embargo, mantienen un desempeño laboral eficiente. Por otro lado, el 11,3% considera que el espacio físico está en un nivel medio (más o menos adecuado), pero su desempeño laboral sigue siendo eficiente. En contraposición, el 40,2% de los trabajadores afirman que el espacio físico se encuentra en un nivel alto (adecuado) y el desempeño laboral es muy eficiente.

Tabla 12*Tecnología de la Información y Comunicación*Desempeño laboral tabulación cruzada*

			Desempeño laboral			Total
			Poco eficiente	Eficiente	Muy eficiente	
Tecnología de la Información y Comunicación	Bajo	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0,0%	1,0%	0,0%	1,0%
	Medio	Recuento	5	6	2	13
		% del total	5,2%	6,2%	2,1%	13,4%
	Alto	Recuento	9	25	49	83
		% del total	9,3%	25,8%	50,5%	85,6%
Total		Recuento	14	32	51	97
		% del total	14,4%	33,0%	52,6%	100,0%

Según la tabla 12; el 1% de los empleados considera que el nivel de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) es bajo, pero aun así mantienen un desempeño laboral eficiente. En cambio, un 6,2% atribuye su eficiencia laboral a un nivel medio de TIC, facilitando su trabajo. Por otro lado, un destacado 50,5% de los trabajadores afirman tener un desempeño muy eficiente, gracias al alto nivel de las TIC, lo que les proporciona un sólido respaldo para alcanzar sus metas académicas.

Tabla 13*Modificación de la Organización*Desempeño laboral tabulación cruzada*

			Desempeño laboral			Total
			Poco eficiente	Eficiente	Muy eficiente	
Modificación de la Organización	Bajo	Recuento	0	2	0	2
		% del total	0,0%	2,1%	0,0%	2,1%
	Medio	Recuento	10	5	2	17
		% del total	10,3%	5,2%	2,1%	17,5%
	Alto	Recuento	4	25	49	78
		% del total	4,1%	25,8%	50,5%	80,4%
Total		Recuento	14	32	51	97
		% del total	14,4%	33,0%	52,6%	100,0%

Según la tabla 13; el 2% de los empleados considera que las modificaciones en la organización son insuficientes, afectando su rendimiento laboral. Mientras que el 10% señala una eficiencia laboral baja debido a estos cambios, el 50% percibe un alto nivel de eficiencia,

considerando que las modificaciones fueron esenciales para mejorar su forma de trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local de San Román.

3.3. Pruebas de normalidad

Tabla 14

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnova ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo remoto	,480	97	,000	,519	97	,000
Desempeño laboral	,328	97	,000	,745	97	,000

En la tabla 14, se evidencia la aplicación del test de Kolmogorov-Smirnov para evaluar la normalidad de las variables en estudio, como el trabajo remoto y el desempeño laboral. Los resultados muestran que ambas variables tienen un nivel de significancia por debajo de 0,05, indicando que no siguen una distribución normal. Por lo tanto, se opta por utilizar el coeficiente de correlación no paramétrico Rho de Spearman, el cual es más adecuado para este tipo de distribuciones.

Tabla 15

Correlaciones Prueba de hipótesis correlacional de Rho de Spearman

		Trabajo remoto		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Trabajo remoto	Coefficiente de correlación	1,000		,569**
		Sig. (bilateral)	.		,000
		N	97		97
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,569**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000		.
		N	97		97

La tabla 15, explica la intensidad y lógica correlacional entre el trabajo remoto y el desempeño laboral bajo la fórmula Rho de Spearman, para las variables de distribución no normal; por lo que se puede observar que entre las variables existe correlación, ya que se

visualiza un grado de significancia menor al ,05 ($p=,569$) se entiende que existe una relación positiva considerable y estadísticamente significativa.

Tabla 16

Correlaciones Prueba de hipótesis correlacional de Rho de Spearman

			Espacio Físico	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Espacio Físico	Coefficiente de correlación	1,000	,414**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	97	97
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,414**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	97	97

La tabla 16, explica y examina la relación entre el entorno físico y el rendimiento laboral utilizando el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, particularmente en casos de distribución no normal de variables. Los resultados revelan una correlación estadísticamente significativa, indicando una relación positiva moderada entre ambas variables. Esto sugiere que el ambiente físico está asociado de manera significativa con el desempeño laboral, subrayando la importancia de considerar y optimizar el entorno de trabajo para mejorar la productividad.

Tabla 17

Correlaciones Prueba de hipótesis correlacional de Rho de Spearman

			Tecnología de la Información y Comunicación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Tecnología de la Información y Comunicación	Coefficiente de correlación	1,000	,371**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	97	97
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,371**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	97	97

La tabla 17, explica la intensidad y lógica correlacional entre la Tecnología de la Información y Comunicación (TIC) y el rendimiento laboral mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman en casos de distribución no normal. Se encuentra una correlación estadísticamente significativa, indicando una relación positiva moderada entre ambas variables.

Tabla 18

Correlaciones Prueba de hipótesis correlacional de Rho de Spearman

			Modificación de la Organización	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Modificación de la Organización	Coeficiente de correlación	1,000	,522**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	97	97
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,522**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	97	97

La tabla 18, explica la conexión sustancial y coherente entre los cambios en la organización y el desempeño laboral utilizando el coeficiente Rho de Spearman, especialmente cuando las variables no tienen una distribución normal. Los resultados demuestran una correlación significativa ($p=0,522$), lo que sugiere una relación positiva considerable y estadísticamente significativa entre estos aspectos.

4. DISCUSIÓN

En la investigación se pudo observar que el 47% de los trabajadores mencionaron que su desempeño en la Unidad de Gestión Educativa es muy eficiente puesto que el trabajo remoto les ha facilitado en sus actividades laborales; por otro lado, existe una relación positiva considerable y estadísticamente significativa del ($p=,569$) con un grado de significancia menor al ,05. Sin embargo en España, Pinillos (2020) realizó un estudio titulado “Tecnoestrés y teletrabajo” Según los resultados, los tecno estresores tienen una mayor prevalencia entre los docentes. También se observó una correlación significativa entre el

engagement y la satisfacción y el Tecnoestrés. En cambio En Lima, Rojas (2021) en su investigación titulada “Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú – 2020” La correlación a través del coeficiente Rho de Spearman arrojó un valor de $r = 0,649$, lo que indica una relación moderada.

También se pudo conocer que el 40% de los trabajadores indicaron que su desempeño es muy eficiente ya que su espacio laboral les permite un mejor rendimiento en su trabajo, en cambio existe una relación positiva media y estadísticamente significativa del ($p=,414$) y un grado de significancia menor al ,05. Pero en Trujillo, Bustamante & Cruz (2021) en su investigación titulada “Influencia del trabajo remoto en el desempeño laboral del personal administrativo de una empresa distribuidora de Chiclayo durante la pandemia Sars-Cov2” Luego de aplicar las encuestas, se encontró que el coeficiente de correlación entre trabajo remoto y desempeño laboral tiene un valor de 0. 92, lo que indica una asociación significativa moderadamente positiva. Por otro lado En Chiclayo, Edquen (2020) en su investigación titulada “Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la fiscalía provincial de Cutervo durante el estado de emergencia - Covid 19” Durante la crisis de COVID-19, se llevó a cabo una evaluación del rendimiento laboral en la Fiscalía Provincial de Cutervo. Se determinó que, en términos generales, el desempeño no alcanzó las expectativas previstas, especialmente en lo que respecta a las condiciones laborales y la calidad del trabajo. Además, se encontró que el trabajo a distancia fue una práctica común, con un 60% de los empleados indicando que trabajaron de forma individual o en equipos durante el período de cuarentena. Por lo tanto, el 30% dice que trabajó regularmente durante el tiempo que estuvo en aislamiento domiciliario.

Con respecto al objetivo específico 2 el 50% de los trabajadores indicaron que su desempeño es muy eficiente ya que el uso adecuado de las TICs brinda un mejor cumplimiento de sus metas académicas. Por otro lado existe una relación positiva media y estadísticamente significativa del ($p=,317$) con un grado de significancia menor al ,05. Pero en Chiclayo, Irigoyen (2021) en su investigación titulada “Estrategias de trabajo remoto para el desempeño del servidor público con discapacidad física en el Gobierno Regional de Lambayeque” El resultado más destacado es la formulación de una propuesta conocida como ET-GORE-Lambayeque, dirigida a mejorar el desempeño laboral de los trabajadores. Esta propuesta comprende cuatro estrategias principales: estrategias de inteligencia emocional, estrategias de comunicación interna, estrategias de desarrollo personal y profesional, así

como estrategias relacionadas con el uso de tecnologías de la información y la comunicación (TIC).

También se llegó a conocer que el 50% de los trabajadores comentaron que su desempeño es muy eficiente puesto que las modificaciones que se realizaron fueron esenciales para cambiar su modo de trabajo en la Unidad De Gestión Educativa Local de San Román. Como también se pudo conocer que existe una relación positiva considerable y estadísticamente significativa del ($p=,522$) y un grado de significancia menor al ,05. Sin embargo en Lima, Aguilar, Jumpa, & Martinez (2021) en su investigación titulada "El teletrabajo y su relación con el desempeño laboral" Los resultados obtenidos confirman que existe una diferencia entre los trabajadores que han sido tenidos en cuenta para la toma de decisiones y los trabajadores que no han sido tenidos en cuenta, denominados a los efectos de este estudio como "trabajadores forzosos" De las variables desempeño laboral, conciliación laboral y familiar, satisfacción laboral y agotamiento de los teletrabajadores específicamente obligados, se concluye lo siguiente: entre los tele trabajadores obligados existe una relación positiva entre la satisfacción laboral y el desempeño; el desempeño laboral se correlaciona negativamente con el agotamiento laboral; y, finalmente, se identifica una relación negativa entre el equilibrio trabajo-familia y el agotamiento.

5. CONCLUSIONES

Según los resultados obtenidos se concluye que existe relación positiva considerable y estadísticamente significativa ($p=,569$) entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad De Gestión Educativa Local de San Román, 2021. Una correcta implementación del trabajo remoto en las organizaciones determina el desempeño laboral; si las organizaciones desean implementar el trabajo remoto deben de enfocarse en hacer todo lo posible por cumplir con los requerimientos de los trabajadores ya que esto influirá considerablemente en el desempeño laboral de los mismos.

Según los resultados obtenidos se concluye que existe relación positiva media y estadísticamente significativa ($p=,414$) entre el espacio físico y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad De Gestión Educativa Local de San Román, 2021. Un espacio físico adecuado determina el nivel de desempeño laboral; si se cuenta con el ambiente de trabajo bien implementado con todos los requerimientos tales como mobiliario y equipos,

esto se verá reflejado en gran medida en un buen desempeño laboral, ya que contar con todo lo necesario les permite a los trabajadores desarrollar sus actividades de manera correcta.

Según los resultados obtenidos se concluye que existe relación positiva media y estadísticamente significativa ($p=,317$) entre la Tecnología de la Información y Comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad De Gestión Educativa Local de San Román, 2021. La Tecnología de la Información y Comunicación determina el nivel de desempeño laboral; si se cuenta con: el equipo tecnológico, los conocimientos necesarios sobre tecnología, el uso de herramientas telemáticas, acceso a la información necesaria, apoyo del Área de Informática, conexión a Internet, videoconferencias, whatsapp, etc., para comunicarse con el equipo de trabajo; esto permite que los trabajadores puedan desarrollar sus labores de forma más óptima haciendo uso adecuado de la tecnología, contando con los conocimientos necesarios, determinando el nivel de desempeño laboral de cada uno.

Según los resultados obtenidos se concluye que existe relación positiva considerable y estadísticamente significativa ($p=,522$) entre la modificación de la organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad De Gestión Educativa Local de San Román, 2021. La implementación de una nueva forma de trabajo debe de desarrollarse de manera cuidadosa, con la finalidad de que la transición no sea tan abrupta para los trabajadores, ya que la organización debe de modificar muchas cosas tales como: la manera en la que se designaran las actividades, así como también el monitoreo de las mismas, la forma de comunicación entre áreas, la comunicación entre compañeros de trabajo, entre otros, es por esto que la modificación de la organización determina el nivel de desempeño laboral de cada trabajador.

6. RECOMENDACIONES

Los resultados hallados y la correlación que se obtuvo con respecto al trabajo a distancia y el desempeño laboral deben tomarse como referencia para potenciar las oportunidades de aumentar este tipo de trabajos y así mejorar el desempeño general de los trabajadores.

El grupo potencie la formación en TIC con el fin de mejorar el nivel de rendimiento en general y contribuir a la mejora personal de los empleados.

En lo que respecta a las responsabilidades que el empleado asume tras la finalización de la encuesta, se sostiene que la mayoría de los trabajadores logran alcanzar sus metas y esperan que la institución les ofrezca recursos adecuados para mejorar su desempeño laboral.

Finalmente, que el elemento humano es vital dentro de la mejora de los objetivos institucionales y que es importante aumentar las capacidades para la mejora de los trabajos remotos y por ende mejorar el desempeño de estos.

7. REFERENCIAS

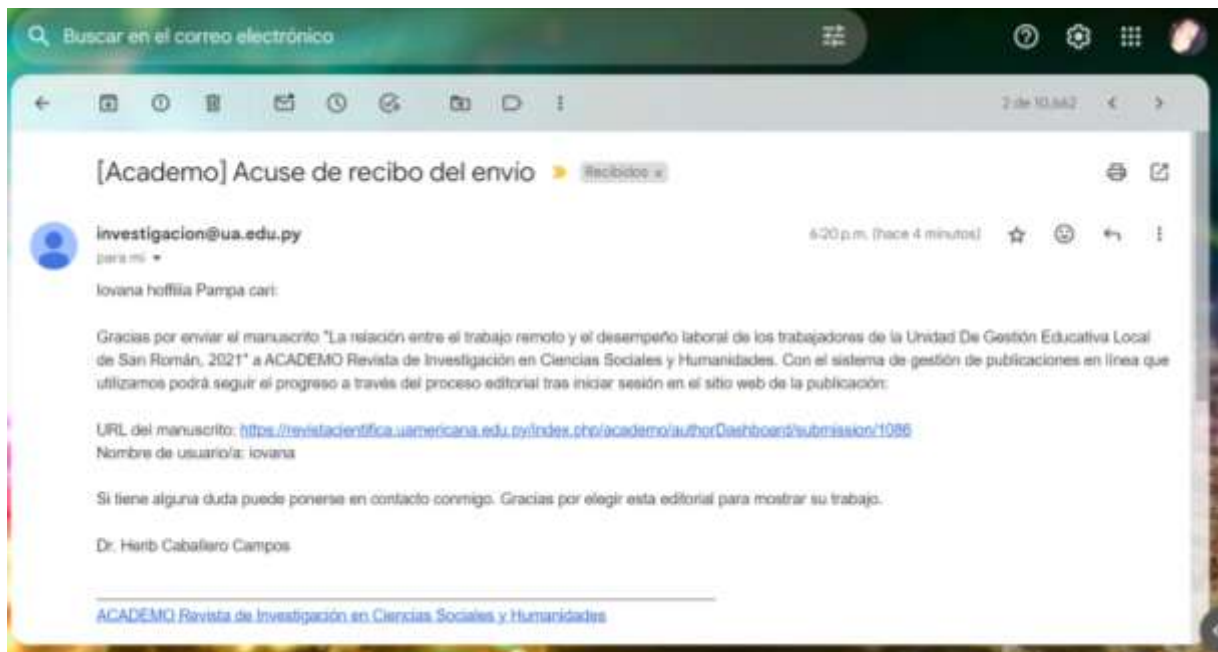
- Aguilar, C., Jumpa, S., & Martinez, L. (2021). El teletrabajo y su relacion con el desempeño laboral. Lima: Esan Business.
- Arbeláez, M. (2014). Las Tecnologías de la información y la comunicación (TIC) un instrumento para la investigación. Scielo, 29. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-81462014000200001
- Arias Gonzáles, J. L., & Covinos Gallardo, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. (Primera Ed). Recuperado de https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Bohrt, M. (2000). Capacitacion y desarrollo de los recursos humanos. Scielo, 15. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-33232000000200015
- Bustamante, F., & Cruz, J. (2021). Influencia del trabajo remoto en el desempeño laboral del personal administrativo de una empresa distribuidora de Chiclayo durante la pandemia Sars-Cov2. Trujillo: UCV.
- Calderón, P. (2017). Factores que contribuyen con el reconocimiento y aceptacion del trabajo remoto en empresas. Bogotá. Obtenido de https://repository.udca.edu.co/bitstream/handle/11158/914/OpcGrado_Monograf%EDa_CalderonOspina.pdf;jsessionid=633EBDB4A9B79FD4165F112663090CE2?sequence=1
- Carrasco, D. S. (2018). Metodología de la investigacion científica. Lima: Editorial San Marcos.
- Cruz, J. (2013). Proceso Administrativo. 18. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/proceso-administrativo-planeacion-organizacion-direccion-y-control/>
- Cortés Cortés, M. E., & Iglesias León, M. (2004). Generalidades sobre Metodologías de la Investigación. Universidad Autónoma del Carmen. México. Recuperado de http://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf
- Delgado, A. (2020). El trabajo remoto en el Perú en tiempos de COVID-19. Revista Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2(3). Obtenido de <http://aidtss.org/revistaiberoamericana/index.php/main/article/view/34>
- Diaz, A. (2013). Nuevos desafios de la educacion superior. Lima.

- Edquen, J. (2020). Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la fiscalía provincial de Cutervo durante el estado de emergencia - Covid 19. Chiclayo: Universidad Señor de Sipan.
- Escobar, M. (2005). Las competencias laborales. Scielo, 96. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232005000300002
- Faria, F. (1995). Desarrollo Organizacional. Mexico: Noriega editores.
- Fernandez, A. C., & Torres, A. G. (2016). El Teletrabajo: Una Innovadora Forma de Organizacion del Trabajo, una Herramienta de Inclusion Laboral, y su Regulacion Juridica en el Perú. Universidad Catolica del Perú (PUCP), Facultad De Derecho. Recuperado el 02 de ABRIL de 2021, de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18823/19043>
- Gemma, C. V., & Asuncion, B. R. (2006). Teletrabajo, genero y gentrificacion en los espacios rurales: nuevos usos y nuevos protagonistas, los casos de cataluña y ardeche. Universitat Autonoma De Barcelona , Geografia Facultad De Filosofia Y Letras . Recuperado el 12 de MARZO de 2021, de <file:///C:/Users/Pc/Downloads/Dialnet-TeletrabajoGeneroYGentrificacionEnLosEspaciosRural-2125595.pdf>
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. Mexico: McGraw-Hill.
- Irigoyen, J. (2021). Estrategias de trabajo remoto para el desempeño del servidor público con discapacidad física en el Gobierno Regional de Lambayeque. Chiclayo: UCV.
- Koontz, H., O'Donnell, C., & Weihrich, H. (1987). Elementos de Administración. Mexico: McGraw-Hill. doi:9684511558
- Landa, C. (2020). Contitución y Emergencia Sanitaria. Lima: Palestra. doi:9786123251253
- Manuela, P. P. (2021). El Teletrabajo En Aragon : Estudio de su Adopcion Potencial en las Empresas. Universidad De Zaragoza. . Recuperado el 15 de ABRIL de 2021
- Milkovich, G., & Boudreau, J. (1994). Dirección y Administracion de RR.HH. USA: Editorial AddeSon Wesler Iberoamericana. Obtenido de <https://revistas.upb.edu.co/index.php/rice/article/view/5232/4895>
- Montenegro, M., Astaiza, L. F., & Vicente, J. (2017). Teletrabajo: aspectos sociojuridicos en el campo publicitario. Universidad Central , Bogota - Colombia. Recuperado el 21 de Marzo de 2021
- Moreno, E., & Morantes, C. (2015). Trabajo remoto conceptualizado. Innovando en la U. Obtenido de <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/innovando/article/download/3927/33022>
- Pedraza, E. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. Revista de Ciencias Sociales RCS, 17. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>
- Pinillos, P. (2020). Tecnoestres y Teletrabajo. Universidad de la Languna, 28.
- Arias Gonzáles, J. L., & Covinos Gallardo, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. (Primera Ed). Recuperado de https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Cortés Cortés, M. E., & Iglesias León, M. (2004). *Generalidades sobre Métodologías de la Investigación*. Universidad Autónoma del Carmen. México. Recuperado de

- http://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf
- Ramos Galarza, C. (2020). Alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1–6.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Ramirez, C. (2016). Compromiso institucional y transparencia según los trabajadores administrativos del hospital Daniel Alcides Carrión. Lima: UCV. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14860/Ram%C3%ADrez_ACM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramos Galarza, C. (2020). Alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1–6.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Reyes, A. (1992). *Administración moderna*. Mexico: Limusa.
- Rojas, C. (2021). *Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú - 2020*. Lima: UCV.
- Vara, A. (2012). *Desde la idea hasta la sustentación: Siete pasos para una sustentación exitosa. Un método efectivo para las Ciencias Empresariales*. Lima: Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos.

8. ANEXOS

Anexo 1: Sumisión de artículo



Anexo 2: Resolución de expedito



“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

RESOLUCIÓN N° 0748A-2023/UPeU-FCE-CF

Ñaña, Lima, 13 de diciembre del 2023

VISTO:

El expediente, de (del) los (la, las) bachiller(es): **Iovana Hoffilia Pampa Cari**, identificado(a) con código Universitario N°201222030 y **Mariela Ccolque Condori**, identificado(a) con código Universitario N° 201222026, de la Escuela Profesional de Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión.

CONSIDERANDO:

Que la Universidad Peruana Unión tiene autonomía académica, administrativa y normativa, dentro del ámbito establecido por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad;

Que la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la sustentación de tesis;

Que el Comité Dictaminador ha emitido su dictamen aprobando el informe de tesis en formato artículo, presentado por el (la) (los, las) bachiller(es): **Iovana Hoffilia Pampa Cari y Mariela Ccolque Condori**, de acuerdo con las normas establecidas;

De conformidad con la sesión del Consejo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 13 de diciembre del 2023 y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad.

SE RESUELVE:

1. Aprobar la sustentación de: **Iovana Hoffilia Pampa Cari y Mariela Ccolque Condori**, para que sustenten su Informe de Tesis; conducente al Título Profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales.
2. Designar el Jurado de sustentación, encargado de gestionar la sustentación respectiva, el mismo que queda constituido por los siguientes miembros:

Miembros del Jurado De Sustentación	Tesisistas	Título	Fecha y hora	Modalidad
Presidente: Mtro. Lucas Fernando Meza Revatta Secretario: Mtro. Amed Vargas Martinez Vocal: Mtra. Ruth Gladys Choque Pilco Asesor: Mtro. Julio Samuel Torres Miranda	Iovana Hoffilia Pampa Cari Mariela Ccolque Condori	La relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad De Gestión Educativa Local de San Román, 2021	Martes 06 de febrero de 2024 12:00 Horas	Presencial

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dra. Maritza Soledad Arana Rodríguez
DECANA



Dra. Karina Elizabeth Paredes Abanto
SECRETARIA ACADÉMICA

Anexo 3: Instrumentos

El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación titulada:

La relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad De Gestión Educativa Local de San Román, 2021.

La información que se obtendrá es de carácter confidencial y reservado, ya que los resultados serán manejados solo para la investigación.

Recuerde, no hay respuestas correctas, ni incorrectas. Tu participación es voluntaria y al contestar estas preguntas das tu consentimiento de participación.

Le pedimos contestar con sinceridad cada una de ellas marcando con la (X) la opción que más le convenga.

Datos Generales:

Sexo : () Masculino () Femenino

Edad : _____ años.

Tiempo de servicio en la institución: _____ años

CUESTIONARIO: TRABAJO REMOTO

Marque con una (X) cuando esté:

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

ITEMS		T D	E D	I N	D A	T D
N º	DIMENSIÓN 1 - ESPACIO FISICO	1	2	3	4	5
1	Considera que cuenta con un espacio adecuado para realizar sus funciones remotamente.					
2	Considera que cuenta con el mobiliario adecuado para realizar sus funciones remotamente.					
3	Considera que tiene las condiciones ergonómicas para desarrollar sus actividades laborales.					
4	Considera que la institución le debe facilitar el mobiliario y equipo.					
	DIMENSIÓN 2 - TIC - TECNOLOGÍA DE LA INFORMACION Y COMUNICACIÓN					
5	Considera que cuenta con el equipo tecnológico (PC, laptop, celular, etc.) para el desarrollo eficiente de sus actividades laborales.					
6	Considera que es importante el conocimiento y uso de herramientas telemáticas (correo electrónico, navegación web, etc.).					
7	Considera que es adecuado el acceso a la información disponible en su computadora de oficina a través del acceso remoto.					
8	Considera que el apoyo brindado por el Área de Informática institucional es importante.					
9	Considera que su conectividad es la adecuada para el desarrollo de sus actividades laborales.					
10	Considera que su conexión a Internet es imprescindible.					
11	Considera que es conveniente el uso de videoconferencias, wasap, etc., para comunicarse con su equipo de trabajo.					
	DIMENSIÓN 3 - MODIFICACION DE LA ORGANIZACIÓN					
12	Considera que su jefe le asigna adecuadamente las actividades a realizar.					
13	Considera que planifica y organiza de manera autónoma el tiempo y ritmo de su trabajo.					
14	Considera que planifica y organiza de manera autónoma la cantidad y calidad de su trabajo.					
15	Considera que su jefe le participa de las actividades de capacitación para mejora de su desempeño laboral					
16	Considera que dedica más horas a trabajar.					
17	Considera eficaz la flexibilidad de horario de trabajo por la comodidad personal.					

18	Considera que el trabajo remoto reduce la ansiedad de exposición a la contaminación del COVID-19.					
19	Considera que el confinamiento perjudica el desarrollo de sus actividades laborales					
20	Considera que la interacción con el equipo o colegas ha disminuido					
21	Considera que el desarrollo de nuevas competencias es una oportunidad laboral.					
22	Considera que la comunicación con su jefe inmediato es la adecuada.					
23	Considera que su jefe monitorea el cumplimiento de sus actividades.					
24	Considera que su jefe evalúa el cumplimiento de sus actividades.					

CUESTIONARIO: DESEMPEÑO LABORAL

Marque con una (X) cuando esté:

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

ITEMS		T	E	I	D	T
		D	D	N	A	A
Nº	DIMENSIÓN 1 - COMPROMISO INSTITUCIONAL	1	2	3	4	5
1	Se identifica con la misión institucional.					
2	Se identifica con los valores institucionales.					
3	Considera que los trabajadores están comprometidos con la misión de la Institución.					
4	Tiene conocimiento del código de ética de la función pública.					
5	Entiende y asume los objetivos y metas de la dirección donde se desempeña.					
6	Considera que va más allá de las expectativas de su cargo.					
7	Participa voluntariamente de las actividades que le participa la Institución.					
DIMENSIÓN 2 - CONOCIMIENTO DEL TRABAJO						
8	Tiene los conocimientos y habilidades necesarias para desempeñarse en su cargo.					
9	Conoce bien las funciones de su cargo.					
10	Promueve el cumplimiento de los protocolos de gestión de las actividades asignadas.					
11	Promueve mejoras en las actividades de acuerdo a su experiencia.					
12	Considera que los directivos se preocupan de la capacitación de los colaboradores.					
13	Considera que las capacitaciones están de acuerdo al desempeño de sus cargos.					

1 4	Considera que el tiempo del desarrollo de las capacitaciones es suficiente					
1 5	Siempre participan de las capacitaciones los colaboradores.					
DIMENSIÓN 3 - PRODUCTIVIDAD						
1 6	Disfruta de la ejecución de las actividades asignadas.					
1 7	Ayuda a sus compañeros cuando requieren su apoyo.					
1 8	Considera que participa de la planificación de las actividades de su área o dirección.					
1 9	Considera que su trabajo remoto es importante como parte del equipo de trabajo.					
2 0	Considera que los trabajadores están motivados para innovar en su desempeño laboral.					
2 1	Considera que trabaja bien, aunque no lo estén supervisando					
2 2	Considera que es diligente al realizar su trabajo y entrega de los productos encomendados					
2 3	Considera que el uso de las TIC es muy importante para su rendimiento laboral, en esta coyuntura.					
2 4	Considera que su desempeño laboral es óptimo y eficiente.					

Muchas gracias por su colaboración.