

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



**Flexibilidad laboral y el rendimiento laboral individual de los
trabajadores en las instituciones públicas de Tarapoto, 2021**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración con
mención en Gestión Empresarial

Autor:

Mariella Christine Arévalo del Castillo

Asesor:

Dr. José Joel Cruz Tarrillo

Tarapoto, marzo de 2023

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

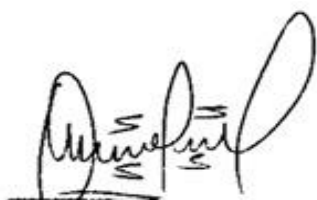
Yo, Dr. José Joel Cruz Tarrillo, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: “**Flexibilidad laboral y el rendimiento laboral de los trabajadores en las instituciones públicas**” del (los) autor Mariella Christine Arévalo del Castillo tiene un índice de similitud de 11 % verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del o los autores, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Tarapoto a los 28 días del mes de abril del año 2023.



Dr. José Joel Cruz Tarrillo

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En san Martín, Tarapoto, Morales, a los 30 día(s) del mes de marzo del año 2023 siendo las 10:00 horas se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión campus Tarapoto, bajo la dirección del (de la) Presidente(a): Dr. Mario Manuel Siles Nates, el (la) secretario(a): Mtro. Robin Alexander Díaz Saavedra los demás miembros, Mtro. Elmer Cruzado Vásquez; Mtra. Kelita Guillen Lopez, y el asesor(a): Dr. Jose Joel Cruz Tarrillo, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado:

"Flexibilidad laboral y el rendimiento laboral individual de los trabajadores en las instituciones públicas de Tarapoto, 2021"

de los (las) bachiller (es): a) Mariella Christine Arevalo Del Castillo b)
c) Conducente a la obtención del título profesional de:

Lic. Administración – Mención: Gestión Empresarial

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 y la emisión del dictamen del jurado.

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

Bachiller (a): Mariella Christine Arevalo Del Castillo

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
APROBADO	15	B-	BUENO	MUY BUENO

Bachiller (b):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

Bachiller (c):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

Finalmente, el Presidente del jurado invito al (a la) / (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.

.....
Presidente/a


.....
Secretario/a

.....
Asesor

.....
Miembro

.....
Miembro

.....
Bachiller (a)

.....
Bachiller (b)

.....
Bachiller (c)

Resumen

El objetivo de la investigación fue establecer la relación entre flexibilidad laboral y el rendimiento laboral individual de los trabajadores en las instituciones públicas. El diseño metodológico corresponde a un enfoque cuantitativo, básica, no experimental y correlacional, se tuvo una muestra de 209 trabajadores. Los resultados muestran sobre la flexibilidad laboral, el 71,3% perciben un nivel alto, mientras el 14,8% en bajo y solo el 13,9% en medio. Además, acerca del rendimiento laboral individual, el 73,2% muestran un nivel alto, mientras el 17,7% en medio y solo el 9,1% en bajo. En consecuencia, se concluyó una relación entre la flexibilidad laboral y el rendimiento laboral individual, con $r=842$ y una significancia =0,000 valor menor al 0,05, es decir, al mejorar la flexibilidad laboral, se reflejará en el rendimiento laboral individual de los trabajadores en las instituciones públicas.

Palabras clave:

Flexibilidad, rendimiento laboral, trabajo flexible, ambiente laboral, reto intelectual.

Abstract

The objective of the research was to establish the relationship between labor flexibility and the individual work performance of workers. The method design corresponds to a quantitative, basic, non-experimental and correlational approach, there was a sample of 209 workers. The results show about labor flexibility, 71.3% perceive a high level, while 14.8% low and only 13.9% medium. In addition, regarding individual work performance, 73.2% show a high level, while 17.7% show a medium level and only 9.1% a low one. Consequently, a relationship between labor flexibility and individual labor performance was concluded, with $r=842$ and a significance =0.000 value less than 0.05, that is, by improving labor flexibility, it will be reflected in the individual labor performance of workers in public institutions.

Keywords:

Flexibility, job performance, flexible work, environment, intellectual challenge.

Introducción

Actualmente la utilización de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) ha impulsado nuevas modalidades de trabajo, entre ellas, se destaca la flexibilidad laboral o el trabajo remoto. Esta tendencia se ha consolidado en las últimas décadas gracias a la disponibilidad del internet de alta velocidad y otras herramientas digitales, que permiten a los trabajadores realizar sus actividades laborales desde cualquier lugar del mundo. Este cambio en la forma de trabajo ha generado nuevas oportunidades para la colaboración global, productividad y se dé un equilibrio adecuado entre al ámbito profesional y la vida personal .(Wang et al., 2021).

Bajo ese panorama, el trabajo flexible es entendido como aquella labor realizada lejos de las oficinas o instalaciones centrales en las que un trabajador tiende a tener contacto con sus pares a través del uso de la tecnología a fin de realizar actividades (Wang et al., 2021). De esta manera, el trabajo remoto permite a los empleados trabajar de forma independiente, adaptando sus horarios y lugares de trabajo a sus necesidades personales, los cuales mejoran la calidad de vida, así como tienden a incrementar su satisfacción laboral. Asimismo, la flexibilidad laboral también puede tener beneficios para las empresas, como una mayor productividad y reducción de costos en infraestructuras físicas.

Zilberman (2020) en Latinoamérica se incrementaron las oportunidades al acceso de las tecnologías en los diversos sectores económicos, no obstante, hay desventajas, ya que la preparación de los profesionales para este escenario no ha sido la idónea.

Sin embargo, antes de la pandemia, el trabajo flexible no era una práctica ampliamente utilizada para la realización de los trabajos (Kossek et al., 2006). Aunque la reciente Encuesta sobre la Comunidad Estadounidense (2017) mostró que el número de empleados estadounidenses que realizaban sus trabajos desde sus domicilios, alrededor de la mitad del tiempo aumentó de 1.8 millones en 2005 a 3.9 millones en 2017, el trabajo flexible en ese momento era solo el 2.9 por ciento del total. Fuerza laboral estadounidense. Incluso en Europa, solo alrededor del 2 por ciento de los empleados tele trabajaban principalmente desde casa en 2015 (Eurofound et al., 2017). El trabajo remoto ha sido, de hecho, un "lujo para los relativamente ricos" Desilver, (2020). En ese sentido, como lo son las personas con ingresos más altos (p. ej., más del 75% de los empleados que trabajan desde casa tienen un ingreso anual superior a \$ 65,000) y los trabajadores administrativos

(p. ej., más del 40% de los tele trabajadores son ejecutivos, gerentes o profesionales).

Entonces, antes de que acontezca el COVID-19, la gran mayoría de trabajadores contaban con una escasa o nula experiencia sobre el trabajo flexible, ya que ni las organizaciones se encontraban idóneamente preparados para que puedan apoyar este nuevo modo de trabajo, el brote del COVID-19 ha obligado a las empresas alrededor del mundo a que se pueda implementar la flexibilidad en las condiciones laborales, es decir, se está llevando una experimentación de escala global sobre el trabajo flexible, por tanto, se está convirtiendo en normal rápidamente. En ese caso, es necesario identificar el rendimiento de cada trabajador bajo esa nueva modalidad (Kniffin et al., 2021).

A nivel nacional, Díaz (2021) Es importante que la flexibilidad laboral no afecte la compensación ni los beneficios sociales del trabajador, y que se garantice su seguridad y salud en el trabajo. Además, es fundamental que los trabajadores estén informados sobre las decisiones que se tomen y que las autoridades gubernamentales creen las condiciones adecuadas para que tanto las organizaciones como los trabajadores desarrollen habilidades que se necesitan para un adecuado desempeño. En ese sentido, es responsabilidad de las autoridades en los diversos niveles de gobierno garantizar estas condiciones en beneficio de los trabajadores.

En la ciudad de Tarapoto se cuenta con tres instituciones públicas, donde los trabajadores por las condiciones de pandemia se vieron en la necesidad de realizar el trabajo bajo la flexibilidad laboral, no obstante, este trabajo flexible trajo consigo dificultades en cuanto al balance entre el trabajo y las condiciones del entorno, así como efectos negativos, del mismo modo el ambiente laboral, afectando las relaciones interpersonales, inclusive la dedicación, el entusiasmo y el orgullo. Además, la capacidad de los trabajadores para enfrentar tareas intelectuales ha sido disminuida debido a diversos factores, incluyendo problemas de atención y distracciones. Esto ha tenido un impacto negativo en su desempeño individual en el trabajo, lo que ha llevado a comportamientos contraproducentes y una reducción general en la calidad de su trabajo.

Flexibilidad laboral

La flexibilidad laboral puede ser una forma a fin de que las organizaciones sigan siendo innovadoras pese a la reducción, expresada en efectos de interacción positivos significativos: tanto la flexibilidad numérica (empleo temporal) como la flexibilidad funcional (formación) pueden amortiguar el impacto negativo que la reducción tiene sobre la innovación. Además,

encontramos un efecto positivo directo de la flexibilidad salarial y de la recompensa (bonificación por desempeño) en el nivel de innovación de procesos de una empresa (Ritter et al., 2020).

Al respecto, Posmanick y Blair, (2019) refieren que la flexibilidad laboral que se exige de manera endógena, como es el caso de la búsqueda de trabajo a tiempo parcial, reduce las brechas salariales de género; por el contrario, la flexibilidad que se proporciona de manera exógena, por ejemplo, a través de políticas de licencia familiar exigidas por el estado, se capitaliza en un crecimiento salarial más lento para las mujeres en comparación con los hombres. Además, mostramos que este último influyó en el estancamiento de los salarios de las mujeres a mediados de la década de los noventa.

Trabajo flexible

El trabajo flexible, se vincula tanto con el desempeño laboral como con el bienestar del trabajador por intermedio de aquellos desafíos que enfrentan las organizaciones. En ese sentido, el apoyo social tiende a relacionarse de forma positiva con los niveles bajos en el trabajo remoto, mientras que la autonomía laboral tiene asociación negativa con la soledad y la carga laboral, ambos tienen una mayor interferencia entre el hogar y el trabajo. En este sentido, la procrastinación, aunque no fue la principal causa, también estuvo relacionada con la disminución del rendimiento laboral. Además, la autodisciplina se identificó como un factor que puede moderar la asociación entre los problemas relacionados a la atención, absorción y el rendimiento en el ámbito laboral, por tanto, se sugiere que aquellos con una mayor capacidad de autorregulación pueden ser menos propensos a experimentar una disminución en su desempeño en el trabajo debido a estas dificultades. (Wang et al., 2021). Por otro lado, Según González-Sánchez y Moreno-Navarro (2021), la flexibilidad laboral es una estrategia empresarial que permite a la organización y a los trabajadores adaptarse a las cambiantes demandas del mercado mediante diferentes formas de contrato, horarios y organización del trabajo. Además, la flexibilidad laboral puede ayudar a retener talento.

También, Ramos-Real y López-Sáez (2019) la flexibilidad laboral es la capacidad para que un trabajador se pueda adaptar a los cambios mediante el uso de tecnología y horarios flexibles. Además, se destaca que esta puede mejorar tanto la calidad de vida en el ámbito tanto laboral como personal de los trabajadores, así como favorece tanto en la competitividad como la productividad. Por consiguiente, ambas definiciones ponen en relieve la importancia de la

flexibilidad laboral en términos de retener talento, mejorar la calidad de vida e incrementar la competitividad empresarial. Entonces, Flexibilidad laboral es una táctica que utilizan las empresas para adaptarse a las necesidades cambiantes del mercado. La implementación de esta estrategia puede realizar un incremento tanto en la competitividad como en la productividad de las organizaciones. También, puede mejorar la capacidad de autodisciplina y actuar como moderador en la asociación que existe entre los problemas de atención y el rendimiento laboral.

Ambiente laboral

De acuerdo con Pilligua y Arteaga (2019) la calidad de la experiencia laboral de un trabajador está estrechamente ligada a su percepción sobre los diferentes factores que tienen influencia en su ambiente laboral, clima laboral, las relaciones con colegas y superiores, la remuneración, la carga de trabajo y las oportunidades de crecimiento profesional. Es importante destacar que la percepción de cada trabajador sobre estos factores puede ser influenciada por diversos factores, como su experiencia previa, sus valores y expectativas, y también por factores externos a la organización. Cada individuo tiene su propia interpretación y valoración de estos factores, lo que puede llevar a que la percepción sobre la calidad varíe entre los trabajadores dentro de la misma organización. En conclusión, la calidad de la experiencia laboral está relacionada con la percepción de los distintos factores que tienen influencia en el ambiente laboral, dicha percepción puede variar entre los trabajadores.

Dedicación

La dedicación en el entorno laboral es una palabra que hace referencia tanto a la atención como al esfuerzo que un trabajador invierte en la realización de su trabajo. Esta acción puede ser influenciada por diversos factores, como la motivación, la percepción del valor de la tarea y el nivel de compromiso personal (López y Chiclana (2017). También, destacan que la dedicación puede ser un factor clave en la productividad laboral y en la satisfacción del trabajador con su trabajo. Por lo tanto, es importante que los empleadores fomenten un entorno laboral que promueva la dedicación y el compromiso de sus empleados (Grant, 2013). En ese sentido, la dedicación en el trabajo se refiere al grado de energía, esfuerzo y persistencia que una persona invierte en sus tareas laborales. El autor señala que la dedicación es un factor clave para una satisfacción idónea en el ámbito laboral, así como contribuye en la retención de trabajadores y mejora la productividad. Además, Grant destaca que los empleadores pueden fomentar la dedicación y el compromiso de sus empleados mediante la creación de un entorno laboral positivo

y la provisión de oportunidades de desarrollo y crecimiento personal. Por otro lado, ambos autores coinciden en que la dedicación en el trabajo es un factor crucial para satisfacer a los empleados en el ámbito laboral y mejorar la productividad, y que los empleadores pueden influir en ella mediante la creación de un ambiente laboral positivo y el fomento del crecimiento personal y profesional de sus empleados.

Reto intelectual

Se refiere a un desafío que realiza un individuo o una organización en la que se tiene que sobreponer frente a las diversas dificultades que surgirían en la realización de sus actividades (Martínez et al., 2014). Los desafíos son una parte inherente de la vida y pueden ser vistas como oportunidades para el crecimiento y desarrollo tanto individual como organizacional. Al enfrentar un desafío, es necesario tener una actitud positiva y ser capaces de adaptarse y encontrar soluciones creativas. En lugar de evitar los obstáculos, debemos abordar los desafíos con una actitud de aprendizaje, estar dispuestos a tomar riesgos y explorar nuevas estrategias. Superar un desafío a menudo implica trabajo en equipo y colaboración, lo que puede mejorar la cohesión y la efectividad del grupo. Al final, lograr superar un desafío puede generar una sensación de satisfacción y confianza tanto en la habilidad como en la capacidad. En ese sentido, es necesario considerar que cada desafío es una oportunidad para aprender y crecer, y que debemos estar preparados para enfrentarlos con una mente abierta y dispuestos a mejorar.

Rendimiento laboral individual

Permite a las instituciones llevar a cabo acciones de carácter administrativo más idóneo, así se puedan formular los objetivos de la organización de una manera clara para que se puedan reducir aquellas conductas impropias en los trabajadores. Además, se permite una adecuada protección frente a la demanda laboral, puesto que facilitan los cambios organizacionales y permite la creación de trabajadores comprometidos con las organizaciones. Por otro lado, la implementación de políticas administrativas adecuadas permite a las instituciones llevar a cabo acciones más efectivas en términos administrativos, lo que les permite formular objetivos claros y reducir comportamientos inapropiados en los trabajadores. Además, estas políticas proporcionan una protección adecuada contra demandas laborales, permiten cambios organizacionales efectivos y fomentan la creación de trabajadores comprometidos con la organización. En resumen, la implementación de políticas administrativas adecuadas es crucial para la efectividad de una organización en términos administrativos y para la creación de una

cultura laboral comprometida y ética (Kniffin et al., 2021).

Rendimiento en la tarea

Hace referencia al grado en que un trabajador logra completar sus responsabilidades y tareas asignadas de manera efectiva y eficiente. Esto no se limita a cumplir los objetivos específicos, sino también hacerlo en un plazo razonable y utilizando los recursos disponibles. Muchos factores pueden influir en el rendimiento en la tarea, como el nivel de habilidad y competencia del trabajador, su motivación y compromiso, el entorno laboral y los recursos disponibles. Las empresas suelen evaluar y medir el rendimiento de las actividades para identificar áreas de mejora y reconocer a aquellos que logran un alto nivel de desempeño (Bautista et al., 2020).

Comportamientos contraproducentes

Según Omar et al. (2012), se reconocen como comportamientos contraproducentes en el trabajo a las acciones voluntarias que transgreden las normas y valores establecidos en una organización. Estos comportamientos, que incluyen la negligencia, el uso inapropiado de recursos, la conducta irrespetuosa y el acoso laboral, afectan negativamente la productividad, el clima laboral y la salud emocional de las personas involucradas. Los autores sugieren que se pueden prevenir o minimizar estos comportamientos mediante políticas claras, un clima laboral saludable, la promoción de ética y valores organizacionales y la implementación de sanciones adecuadas y consistentes. Además, la educación y el entrenamiento son importantes para prevenir estos comportamientos. En resumen, enfatizan la necesidad de implementar medidas preventivas para fomentar un ambiente laboral saludable y productivo.

Rendimiento en el contexto

De acuerdo con el estudio de Álvarez et al. (2018) hace referencia a la capacidad que tienen las organizaciones para que puedan producir tanto los bienes como los servicios utilizando sus recursos, así también los materiales y mano de obra, por ello, tiene una estrecha relación con su productividad. En ese sentido, la productividad es entendida como aquella cantidad tanto de servicios como productos que se produce dentro de un período de tiempo determinado, y puede medirse mediante diferentes indicadores, como unidades producidas, tiempo de producción o costos totales de producción. En resumen, la productividad tiende a depender de la capacidad que tiene la organización para utilizar eficazmente los recursos con el propósito de producir bienes y servicios en un tiempo determinado. En definitiva, el nivel de productividad de una empresa se considera como una medida importante para determinar su eficiencia en términos de producción

y desempeño empresarial.

Debido a su impacto directo en la rentabilidad y la competitividad, la productividad es un factor importante a fin de que una organización pueda lograr el éxito. Si la productividad es alta, la organización puede producir más a menor costo, lo que mejora la rentabilidad. Sin embargo, si la productividad es baja, la empresa puede tener dificultades para competir en el mercado y puede tener una rentabilidad menor. En resumen, la productividad es un factor clave en la rentabilidad y competitividad de una empresa, y está relacionada con la producción y los medios utilizados. (Álvarez et al., 2018).

Objetivos de investigación

Objetivo general: Establecer la relación entre flexibilidad laboral y el rendimiento laboral individual de los trabajadores en las instituciones públicas.

Asimismo, los objetivos específicos, fueron: Determinar la relación entre el trabajo flexible y el rendimiento laboral individual de los trabajadores en las instituciones públicas. Determinar la relación entre el ambiente y el rendimiento laboral individual de los trabajadores en las instituciones públicas. Determinar la relación entre la dedicación y el rendimiento laboral individual de los trabajadores en las instituciones públicas. Determinar la relación entre el reto intelectual y el rendimiento laboral individual de los trabajadores en las instituciones públicas.

Hipótesis de la investigación

Hipótesis general: Existe relación significativa entre flexibilidad laboral y el rendimiento laboral individual de los trabajadores en las instituciones públicas.

También, las hipótesis específicas, Existe relación entre el trabajo flexible y el rendimiento laboral individual de los trabajadores en las instituciones públicas. Existe relación entre el ambiente y el rendimiento laboral individual de los trabajadores en las instituciones públicas. Existe relación entre la dedicación y el rendimiento laboral individual de los trabajadores en las instituciones públicas. Existe relación entre el reto intelectual y el rendimiento laboral individual de los trabajadores en las instituciones públicas.

Metodología de la investigación

El estudio realizado adoptó un enfoque cuantitativo, básico, no experimental y correlacional para conocer la relación entre la flexibilidad laboral y el rendimiento laboral individual. Este enfoque permite recabar información relevante sobre las variables y se procesaron

estadísticamente. El estudio no fue experimental-transversal y se recopiló información en un período único. La elección del enfoque correlacional permitió conocer el nivel de relación entre estas variables. (Hernández y Mendoza, 2018).

La población estuvo conformada por 455 trabajadores contratados en las instituciones públicas de Tarapoto, se consideró a la Dirección Regional de Agricultura de San Martín (DRASAM); Proyecto Especial Bajo y Alto Huallaga (PEHCBM); Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín (DRTC-SM).

Respecto a los criterios de inclusión y exclusión de la población se consideró lo siguiente:

- Se incluyeron a los trabajadores nombrados, contrato administrativo de servicios (CAS) y locación de servicios.
- Se excluyeron a los trabajadores gestantes, lactantes y los que tuvieron Covid-19.

La muestra se estableció mediante el uso de una fórmula para población finita, conformándose así por 209 trabajadores. En ese sentido, se determinó la muestra usando un muestreo probabilístico aleatorio simple, ya que se utilizó la estadística para seleccionar la parte representativa de la población.

En relación a la técnica, correspondió a la encuesta, ya que es un procedimiento que permite recabar información a través de aplicar un instrumento que permite medir la percepción (Hernández y Mendoza, 2018).

El cuestionario para medir la flexibilidad laboral, se conformó por 4 dimensiones y 30 ítems, dicho instrumento se obtuvo de la investigación realizada por Madero et al., (2021), cuyo análisis de fiabilidad mostró un alfa de Cronbach = 0,978, lo que significa que, el instrumento cuenta con una fiabilidad excelente. Por otro lado, en relación al instrumento para medir el rendimiento laboral individual, se conformó por 3 dimensiones y 16 ítems, dicho instrumento se obtuvo de la investigación realizada por Gabini y Salessi (2017), cuyo análisis de fiabilidad mostró un alfa de Cronbach = 0,971, lo que significa que, el instrumento es fiable.

En ese contexto, la recolección de datos fue virtual y presencial. La primera manera, correspondió a la construcción de un formulario en Google Forms, esta modalidad se utilizó para recabar datos del Proyecto Especial Bajo y Alto Huallaga. Por otro lado, la segunda manera, correspondió a un trabajo de campo de manera presencial, llevados a cabo en la Dirección Regional de Agricultura de San Martín y la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín.

Resultados

Análisis descriptivo

Tabla 1

Datos sociodemográficos

		Frecuencia	Porcentaje
Género	Masculino	111	53,1
	Femenino	98	46,9
Edad	21 a 30	49	23,4
	31 a 40	80	38,3
	41 a 50	57	27,3
	51 a 60	14	6,7
	61 a más	9	4,3
Estado civil	Soltero	53	25,4
	Casado	63	30,1
	Conviviente	85	40,7
	Viudo	8	3,8
Institución Pública	PEHCBM	40	19,1
	DRASAM	97	46,4
	DRTC	72	34,4
Experiencia laboral	1 a 5	64	30,6
	6 a 10	85	40,7
	10 a más	60	28,7
Total		209	100,0

Fuente: Elaboración propia

Según la Tabla 1, los trabajadores encuestados en las instituciones públicas, el 53,1% (111) son del sexo masculino y solo el 46,9% (98) del sexo femenino. Además, sobre la edad, el 38,3% (80) tienen una edad entre 31 a 40 años. También, en relación al estado civil, se identificó que el 40,7% (85) son convivientes, así como el 46,4% (97) laboran en DRASAM. Por otro lado, se encontró que el 40,7% (85) de los encuestados tiene una experiencia laboral entre 6 a 10 años.

Tabla 2*Distribución de datos de la flexibilidad laboral y sus dimensiones*

		Niveles			
		Bajo	Medio	Alto	Total
Variable 1	f	31	29	149	209
	%	14,8	13,9	71,3	100,0
Dimensión 1	f	34	47	128	209
	%	16,3	22,5	61,2	100,0
Dimensión 2	f	34	20	155	209
	%	16,3	9,6	71,2	100,0
Dimensión 3	f	2	42	165	209
	%	1,0	20,1	78,9	100,0
Dimensión 4	f	2	52	155	209
	%	1,0	24,9	74,2	100,0

Nota: La Variable 1 significa variable flexibilidad laboral, mientras que las Dimensiones 1, 2, 3 y 4 corresponden a las dimensiones: trabajo flexible; ambiente laboral; dedicación y reto intelectual.

De acuerdo a la Tabla 2, se observa a cerca de la flexibilidad laboral, el 71,3% percibe un nivel alto, mientras tanto el 14,8% en nivel bajo y solo el 13,9% en nivel medio. Respecto a la dimensión trabajo flexible, el 61,2% ha percibido un alto nivel, otro 22,5% en medio y solo el 16,3% en bajo. Sobre el ambiente laboral, el 71,2% percibe un nivel alto, mientras el 16,3% en bajo y solo el 9,6% en medio. Referente a la dedicación, el 78,9% percibe un nivel alto, el 20,1% en medio y solo el 1,0% en bajo. Además, en relación al reto intelectual, el 74,2% en alto, mientras el 24,9% en medio y solo el 1,0% en bajo.

Tabla 3*Distribución de datos del rendimiento laboral individual y sus dimensiones*

		Niveles			
		Bajo	Medio	Alto	Total
Variable 2	F	19	37	153	209
	%	9,1	17,7	73,2	100,0
Dimensión 1	F	27	80	102	209
	%	12,9	38,3	48,8	100,0
Dimensión 2	F	16	35	158	209
	%	7,7	16,7	75,6	100,0
Dimensión 3	F	16	30	163	209
	%	7,7	14,4	78,0	100,0

Nota: La Variable 2 significa variable rendimiento laboral individual, mientras que las dimensiones 1, 2 y 3 corresponde a las dimensiones: rendimiento en la tarea; comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto.

Conforme a la Tabla 3, se observa sobre el rendimiento laboral individual, el 73,2% percibe un nivel alto, mientras el 17,7% en medio y solo el 9,1% en bajo. Referente a la dimensión rendimiento en la tarea, el 48,8% en alto, mientras el 38,3% en medio y solo el 12,9% en bajo. Sobre la dimensión comportamientos contraproducentes, el 75,6% en alto, mientras el 16,7% en medio y solo el 7,7% en bajo. Además, en relación a la dimensión rendimiento en el contexto, el 78,0% en alto, mientras el 14,4% en medio y solo el 7,7% en bajo.

Análisis inferencial

Tabla 4

Prueba de normalidad

	Kolmogórov - Smirnov		
	Estadístico	Gl	Sig.
Variable 1	,204	209	,000
Variable 2	,172	209	,000

Fuente: Elaboración propia

Se observa un grado de libertad mayor de 50, por ello, se utiliza Kolmogórov-Smirnov, mostrando una significancia bilateral = 0,000 < a 0,05, por ello, se usa la prueba Rho de Spearman (no paramétrica).

Tabla 5*Correlación entre flexibilidad laboral y sus dimensiones con el rendimiento laboral individual*

		Rendimiento laboral individual	
Rho de Spearman	Flexibilidad laboral	Correlación	,842
		Sig.	,000
		N	209
	Trabajo flexible	Correlación	,631
		Sig.	,000
		N	209
	Ambiente laboral	Correlación	,795
		Sig.	,000
		N	209
	Dedicación	Correlación	,763
		Sig.	,000
		N	209
	Reto intelectual	Correlación	,863
		Sig.	,000
		N	209

Fuente: Elaboración propia

La Tabla 5, muestra una correlación positiva muy fuerte entre flexibilidad laboral y rendimiento laboral, debido a que se logró un $r=0,842$. Además, una correlación positiva considerable entre trabajo flexible y rendimiento laboral, ya que se logró un $r=0,631$, correlación positiva muy fuerte entre ambiente laboral y rendimiento laboral, por cuanto, se logró un $r=0,795$, correlación positiva muy fuerte entre dedicación y rendimiento laboral, ya que se logró un $r=0,763$ y una correlación positiva muy fuerte entre reto intelectual y rendimiento laboral, debido a que se logró un $r=0,863$. También, se encontró una significancia bilateral $= 0,000 < a 0,05$ en cada caso, por tanto, se aceptan las hipótesis alternas.

Discusión

Luego de presentar los resultados, corresponde discutir su validez. En tal sentido, se encontró una relación positiva fuerte entre la flexibilidad y el rendimiento laboral, ya que se logró un $r = 0,842$ y un $p = 0,000 < a 0,05$, es decir, cuanto mejor se presente la flexibilidad laboral, mejor será el rendimiento de los trabajadores. Dichos resultados, son concordantes con lo reportado por Ruíz (2022) cuyos resultados evidencia sobre la flexibilidad laboral, el 44,3% fue regular, mientras el 32, 9% fue deficiente y solo el 22,9% muestran que fue eficiente.

Además, en referencia al rendimiento laboral, el 35,7% en medio, mientras el 34,3% en bajo y solo el 30,0% en alto. Por otro lado, se encontró un $r=0,949$ y una significancia = $0,000 < a 0,05$, es decir, si se mejora la flexibilidad, se va a mejorar el rendimiento laboral en cada uno de los trabajadores.

De igual forma, es similar a lo encontrado por Alvitres (2022) cuyos resultados evidencia sobre la flexibilidad laboral, el 63,3% un nivel óptimo y el 36,7% en regular. Además, sobre el rendimiento, el 83,3% nivel óptimo y el 16,7% en regular. También, se encontró un $r=0,658$ y una significancia = $0,000 < a 0,05$.

Conclusiones

Se determinó una relación entre la flexibilidad laboral y el rendimiento laboral individual, con un $r = 0,842$ y una significancia bilateral = $0,000 < 0.05$ lo que indica que al mejorar la flexibilidad ello se verá reflejado en el rendimiento laboral individual de los trabajadores en las instituciones públicas.

Se determinó una correlación entre el trabajo flexible y el rendimiento laboral individual, con $r = 0,631$ y una significancia bilateral = $0,000 < a 0.05$, es decir, al mejorar el trabajo flexible, este se verá reflejado en el rendimiento laboral de trabajadores en las instituciones públicas.

Se determinó una correlación entre el ambiente laboral y el rendimiento laboral individual, con un $r = 0,795$ y una significancia bilateral = $0,000 < a 0.05$, el cual indica que, al mejorar el ambiente laboral, este se reflejará en la mejora del rendimiento laboral de trabajadores en las instituciones públicas.

Se determinó una correlación entre la dedicación y el rendimiento laboral individual, con un $r = 0,763$ y una significancia bilateral = $0,000 < a 0.05$ que indica que, al mejorar la dedicación, este se reflejará en la mejora del rendimiento laboral de trabajadores en las instituciones públicas.

Se determinó una correlación entre el reto intelectual y el rendimiento laboral individual, con un $r = 0,863$ y una significancia bilateral = $0,000 < a 0.05$, el cual indica que, al mejorar el reto intelectual, este se reflejará en la mejora del rendimiento laboral de trabajadores en las instituciones públicas.

Referencias

- Alvitres, A. (2022) Trabajo remoto y rendimiento laboral de los trabajadores de una institución pública de Huaral, 2022. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/96994>
- Omar, J., y Uribe, H. (2012) Comportamientos contraproducentes en el trabajo: diseño y validación de una escala. *Revista Acceso Abierto Diamante*. 8(2). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67925837004>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., y Aguilar, J. (2020) El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista Valor Agregado*. 7(1). <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Álvarez, B., Porraspita, D., y Indacochea, B. (2018) El desempeño laboral: un problema social de la ciencia. 9(2). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6596591>
- Desilver, D. (2020). Working from home was a luxury for the relatively affluent before coronavirus—Not any more. *World Economic Forum*. <https://www.weforum.org/agenda/2020/03/working-from-home-coronavirus-workers-future-of-work/>
- Diaz, S. (2021). La inspección laboral y el trabajo remoto en el Perú. *Editura Bibliotheca*, 1(2), 21–39. <https://www.cceol.com/search/article-detail?id=934402>
- Eurofound, E., Parent, A., Biletta, I., Cabrita, J., Vargas, O., y Vermeylen, G. (2017). Sixth European Working Conditions Survey—Overview report, Publications Office of the European Union. *Luxembourg: Publications Office of the European Union*.
- Gabini, S, y Salessi, S. (2017). Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1), 10–26.
- Grant, A. (2013). Give and take: A revolutionary approach to success. Viking.
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativas, cualitativas*. McGraw-Hill
- Kniffin, K., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S., Bakker, A., Bamberger, P., Bapuji, H., Bhawe, D., Choi, V., Creary, S., Demerouti, E., Flynn, F., Gelfand, M., Greer, L., Johns, G., Keesbir, S., Klein, P., Lee, Y., Vugt, M. (2021). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. *American Psychologist*, 76(1), 63–77. <https://doi.org/10.1037/amp0000716>
- Kossek, E., Lautsch, B., y Eaton, S. (2006). Telecommuting, control, and boundary management:

- Correlates of policy use and practice, job control, and work–family effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 68(2), 347–367. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.07.002>
- López, F., y Chiclana, C. (2017) Engagement, una plataforma para el desarrollo de la persona. *Revista Comunicación y Hombre*. 14(2). 53-62. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=129453532003>
- Madero, S., Ortiz, O., y Guerra, E. M. (2021). Flexibility strategies and their relationship with workplace environment, dedication and intellectual challenge. *CienciaUAT*, 15(2), 122–134. <https://doi.org/10.29059/cienciauat.v15i2.1462>
- González-Sánchez, E., & Moreno-Navarro, I. (2021). Flexibilidad laboral: Estrategia empresarial para adaptarse a las cambiantes demandas del mercado. *Revista de Administración de Empresas*, 61(1), 4-13. <https://doi.org/10.1016/j.rae.2020.07.002>
- Martínez, D., Segundo, R., y Zurían, F. (2014) Retos y oportunitades en organización del conocimiento con las tecnologías de la información. *Revista Documentación Científica*. 37(3). <https://doi.org/10.3989/redc.2014.3.1112>
- Pilligua, C., y Arteaga, F. (2019) El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas, estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Revista Cuadernos Latinoamericanos de Administración*. 15(28). <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v15i28.2686>
- Posmanick, B., y Blair, P. (2019). The Effect of Endogenous vs. Exogenous Labor Market Flexibility on Gender Wage Gaps. *Graduate Research and Discovery Symposium (GRADS)*, 277(1). https://tigerprints.clemson.edu/grads_symposium/277
- Ramos-Real, F. J., & López-Sáez, P. (2019). Flexibilidad laboral y calidad de vida en el trabajo: Una revisión de la literatura. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 37(2), 469-490. <https://doi.org/10.5209/CRLA.63653>
- Ritter, D., Knoblen, J., y Vermeulen, P. (2020). Success belongs to the flexible firm: How labor flexibility can retain firm innovativeness in times of downsizing. *Long Range Planning*, 53(3), 10–19. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2019.101914>
- Ruiz, J. (2022) Gestión del trabajo remoto y rendimiento laboral individual en una Entidad Pública de Lima Metropolitana. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/101061>
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., y Parker, S. K. (2021). Achieving Effective Remote Working During

the COVID-19 Pandemic: A Work Design Perspective. *Applied Psychology*, 70(1), 16–59.
<https://doi.org/10.1111/apps.12290>

Zilberman, J. (2020). ¿Cómo será el entorno laboral del Perú en 2030? *Review of Global Management*, 4(2), 49–53. <https://doi.org/10.19083/rgm.v4i2.1128>