

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



**“TRABAJO REMOTO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS
TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN DE POLITICAS DE NIÑAS,
NIÑOS Y ADOLESCENTES DEL MINISTERIO DE LA MUJER Y
POBLACIONES VULNERABLES – LIMA 2023”**

Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración

**AUTOR: BACH. PANTA ROMERO YULISA PAOLA
BACH. GUIZAR RUBIO REYNA ESTHER
BACH. ESTRADA DIAZ JAMIR ROBERTO**

ASESOR: DR. AMABLE FARRO ALFONSO SALVADOR

**Línea de investigación: Ciencias Sociales y Desarrollo Humano
– Gestión Administrativa**













Callao, 2023

PERÚ

Document Information

Analyzed document	Tesis Final PDF -2023 - PANTA-GUIZAR-ESTRADA (1)-1-83.pdf (D182595367)
Submitted	2023-12-22 17:15:00 UTC+01:00
Submitted by	
Submitter email	fca.investigacion@unac.edu.pe
Similarity	21%
Analysis address	iinvesfca.unac@analysis.arkund.com

Sources included in the report

SA	Universidad Nacional del Callao / USA1 TESIS - JOSE ANGEL CORDOVA ROJAS.pdf Document USA1 TESIS - JOSE ANGEL CORDOVA ROJAS.pdf (D151290480) Submitted by: iinvesfca@unac.pe Receiver: iinvesfca.unac@analysis.arkund.com		4
SA	Universidad Nacional del Callao / USA1 - TESIS FINAL- Altamirano_Canchari_Fonseca.pdf Document USA1 - TESIS FINAL- Altamirano_Canchari_Fonseca.pdf (D150058941) Submitted by: iinvesfca@unac.pe Receiver: iinvesfca.unac@analysis.arkund.com		17
SA	Universidad Nacional del Callao / TESIS DE LA CRUZ - GAMERO - VILLANUEVA.pdf Document TESIS DE LA CRUZ - GAMERO - VILLANUEVA.pdf (D153175099) Submitted by: iinvesfca@unac.pe Receiver: iinvesfca.unac@analysis.arkund.com		2
SA	TESIS DE CLIMA ORGANIZACIONAL terminada_03_12_2021.docx Document TESIS DE CLIMA ORGANIZACIONAL terminada_03_12_2021.docx (D120990031)		7
W	URL: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12074/2/IV_PG_MRHGO_TE_Refugio_Rojas_2022.pdf Fetched: 1/7/2023 10:11:51 PM		8
SA	TESIS PARA URKUND_VINGULA APCHO YOSELINE VICTORIA.docx Document TESIS PARA URKUND_VINGULA APCHO YOSELINE VICTORIA.docx (D122414979)		6
W	URL: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56966/Baldeon_AKA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y Fetched: 6/24/2022 3:07:05 AM		1
W	URL: https://repositorio.unsa.edu.pe/bitstreams/edb6e1cc-049c-4096-98e5-784ea573f0fa/download Fetched: 12/7/2023 9:21:30 PM		9
W	URL: https://repositorio.unjpsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6113/ELIA%20RAQUEL%20LINO%20ESCOBAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y Fetched: 10/22/2022 11:33:07 PM		18
SA	T2_Taller de Tesis 2_Espiritu Crispin Jerson David (1).docx Document T2_Taller de Tesis 2_Espiritu Crispin Jerson David (1).docx (D138133553)		2
SA	OSCAR QUISPE .docx Document OSCAR QUISPE .docx (D145307329)		3
SA	Yohaira Córdova - T3 culminado.docx Document Yohaira Córdova - T3 culminado.docx (D119535927)		1

INFORMACIÓN BÁSICA

Facultad: Ciencias Administrativas

Unidad de Investigación: Pregrado

Título: TRABAJO REMOTO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN DE POLITICAS DE NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES DEL MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES – LIMA 2023

AUTORES: Bach. PANTA ROMERO YULISA PAOLA
Código ORCID: 0000-0001-7303-9676 DNI: 41287526
Bach. GUIZAR RUBIO REYNA ESTHER
Código ORCID: 0000-0001-7986-5936 DNI: 75001789
Bach. ESTRADA DIAZ JAMIR ROBERTO
Código ORCID: 0000-0001-6798-4372 DNI: 48447585

ASESOR: Dr. AMABLE FARRO ALFONSO SALVADOR
Código ORCID: 0000-0002-7293-6153 DNI: 15728801

Lugar de ejecución: Dirección de Políticas Niñas, Niños y Adolescentes del Ministerio de la Mujer– Lima

Unidad de Análisis: Trabajadores de la DPNNA - LIMA

Tipo de Investigación: Básica

Enfoque: Cuantitativo

Diseño de investigación: No experimental, correlacional

Tema OCDE: 5.02.04 Negocios, Administración



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Av. Juan Pablo II 306 Bellavista - Callao Telf. 429-7296

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"



ACTA N° 35 DE SUSTENTACIÓN DE TESIS SIN CICLO DE TESIS, DE FECHA 29 DE DICIEMBRE DEL 2023 PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

LIBRO N° 01 FOLIO N° 50 ACTA N° 35 DE SUSTENTACIÓN DE TESIS SIN CICLO DE TESIS PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN.

A los 29 días del mes diciembre del año 2023, siendo las 11:45 horas, se reunió, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, el **JURADO DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**, para la obtención del Título Profesional de Licenciado en Administración, conforme a las Resoluciones de Decano N.º 335-2023-D-FCA-UNAC y 351-2023-D-FCA-UNAC.

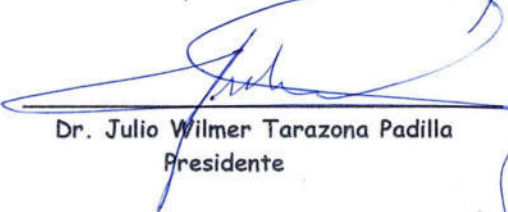
Por otro lado, en calidad de Vocal, la docente Mg. Maibi Ana Plasencia Alva, informo su inasistencia a la sustentación por motivos personales, siendo remplazado por el Jurado Suplente, Mg. Juan Carlos Santurio Ramirez, por lo que el Jurado de Sustentación de Tesis, queda conformado por los siguientes docentes ordinarios de la Universidad Nacional del Callao:

Dr. Julio Wilmer Tarazona Padilla	: Presidente
Dr. Rufino Alejos Ipanaque	: Secretario
Mg. Juan Carlos Santurio Ramirez	: Vocal
Dr. Alfonso Salvador Amable Farro	: Asesor


Se dio inicio al acto de sustentación de la tesis de los Bachilleres **ESTRADA DIAZ JAMIR ROBERTO, GUIZAR RUBIO REYNA ESTHER Y PANTA ROMERO YULISA PAOLA**, quienes, habiendo cumplido con los requisitos para optar por el Título Profesional de Licenciado en Administración, sustentan la tesis titulada: "TRABAJO REMOTO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN DE POLITICAS DE NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES DEL MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES - LIMA 2023", cumpliendo con la sustentación en acto público de manera presencial.

Con el quórum reglamentario de ley, se dio inicio a la sustentación de conformidad con lo establecido por el Reglamento de Grados y Títulos. Luego de la exposición, y la absolución de las preguntas formuladas por el Jurado y efectuadas las deliberaciones pertinentes, acordó: Dar por buena por insuficiente con la escala de calificación cualitativa bueno y calificación cuantitativa 15, la presente tesis, conforme a lo dispuesto en el Art. 27 del Reglamento de Grados y Títulos de la UNAC, aprobado por Resolución de Consejo Universitario N° 099-2021- CU del 30 de junio del 2021.

Se dio por cerrada la Sesión a las 12:45 horas del día 29 de diciembre del 2023.


Dr. Julio Wilmer Tarazona Padilla
Presidente


Dr. Rufino Alejos Ipanaque
Secretario


Mg. Juan Carlos Santurio Ramirez
Vocal

DEDICATORIA

A nuestros padres, fuente inagotable de amor y sacrificio, por su constante apoyo.

A nuestros profesores de la UNAC – Callao, por habernos transmitido sus conocimientos y orientaciones.

A nuestros amigos, por sus alientos inquebrantables.

Este logro son también de ustedes.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, queremos expresar nuestro profundo agradecimiento a nuestro asesor, por su guía constante, apoyo y su confianza que ha tenido hacia nosotros. Su orientación ha sido fundamental para el desarrollo de esta investigación además para nuestro crecimiento profesional y personal. También reiterar a nuestras familias y amigos por sus alientos, comprensión y cariño.

Este logro no habría sido posible sin su apoyo y paciencia.

Asimismo, agradecemos a todas aquellas personas que contribuyeron con sus sugerencias, comentarios ya aportes. Este trabajo es el resultado de un esfuerzo colectivo y de una pasión compartida por el conocimiento.

INDICE

DEDICATORIA

PÁGINA DE RESPETO

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

INFORMACIÓN BÁSICA

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE FIGURAS

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

TABLA CONTENIDO

I.	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
1.1.	Descripción de la realidad problemática.....	16
1.2.	Formulación del problema.....	18
1.2.1.	Problema general	18
1.2.2.	Problemas específicos	18
1.3.	Objetivos.....	19

1.3.1.	Objetivo general	19
1.3.2.	Objetivos específicos.....	19
1.4.	Justificación	19
1.5.	Delimitantes de la investigación	20
1.5.1.	Delimitación teórica	20
1.5.2.	Delimitación temporal	20
1.5.3.	Delimitación espacial.....	20
II.	MARCO TEÓRICO	21
2.1.	Antecedentes: Internacional y nacional.....	21
2.1.1.	Antecedentes internacionales.....	21
2.1.2.	Antecedentes nacionales.....	24
2.2.	Bases teóricas	26
2.2.1.	Trabajo remoto.....	26
2.2.2.	Desempeño laboral	31
2.3.	Marco conceptual.....	35
2.4.	Definición de términos básicos.....	366
III.	HIPÓTESIS Y VARIABLES	45
3.1.	Hipótesis	45
3.1.1.	Operacionalización de variable.....	46
IV.	METODOLOGÍA DEL PROYECTO.....	48
4.1.	Diseño metodológico	48

4.2.	Método de investigación	48
4.3.	Población y muestra	48
4.4.	Lugar de estudio	49
4.5.	Técnicas e instrumentos para la recolección de la información	49
4.6.	Análisis y procesamiento de datos	50
4.7.	Aspectos éticos de investigación	50
V.	RESULTADOS	51
5.1.	Resultados descriptivos	51
5.2.	Resultados inferenciales	69
5.2.1.	Contrastación de la hipótesis general: trabajo remoto y desempeño laboral 70	
5.2.2.	Contrastación de la hipótesis específica: supervisión y desempeño laboral 71	
5.2.3.	Contrastación de la hipótesis específica: soporte físico y desempeño laboral 72	
5.2.4.	Contrastación de la hipótesis específica: capacitación y desempeño laboral 73	
VI.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	75
6.1.	Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados.....	75
6.2.	Contrastación de los resultados con otros estudios	76
6.3.	Responsabilidad ética	79
VII.	CONCLUSIONES	81

VIII. RECOMENDACIONES	83
IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	84
CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL	92
Escala de Desempeño laboral	92

ANEXOS:

Anexo 1 Instrumentos validados	90
Anexo 2 Base de datos	95

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Análisis descriptivo de la variable Trabajo Remoto	51
Tabla 2 Análisis descriptivo de la variable Desempeño Laboral	51
Tabla 3 Prueba de alfa de Cronbach	52
Tabla 4 Funciones del trabajo remoto	52
Tabla 5 Manuales de funciones	53
Tabla 6 Asignación de funciones remotas por cargo	53
Tabla 7 Cumplimiento de funciones remotas	54
Tabla 8 Reconocer el trabajo remoto.....	55
Tabla 9 Difusión de normas a los trabajadores.....	55
Tabla 10 Manuales de procedimientos de trabajo remoto	56
Tabla 11 Equipamiento para el trabajo remoto0	56
Tabla 12 Soporte técnico para el trabajo remoto	57
Tabla 13 Herramientas digitales de comunicación.....	57
Tabla 14 Aplicaciones y mensajería	58
Tabla 15 Capacitación profesional para el trabajo remoto	58
Tabla 16 Oportunidad del trabajo remoto	59
Tabla 17 Capacitación del trabajo remoto especializado	59
Tabla 18 Capacitación de acuerdo al área de trabajo.....	60
Tabla 19 Clima institucional mediante el trabajo remoto	61
Tabla 20 Reconocimiento del buen desempeño del trabajo remoto.....	61

Tabla 21 Políticas de incentivos para motivación	62
Tabla 22 Motivación de trabajadores por trabajo remoto	62
Tabla 23 Consolida la cultura organizacional desde trabajo remoto	63
Tabla 24 Cultura organizacional como parte del desarrollo profesional	63
Tabla 25 Comunicación del trabajo en equipo vía remota	64
Tabla 26 Coordinación del trabajo remoto en la eficiencia y eficacia	64
Tabla 27 Responsabilidad del trabajo remoto.....	65
Tabla 28 El trabajo remoto como un compromiso laboral	65
Tabla 29 La política de compensaciones monetarias	66
Tabla 30 Capacitación para el desarrollo de la carrera en trabajo remoto	66
Tabla 31 Realización del trabajador mediante trabajo remoto	67
Tabla 32 La dirección es consciente de la realización de los trabajadores con el trabajo remoto.....	67
Tabla 33 Autoestima de los trabajadores mediante el trabajo remoto.....	68
Tabla 34 Mejora de las condiciones laborales de los trabajadores	69
Tabla 35 Prueba de normalidad de variables y dimensiones	70
Tabla 36 Correlación entre trabajo remoto y desempeño laboral.....	71
Tabla 37 Correlación entre supervisión y desempeño laboral.....	72
Tabla 38 Correlación entre soporte físico y desempeño laboral	73
Tabla 39 Correlación entre capacitación y desempeño laboral	74

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Factores que afectan el desempeño laboral	322
Figura 2 Procesos para recompensar	333
Figura 3 Diferencias entre equipos y grupos	344

RESUMEN

La presente investigación, aborda el tema del trabajo remoto, también conocido como trabajo a distancia, teletrabajo o trabajo desde casa, es una modalidad laboral en la que los empleados realizan sus tareas y responsabilidades fuera de las instalaciones físicas de la empresa; sin embargo, las tareas laborales no dejan de ser evaluadas, es por tal razón que se ha planteado como objetivo: determinar de qué manera el trabajo remoto se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Políticas de Niñas, Niños y Adolescentes del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2023, presentando un diseño no experimental, correlacional simple y de corte transversal. Asimismo, la investigación es de tipo básico, de nivel explicativo, con un enfoque cuantitativo que permitió aplicar un cuestionario de 17 ítems para la variable independiente trabajo remoto, y otro cuestionario con 17 ítems para la variable dependiente desempeño laboral, se midió a una población de 30 trabajadores de la Dirección de Políticas de Niñas, Niños y Adolescentes del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Los resultados fueron categóricos, se halló una relación significativa entre el trabajo remoto y desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Niñas, Niños y Adolescentes del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables en la Ciudad de Lima, durante el año 2023; en igual sentido, respecto a las dimensiones de trabajo remoto, se encontró relación significativa entre la supervisión y el desempeño laboral, entre el soporte físico con el desempeño laboral y entre la capacitación y el desempeño laboral. Se concluye estadísticamente que, al contrastar las variables, el coeficiente de correlación llegó = 0.716** (71.6%) con un Sig. = 0.000 (< 0.05), entendiéndose que el trabajo remoto tuvo como determinantes la supervisión, el soporte físico y las capacitaciones que fueron necesarios para una adaptación al uso de las tecnologías para el desempeño laboral.

Palabras clave: Trabajo remoto, desempeño laboral

ABSTRACT

The present investigation addresses the issue of remote work, also known as remote work, telecommuting or working from home, it is a work modality in which employees carry out their tasks and responsibilities outside the physical facilities of the company; however, work tasks do not cease to be evaluated, it is for this reason that the objective has been set: to determine how remote work is related to work performance in workers of the Directorate of Policies for Girls, Boys and Adolescents of the Ministry of Women and Vulnerable Populations, Lima 2023, presenting a non-experimental, simple correlational and cross-sectional design. Likewise, the research is of a basic type, of an explanatory level, with a quantitative approach that allowed the application of a 17-item questionnaire for the independent variable remote work, and another questionnaire with 17 items for the dependent variable work performance, it was measured to a population of 30 workers of the Directorate of Policies for Girls, Boys and Adolescents of the Ministry of Women and Vulnerable Populations. The results were categorical, a significant relationship was found between remote work and work performance in the workers of the Directorate of Girls, Boys and Adolescents of the Ministry of Women and Vulnerable Populations in the City of Lima, during the year 2023; In the same sense, regarding the dimensions of remote work, a significant relationship was found between supervision and job performance, between physical support and job performance, and between training and job performance. It is statistically concluded that, when contrasting the variables, the correlation coefficient reached = 0.716** (71.6%) with a Sig. = 0.000 (< 0.05), understanding that remote work had as determinants the supervision, physical support and training that were necessary for an adaptation to the use of technologies for work performance.

Keywords: Remote work, job performance



INTRODUCCIÓN

En los últimos meses del 2019, el mundo quedó conmocionado por la aparición de la pandemia, el COVID-19, que cobró ,8 millones de vidas y muchas pérdidas económicas hasta la actualidad, y cambió por completo la realidad política, social y económica alrededor del mundo, una medida de cómo los países, mercados o bloques económicos reaccionaron a los eventos mencionados, originando nuevos escenarios económicos. Esta enfermedad mundial provocada por el Coronavirus COVID-19 ha acelerado la implantación del trabajo a distancia o trabajo remoto, en todos los campos laborales, ya sea en el sector público o sector privado. Si bien es cierto que, en los países desarrollados, alrededor de continentes o regiones a nivel mundial, el teletrabajo ya estaba más avanzado, lo que en el caso de Perú se fue implementando lenta pero sostenidamente; considerando o teniendo en cuenta rigurosamente la normatividad. El presente trabajo de investigación se desarrollará considerando la directiva N° 004-2022-R para la presentación de proyecto e informe final de tesis de la Universidad Nacional del Callao. En la parte I Planteamiento del Problema; es donde se planteará e identificará y se formulará el problema, los objetivos, la justificación y las limitaciones de la investigación. En la parte II Marco Teórico; se expondrán las bases teóricas de las variables de estudio, el marco referencial de investigaciones que nos otorgarán antecedentes previos. En la parte III Variables e Hipótesis; se formularán las hipótesis; General y específicas, así como la operacionalización de las variables. En la parte IV Metodología de la investigación, es donde se detallará el tipo y diseño de investigación, la población, la muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos y plan de análisis estadístico de datos. En La parte V Los Resultados obtenidos se presentarán de acuerdo al análisis e interpretación de los mismos. En la parte VI Contrastación de las hipótesis con los resultados obtenidos. En la parte VII se indicarán las conclusiones a las que nos ha llevado el trabajo de investigación.

Los investigadores



I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

El surgimiento de la pandemia del COVID-19 cambió el orden habitual y provocó algunos cambios importantes en la vida de las personas y también nuevos desafíos en el mundo, para lo cual las áreas de gestión del talento humano o también recursos humanos; tanto las instituciones del sector público y empresas del sector privado de la región tuvieron que crear nuevas formas de trabajo, considerando las normas establecidas, por cada región mundial (Enríquez & Sáenz, 2021). La Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró en estado de emergencia de la salud pública a nivel internacional, el 30 de enero del 2020, desde entonces, una serie acontecimientos se desataron como consecuencia durante los últimos años, la inseguridad alimentaria y la dificultad del abastecimiento de alimentos y productos en general, el incremento de la pobreza afectados por la fragilidad y los conflictos, más de 209 millones de personas en el mundo se encuentran en condiciones de pobreza, la pobreza alcanzó 33.7% mientras que la pobreza externa está en 12.5% de la población mundial, fuerte recesión económica global con una caída superior a -7.7% del PIB mundial, se distanciaron aun más las desigualdades sociales, los gobiernos implementaron más de 260 medidas de protección social de emergencia. (CEPAL, 2021); el mercado laboral tuvo un fuerte impacto, la tasa de desocupación se ubicó en 10.7%, la caída del empleo afectó con mayor intensidad incrementándose la informalidad, más mujeres, jóvenes y migrantes. El aspecto crítico se presentó en el desarrollo de la actividad laboral, el impulso del modelo híbrido de trabajo llegó para quedarse, pensando que no todos los cambios han sido negativos, la crisis trajo consigo nuevas oportunidades para acelerar la transformación de los mercados laborales. Una de ellas es el teletrabajo, en México, Chile, Uruguay, Argentina o Perú durante el 2021 alcanzó un pico importante entre el 20% al 40% que se acogieron a la modalidad de trabajo remoto. (Azuara et al., 2022). Aun así, el avance solo se ha posicionado de una pequeña parte de la población, uno de cada diez trabajadores de baja

educación accedió remoto, obligándonos a reflexionar si el teletrabajo o el trabajo remotos es una fórmula de apalea la crisis laboral (Azuara et al., 2022).

En Perú, el trabajo remoto se instauró con la finalidad de prevenir la propagación del coronavirus (Covid 19) en el territorio nacional y cuyo marco legal se encuentra regulado en el Decreto de Urgencia N°026-2020- Al respecto, SERVIR en su calidad de ente rector del SAGRH interpreta que el tercer párrafo de la única disposición complementaria final del Decreto de Urgencia N° 055-2021, establece la aplicación del trabajo remoto como facultad del empleador dentro del aún vigente estado de emergencia sanitaria hasta el 25 de febrero de 2023, en el marco del retorno gradual al trabajo presencial de los servidores civiles. Por lo tanto, el trabajo remoto es una medida excepcional para salvaguardar la vida y la salud de los servidores públicos en tiempos de pandemia. Informe Técnico N° 002782-2022-SERVIR-GPGSC. El 5 de mayo del 2023 la OMS declaró el fin de la pandemia, no significa que COVID-19 haya dejado de ser un riesgo para la salud mundial, sin embargo, la secuencia de medidas ha hecho que se implemente el teletrabajo como modalidad de trabajo, para el efecto, se confeccionó la Guía orientadora para implementar el teletrabajo en las entidades públicas, elaborada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR, 2023)

La dirección de políticas de niñas, niños y adolescentes del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, como encargada de promover políticas sobre la infancia y adolescencia, mostró una situación de productividad similar durante la pandemia gracias al trabajo remoto, ya que hay algunos trabajadores clasificados en riesgo de comorbilidad y que fueron ordenados para trabajar de forma remota; Sin embargo, esto fue difícil porque la mayoría de ellos carecían de equipo informáticos, como una laptop o computadora y servicio de internet, además de que son de avanzada edad y no tienen acceso a la tecnología. Por otro lado, se pudo observar que las autoridades, los jefes no pueden medir la productividad de los trabajadores, por lo que no pueden controlar la carga total de trabajo, tampoco quieren trabajar más de horas normales, temen que lo hagan y luego infectarse con COVID-19. La situación es bastante impresionante porque el trabajo remoto afecta su eficiencia laboral o productividad. Por lo tanto, es

necesario realizar un estudio para determinar si existe una relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral durante el COVID-19 entre los trabajadores del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables en Lima

El presente trabajo de investigación se lleva a cabo con la intención de buscar un mejor desempeño por parte de los trabajadores asignándoles equipos informáticos en la dirección política de niñas, niños y adolescentes del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – Lima.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

PG: ¿De qué manera el trabajo remoto se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la dirección de niñas, niños y adolescentes del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2023?

1.2.2. Problemas específicos

PE1: ¿De qué manera la supervisión se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la dirección de niñas, niños y adolescentes del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2023?

PE2: ¿De qué manera el soporte físico se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la dirección de niñas, niños y adolescentes del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2023?

PE3: ¿De qué manera la capacitación se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la dirección de niñas, niños y adolescentes del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2023?



1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

OG: Determinar de qué manera el trabajo remoto se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la dirección de políticas de niñas, niños y adolescentes del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2023

1.3.2. Objetivos específicos

OE1: Determinar de qué manera la supervisión se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la dirección de políticas de niñas, niños y adolescentes del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

OE2: Determinar de qué manera el soporte físico se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la dirección de políticas de niñas, niños y adolescentes del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

OE3: Determinar de qué manera la capacitación se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la dirección de políticas de niñas, niños y adolescentes del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

1.4. Justificación

El presente trabajo de investigación, se lleva a cabo para asegurar básicamente la investigación que asevera que, el trabajo remoto es una labor fundamental en las organizaciones no solamente en tiempos de la emergencia sanitaria nacional, sino, cuando se necesite la no presencia del trabajador por motivos diferentes, y que de la cual se obtienen una mayor productividad y competitividad a través del desempeño de los trabajadores de la entidad ministerial. Consecuentemente, el estudio otorga validez y confiabilidad al tema discutido en la entidad ministerial en relación a las variables en estudio.

1.5. Delimitantes de la investigación

1.5.1. Delimitación teórica

Lo delimitante en este trabajo de investigación será, con las referencias bibliográficas, sobre los temas de actualidad, hallamos poca orientación para acercarnos con mayor precisión a la información, asimismo; con expertos en el tema.

1.5.2. Delimitación temporal

Teniendo en cuenta el tiempo, el mismo que no se puede controlar, por lo tanto, todas nuestras actividades laborales siguen siendo de manera remota, ya que hasta el momento no se tiene oficialmente una fecha de culminación de la pandemia.

1.5.3. Delimitación espacial

El presente trabajo de investigación se llevará a cabo a fines de diciembre del 2022 hasta junio del siguiente año, en las oficinas de la dirección de políticas de niñas, niños y adolescentes del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables en la ciudad Lima.



II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes: Internacional y nacional

2.1.1. Antecedentes internacionales

Gómez & Jiménez (2020), en su investigación titulada *Percepción del teletrabajo y su relación con el desempeño laboral y la vida personal: un estudio en dos empresas de servicios en Medellín*, trabajo realizado en el tecnológico de Antioquia Institución Universitaria – Colombia, tuvo como objetivo principal identificar la percepción de los colaboradores al realizar teletrabajo y su incidencia en aspectos personales y laborales. El método empleado para esta investigación tuvo un enfoque cualitativo y cuantitativo (mixto), en donde se aplica un estudio en dos empresas de servicios, una enfocada en el sector financiero y la otra en servicios de call center, utilizando la encuesta como método de recolección de datos, con un nivel de investigación descriptivo, 53 teletrabajadores encuestados. En este trabajo de investigación logramos concluir que los teletrabajadores prefieren trabajar desde casa, siendo esta la oportunidad de compartir más tiempo con sus familias. Por otra parte, las personas que laboran bajo esta modalidad no tienen inconvenientes al momento de comunicarse con sus jefes y compañeros de trabajo; dado lo anterior se observa que, los teletrabajadores tienen la capacidad para laborar no solo desde casa, sino también desde otro espacio físico a través del uso de las TIC's. (Gómez Muñoz & Jiménez Marulanda, 2020)



Cortés, Henao & Osorio (2020), en su investigación desarrollada en la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá, Colombia, denominada “Trabajo remoto en tiempos de covid-19 y su impacto en el trabajador” tuvo como objetivo comprender cómo un grupo de trabajadores en la ciudad de Bogotá, interpretan y enfrentan la interacción que se presenta entre la vida laboral y la vida familiar en el escenario del trabajo remoto durante tiempos de COVID-19. Esta investigación se desarrolló desde un enfoque cualitativo; se entrevistó a una muestra de 6 trabajadores, quienes se encuentran en modalidad de trabajo remoto debido a la emergencia sanitaria producida por la pandemia. Los resultados demostraron que las actividades del hogar o los tiempos en familia interfirieron con las actividades laborales; ocasionando así que la jornada laboral se vea interrumpida o se extienda. Además, en el caso de aquellos que tienen hijos pequeños, deben no solo cumplir con sus actividades laborales, sino también velar por el cuidado y aprendizaje de los niños. Para reducir las tensiones mencionadas anteriormente, se utilizan estrategias para poder tener una relación menos conflictiva entre la vida familiar y la vida laboral. Se encuentra la ayuda de una figura externa como lo es una empleada doméstica, la distribución de actividades y rutinas dentro de los miembros del hogar para facilitar el día a día, además del establecimiento de horarios, los cuales permiten separar los espacios laborales y dedicarlos a los espacios en familia. (Cortés Díaz et al., 2020)

Peralta Huiracocha, J. P. (2021), en su tesis de maestría para optar el grado de maestro en la universidad del Azuay - Ecuador investigación denominada Cargos que se Adaptaron de Mejor Manera a la Modalidad de Teletrabajo Durante la Emergencia Sanitaria de 2020 por COVID-19 en la Dirección Regional 6 del Ministerio del Trabajo, tuvo como objetivo determinar los cargos que se adaptaron de mejor manera al teletrabajo, según las medidas tomadas durante la crisis del coronavirus en la institución de estudio. La metodología de esta investigación fue de tipo exploratorio debido a que existe muy poca información respecto al teletrabajo en el país, es no experimental,



cuantitativo y un tipo de investigación prospectivo con lo que se determinó los resultados alcanzados, señalando el impacto laboral que tuvo la aplicación del teletrabajo, considerando el desempeño tanto individual como colectivo, se afirma que los servidores de la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Cuenca se han adaptado a esta nueva modalidad de trabajo, además de contar con la motivación necesaria por el trabajo e inclusive mayor capacidad de realizar diferentes actividades, como planificación, organización, y control con el cargo que desempeña. Las variables en común que afectaron significativamente al desarrollo de actividades laborales durante la ejecución del teletrabajo fueron principalmente, el manejo de sistemas informáticos, el nivel de adaptabilidad, el grado de satisfacción, la priorización y capacidad de realizar las tareas, dada la nueva modalidad virtual, convirtiéndose en un determinante al momento de medir la productividad, eficacia y eficiencia en el desenvolvimiento de un cargo, así como también con el cumplimiento de metas. (Peralta Huiracocha, 2021)

Lermenda & Aguayo (2020), en su trabajo de tesis llamado Teletrabajo, ¿Cuáles son sus condiciones? Una mirada desde la transformación cultural digital. para optar el grado de maestro, realizado en la universidad del desarrollo. tuvo como objetivo principal analizar el grado de preparación que debe existir en una organización para asegurar la implementación de ésta, determinado por medio del establecimiento de factores claves. La metodología utilizada es de tipo descriptivo, de enfoque cualitativo a través de la aplicación de un muestreo por conveniencia, que considera la aplicación de 14 entrevistas semiestructuradas dirigidas a diferentes rubros del área económica de la región, distribuidos en, un 43% forestal, 22% servicios, 14% educación, 14 %alimentos y 7% automotriz. Los entrevistados tienen en promedio 13 años de experiencia, (ADE), en el campo laboral, con 8 años en el cargo, y con un rango entre los 27 a 60 años. Se concluyó que el estudio define que la tecnología e infraestructura adecuada, sumada a los sistemas de control de gestión y metas definidas, son claves para la implementación y funcionamiento inicial del TT. En relación a los colaboradores, la selección se debe realizar en función de un determinado perfil,

donde se establezca las habilidades y conocimientos que debe poseer la persona que ocupe el cargo tales como disciplina, responsabilidad, orientado a los logros, autonomía, creativo y conocimiento en la utilización de software relacionado con su tarea, son base para la correcta selección. La falta de sistemas de gestión, como objetivos, metas y confianza en los colaboradores han generado una jornada más extensa e intensa, superando las horas diarias de trabajo legal y una conexión total online, en la mayoría de los entrevistados, aun cuando podrían haber desarrollado el trabajo offline en una menor cantidad de tiempo. Por otro lado, la organización de las actividades familiares, desde la perspectiva del colaborador, es una variable importante para tener presente, ya que el trabajo a distancia y requerimientos de este no son necesariamente compatibles con las tareas del hogar. (Lermanda Saldías & Aguayo Toledo, 2020)

2.1.2. Antecedentes nacionales

Páucar Ccalli, A. J (2021), en su investigación titulada “Influencia del trabajo remoto en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa realizada para optar el grado de maestro, tuvo como objetivo principal determinar la influencia del trabajo remoto en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la sede central de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. La investigación tuvo un diseño no experimental, transversal cuantitativa, e tipo causal explicativa, población conformada por 150 Trabajadores administrativos de la UNSA, La muestra es 105 personas que laboran en la UNSA. tomando en cuenta la correlación entre las variables trabajo remoto y desempeño laboral, podemos manifestar que existe una influencia positiva en cuanto al desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la sede central de la universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; se estudiaron aspectos importantes en materia laboral, en el que las entidades públicas deben adoptar y difundir las medidas necesarias para preservar la salud de las personas vinculadas, que a

las entidades públicas les corresponde priorizar el trabajo remoto durante el estado de emergencia sanitaria. (Páucar Ccalli, 2021)

Refulio, De La Cruz & Rojas Aguilar (2022), en su trabajo de investigación desarrollada “El trabajo remoto y el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Roosevelt, 2022 “ de la Universidad Continental – Huancayo, para optar el grado de maestro, tuvo como objetivo analizar el trabajo remoto y el desempeño de los colaboradores de la Universidad Roosevelt. La investigación tiene un diseño no experimental, de corte transversal descriptivo correlacional, para la recolección de la información se aplicó un cuestionario a los 50 colaboradores de la Universidad Roosevelt. el trabajo remoto se relaciona significativamente con el desempeño laboral; debido a que la correlación Rho de Spearman ($Rho = 0.797$), con una significancia de $p = 0.000$ y demuestra una correlación fuerte entre las variables, es decir, cuando el trabajo remoto se incrementa significativamente aumenta el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Roosevelt. (Refulio De La Cruz & Rojas Aguilar, 2022)

Lino Escobar, E. R. (2022) en su trabajo de investigación “ El trabajo remoto y su influencia en el desempeño laboral en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión “ para optar el grado de maestro, realizado en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, tuvo como objetivo determinar la existencia de una correlación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral del colaborador administrativo de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. La investigación es de tipo aplicado, de un nivel correlacional y de diseño no experimental, se contó con un total de 13 colaboradores, estableciéndose una muestra poblacional que tomó en consideración a la totalidad de los mismos. El estudio concluye el hallazgo de una relación entre las variables de estudio, pues la prueba estadística utilizando el coeficiente de correlación de Spearman

estableció una significancia estadística de un p-valor de 0,002 en el análisis de correlación entre ambas variables y un valor del coeficiente de 0,781. (Lino Escobar, 2022)

Edquen Siesquen, J. del R. (2020) en su trabajo de investigación desarrollada “Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el estado de emergencia COVID 19 “para optar el título profesional de licenciado en la universidad del señor de Sipán, realizado tuvo como objetivo determinar como el trabajo remoto afecta el desempeño laboral en los colaboradores de la fiscalía provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-COVID 19. El tipo de investigación es cuantitativa, con diseño descriptivo simple, la población de 10 profesionales, se aplicó una encuesta para obtener información de la variable trabajo remoto y para el desempeño laboral fue medida mediante ficha de recolección de datos, se concluyó que el trabajo remoto no contribuye en el desempeño laboral debido a las restricciones que ha tenido el personal de la fiscalía para continuar con los procesos pendientes de los usuarios, el trabajo remoto ha tenido deficiencias, por las carencias de equipos tecnológicos y los servicios de internet que no han contribuido para el desarrollo de las actividades diarias. (Edquen Siesquen, 2020)

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Trabajo remoto.

De acuerdo con la Orientación o guía metodológica para la aplicación del trabajo remoto publicada por el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo del Perú (2020). Sustenta que el trabajo remoto es una modalidad de prestación de servicios que ejerce un trabajador que se encuentra físicamente en casa o aislado. Esto se hace a través de las TIC's y cualquier otro medio que posibilite el trabajo fuera del centro laboral, si la naturaleza del trabajo lo permite. La duración la define el empleador, pero es válida solo para el período de

emergencia sanitaria, declarado por el gobierno mediante D.S N° 008-2020-SA, a partir del 16 de marzo del 2020 siendo este prorrogándose este según la tasa de contagios en el Perú de parte del Ministerio de Salud. Por lo tanto, referido Decreto Supremo, Indica que los empleadores deben identificar y priorizar a los empleados que están clasificados en riesgo según la edad o factores clínicos, todo ello siguiendo la guía técnica de “Diferencia y maniobra clínica de casos de COVID-19 – Escenario de transmisión focalizada”, el cual se aprobó mediante R. M. N° 084- 2020-MINSA y sus posteriores modificaciones, en cuyos casos se aplicara de manera obligatoria el trabajo remoto. Esto también, fue de aplicación tanto para el sector público como el régimen privado. Así mismo, el MTPE menciona que la formalización del trabajo remoto es unilateral, por lo que el empleador es quien notifica al empleado sobre la modificación del lugar de trabajo mediante documento escrito o soporte físico; correo electrónico o soportes digitales (institucional o comercial, intranet, extranet u otros medios que permitan dejar en constancia la comunicación individual). El empleador indicará el tiempo de duración de la aplicación de dicho trabajo, los medios utilizados para su correcto desarrollo, el responsable de proporcionar dichos medios y las condiciones de seguridad y salud aplicables.

El trabajo remoto como una oportunidad El trabajo remoto es una ocasión que no se puede desaprovechar, se debe manejar de una manera cautelosa viendo y acondicionando las áreas de trabajos adecuadas para los colaboradores para que puedan realizar el trabajo remoto. Un gran descubrimiento es que muchas cosas las podemos solucionar desde nuestros hogares, desde nuestras casas de vacaciones o de la casa de nuestro familiar al que estemos visitando ya que los procedimientos se podrán automatizar

En el ámbito nacional el trabajo remoto es una modalidad del teletrabajo que, en nuestro país, está regulado por Ley N° 30036, el D.S. que aprueba el Reglamento de la Ley que regula el teletrabajo. En el Perú, se ha denominado trabajo remoto, desde mayo del 2020, con la finalidad de reanudar las actividades en las entidades públicas, por las circunstancias epidemiológicas de la pandemia de la COVID-19, de acuerdo a lo descrito en el artículo 16 del

Decreto Supremo N°094-2020-PCM, de la Presidencia del Consejo de ministros. La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR ha publicado la Guía orientadora para implementar el teletrabajo en las entidades públicas a partir marzo del 2023, dado que, con el fin de la pandemia, las regulaciones para el uso de las TIC's se han convertido en una necesidad, en ella se puede mostrar:

- 1.1 *¿Qué es el teletrabajo? es una modalidad especial de prestación de labores regular o habitual, aplicable a las entidades públicas, que se realiza de forma subordinada sin presencia física del/de la servidor/a civil en el centro de trabajo, de acuerdo a las necesidades de servicio que prestan y sujetándose a los recursos humanos, digitales y presupuestales con los que dispone.*
- 1.2 *¿Quién es un/a teletrabajador/a? Es toda persona que trabaja, de forma subordinada, desde un lugar distinto a la oficina, utilizando tecnologías como internet, video conferencias para comunicarse y desarrollar sus actividades, respetando las normas y disposiciones internas establecidas por la entidad.*
- 1.3 *¿En qué modalidades puede desarrollarse el teletrabajo? El teletrabajo puede desarrollarse en dos modalidades: a) Teletrabajo total: La prestación de las labores del/de la servidor/a civil se efectúa de forma no presencial en su totalidad, salvo eventuales actividades o coordinaciones presenciales en la oportunidad en que el/la servidor/a civil lo estime necesario o en que lo requiera la entidad pública. b) Teletrabajo parcial: La prestación de las labores del/de la servidor/a civil se realiza de forma presencial y no presencial.*
- 1.4 *¿Qué es desconexión digital? Es el derecho que consiste en limitar el tiempo de uso de los dispositivos, apagarlos durante determinadas horas del día o desactivar las notificaciones y alertas durante un periodo de tiempo que no corresponda a la jornada laboral, salvo causas de fuerza mayor o circunstancias excepcionales que requieran la conexión del/de la servidor/a civil fuera del horario laboral.*
- 1.5 *¿Cuánto dura la jornada laboral en el teletrabajo? La jornada laboral es la misma aplicable a la jornada del/la servidor/a civil que labora de manera presencial. En los casos de no ser continua la jornada laboral diaria o de establecerse jornadas menores de 8 horas, solo se puede distribuir las jornadas hasta un máximo de 6 días a la semana.*

- 1.6 *¿Qué derechos tiene el/la teletrabajador/a? El/la servidor/a civil teletrabajador/a tiene los siguientes derechos: a) A recibir las siguientes condiciones de trabajo: los equipos, el servicio de acceso a internet, según las recursos digitales y presupuestales con los que cuente la entidad pública. b) A la desconexión digital. c) A la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados del/de la teletrabajador/a, considerando la naturaleza del teletrabajo. d) A ser informado sobre las medidas, condiciones y recomendaciones de protección en materia de seguridad y salud en el teletrabajo que debe observar.*
- 1.7 *¿Qué obligaciones tiene el/la teletrabajador/a? a) Realizar el teletrabajo de manera personal, no siendo posible que este pueda ser realizado por un tercero. b) Entregar y reportar el trabajo encargado por la entidad pública dentro de su jornada laboral en los plazos acordados. c) Cumplir las medidas, condiciones y recomendaciones de seguridad y salud en el teletrabajo y la normativa vigente sobre seguridad y confianza digital, protección y confidencialidad de los datos, así como guardar confidencialidad de la información proporcionada por la entidad pública para la prestación de las labores. d) Estar disponible durante la jornada laboral del teletrabajo para las coordinaciones que resulten necesarias. e) Cuidar los bienes otorgados por la entidad pública, usarlos exclusivamente para el teletrabajo y evitar que los bienes sean utilizados por personas ajenas a la relación laboral. f) Participar de los programas de capacitación que disponga la entidad pública. g) Cumplir con todas las disposiciones emitidas por la entidad pública para el desarrollo del teletrabajo.*
- 1.8 *¿Qué obligaciones tiene la entidad pública respecto a la modalidad de teletrabajo? a) Comunicar al/la servidor/a civil teletrabajador/, de forma motivada y con la anticipación correspondiente, la decisión de la autorización, la variación o la reversión de la prestación de labores de teletrabajo a presencial, o viceversa, mediante cualquier soporte físico o digital que permita dejar constancia de ello. b) Evaluar de forma objetiva la solicitud de cambio en el modo de la prestación de labores que presente el/la servidor/a civil teletrabajador/a para optar por el teletrabajo o retornar a labores presenciales. c) A entregar las siguientes condiciones de trabajo: los equipos y el acceso a los sistemas/ programas/aplicativos informáticos que se utilicen para el desempeño de sus labores, según la disponibilidad que posea la*

entidad pública. Si la entidad pública contase con equipos digitales y/o servicio de acceso a internet, pero no son suficientes para todos los/as servidores/as civiles que realizan teletrabajo, la entidad los otorga en orden de prelación a quienes perciban menor remuneración mensual. d) A respetar la desconexión digital del/de la servidor/a civil teletrabajador/a. e) Notificar al/la servidor/a civil teletrabajador/a sobre los mecanismos de comunicación laboral y las medidas, condiciones y recomendaciones de seguridad y salud en el teletrabajo que deben observarse durante su jornada laboral. f) Capacitar al/la servidor/a civil teletrabajador/a en el uso de aplicativos informáticos, en seguridad de la información y en seguridad y salud en el teletrabajo. g) Capacitar al/la servidor/a civil teletrabajador/a en temas referidos a protección de datos y prevención del hostigamiento sexual.(MTPE, 2023)

Las tecnologías digitales proporcionan los medios para crear y difundir el conocimiento. Los documentos y datos en formato digital son muy importantes para el desarrollo científico, educativo, cultural y socioeconómico, pero asegurar su durabilidad sigue siendo una tarea desalentadora. Aunque cada país utiliza políticas diferentes para garantizar el acceso Los recursos digitales, los desafíos fundamentales son comunes a todos (Sunkel & Trucco, 2012), además definen como dimensiones:

- A) Soporte físico. Documentación por escrito o digital de comunicación para realizar el trabajo remoto de los colaboradores. En ello nos indica el tiempo que perdurara el trabajo remoto y los procedimientos para su desarrollo, la parte responsable de facilitar la entrega de una herramienta de trabajo con un laptop o computadora u otro dispositivo para que su trabajo sea eficiente. Además, se debe indicar el medio a través del cual el/la colaborador/a pueda informar sobre los peligros identificados o los incidentes de trabajo que ocurran a fin buscar las medidas oportunas. (DS-No.10-2020-TR, 2020)
- B) Supervisión. La supervisión es la acción de inspeccionar, controlar y es de responsabilidad del empleador, la designación de labores al colaborador, así como la incorporación de los mecanismos de

supervisión y el reporte de labores realizadas durante sus horas de trabajo, de ser el caso, mediante el empleo de mecanismos virtuales. Es importante que el empleador no podrá alegar el incumplimiento de las obligaciones del colaborador si no ha manifestado o previsto de manera explícita de sus labores asignadas al colaborador y sus mecanismos de supervisión o reporte. (DS-No.10-2020-TR, 2020)

- C) Capacitación y compensación. En el caso el empleador implemente el funcionamiento de sistemas, plataformas, o aplicativos informáticos distintos a los utilizados por el colaborador con anterioridad y que requieran capacitación, el colaborador deberá acudir al programa de capacitación a través de los mecanismos que otorgó el empleador para el uso adecuado de los mismos, de manera previa a la implementación del sistema de trabajo remoto o al empleo de los mismos. Cuando corresponda, la acreditación de la capacitación es de cargo del empleador, solo aplica cuando los medios o mecanismos para el desarrollo de trabajo remoto sean proporcionados por el colaborador, las partes pueden acordar la compensación de los gastos adicionales derivados del uso de tales medios o mecanismos. (DS-No.10-2020-TR, 2020).

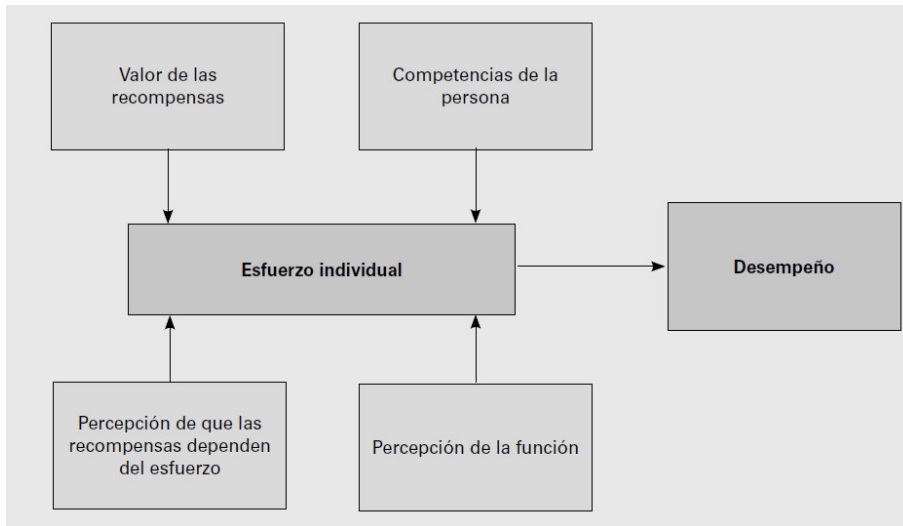
2.2.2. Desempeño laboral

Se define el desempeño laboral, como una valoración sistemática, de la actuación de cada persona en función de las actividades que desempeña, las metas y los resultados que debe alcanzar, las competencias que ofrece y su potencial de desarrollo. Para el efecto, los colaboradores adquieren competencias, habilidades individuales que les permitan aportar como un factor crítico para el éxito. (Chiavenato, 2009). Los principales factores que afectan el desempeño laboral corresponden al esfuerzo individual que generan el valor de recompensas y las competencias de la persona. (ver figura 1)



Figura 1

Factores que afectan el desempeño laboral



Nota: Extraído de (Chiavenato, 2009) p.246.

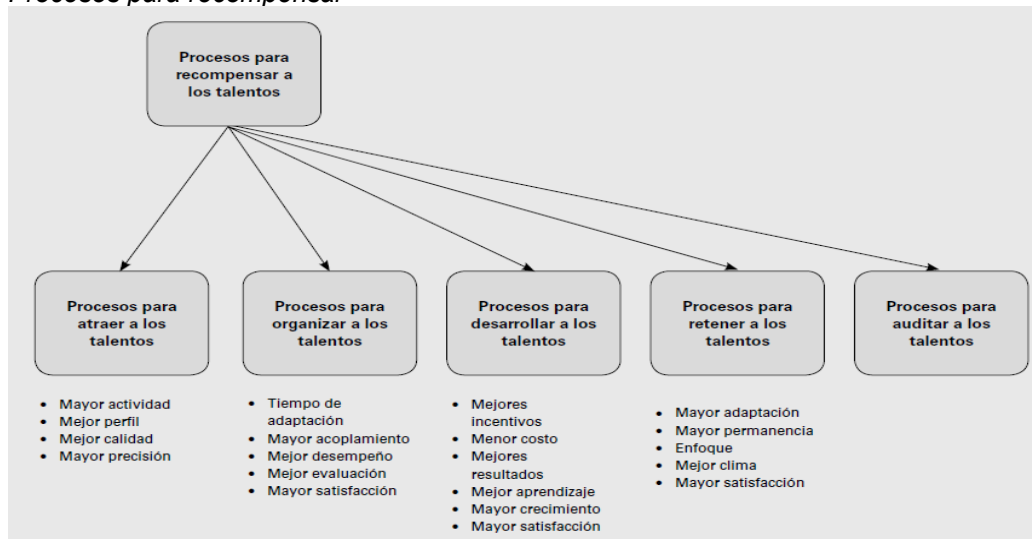
El desempeño de los trabajadores siempre ha sido considerado una piedra angular para el éxito de las organizaciones; es por ello que los gerentes que gestionan el capital humano están en la necesidad de conocer los aspectos que le permitan evaluar y potenciar este capital. En este sentido, el desempeño de los trabajadores es el rendimiento que demuestran al momento de realizar sus distintas actividades dentro de su área laboral, y que además permitan alcanzar los objetivos organizacionales. Es por ello que evaluar el desempeño de manera periódica, permite conocer las habilidades, experiencia, actitudes, conocimientos, y sobre todo los valores de los trabajadores, permitiendo de esta manera que las organizaciones tengan la posibilidad de potenciar las competencias de sus trabajadores.

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es “un estado emocional placentero o positivo resultante de la experiencia misma del trabajo; dicho estado es alcanzado satisfaciendo ciertos requerimientos individuales a través de su trabajo” Andresen, Domsch y Cascorbi (2007:719) citado por (García Simón, 2007). La remuneración no sólo pretende recompensar a las personas, sino también facilitarles la vida, las prestaciones de servicios es una manera indirecta de

remuneración, y las prestaciones, son gratificaciones y beneficios que las empresas conceden adicionalmente a los salarios de sus trabajadores. (Chiavenato, 2009) señala que las recompensas se realizan a través de procesos para reconocer los talentos, como lo registra en la figura 2:

Figura 2
Procesos para recompensar



Nota: Extraído de (Chiavenato, 2009) p.361.

Labores en equipo

La organización jerárquica compuesta por departamentos y puestos ha cambiado sustantivamente, se caracteriza porque mantiene el statu quo cuando el mundo de los negocios exige el cambio y la innovación de las organizaciones, las cuales migran rápidamente hacia un nuevo concepto de trabajo: en lugar de separar a las personas en puestos individuales y fragmentados, ahora el secreto está en juntar a las personas en equipos o células de producción, en grupos de trabajo integrados y en actividades conjuntas. Los equipos pueden ser de muchas maneras, pueden más que simples grupos humanos, hay características importantes que se pueden diferenciar de los grupos como se muestra en la figura 3.

[Firma manuscrita]

[Firma manuscrita]

[Firma manuscrita]

Figura 3
Diferencias entre equipos y grupos

Grupos	Equipos
<ul style="list-style-type: none"> • Conjuntos de personas que no tienen un objetivo común • Las personas pueden tener los mismos intereses • Las personas deciden de forma individual • Las personas actúan de manera individual • No hay interconexión ni intercambio de ideas • Resultan en una suma de esfuerzos de las personas • No hay interacción emocional o afectiva 	<ul style="list-style-type: none"> • Conjuntos de personas con un objetivo común en mente • Las personas tienen y comparten los mismos intereses • Las personas deciden de forma conjunta • Las personas actúan de manera conjunta • Tienen una fuerte interconexión e intercambio de ideas • Resultan en la multiplicación de los esfuerzos de las personas • Existe una fuerte interacción emocional y afectiva

Nota: Extraído de (Chiavenato, 2009) p.361.

Tipos de equipos

Chiavenato (2009) señala que hay una serie de equipos que podríamos distinguir:

1. **Los equipos funcionales cruzados:** compuestos por personas procedentes de distintas áreas de la compañía (marketing, producción, finanzas, ingeniería) y que se forman para alcanzar un objetivo específico por medio de una mezcla de competencias. Casi siempre son designados.
2. **Los equipos de proyectos:** formados por especialistas que buscan diseñar un nuevo producto o servicio. La designación de los participantes se basa en su habilidad para contribuir al éxito. El grupo por lo general se desbanda una vez terminada su tarea.
3. **Los equipos autodirigidos:** compuestos por personas altamente preparadas para desempeñar un conjunto de tareas interdependientes dentro de una unidad natural de trabajo. Los miembros usan el consenso en la toma de decisiones para desempeñar el trabajo, resolver problemas o lidiar con los clientes internos o externos.



Autoconfianza

Según Robbins (2010) el desarrollo de los equipos de trabajo para el desempeño, tiene una estructura definida que es aceptado por los miembros del grupo, es entender a cada uno de los miembros para trabajar las tareas asignadas; sin embargo, los miembros del grupo reaccionan de distintas maneras, dese ser optimistas, muy contentos por los logros del grupo u otros pueden estar tristes por la pérdida de amistades y camaradería, lo ideal es, que se los rasgos de personalidad también afectan el desempeño del grupo ya que permiten interactuar, entre ellos se debe promover la sociabilidad, la autoconfianza e independencia, tendencias de las relacionarse positivas generando productividad y el ánimo del grupo. (Robbins & Coulter, 2010). La autoconfianza se organiza en función de los roles, las normas, el estatus y la aceptación.

2.3. Marco conceptual

Trabajo remoto

Es la prestación de servicios de manera subordinada que realiza el trabajador que está físicamente en su casa o en el lugar de aislamiento domiciliario. Se realiza a través de medios o equipos informáticos y análogos; así como de cualquier otra naturaleza que posibilite realizar el trabajo fuera del centro de labores, siempre que la naturaleza lo permita. (Andersen & TPC_Group, 2020)

Desempeño laboral

Es un proceso mediante el cual las instituciones/ organizaciones evalúan las habilidades y rendimiento global de los trabajadores. (Grijalva Medina et al., 2019)

2.4. Definición de términos básicos

Reporte de funciones: El informe de actividades es un documento que ayuda a las empresas a contar con un registro de los logros o las labores realizadas para diferentes proyectos, tanto internos como externos.

Asignación de funciones: La asignación de funciones es un mecanismo que si bien no existe como figura jurídica autónoma dentro de las normas que rigen la administración del personal al servicio del Estado le permite al jefe inmediato asignar funciones adicionales, siempre y cuando hagan referencia a las funciones propias del cargo que desempeña el funcionario a quien se le asignan, además de lo establecido en el manual de organización y funciones de la entidad, es viable que a los empleados se les asignen otras funciones, dentro de los límites que establece la Constitución y la ley, siempre que se ajusten a las fijadas para el cargo. Lo contrario conllevaría a desnaturalizar su finalidad. Se puede acudir a la asignación de funciones cuando surjan tareas adicionales que, por su naturaleza, puedan ser desempeñadas por empleados vinculados a cargos de la planta de personal de la entidad, sin que se transforme el empleo de quien las recibe, o cuando la entidad necesita que se cumpla con algunas de las funciones de un empleo cuyo titular está separado temporalmente de sus funciones. Por lo tanto, la asignación de funciones debe referirse siempre y en todos los casos a un marco funcional y concreto, no siendo procedente utilizar esta figura para asignar todas y cada una de las funciones correspondientes a otro cargo diferente al que desempeña el funcionario, pues esto equivaldría a asignar un cargo por su denominación específica bajo el ropaje de la asignación de funciones, que no es una figura jurídica autónoma como el encargo.

Jornada de trabajo: La jornada de trabajo es el tiempo constante que una persona presta para realizar una actividad, física y/o intelectual, por la cual obtendrá una remuneración por parte de su empleador. La jornada se mide en horas y la Constitución Política del Perú define que una persona trabajará como máximo 48 horas a la semana, pudiendo trabajar un

promedio de 8 horas de lunes a sábado. La jornada de trabajo no incluye el tiempo de descanso, refrigerio o almuerzo, el cual nunca puede ser menor a 45 minutos. Cabe precisar que la jornada puede superar el máximo legal permitido en los casos de trabajadores que se desempeñan en puestos de dirección o que poseen cargos de confianza, así como los que realizan sus labores fuera del centro de trabajo, total o parcialmente, casos que han sido mucho más comunes en la temporada de pandemia. La jornada puede ser diurna (durante el día) o nocturno (durante la noche). En este segundo caso la jornada debe transcurrir entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana del día siguiente.

Los horarios de trabajo: es la parte del día que está reservada para que una persona lleve a cabo su jornada de trabajo, realizando las actividades propias de su labor. Está compuesto por la hora de ingreso y la hora de salida. En el caso del sector público, el horario de trabajo se encontraba fijado de ante mano para todas las entidades, pero ello causaba un gran congestionamiento vehicular al encontrarse muchos trabajadores desplazándose. Por ello se estableció la jornada de ingreso diferenciada, para evitar los embotellamientos y problemas subsecuentes. En el caso del sector privado, el horario de trabajo se define por acuerdo entre el trabajador y el empleador, teniendo el empleador la última palabra al respecto.

El control de asistencia: es una medida que toman los empleadores para asegurarse de que los trabajadores cumplan con el horario de trabajo y la jornada en sí. No es algo obligatorio que tengan todas las empresas privadas, pero su finalidad consiste en garantizar el cumplimiento de la jornada laboral, así como medir el tiempo efectivamente laborado por el trabajador.

Las horas extras: o el sobretiempo de trabajo es el tiempo que el trabajador presta al empleador por fuera del horario de trabajo y sobrepasando el tiempo de la jornada laboral. No son obligatorias, salvo casos extremos que así lo requieran y siempre serán pagados junto a la

remuneración del trabajador, siempre que puedan ser acreditadas, incluso si dichas horas extras se ejecutaron sin autorización del empleador. La norma exige que las dos primeras horas extras deberán pagarse con un valor de 25% por sobre la remuneración ordinaria fraccionada en horas. A partir de la tercera hora el sobrepago será de un 35%.

Los descansos remunerados: son aquellas jornadas de trabajo que el trabajador no ejecuta pero que aun así se hace merecedor de la remuneración pactada con el empleador. Por ley una persona tiene derecho a un descanso de 24 horas continuas a la semana (el cual usualmente se asigna los días domingos) y a un descanso anual que será como máximo de 30 días naturales por año de trabajo. Dicho descanso vacacional se ejecuta en el tiempo pactado previamente entre el trabajador y el empleador. Otro caso de descanso remunerado son los descansos médicos, los cuales para hacerse efectivos deben contar con un certificado médico que acredite que el trabajador no puede o debe desempeñar labores durante determinada cantidad de días.

Documentación: documento o conjunto de documentos, generalmente de carácter oficial, que sirven para la identificación personal o para documentar o acreditar algo.

Otlet define la documentación como la ciencia general que se ocupa del documento en todas sus facetas y propiedades y que como la lógica o la lingüística es también auxiliar de todas las otras ciencias y les impone sus normas en la medida en que éstas dependen de los documentos. Bradford en su obra *Documentation* define la Documentación como “el arte de recoger, clasificar y hacer fácilmente accesibles los documentos de todas las formas de actividad intelectual”.

Enrich Pietsch en *Grundlagen der Dokumentation* considera que la Documentación es “una disciplina que se ocupa de la sistemática, interpretación y preparación para uso de los documentos”.

Tecnología física. La tecnología: es el conjunto de teorías y técnicas que permiten el aprovechamiento práctico del conocimiento científico.

Tecnología digital: Son todas las herramientas tecnológicas, tecnologías emergentes, sistemas automáticos, dispositivos, recursos tecnológicos y de analítica de datos, que generan, almacenan y procesan información.

Estas tecnologías permiten:

- Automatizar procesos, simplificar labores y desarrollarlas en un tiempo reducido
- Aumentar la productividad
- Mejorar la comunicación y colaboración
- Procesar una gran cantidad de datos
- Crear sistemas que imitan el funcionamiento de la mente humana
- Fomentar la innovación

Su uso ha producido el cambio y transformación de diversos aspectos de la vida, como la economía, el trabajo, la salud, la industria, la educación, etc., además de haber ayudado a solucionar problemas públicos y la calidad de vida de las personas.

Tecnologías emergentes: son las tecnologías digitales capaces de generar soluciones innovadoras, que conforman la industria 4.0. Combinan técnicas avanzadas de producción y operaciones con tecnología, generando un impacto en el ecosistema digital, las organizaciones y las personas.

Algunas tecnologías digitales emergentes o disruptivas son:

- Inteligencia artificial
- Robótica



- Blockchain
- Criptomonedas
- Internet de las cosas
- Realidad aumentada
- Analítica aumentada
- Metaverso
- Ciberseguridad
- Dispositivos vestibles o wearables
- Tecnologías cognitivas
- Nanotecnología.

Formación Laboral: Las doctoras en Pedagogía Aurora García y Enma Medina resumen en su trabajo compilativo que:

la formación se refiere a aquel proceso que permite integrar, componer, crear, transformar para adquirir nueva y superior cualidad. Se considera además que la formación permite el desarrollo de todas las potencialidades del individuo, con su participación consciente; pretende reforzar la configuración interna de la persona para hacerla más útil a la sociedad, ubica a la persona como eje centro del proceso pedagógico, por lo que estimula su autorregulación, autonomía y apertura. (2014, p. 12).

Pablo F. Peñate,, define formación laboral como “proceso de transmisión y adquisición del conjunto de conocimientos, habilidades, procedimientos y estrategias que necesitan para analizar, comprender y dar solución a los problemas de la práctica social” (2002, s.p.), donde destaca el camino a transitar para lograr dicha formación a partir de los tres saberes: cognitivo, aplicativo y práctico; atribuye un papel importante a lo motivacional y a la educación en valores, sin referirse particularmente a



ninguno de ellos. Este trabajo – que abrió paso a la referencia enciclopédica – solo aborda la enseñanza primaria y especial, no comprende la formación laboral como un resultado, y la simplifica como proceso educativo fijado exclusivamente a edades tempranas.

Rodríguez (2015) define formación laboral como:

un proceso dinámico y sistemático, cuya acción está dirigida a descubrir y desarrollar en las personas aptitudes y capacidades que le permitan juntamente con las diferentes formas de educación, prepararse para el desempeño eficiente de una actividad profesional o laboral que convenga a sus intereses y a los de la comunidad, promoviendo el desarrollo de una cultura productiva y creadora que reconozca el sentido pedagógico y social del trabajo. (s.p.)

Cerezal, et al (2000) dice de formación laboral que es:

el proceso de transmisión y adquisición por parte de los alumnos del conjunto de conocimientos, habilidades, procedimientos y estrategias que se necesitan para analizar, comprender y dar solución a los problemas de la práctica social y que están encaminados a potenciar el “saber hacer” y “como hacerlo”, orientado por el sistema de valores adquirido tanto en las clases como en la experiencia cotidiana. De ahí que está presente en todo el proceso educativo, tanto dentro como fuera del aula. (p. 13)

Formación profesional: Casanova (2003) la formación profesional es una actividad cuyo objeto es descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa, productiva y satisfactoria. En función de ello, quienes participan de actividades de formación profesional deberían poder comprender individual o colectivamente cuanto concierne a las condiciones de trabajo y al medio social, e influir sobre ellos. (p.10).

En la actualidad diferentes países abordan este fenómeno como una alternativa de la educación universitaria. En España esta depende de las Comunidades Autónomas y la vía hacia una enseñanza específica está dividida entre dos ciclos, uno de grado medio y otro de grado superior.



Este último pertenece a la educación terciaria, por lo tanto, son institucionalizados como estudios superiores (CEDEFOP, 2016).

Este sistema ha sido fuertemente criticado por el especialista catalán Homs (2008) por la ineffectividad en la gestión y el desarrollo del proceso para satisfacer las necesidades de cada territorio. Este teórico expone en su obra que la definición de formación profesional presenta una dualidad en su concepción. Una está relacionada con el sistema formativo, donde cada país expresa su autonomía atendiendo a la realidad social y empresarial. La otra tiene que ver con la cultura de cada nación en este sentido e igualmente asociada con el recorrido profesional de las personas y el funcionamiento de las empresas. (p. 7)

Clima Organizacional: el clima, podría describirse como algo más superficial y relacionado con el aquí y el ahora. Se trata de cómo se siente el empleado al trabajar en una empresa. Si la cultura es la personalidad, entonces el clima tiene más que ver con el estado de ánimo o la atmósfera prevaleciente dentro del negocio. Es propenso a fluctuaciones de más corto plazo y está determinado por muchos factores que incluyen liderazgo, estructura, recompensas y reconocimiento.

Cultura Organizacional: La cultura se puede describir como la base sobre la cual se construye cualquier organización. Se desarrolla a largo plazo y consiste en valores, creencias, normas y tradiciones que guían la forma en que la compañía hace su trabajo y, a su vez, cómo se comportan las personas. En términos simples, la cultura podría describirse como la personalidad de una empresa. A menudo, la cultura de una organización en particular se remonta a los valores personales que posee el fundador, o es un reflejo de la alta dirección del negocio. Aunque es intangible, la cultura tiene un papel importante al influenciar en todos los aspectos de la vida dentro de la empresa y en cómo esta interactúa con el mundo exterior.

Motivación: La motivación como aspecto importante en el estudio del Comportamiento Organizacional (CO) es vital para lograr la permanencia

de las personas en la empresa. Este concepto como disposición de la persona para emitir una acción, involucra los motivos, que son los que determinan o mueven a la persona a actuar en un sentido específico. La motivación ha sido, es y seguirá siendo una verdadera preocupación para las organizaciones, las cuales continuarán en la búsqueda de soluciones. Este es uno de los temas que más se investiga en el CO

Comunicación: la comunicación es un elemento vital, vista, estudiada y administrada como un proceso. Es vital para la organización porque ésta no puede existir sin la comunicación, es así que la administración es comunicación. Esto significa que cada función administrativa comprende una forma de comunicación, directa o indirecta, y lo mismo puede decirse de cada actividad que se desarrolla en la empresa; debemos entonces comprender el concepto de comunicación, el cual se define como el “proceso interpretativo, mediante el cual las personas responden y crean mensajes para adaptarse a su entorno y a las personas que lo rodean” (Fernández, 2001). Las políticas organizacionales, decisiones administrativas y las instrucciones de trabajo serían infuncionales o inefectivas si no se comunican a las personas responsables, de manera que sean comprendidas por quienes las deben poner en práctica. La comunicación efectiva es básica para la transformación organizacional y se considera crítica para lograr la motivación de los empleados y su satisfacción en el trabajo. Todo administrador necesita información oportuna y útil para tomar decisiones acertadas; cuando los datos son incompletos, deficientes o inadecuados, afectan la motivación, la actitud, la satisfacción, el rendimiento de los empleados y todas las áreas de la organización, dado el alcance de la influencia gerencial. Un aspecto a tomar en cuenta son los símbolos de la comunicación, dentro de los cuales apuntaremos los dos de uso más frecuente en la empresa, las palabras y la acción. El primer símbolo es usado tanto de manera escrita como oral y en este segundo modo existen tres tipos de comportamientos o estilos de comunicación. El asertivo (persona expresiva y de mejoramiento personal, que propugna por el respeto y la dignidad), el agresivo (persona



expresiva y de mejoramiento personal, pero que siempre trata de sacar ventaja de otros a como dé lugar), y por último está el estilo no asertivo, el cual se caracteriza por la timidez y negación de la propia persona (Kinicki & Kreitner, 2003). Dado que los administradores buscan siempre mejorar su competencia en el uso de la comunicación, es recomendable para ello el estilo asertivo; con éste, el administrador lograría ser un mejor comunicador y así, un ejecutivo o dirigente más funcional y de mejores y mayores resultados. La comunicación efectiva produce actitudes más positivas, lo que se manifiesta en el nivel de motivación que exhibe el empleado en el desempeño de sus funciones, en la calidad del servicio o producto terminado, en su interacción con los superiores, con los miembros de su equipo, clientes externos y demás grupos involucrados en esta actividad productiva que como resultado final afecta positivamente a la sociedad en términos de los beneficios que ésta recibe. En el desarrollo del proceso comunicativo la tecnología es abrazada por las organizaciones porque, con su uso para la obtención de información, se logra mejorar la satisfacción de los empleados (o socios) y de los grupos señalados.

Compromiso: el compromiso organizacional hace referencia al compromiso, valga la redundancia, que tiene un empleado con una organización de la que forma parte. Es decir, la afinidad que presenta un empleado con su empresa, así como con sus objetivos.





III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

Hipótesis general

HG: Existe relación significativa entre el trabajo remoto y desempeño laboral en los trabajadores de la dirección de niñas, niños y adolescentes del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables - Lima - 2023.

Hipótesis específicas

HE1: Existe relación significativa entre la supervisión con el desempeño laboral en los trabajadores de la dirección de niñas, niños y adolescentes del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

HE2: Existe relación significativa entre el soporte físico con el desempeño laboral en los trabajadores de la dirección de niñas, niños y adolescentes del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

HE3: Existe relación significativa entre la capacitación con el desempeño laboral en los trabajadores de la dirección de niñas, niños y adolescentes del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables



3.1.1. Operacionalización de variable

Operacionalización de la variable Trabajo Remoto

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala y rangos
Trabajo remoto	Es la prestación de servicios de manera subordinada que realiza el trabajador que está físicamente en su casa o en el lugar de aislamiento domiciliario. Se realiza a través de medios o equipos informáticos y análogos; así como de cualquier otra naturaleza que posibilite realizar el trabajo fuera del centro de labores, siempre que la naturaleza lo permita.	La variable se descompone en las dimensiones Supervisión, Soporte físico, Capacitación	Supervisión	Reporte de funciones	Escala Likert
				Asignación de funciones	
				Jornada de trabajo	
			Soporte físico	Documentación	Siempre (5)
				Tecnología física	Casi siempre (4)
				Tecnología digital	A veces si (3)
			Capacitación		A veces no (2)
					Nunca (1)
				Formación profesional	
				Formación laboral	
		Formación personal			
Andersen & TPC Group (2020)					



Operacionalización la variable Desempeño Laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala y rangos
Desempeño laboral	Es un proceso mediante el cual las instituciones/ organizaciones evalúan las habilidades y rendimiento global de los trabajadores.	La variable se descompone en las dimensiones: Satisfacción laboral, Labores en equipo, Autoconfianza	Satisfacción laboral	Clima organizacional Motivación Cultura organizacional	Escala Likert Nunca (1) A veces no (2) A veces si (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Labores en equipo	Comunicación Compromiso Compensación	
			Autoconfianza	De sí mismo De pares De familia	

Grijalva Medina et al. (2019)

IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO

4.1. Diseño metodológico

El diseño del trabajo de investigación es no experimental, transversal y correlacional simple. El tipo es investigación básica. Se dice no experimental porque en el transcurso del desarrollo del estudio de investigación no se interviene a las variables, se estudia teniendo en cuenta los resúmenes externos en la población de análisis. También, manifestamos que es de tipo transversal porque la comprobación de las variables trabajo remoto y desempeño laboral se mide en una sola oportunidad de un tiempo determinado. Asimismo, manifestamos que su forma es correlacional simple porque se investiga el nivel de asociación de las dos variables consideradas. En la presente investigación al hacer uso de la estadística, ésta, tendrá una orientación cuantitativa.

4.2. Método de investigación

El método en uso es el hipotético-deductivo, dado que este método de investigación, se utiliza al plantear hipótesis para luego deducir a partir de los resultados obtenidos, para generalizar en situaciones similares, ya que parte de la investigación mediante dicha hipótesis que nos permite explicar su medición como lo precisa Karl Popper (1980) citado por (Marfull Pujadas, 2019), en ese sentido, como criterio general, replica el autor, el método hipotético-deductivo se propone ampliar la calidad del conocimiento que se formula a partir de la inducción a través de la deducción, conlleva a la generación de leyes y teorías científicas, denominadas: enunciado nomológico; y otra práctica. denominada enunciado entimemático, que sería el hecho evidente que crea el problema o causa de la indagación, se traslada a la contrastación empírica.

4.3. Población y muestra

La población en una investigación, es el conjunto de personas u objetos que se desea conocer algún hecho o circunstancia de la misma; mientras la

muestra, está referido al subconjunto o parte de la población en que se lleva a cabo la investigación, el procedimiento es lógico para determinar el número de unidades que representen la población, se considera lógica para seleccionar la muestra "por ejemplo si se tiene una población de 100 individuos habrá que tomar por lo menos el 30% para tener la menos 30 casos", si "la población tiene menos de 100 unidades de análisis es preferible realizar un censo" (López, 2000). Para el presente caso, el estudio corresponde a los sucesos del año 2022 cuando se encontraba en plena emergencia sanitaria nacional por el Covid-19, se ha considerado una población-muestra a la totalidad de los colaboradores de la dirección de políticas de niñas, niños y adolescentes del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, que es un número igual a 30 colaboradores.

4.4. Lugar de estudio

El trabajo de investigación se lleva a cabo en la dirección de políticas de niñas, niños y adolescentes del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, ubicada en Jr. Camaná N°616 -7mo. Piso - Lima, donde se generan los datos y procesarán las informaciones.

4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información

Encuesta estructurada, es la técnica con que se ha realizado en este trabajo de investigación, teniendo en cuenta que, esta es una labor de selección de información para las variables Trabajo remoto y Desempeño laboral. La estructuración de encuestas se utiliza también, porque se tiene la intención de considerar el uso de afirmaciones de los ítems en proposición. Los materiales e instrumentos se aplicaron bajo un sistema de medición de escala de Likert (Rensis Likert) que nos permite medir las variables en estudio. Además, los instrumentos se validarán por medio de juicio de expertos de manera externa y fiabilidad de manera interna por la herramienta de Alfa de Cronbach cuyo propósito tiende a determinar que los ítems a emplear no redunden.



4.6. Análisis y procesamiento de datos

Para el proceso de estudio y de datos, se llevó a cabo la aplicación de mediciones estadísticas, inspeccionada en una primera etapa por la estadística descriptiva con su distribución de frecuencias y porcentajes por cada dimensión de las variables; luego, se aplicó la estadística inferencial para que tanto la hipótesis general y específicas sean confirmadas o rechazadas, la prueba paramétrica r^2 de Pearson se aplicó como prueba de contrastación. El uso del programa Microsoft Excel v.2021 para llevar a cabo el estudio y proceso de datos y parte estadística en el paquete SPSS v.25, los datos cuantitativos se procesaron y fueron analizados por instrumentos de sistemas, catalogados a las unidades correspondientes en función a las variables que se encuentran en estudio.

4.7. Aspectos éticos de investigación

La universidad ha dispuesto normas éticas, por lo que se ha tomado conocimiento y considerado en la preparación del presente estudio. Por lo tanto, los medios e instrumentos que se utilizaron, tienen la intención de favorecer a la comunidad científica dentro de los parámetros éticos y normativos, ciencia y tecnología concordantes con los lineamientos de investigación, el respeto a las guías internacionales de referencias bibliográficas, así como el respeto a los participantes del proceso investigativo.



V. RESULTADOS

5.1. Resultados descriptivos

El análisis de resultados descriptivos, nos lleva a consistenciar los datos obtenidos por variables; en principio el valor de la media representa la medida de tendencia central más popular de cada variable; la desviación estándar nos precisa dónde se encuentran situados los valores de una distribución de frecuencias en referencia a la media, es decir, permite calcular la variación o dispersión en la que los puntos de datos individuales difieren de la media (Ortega, 2020). A continuación, presentamos los datos descriptivos de las variables analizadas:

Tabla 1
Análisis descriptivo de la variable Trabajo Remoto

Trabajo Remoto													
	Media	95% de intervalo de confianza para la media		Media recortada al 5%	Mediana	Varianza	Desv. Desviación	Mínimo	Máximo	Rango	Rango intercuartil	Asimetría	Curtosis
		Límite inferior	Límite superior										
Estadístico	63,63	60,21	67,05	64,04	65	83,826	9,156	42	78	36	7	-0,934	0,813
Desv. Error	1,672											0,427	0,833

La **Tabla 1** muestra los valores de la media y desviación estándar del trabajo remoto, el resultado refleja que entre el rango máximo 78 y mínimo 42, la media se sitúa en 63.63 con una desviación estándar de 9.156 lo que significa que la dispersión se halla en valores superiores de la frecuencia.

Tabla 2
Análisis descriptivo de la variable Desempeño Laboral

Desempeño Laboral													
	Media	95% de intervalo de confianza para la media		Media recortada al 5%	Mediana	Varianza	Desv. Desviación	Mínimo	Máximo	Rango	Rango intercuartil	Asimetría	Curtosis
		Límite inferior	Límite superior										
Estadístico	58,33	55,52	61,15	58,37	58	56,851	7,54	44	73	29	6	-0,262	-0,117
Desv. Error	1,377											0,427	0,833

La **Tabla 2** presenta los valores de la media y desviación estándar del desempeño laboral, cuyo resultado nos indica que del rango máximo 73 y mínimo 44, la

media se sitúa en 58.33 con una desviación estándar de 7.54, esto significa también que, la dispersión de datos se halla en valores superiores de la frecuencia.

Para analizar las tablas de frecuencias, es necesario tomar las medidas de consistencia interna mediante el coeficiente que estima la confiabilidad, la prueba de alfa de Cronbach, “el método de cálculo requiere una sola medición, no requiere dividir las variables en mitades, simplemente se aplica” (Hernández Sampieri et al., 2006).

Tabla 3
Prueba de alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,928	34

La **Tabla 3** muestra la prueba de alfa de Cronbach, que mide la correlación promedio entre los ítems en una escala. Cuanto más alto es el coeficiente alfa, mayor es la confiabilidad y consistencia de la escala. Un alfa de Cronbach cercano a 1.0 indica una alta consistencia interna, lo que sugiere que los ítems de la escala miden de manera confiable el mismo constructo, el valor obtenido en la investigación es de 0.928 que es de alta confiabilidad.

Para un mejor análisis descriptivo, los datos derivados de los cuestionarios de encuesta, se encuentran plasmados en las tablas de frecuencias:

Tabla 4
Funciones del trabajo remoto

La dirección solicita siempre a sus trabajadores reporte de sus funciones de trabajo remoto

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido A veces no	3	10,0	10,0	10,0
A veces si, a veces no	12	40,0	40,0	50,0
A veces si	11	36,7	36,7	86,7
Siempre	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	



Análisis:

Cuando se preguntó si la dirección solicita siempre a sus trabajadores reporte de sus funciones de trabajo remoto los encuestados respondieron a veces sí, a veces no 40%; a veces sí 36.7%; siempre 13.3% y a veces no 10%; no resulta evidente que la dirección solicita siempre a sus trabajadores reporte de sus funciones de trabajo remoto.

Tabla 5
Manuales de funciones

La dirección entrega periódicamente a sus trabajadores manuales de funciones para su cumplimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces no	4	13,3	13,3	13,3
	A veces si, a veces no	10	33,3	33,3	46,7
	A veces si	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Análisis:

Cuando se preguntó si la dirección entrega periódicamente a sus trabajadores manuales de funciones para su cumplimiento las respuestas obtenidas fueron a veces sí 53.3%; a veces sí, a veces no 33.3% y a veces no 13.3%; resulta evidente que la dirección entrega periódicamente a sus trabajadores manuales de funciones para su cumplimiento.

Tabla 6
Asignación de funciones remotas por cargo

La dirección asigna funciones remotas a sus trabajadores de acuerdo a su cargo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces no	3	10,0	10,0	10,0
	A veces si, a veces no	16	53,3	53,3	63,3
	A veces si	9	30,0	30,0	93,3
	Siempre	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



Análisis:

Cuando se preguntó si la dirección asigna funciones remotas a sus trabajadores de acuerdo a su cargo los encuestados respondieron a veces sí, a veces no 53.3%; a veces sí 30%; a veces no 10% y siempre 6.7%; no resulta evidente que la dirección asigna funciones remotas a sus trabajadores de acuerdo a su cargo.

Tabla 7
Cumplimiento de funciones remotas

Los trabajadores cumplen a cabalidad sus funciones remotas encomendadas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces no	3	10,0	10,0	10,0
	A veces si, a veces no	4	13,3	13,3	23,3
	A veces si	16	53,3	53,3	76,7
	Siempre	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Análisis:

Cuando se preguntó si los trabajadores cumplen a cabalidad sus funciones remotas encomendada las respuestas obtenidas fueron a veces sí 53.3%; siempre 23.3%; a veces sí, a veces no 13.3% y a veces no 10%; resulta evidente que los trabajadores cumplen a cabalidad sus funciones remotas encomendada.

Los trabajadores cumplen con su horario de trabajo remoto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces no	1	3,3	3,3	3,3
	A veces si, a veces no	12	40,0	40,0	43,3
	A veces si	14	46,7	46,7	90,0
	Siempre	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Análisis:

Cuando se preguntó si los trabajadores cumplen con su horario de trabajo remoto los encuestados dijeron a veces sí 46.7%; a veces sí, a veces no 40%; siempre 10% y a veces no 3.3%; a la clara los trabajadores cumplen con su horario de trabajo remoto.

Tabla 8
Reconocer el trabajo remoto

La dirección reconoce el trabajo remoto que realizan sus trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces no	2	6,7	6,7	6,7
	A veces si, a veces no	6	20,0	20,0	26,7
	A veces si	15	50,0	50,0	76,7
	Siempre	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Análisis:

Cuando se preguntó si la dirección reconoce el trabajo remoto que realizan sus trabajadores las respuestas obtenidas fueron a veces sí 50%; siempre 23.3%; a veces sí, a veces no 20% y a veces no 6.7%; resulta evidente que la dirección reconoce el trabajo remoto que realizan sus trabajadores.

Tabla 9
Difusión de normas a los trabajadores

La dirección difunde la normatividad nacional e institucional a sus trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces no	6	20,0	20,0	20,0
	A veces si, a veces no	8	26,7	26,7	46,7
	A veces si	15	50,0	50,0	96,7
	Siempre	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Análisis:

Cuando se preguntó si la dirección difunde la normatividad nacional e institucional a sus trabajadores los encuestados respondieron a veces sí 50%; a veces sí, a veces no 26.7%; a veces no 20% y siempre 3.3%; a la clara la dirección difunde la normatividad nacional e institucional a sus trabajadores.

Tabla 10
Manuales de procedimientos de trabajo remoto

La dirección cuenta con manuales de procedimientos para llevar a cabo el trabajo remoto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces no	1	3,3	3,3	3,3
	A veces sí, a veces no	4	13,3	13,3	16,7
	A veces sí	13	43,3	43,3	60,0
	Siempre	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Análisis:

Cuando se preguntó si la dirección cuenta con manuales de procedimientos para llevar a cabo el trabajo remoto las respuestas obtenidas fueron a veces sí 43.3%; siempre 40%; a veces sí, a veces no 13.3% y a veces no 3.3%; a la clara la dirección cuenta con manuales de procedimientos para llevar a cabo el trabajo remoto.

Tabla 11
Equipamiento para el trabajo remoto

La dirección brinda a sus trabajadores los equipos tecnológicos para llevar a cabo eficientemente el trabajo remoto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces no	3	10,0	10,0	10,0
	A veces sí, a veces no	6	20,0	20,0	30,0
	A veces sí	12	40,0	40,0	70,0
	Siempre	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Análisis:

Cuando se preguntó si la dirección brinda a sus trabajadores los equipos tecnológicos para llevar a cabo eficientemente el trabajo remoto los encuestados dijeron a veces sí 40%; siempre 30%; a veces sí, a veces no 20% y a veces no 10%; resulta evidente que la dirección brinda a sus trabajadores los equipos tecnológicos para llevar a cabo eficientemente el trabajo remoto.

Tabla 12
Soporte técnico para el trabajo remoto

La dirección cuenta con el soporte técnico para brindar óptimamente el trabajo remoto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces no	1	3,3	3,3	3,3
	A veces si, a veces no	10	33,3	33,3	36,7
	A veces si	13	43,3	43,3	80,0
	Siempre	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Análisis:

Cuando se preguntó si la dirección cuenta con el soporte técnico para brindar óptimamente el trabajo remoto los encuestados respondieron a veces sí 43.3%; a veces sí, a veces no 33.3%; siempre 20% y a veces no 3.3%; a la clara la dirección cuenta con el soporte técnico para brindar óptimamente el trabajo remoto.

Tabla 13
Herramientas digitales de comunicación

La dirección cuenta con herramientas digitales de comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces no	3	10,0	10,0	10,0
	A veces si, a veces no	2	6,7	6,7	16,7
	A veces si	22	73,3	73,3	90,0
	Siempre	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Análisis:

Cuando se preguntó si la dirección cuenta con herramientas digitales de comunicación los encuestados dijeron a veces sí 73.3%; siempre 10%; a veces no 10% y a veces sí, a veces no 6.7%; resulta evidente que la dirección cuenta con herramientas digitales de comunicación.

Tabla 14
Aplicaciones y mensajería

La dirección utiliza aplicaciones de mensajería instantánea y videoconferencias

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces no	2	6,7	6,7	6,7
	A veces si, a veces no	7	23,3	23,3	30,0
	A veces si	18	60,0	60,0	90,0
	Siempre	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Análisis:

Cuando se preguntó si la dirección utiliza aplicaciones de mensajería instantánea y videoconferencias las respuestas obtenidas fueron a veces sí 60%; a veces sí, a veces no 23.3%; siempre 10% y a veces no 6.7%; a la clara la dirección utiliza aplicaciones de mensajería instantánea y videoconferencias.

Tabla 15
Capacitación profesional para el trabajo remoto

La dirección brinda capacitación profesional en trabajo remoto y en servicios virtuales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces si, a veces no	7	23,3	23,3	23,3
	A veces si	18	60,0	60,0	83,3
	Siempre	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Análisis:

Cuando se preguntó si la dirección brinda capacitación profesional en trabajo remoto y en servicios virtuales los encuestados respondieron a veces sí 60%; a veces sí, a veces no 23.3% y siempre 16.7%; a la clara la dirección brinda capacitación profesional en trabajo remoto y en servicios virtuales.

Tabla 16
Oportunidad del trabajo remoto

La dirección ve una oportunidad en el trabajo remoto para capacitar a sus trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces no	2	6,7	6,7	6,7
	A veces si, a veces no	2	6,7	6,7	13,3
	A veces si	14	46,7	46,7	60,0
	Siempre	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Análisis:

Cuando se preguntó si la dirección ve una oportunidad en el trabajo remoto para capacitar a sus trabajadores las respuestas obtenidas fueron a veces sí 46.7%; siempre 40%; a veces sí, a veces no 6.7% y a veces no 6.7%; resulta evidente que la dirección ve una oportunidad en el trabajo remoto para capacitar a sus trabajadores.

Tabla 17
Capacitación del trabajo remoto especializado

La dirección brinda capacitación en trabajo remoto especializado a sus trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces no	2	6,7	6,7	6,7
	A veces si, a veces no	10	33,3	33,3	40,0
	A veces si	8	26,7	26,7	66,7
	Siempre	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Análisis:

Cuando se preguntó si la dirección brinda capacitación en trabajo remoto especializado a sus trabajadores, los encuestados dijeron siempre 33.3%; a veces sí, a veces no 33.3%; a veces sí 26.7% y a veces no 6.7%; a la clara la dirección brinda capacitación en trabajo remoto especializado a sus trabajadores.

Tabla 18*Capacitación de acuerdo al área de trabajo***La dirección brinda capacitación en trabajo remoto de acuerdo al área de trabajo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces no	5	16,7	16,7	16,7
	A veces si, a veces no	5	16,7	16,7	33,3
	A veces si	19	63,3	63,3	96,7
	Siempre	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Análisis:

Cuando se preguntó si la dirección brinda capacitación en trabajo remoto de acuerdo al área de trabajo los encuestados respondieron a veces sí 6.3%; a veces sí, a veces no 16.7%; a veces no 16.7% y siempre 3.3%; resulta evidente que la dirección brinda capacitación en trabajo remoto de acuerdo al área de trabajo.

La dirección de preocupa por el desarrollo personal de sus trabajadores en la atención por trabajo remoto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	A veces no	2	6,7	6,7	13,3
	A veces si, a veces no	5	16,7	16,7	30,0
	A veces si	19	63,3	63,3	93,3
	Siempre	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0		

Análisis:

Cuando se preguntó si la dirección de preocupa por el desarrollo personal de sus trabajadores en la atención por trabajo remoto las respuestas obtenidas fueron a veces sí 63.3%; a veces sí, a veces no 16.7%; siempre 6.7%; a veces no 6.7% y nunca 6.7%; a la clara la dirección de preocupa por el desarrollo personal de sus trabajadores en la atención por trabajo remoto.

Tabla 19
Clima institucional mediante el trabajo remoto

En la dirección se percibe un clima institucional favorable mediante el trabajo remoto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces no	7	23,3	23,3	23,3
	A veces si, a veces no	8	26,7	26,7	50,0
	A veces si	14	46,7	46,7	96,7
	Siempre	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Análisis:

Cuando se preguntó si en la dirección se percibe un clima institucional favorable mediante el trabajo remoto los encuestados dijeron a veces sí 46.7%; a veces sí, a veces no 26.7%; a veces no 23.3% y siempre 3.3%; no resulta evidente que en la dirección se percibe un clima institucional favorable mediante el trabajo remoto.

Tabla 20
Reconocimiento del buen desempeño del trabajo remoto

Los trabajadores sienten que la dirección les reconoce su buen desempeño en el trabajo remoto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces no	3	10,0	10,0	10,0
	A veces si, a veces no	13	43,3	43,3	53,3
	A veces si	13	43,3	43,3	96,7
	Siempre	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Análisis:

Cuando se preguntó si Los trabajadores sienten que la dirección les reconoce su buen desempeño en el trabajo remoto las respuestas obtenidas fueron a veces sí 43.3%; a veces sí, a veces no 43.3%; a veces no 10% y siempre 3.3%; no resulta evidente que los trabajadores sienten que la dirección les reconoce su buen desempeño en el trabajo remoto.

Tabla 21
Políticas de incentivos para motivación

La dirección cuenta con políticas de incentivos para motivar a sus trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces no	6	20,0	20,0	20,0
	A veces si, a veces no	8	26,7	26,7	46,7
	A veces si	14	46,7	46,7	93,3
	Siempre	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Análisis:

Cuando se preguntó si la dirección cuenta con políticas de incentivos para motivar a sus trabajadores los encuestados dijeron a veces sí 46.7%; a veces sí, a veces no 26.7%; a veces no 20% y siempre 6.7%; resulta evidente que la dirección cuenta con políticas de incentivos para motivar a sus trabajadores.

Tabla 22
Motivación de trabajadores por trabajo remoto

Los trabajadores se sienten motivados al realizar sus funciones bajo el trabajo remoto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces no	2	6,7	6,7	6,7
	A veces si, a veces no	9	30,0	30,0	36,7
	A veces si	14	46,7	46,7	83,3
	Siempre	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Análisis:

Cuando se preguntó si los trabajadores se sienten motivados al realizar sus funciones bajo el trabajo remoto los encuestados respondieron a veces sí 46,7%; a veces sí, a veces no 30%; siempre 16.7% y a veces no 6.7%; a la clara los trabajadores se sienten motivados al realizar sus funciones bajo el trabajo remoto.



Tabla 23*Consolida la cultura organizacional desde trabajo remoto*

La dirección ha logrado consolidar su cultura institucional con el trabajo remoto en sus trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces no	2	6,7	6,7	6,7
	A veces si, a veces no	4	13,3	13,3	20,0
	A veces si	20	66,7	66,7	86,7
	Siempre	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Análisis:

Cuando se preguntó si la dirección ha logrado consolidar su cultura institucional con el trabajo remoto en sus trabajadores las respuestas obtenidas fueron a veces sí 66.7%; siempre 13.3%; a veces sí, a veces no 13.3% y a veces no 6.7%; a la clara la dirección ha logrado consolidar su cultura institucional con el trabajo remoto en sus trabajadores.

Tabla 24*Cultura organizacional como parte del desarrollo profesional*

Los trabajadores han aceptado la cultura institucional como parte de su desarrollo profesional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces si, a veces no	6	20,0	20,0	20,0
	A veces si	17	56,7	56,7	76,7
	Siempre	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Análisis:

Cuando se preguntó si los trabajadores han aceptado la cultura institucional como parte de su desarrollo profesional las respuestas obtenidas fueron a veces sí 56.7%; siempre 23.3% y a veces sí, a veces no 20%; resulta evidente que los trabajadores han aceptado la cultura institucional como parte de su desarrollo profesional.

Tabla 25*Comunicación del trabajo en equipo vía remota***La dirección considera que la comunicación en los trabajos en equipo vía remota es fluida**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces no	4	13,3	13,3	13,3
	A veces si, a veces no	7	23,3	23,3	36,7
	A veces si	14	46,7	46,7	83,3
	Siempre	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Análisis:

Cuando se preguntó si la dirección considera que la comunicación en los trabajos en equipo vía remota es fluida los encuestados dijeron a veces sí 46.7%; a veces sí, a veces no 23.3%; siempre 13.3% y a veces no 13.3%; a la clara la dirección considera que la comunicación en los trabajos en equipo vía remota es fluida.

Tabla 26*Coordinación del trabajo remoto en la eficiencia y eficacia***La dirección considera que el trabajo remoto en coordinación genera eficiencia y eficacia en sus trabajadores**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	A veces no	3	10,0	10,0	16,7
	A veces si, a veces no	13	43,3	43,3	60,0
	A veces si	8	26,7	26,7	86,7
	Siempre	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Análisis:

Cuando se preguntó si la dirección considera que el trabajo remoto en coordinación genera eficiencia y eficacia en sus trabajadores las respuestas obtenidas fueron a veces sí, a veces no 43.3%; a veces sí 26.7%; siempre 13.3%; a veces no 10% y nunca 6.7%; no resulta evidente que la dirección considera que el trabajo remoto en coordinación genera eficiencia y eficacia en sus trabajadores.

Tabla 27
Responsabilidad del trabajo remoto

En la dirección el trabajo remoto es seguro y responsable por parte de sus trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces no	6	20,0	20,0	20,0
	A veces si, a veces no	13	43,3	43,3	63,3
	A veces si	10	33,3	33,3	96,7
	Siempre	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Análisis:

Cuando se preguntó si en la dirección el trabajo remoto es seguro y responsable por parte de sus trabajadores las respuestas obtenidas fueron a veces sí, a veces no 43.3%; a veces sí 33.3%; a veces no 20% y siempre 3.3%; no resulta evidente que en la dirección el trabajo remoto es seguro y responsable por parte de sus trabajadores.

Tabla 28
El trabajo remoto como un compromiso laboral

La dirección asume el trabajo remoto como un alto compromiso laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces no	6	20,0	20,0	20,0
	A veces si, a veces no	10	33,3	33,3	53,3
	A veces si	10	33,3	33,3	86,7
	Siempre	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Análisis:

Cuando se preguntó si la dirección asume el trabajo remoto como un alto compromiso laboral los encuestados dijeron a veces sí 33.3%; a veces sí, a veces no 33.3%; a veces no 20% y siempre 13.3%; no resulta evidente que la dirección asume el trabajo remoto como un alto compromiso laboral.

Tabla 29*La política de compensaciones monetarias*

**Es política de la dirección otorgar compensaciones monetarias a sus
trabajadores**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	A veces no	1	3,3	3,3	10,0
	A veces si, a veces no	12	40,0	40,0	50,0
	A veces si	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Análisis:

Cuando se preguntó si es política de la dirección otorgar compensaciones monetarias a sus trabajadores las respuestas obtenidas fueron a veces sí 50%; a veces sí, a veces no 40%; nunca 6.7% y a veces no 3.3%; a la clara es política de la dirección otorgar compensaciones monetarias a sus trabajadores.

Tabla 30*Capacitación para el desarrollo de la carrera en trabajo remoto*

**La dirección brinda a sus trabajadores capacitaciones para el desarrollo de la
carrera en trabajo remoto**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	A veces no	4	13,3	13,3	20,0
	A veces si, a veces no	17	56,7	56,7	76,7
	A veces si	6	20,0	20,0	96,7
	Siempre	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Análisis:

Cuando se preguntó si la dirección brinda a sus trabajadores capacitaciones para el desarrollo de la carrera en trabajo remoto los encuestados respondieron a veces sí, a veces no 56.7%; a veces sí 20%; a veces no 13.3%; nunca 6.7% y siempre 3.3%; no resulta evidente que la dirección brinda a sus trabajadores capacitaciones para el desarrollo de la carrera en trabajo remoto.

Tabla 31*Realización del trabajador mediante trabajo remoto***El trabajador se siente realizado personalmente mediante el trabajo remoto**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces no	2	6,7	6,7	6,7
	A veces si, a veces no	16	53,3	53,3	60,0
	A veces si	10	33,3	33,3	93,3
	Siempre	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Análisis:

Cuando se preguntó si el trabajador se siente realizado personalmente mediante el trabajo remoto las respuestas obtenidas fueron a veces sí, a veces no 53.3%; a veces sí 33.3%; siempre 6.7% y a veces no 6.7%; no resulta evidente que el trabajador se siente realizado personalmente mediante el trabajo remoto.

Tabla 32*La dirección es consciente de la realización de los trabajadores con el trabajo remoto***La dirección es consciente que sus trabajadores se sienten realizados al llevar a cabo su labor de trabajo remoto**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces no	5	16,7	16,7	16,7
	A veces si, a veces no	4	13,3	13,3	30,0
	A veces si	20	66,7	66,7	96,7
	Siempre	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Análisis:

Cuando se preguntó si la dirección es consciente que sus trabajadores se sienten realizados al llevar a cabo su labor de trabajo remoto los encuestados dijeron a veces sí 66.7%; a veces no 16.7%; a veces sí, a veces no 13.3% y siempre 3.3%, a la clara la dirección es consciente que sus trabajadores se sienten realizados al llevar a cabo su labor de trabajo remoto.

Tabla 33*Autoestima de los trabajadores mediante el trabajo remoto*

La dirección considera que los trabajadores aumentaron su autoestima personal a través del trabajo remoto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces no	10	33,3	33,3	33,3
	A veces sí, a veces no	11	36,7	36,7	70,0
	A veces sí	8	26,7	26,7	96,7
	Siempre	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Análisis:

Cuando se preguntó si la dirección considera que los trabajadores aumentaron su autoestima personal a través del trabajo remoto las respuestas obtenidas fueron a veces sí, a veces no 36.7%; a veces no 33.3%; a veces sí 26.7% y siempre 3.3%; no resulta evidente que la dirección considera que los trabajadores aumentaron su autoestima personal a través del trabajo remoto.

El trabajador considera que, al desarrollar su trabajo remoto en confianza, aumenta su motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces no	11	36,7	36,7	36,7
	A veces sí, a veces no	14	46,7	46,7	83,3
	A veces sí	4	13,3	13,3	96,7
	Siempre	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Análisis:

Cuando se preguntó si el trabajador considera que, al desarrollar su trabajo remoto en confianza, aumenta su motivación los encuestados respondieron a veces sí, a veces no 46.7%; a veces no 36.7%; a veces sí 13.3% y siempre 3.3%; no resulta evidente que el trabajador considera que, al desarrollar su trabajo remoto en confianza, aumenta su motivación.

Tabla 34

Mejora de las condiciones laborales de los trabajadores

La dirección busca mejorar las condiciones laborales y personales de sus trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces no	3	10,0	10,0	10,0
	A veces si, a veces no	6	20,0	20,0	30,0
	A veces si	12	40,0	40,0	70,0
	Siempre	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Análisis:

Cuando se preguntó si la dirección busca mejorar las condiciones laborales y personales de sus trabajadores las respuestas obtenidas fueron a veces sí 40%; siempre 30%; a veces sí, a veces no 20% y a veces no 10%; a la clara la dirección busca mejorar las condiciones laborales y personales de sus trabajadores.

5.2. Resultados inferenciales

Los resultados inferenciales en una investigación se refieren a las conclusiones o interpretaciones que se obtienen al analizar los datos recolectados de una población. Estas inferencias permiten realizar generalizaciones más amplias y comprender cómo se relacionan diferentes variables o cómo se ven afectadas por ciertas condiciones. Se obtienen mediante el uso de técnicas estadísticas y métodos de análisis de datos apropiados. Algunas de las técnicas comunes utilizadas para obtener resultados inferenciales incluyen estimaciones de parámetros. Para el efecto, iniciamos con la prueba de normalidad que es un procedimiento estadístico utilizado para determinar si una muestra de datos sigue una distribución normal o gaussiana:

Hipótesis nula (H_0) datos se aproximan a la distribución normal

Hipótesis nula (H_1) datos no se aproximan a la distribución normal

Si Sig. (p-valor) > 0.05 aceptamos H_0 (hipótesis nula) -> distribución normal

Si Sig. (p-valor) < 0.05 rechazamos H_0 (hipótesis nula) -> distribución no normal

Tabla 35

Prueba de normalidad de variables y dimensiones

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo Remoto	,196	30	,005	,904	30	,011
Desempeño Laboral	,178	30	,016	,938	30	,081
Dimensión Supervisión	,120	30	,200*	,952	30	,189
Dimensión soporte Físico	,134	30	,177	,937	30	,076
Dimensión Capacitación	,165	30	,037	,860	30	,001

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

Análisis:

La **Tabla 35** nos muestra la prueba de normalidad obtenida, donde los valores de $p = 0,011$; $0,081$; $0,189$; $0,076$ y $0,001$ deduciéndose que tres tienen valores superiores al valor referencial de p , por lo que aceptamos H_0 : los datos tienen distribución normal, se requiere correr una prueba paramétrica para el contraste de hipótesis: el coeficiente de correlación r de Pearson.

5.2.1. Contrastación de la hipótesis general: trabajo remoto y desempeño laboral

Hipótesis nula (H_0)

No existe relación significativa entre el trabajo remoto y desempeño laboral en los trabajadores de la dirección de niñas, niños y adolescentes del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables - Lima - 2023.

Hipótesis alternante (H_1)

Existe relación significativa entre el trabajo remoto y desempeño laboral en los trabajadores de la dirección de niñas, niños y adolescentes del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables - Lima - 2023.

Tabla 36
Correlación entre trabajo remoto y desempeño laboral

		Correlaciones	
		Trabajo Remoto	Desempeño Laboral
Trabajo Remoto	Correlación de Pearson	1	,716**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,716**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

La **Tabla 36** muestra un coeficiente de correlación de Pearson $r = 0.716^{**}$ y un Sig. = 0.000 (< 0.05), por tanto, se acepta la hipótesis alternante (H_1): existe relación significativa entre el trabajo remoto y desempeño laboral en los trabajadores de la dirección de niñas, niños y adolescentes del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables - Lima - 2023.

5.2.2. Contrastación de la hipótesis específica: supervisión y desempeño laboral

Hipótesis nula (H_0)

No existe relación significativa entre la supervisión con el desempeño laboral en los trabajadores de la dirección de niñas, niños y adolescentes del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

Hipótesis alternante (H_1)

Existe relación significativa entre la supervisión con el desempeño laboral en los trabajadores de la dirección de niñas, niños y adolescentes del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

Tabla 37
Correlación entre supervisión y desempeño laboral

		Dimensión Supervisión	Desempeño Laboral
Dimensión Supervisión	Correlación de Pearson	1	,613**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,613**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

La **Tabla 37** muestra un coeficiente de correlación de Pearson $r = 0.613^{**}$ y un Sig. = 0.000 (< 0.05), por tanto, se acepta la hipótesis alternante (H_1): existe relación significativa entre la supervisión con el desempeño laboral en los trabajadores de la dirección de niñas, niños y adolescentes del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

5.2.3. Contrastación de la hipótesis específica: soporte físico y desempeño laboral

Hipótesis nula (H_0)

No existe relación significativa entre el soporte físico con el desempeño laboral en los trabajadores de la dirección de niñas, niños y adolescentes del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

Hipótesis alternante (H_1)

Existe relación significativa entre el soporte físico con el desempeño laboral en los trabajadores de la dirección de niñas, niños y adolescentes del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

Correlación entre soporte físico y desempeño laboral

Correlaciones

	Dimensión soporte Físico	Desempeño Laboral
Dimensión soporte Físico	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	,549**
	N	30
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,549**
	Sig. (bilateral)	,002
	N	30

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

La

Correlación entre soporte físico y desempeño laboral

Correlaciones

muestra un coeficiente de correlación de Pearson $r = 0.549^{**}$ y un Sig. = 0.002 (< 0.05), por tanto, se acepta la hipótesis alternante (H_1): existe relación significativa entre el soporte físico con el desempeño laboral en los trabajadores de la dirección de niñas, niños y adolescentes del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

5.2.4. Contrastación de la hipótesis específica: capacitación y desempeño laboral

Hipótesis nula (H_0)

No existe relación significativa entre la capacitación con el desempeño laboral en los trabajadores de la dirección de niñas, niños y adolescentes del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

Hipótesis alternante (H₁)

Existe relación significativa entre la capacitación con el desempeño laboral en los trabajadores de la dirección de niñas, niños y adolescentes del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

Tabla 39
Correlación entre capacitación y desempeño laboral

Correlaciones			
		Dimensión Capacitación	Desempeño Laboral
Dimensión Capacitación	Correlación de Pearson	1	,719**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,719**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

La **Tabla 39** muestra un coeficiente de correlación de Pearson $r = 0.719^{**}$ y un Sig. = 0.000 (< 0.05), por tanto, se acepta la hipótesis alternante (H₁): existe relación significativa entre la capacitación con el desempeño laboral en los trabajadores de la dirección de niñas, niños y adolescentes del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados

La hipótesis general se confirmó al obtener un coeficiente de correlación de Pearson $r = 0.716^{**}$ y un Sig. = 0.000 (< 0.05) lo que representa que, existe relación significativa entre el trabajo remoto y desempeño laboral en los trabajadores de la dirección de niñas, niños y adolescentes del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables - Lima – 2023, el trabajo remoto tanto por la supervisión, el soporte físico y la capacitación fueron dimensiones determinantes en el desempeño de los colaboradores, el Covid-19 ha causado un impacto revelador en diferentes aspectos de la sociedad, en principio respecto a la salud y en segundo lugar por las medidas de restricción entre las cuales, destaca la no presencialidad en el ámbito laboral, esto generó cambios en el comportamiento de la cultura organizacional recurriendo a los medios electrónicos, exigiendo nuevas competencias digitales entre los colaboradores de las empresas e instituciones.

La primera hipótesis específica fue demostrada mediante el resultado del coeficiente de correlación de Pearson $r = 0.613^{**}$ y un Sig. = 0.000 (< 0.05) lo que puede deducirse que, existe relación significativa entre la supervisión con el desempeño laboral en los trabajadores de la dirección de niñas, niños y adolescentes del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, en esta parte, el reporte de funciones fue fundamental en la supervisión de tareas de trabajo remoto, la asignación de funciones fue un reordenamiento de las estructuras organizacionales cambiando los estilos y jornadas de trabajo tradicionales, las horas de permanencia y atención de servicios se convirtieron en 24x7, fórmula que aduce una atención de 24 horas por los 7 días de la semana que la presencialidad no podría adaptarse.

La segunda hipótesis específica fue innegable al lograr un resultado estadístico del coeficiente de correlación de Pearson $r = 0.549^{**}$ y un Sig. = 0.002 (< 0.05) lo que hace prever que existe relación significativa entre el soporte físico con el desempeño laboral en los trabajadores de la dirección de niñas, niños y adolescentes del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, el soporte físico está ligado a la elaboración y tratamiento de la documentación, la disposición de tecnologías físicas, dado que el equipamiento es necesario para implementar un ordenamiento de los procesos, complementariamente, la tecnología digital es parte de los sistemas que garantizan y aseguran la operatividad de la organización y monitorear el control de la información.

La tercera hipótesis específica fue validada a través del cálculo del coeficiente de correlación de Pearson $r = 0.719^{**}$ y un Sig. = 0.000 (< 0.05), es decir encontramos una relación significativa entre la capacitación con el desempeño laboral en los trabajadores de la dirección de niñas, niños y adolescentes del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, creemos que asumir nuevos retos tecnológicos implica una formación profesional constante y adaptación a los cambios que la emergencia sanitaria a denotado; también se toma en cuenta la formación laboral como parte de los procesos operativos de la institución, así como la formación personal fueron puntos relevantes para brindar un buen servicio.

6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios

El trabajo de (Gómez Muñoz & Jiménez Marulanda, 2020) en su investigación sobre percepción del teletrabajo y su relación con el desempeño laboral y la vida personal: un estudio en dos empresas de servicios en Medellín, logró concluir que los teletrabajadores prefieren trabajar desde casa, siendo esta la oportunidad de compartir más tiempo con sus familias, se demostró que los trabajadores no tienen inconvenientes en la comunicación con sus superiores y



compañeros de trabajo; los teletrabajadores adquirieron capacidades para laborar a través del uso de las TIC's; en comparación al presente trabajo, existen similitudes, dado que los colaboradores de la dirección de políticas de niñas, niños y adolescentes del ministerio de la mujer y poblaciones vulnerables, también encontró gusto el uso de las tecnologías y cumplimiento de tareas en forma remota.

Cuando se consideró el estudio de (Cortés Díaz et al., 2020) desarrollado en la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá, Colombia respecto al trabajo remoto en tiempos de covid-19 y su impacto en el trabajador, presentaron en la vida laboral y vida familiar un escenario virtual del trabajo remoto y en particular en tiempos de Covid-19, la distribución de actividades y rutinas dentro de los miembros del hogar, se afirma que facilita el trabajo diario, además del establecimiento de horarios, los cuales permiten espacios laborales y en familia; en el caso de la presente investigación, queda demostrado que la pandemia trajo consigo cambios en los centros laborales, un ajuste en las metodologías del uso de tecnologías y fundamentalmente en el desempeño del trabajador que adquieren nuevos parámetros de evaluación.

La metodología de la investigación de (Peralta Huiracocha, 2021) fue de tipo exploratorio debido a que existe muy poca información respecto al teletrabajo, trabajo no experimental, cuantitativo y de tipo prospectivo, en ella se señala el impacto laboral que tuvo la aplicación del teletrabajo, considerando el desempeño tanto individual como colectivo, los servidores se adaptaron a esta nueva modalidad de trabajo; en el caso del estudio que hemos realizado, encontramos experiencias análogas, dado que el trabajo en equipo fue destacado para trabajos remotos, existe un elemento de compartir datos, información, materiales y sobre todo experiencias entre colaboradores.

En relación a los colaboradores seleccionados en el trabajo de (Lermenda Saldías & Aguayo Toledo, 2020), se realizó en función de determinados aspectos que establecen las habilidades y conocimientos en los cargos que ejerce, tales como disciplina, responsabilidad, orientado a los logros, autonomía, creatividad y los conocimientos en la utilización de programas digitales relacionados con su

tarea, cosas que destacan en su tesis “teletrabajo, ¿Cuáles son sus condiciones?”; en el caso del presente estudio, el trabajo remoto fue implementado en las entidades a partir de las necesidades marcadas por el distanciamiento social, la dotación de tecnologías como medir imprescindible para cumplir con las tareas asignadas.

En el trabajo realizado por (Páucar Ccalli, 2021) ante la universidad Nacional de San Agustín de Arequipa al determinar la influencia del trabajo remoto en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y bajo un diseño no experimental, transversal cuantitativa, se encontró una influencia positiva, en este caso, en una entidad pública, dado que tienen particularidades emanadas desde los confines de los objetivos de la política nacional educativa, deben concordar con las medidas adoptadas en la para preservación de la salud haciendo corresponder el trabajo remoto durante el estado de emergencia sanitaria; en ese sentido, la coincidencia es innegable con los trabajadores de la dirección de políticas de niñas, niños y adolescentes del ministerio de la mujer y poblaciones vulnerables.

Con el trabajo de (Refugio De La Cruz & Rojas Aguilar, 2022) la concomitancia subsiste, el trabajo remoto fue relacionado de manera significativa con el desempeño laboral, encontrando una proporción lineal inversa, es decir, cuando el trabajo remoto se incrementa significativamente aumenta el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Roosevelt de la Universidad Continental en Huancayo; los trabajadores de la dirección de políticas de niñas, niños y adolescentes del ministerio de la mujer y poblaciones vulnerables se vieron afectados por la pandemia y por ende con la imperecedera necesidad de implementar modelos de trabajo remoto, en ambos casos el desempeño laboral se vieron alterados en la forma como se tenía que asumir las tareas funcionales.

Para el caso de (Lino Escobar, 2022) su trabajo presentado ante la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, determinó la existencia de una asociación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral del colaborador administrativo de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional José

Faustino Sánchez Carrión, tal como se confirmó en el presente estudio, los parámetros fueron similares, el 78% de correlación para el caso de la Universidad de Huacho; mientras que en nuestro cálculo, se llegó a registrar un 71,6%.

El estudio realizado por (Edquen Siesquen, 2020) presentado ante la Universidad del Señor de Sipán, alcanzó a determinar que el trabajo remoto afecta el desempeño laboral en los colaboradores de la fiscalía provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-COVID 19, el tipo de investigación fue cuantitativo y con un diseño descriptivo simple, concluyendo que el trabajo remoto no contribuyó en el desempeño laboral debido a las restricciones que ha tenido el personal de la fiscalía para continuar con los procesos pendientes de los usuarios, el trabajo remoto ha tenido deficiencias, por las carencias de equipos tecnológicos y los servicios de internet que no han contribuido para el desarrollo diario de las actividades, el caso se explica por si solo, dado que con una población de 10 profesionales y con una lata carga de trabajo, el trabajo remoto fue insuficiente; en forma contraria, la población del presente estudio, fue de 30 colaboradores de la dirección de políticas de niñas, niños y adolescentes del ministerio de la mujer y poblaciones vulnerables, donde se halló una correlación significativa del trabajo remoto y el desempeño laboral.

6.3. Responsabilidad ética

Afrontar la responsabilidad ética en la investigación es fundamental para garantizar la integridad, la confianza y el respeto hacia los participantes y la comunidad científica en general. Aquí hay algunas pautas importantes para abordar esta responsabilidad de manera adecuada:

Obtener el consentimiento informado: asegurándose de obtener el consentimiento informado de todos los participantes antes de incluirlos en la investigación. Explica claramente los objetivos del estudio, los procedimientos involucrados, los riesgos y beneficios potenciales, y asegúrate de que los



participantes comprenden plenamente lo que se espera de ellos antes de dar su consentimiento.

Respetar la confidencialidad y la privacidad: Protege la identidad y los datos personales de los participantes mediante el uso de códigos o identificadores anónimos. Asegúrate de cumplir con todas las regulaciones y normativas relacionadas con la privacidad de los datos.

Cumplir con las regulaciones y códigos éticos: Familiarízate con las regulaciones y códigos éticos relevantes que se aplican a tu área de investigación y asegúrate de cumplir con ellos en todo momento.

En general, es esencial mantener un enfoque ético sólido en todas las etapas de la investigación tal como se ha realizado en el presente estudio y asegurar que los principios éticos guíen las decisiones y acción adoptadas en el estudio.





VII. CONCLUSIONES

CG: Podemos afirmar certeramente que existe relación significativa entre el trabajo remoto y desempeño laboral en los trabajadores de la dirección de niñas, niños y adolescentes del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables - Lima – 2023, los resultados estadísticos del coeficiente de correlación fueron = 0.716** (71.6%) y un Sig. = 0.000 (< 0.05), entendiéndose que el trabajo remoto tuvo como determinantes la supervisión, el soporte físico y las capacitaciones que fueron necesarios para una adaptación al uso de la TIC's.

CE1: Se puede deducir que existe relación significativa entre la supervisión con el desempeño laboral en los trabajadores de la dirección de niñas, niños y adolescentes del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, los casos relevantes estuvieron relacionados con los reportes de las funciones que los colaboradores tenían que realizar, la asignación de funciones dentro de los roles de trabajo no presencial y la flexibilidad de las jornadas de trabajo que favorece a la institución al incrementarse las horas de brindar servicios sin la restricción del cierre de operaciones.

CE2: Se puede señalar con precisión que existe relación significativa entre el soporte físico con el desempeño laboral en los trabajadores de la dirección de niñas, niños y adolescentes del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, los factores determinantes del soporte físico se vincularon a la documentación generada y monitoreada vía electrónica, el ordenamiento de los archivos tuvieron dos flancos, la tecnología física y la tecnología digital, creemos que en ello radica la importancia y de un mejor desempeño laboral mediante el trabajo remoto.



CE3: Se puede deducir abiertamente que existe relación significativa entre la capacitación con el desempeño laboral en los trabajadores de la dirección de niñas, niños y adolescentes del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, una formación profesional, laboral y personal lo describen así, el funcionamiento de la institución se vio obligada a capacitar al personal en tareas del trabajo remoto, sin embargo la adaptación fue real, aunque demandó mayor esfuerzo de los directivos y los propios colaboradores.





VIII. RECOMENDACIONES

RG: Se recomienda a los regentes de la dirección de niñas, niños y adolescentes del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima, acogerse a las normas sobre la modalidad del teletrabajo, a fin de mejorar los procesos en la generación de servicios públicos que los atañe, en concordancia con los logros en el mejoramiento del desempeño laboral.

RE1: Se recomienda a los directivos de la dirección de niñas, niños y adolescentes del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, a fin de que adquiera las metodologías de carácter no presencial en la supervisión de tareas del trabajo remoto, las herramientas se encuentran disponibles en el mercado de tecnologías como los modelos free: google meet, zoom, telegram, whatsapp, facebook, google gmail, google drive, google calendar entre otros google hangouts.

RE2: Se recomienda a los directivos y las áreas de tecnología de la dirección de niñas, niños y adolescentes del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, a desarrollar modelos de trabajo remoto utilizando la trazabilidad de los procesos: la documentación con los estándares del soporte técnico físico y digital, para garantizar el uso de la tecnología como tendencia de la transformación digital.

RE3: Se recomienda a los trabajadores de la dirección de niñas, niños y adolescentes del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables a continuar capacitándose en el manejo de sistemas de trabajo remoto, dado que es una modalidad que cada día es de mayor aceptación en el mercado laboral



IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andersen, G., & TPC_Group. (2020, March 1). *Guía para la aplicación del trabajo remoto en Perú*. TPC Group. <https://tpcgroup-int.com/noticias/guia-para-la-aplicacion-del-trabajo-remoto-en-peru/>
- Azuara, O., Bosch, M., Mondragóin, M., & Torres, E. (2022, February 8). *Hacia un nuevo mercado laboral en la post-pandemia*. Factor Trabajo. <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/hacia-un-nuevo-mercado-laboral-en-la-post-pandemia/>
- CEPAL. (2021, March 4). *Pandemia provoca aumento en los niveles de pobreza sin precedentes en las últimas décadas e impacta fuertemente en la desigualdad y el empleo*. Cepal.Org. <https://www.cepal.org/es/comunicados/pandemia-provoca-aumento-niveles-pobreza-sin-precedentes-ultimas-decadas-impacta>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3era., Vol. 736). chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf
- Cortés Díaz, G., Henao Godoy, N., & Osorio Lineo, V. (2020). *Trabajo Remoto en tiempos de Covid-19 y su impaxcto en el trabajador* [Pontificia Universidad Javeriana]. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/52814/Gabriela%20Corte%CC%81s%2C%20Nicolas%20Henao%2C%20Valentina%20Osorio%2C%20Diciembre%2020%20%281%29.pdf?sequence=1
- Edquen Siesquen, J. del R. (2020). *Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el estado de emergencia COVID-19* [Universidad Señor de Sipán]. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.uss.edu.p

e/bitstream/handle/20.500.12802/7612/Edquen%20Siesquen%20Jannette%20del%20Rosillo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Enríquez, A., & Sáenz, C. (2021). *Primeras lecciones y desafíos de la pandemia de COVID-19 para los países del SICA*. www.cepal.org/apps

García Simón, T. A. (2007). La educación de adulto mayor: Antecedentes y perspectivas. *Revista Psicología Científica.Com*, 9(6), 1-5]. <https://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>

VGómez Muñoz, K. D., & Jiménez Marulanda, A. J. (2020). *Percepción del teletrabajo y su relación con el desempeño laboral y la vida personal: un estudio en dos Empresas de Servicios en Medellín [Tecnológico de Antioquia Institución Universitaria]*. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://dspace.tdea.edu.co/bitstream/handle/tdea/1578/22.%20TGII%20Go%cc%81mez%20%26%20Jime%cc%81nez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Grijalva Medina, M., Guamán Andino, M., & Castro Analuiza, J. (2019). Desempeño laboral como vector ocupacional. *MktDESCUBRE*, 22–30. <https://doi.org/10.36779/MKTDESCUBRE.V14.339>

Hernández Sampieri, Roberto., Fernández Collado, Carlos., & Baptista Lucio, Pilar. (2006). *Metodología de la investigación* (Cuarta edición). McGraw Hill. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://seminariodemetodologiadelainvestigacion.files.wordpress.com/2012/03/metodologc3ada-de-la-investigac3b3n-roberto-hernc3a1ndez-sampieri.pdf>

Lermada Saldías, S., & Aguayo Toledo, X. (2020). *Teletrabajo, ¿cuáles son sus condiciones? una mirada desde la transformación cultural-digital [Universidad del Desarrollo]*. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.udd.cl/server/api/core/bitstreams/825efce7-16a7-4820-8596-ce25156f47af/content>

- Lino Escobar, E. R. (2022). *El trabajo remoto y su influencia en el desempeño laboral en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión* [Universidad Nacional José Faustino Sanchez Carrión]. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/61113/ELIA%20RAQUEL%20LINO%20ESCOBAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- López, P. L. (2000). POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO. *Scielo*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12.pdf
- Marfull Pujadas, A. (2019). El método hipotético-deductivo de Karl Popper. *Andreumafull*. <https://andreumarfull.com/2019/12/18/el-metodo-hipotetico-deductivo/>
- MTPE. (2023). *Guía del teletrabajo*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3212159/guia_teletrabajo.pdf
- Ortega, C. (2020). *Desviación estándar: Qué es, usos y cómo obtenerla*. QuestionPro. <https://www.questionpro.com/blog/es/desviacion-estandar/>
- Páucar Ccalli, A. J. (2021). *Influencia del trabajo remoto en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa durante el estado de emergencia nacional COVID-19, 2021* [Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/80884931-e5ce-43ec-a3d6-d4814069e763/content
- Peralta Huiracocha, J. P. (2021). *Cargos que se Adaptaron de Mejor Manera a la Modalidad de Teletrabajo Durante la Emergencia Sanitaria de 2020 por COVID-19 en la Dirección Regional 6 del Ministerio del Trabajo* [Universidad del Azuay]. chrome-



extension://efaidnbmnnnibpcajpcgglefindmkaj/https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/10548/1/16137.pdf

Refulio De La Cruz, D. D., & Rojas Aguilar, V. G. (2022). *El trabajo remoto y el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Roosevelt, 2022* [Universidad Continental]. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgglefindmkaj/https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12074/2/IV_PG_MRHGO_TE_Refulio_Rojas_2022.pdf

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Administración* (10ma.). Prentice-Hall. https://filadd.com/doc/robbins-stephen-p-2010-administracion-100-ed

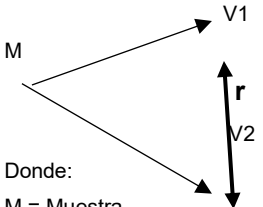
SERVIR. (2023, March 24). *SERVIR lanza guía orientadora para implementar teletrabajo en el sector público - Noticias - Autoridad Nacional del Servicio Civil*. Plataforma Del Estado Peruano. https://www.gob.pe/institucion/servir/noticias/733924-servir-lanza-guia-orientadora-para-implementar-teletrabajo-en-el-sector-publico

Sunkel, G., & Trucco, D. (2012). *Las tecnologías digitales frente a los desafíos de una educación inclusiva en América Latina* (1era.). CEPAL. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgglefindmkaj/https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/35386/S2012809_es.pdf



ANEXOS

“Trabajo remoto y Desempeño laboral en los trabajadores de la dirección de políticas de niñas, niños y adolescentes del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables - Lima 2023”

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones
<p>Problema general:</p> <p>¿De qué manera el trabajo remoto se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la dirección de políticas de niñas, niños y adolescentes del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – Lima 2023?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿De qué manera la supervisión se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la dirección de políticas de niñas, niños y adolescentes del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables?</p> <p>¿De qué manera el soporte físico se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la dirección de políticas de niñas, niños y adolescentes del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables?</p> <p>¿De qué manera la capacitación se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la dirección de políticas de niñas, niños y adolescentes del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar de qué manera el trabajo remoto se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la dirección de políticas de niñas, niños y adolescentes del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables–Lima 2023</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>Determinar de qué manera la supervisión se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la dirección de políticas de niñas, niños y adolescentes del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables</p> <p>Determinar de qué manera el soporte físico se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la dirección de políticas de niñas, niños y adolescentes del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables</p> <p>Determinar de qué manera la capacitación se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la dirección de políticas de niñas, niños y adolescentes del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación significativa entre el trabajo remoto con el desempeño laboral en los trabajadores de la dirección de políticas de niñas, niños y adolescentes del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – Lima 2023</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación significativa entre la supervisión con el desempeño laboral en los trabajadores de la dirección de políticas de niñas, niños y adolescentes del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables</p> <p>Existe relación significativa entre el soporte físico con el desempeño laboral en los trabajadores de la dirección de políticas de niñas, niños y adolescentes del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables</p> <p>Existe relación significativa entre la capacitación con el desempeño laboral en los trabajadores de la dirección de políticas de niñas, niños y adolescentes del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables</p>	<p><u>Variable 1</u></p> <p>Trabajo remoto</p> <p>D1: supervisión</p> <p>D2: soporte físico</p> <p>D3: capacitación</p> <p><u>Variable 2</u></p> <p>Desempeño laboral</p> <p>D1: satisfacción laboral</p> <p>D2: labores en equipo</p> <p>D3: autoconfianza</p>
Diseño de investigación	Población y muestra	Técnica e Instrumentos	
<p>Tipo básica, no experimental de corte transversal, diseño correlacional y método hipotético-deductivo.</p>  <p>Donde: M = Muestra</p>	<p>Población:</p> <p>Para el estudio se contará con una población de 30 trabajadores de la dirección de políticas de niñas, niños y adolescentes del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables</p> <p>Muestra:</p> <p>La muestra será conformada por 30 trabajadores de la entidad pública ministerial</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Validez: Juicio de Expertos</p> <p>Confiability: Alta de Cronbach del 0.894 para trabajo remoto y 0.939 para desempeño laboral</p>	

V1= Trabajo remoto V2= Desempeño laboral r = Relación entre variables			
---	--	--	--

Fuente: elaborado por los autores



Anexo 1
Instrumentos validados

CUESTIONARIO DE TRABAJO REMOTO

Escala de Trabajo remoto

Fecha: ___/___/2023

Instrucciones

En el presente cuestionario anónimo, se le pide responder con sinceridad, colocando una X debajo de las opciones de respuesta siguientes, considerando el Trabajo remoto que se presenta en la dirección de políticas de niñas, niños y adolescentes del M.I.M.P., de la siguiente manera: siempre (5), a veces si (4), a veces si, a veces no (3), a veces no (2) y nunca (1).

	Ítems	1	2	3	4	5
1	La dirección solicita siempre a sus trabajadores reporte de sus funciones de trabajo remoto					
2	La dirección entrega periódicamente a sus trabajadores manuales de funciones para su cumplimiento					
3	La dirección asigna funciones remotas a sus trabajadores de acuerdo a su cargo					
4	Los trabajadores cumplen a cabalidad sus funciones remotas encomendadas					
5	Los trabajadores cumplen con su horario de trabajo remoto					
6	La dirección reconoce el trabajo remoto que realizan sus trabajadores					
7	La dirección difunde la normatividad nacional e institucional a sus trabajadores					
8	La dirección cuenta con manuales de procedimientos para llevar a cabo el trabajo remoto					

9	La dirección brinda a sus trabajadores los equipos tecnológicos para llevar a cabo eficientemente el trabajo remoto					
10	La dirección cuenta con el soporte técnico para brindar óptimamente el trabajo remoto					
11	La dirección cuenta con herramientas digitales de comunicación					
12	La dirección utiliza aplicaciones de mensajería instantánea y videoconferencias					
13	La dirección brinda capacitación profesional en trabajo remoto y en servicios virtuales					
14	La dirección ve una oportunidad en el trabajo remoto para capacitar a sus trabajadores					
15	La dirección brinda capacitación en trabajo remoto especializado a sus trabajadores					
16	La dirección brinda capacitación en trabajo remoto de acuerdo al área de trabajo					
17	La dirección se preocupa por el desarrollo personal de sus trabajadores en la atención por trabajo remoto					





CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Escala de Desempeño laboral

Fecha: ___ / ___ / 2023

Instrucciones

En el presente cuestionario anónimo, se le pide responder con sinceridad, colocando una X debajo de las opciones de respuesta siguientes, considerando el Desempeño laboral que se presenta en la dirección de políticas de niñas, niños y adolescentes del M.I.M.P., de la siguiente manera: siempre (5), a veces si (4), a veces si, a veces no (3), a veces no (2) y nunca (1).

ITEM	CUESTIONARIO	1	2	3	4	5
1	En la dirección se percibe un clima institucional favorable mediante el trabajo remoto					
2	Los trabajadores sienten que la dirección les reconoce su buen desempeño en el trabajo remoto					
3	La dirección cuenta con políticas de incentivos para motivar a sus trabajadores					
4	Los trabajadores se sienten motivados al realizar sus funciones bajo el trabajo remoto					
5	La dirección ha logrado consolidar su cultura institucional con el trabajo remoto en sus trabajadores					
6	Los trabajadores han aceptado la cultura institucional como parte de su desarrollo profesional					
7	La dirección considera que la comunicación en los trabajos en equipo vía remota es fluida					
8	La dirección considera que el trabajo remoto en coordinación genera eficiencia y eficacia en sus trabajadores					
9	En la dirección el trabajo remoto es seguro y responsable por parte de sus trabajadores					
10	La dirección asume el trabajo remoto como un alto compromiso laboral					
11	Es política de la dirección otorgar compensaciones monetarias a sus trabajadores					
12	La dirección brinda a sus trabajadores capacitaciones para el desarrollo de la carrera en trabajo remoto					
13	El trabajador se siente realizado personalmente mediante el trabajo remoto					
14	La dirección es consciente que sus trabajadores se sienten realizados al llevar a cabo su labor de trabajo remoto					
15	La dirección considera que los trabajadores aumentaron su autoestima personal a través del trabajo remoto					





16	El trabajador considera que, al desarrollar su trabajo remoto en confianza, aumenta su motivación					
17	La dirección busca mejorar las condiciones laborales y personales de sus trabajadores					





Consentimiento informado





Anexo 2
Base de datos

	VARIABLE 1: Trabajo remoto															VARIABLE 2: Desempeño laboral																						
	DIM1: Supervisión					DIM2: Soporte físico					DIM3: Capacitación					DIM1: Satisfacción laboral				DIM2: Labores en equipo				DIM3: Autoconfianza														
	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12	B13	B14	B15	B16	B17				
1	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	5
2	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	3	4	4	4	3	5			
3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3		
4	5	4	3	5	3	5	3	5	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	5			
5	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3			
6	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5				
7	3	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3			
8	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	1	3	3	3	3	2	4	2	2	2				
9	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	2	3	3	2	2	4				
10	3	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	2	4	2	5	4	5	4	3	3	5	4	3	4	2	2	2	4				
11	5	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	3	4	4	3	3	2	2	3	4				
12	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	2	4				
13	3	3	3	2	4	3	2	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	2	4	5	5	5	3	2	4	3	3	3	4	2	2	2	4				
14	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5				
15	3	4	3	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3			
16	2	4	4	5	5	4	3	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	2	3	2				
17	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	3	3				
18	3	3	2	4	3	4	3	5	2	2	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4			
19	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	5				
20	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	3	4	4	3	5				
21	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3				
22	5	4	3	5	3	5	3	5	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	5				
23	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	3	2	4				
24	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5				
25	3	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	4	3	3	2	4				
26	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	1	3	3	3	3	2	4	2	2	2				
27	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	2	3	3	2	2	4				
28	3	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	2	4	4	5	4	5	4	3	3	5	4	3	4	2	2	2	4				
29	3	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	2	4	2	5	4	5	4	3	3	5	4	3	3	2	2	3	4				
30	5	4	3	4	2	4	2	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	3	3	4	3	4	4	3	2	4				

Ítems

Escala de trabajo remoto

- SU 1 La dirección solicita siempre a sus trabajadores reporte de sus funciones de trabajo remoto
- SU 2 La dirección entrega periódicamente a sus trabajadores manuales de funciones para su cumplimiento
- SU 3 La dirección asigna funciones remotas a sus trabajadores de acuerdo a su cargo
- SU 4 Los trabajadores cumplen a cabalidad sus funciones remotas encomendadas
- SU 5 Los trabajadores cumplen con su horario de trabajo remoto
- SU 6 La dirección reconoce el trabajo remoto que realizan sus trabajadores
- SO 7 La dirección difunde la normatividad nacional e institucional a sus trabajadores
- SO 8 La dirección cuenta con manuales de procedimientos para llevar a cabo el trabajo remoto
- SO 9 La dirección brinda a sus trabajadores los equipos tecnológicos para llevar a cabo eficientemente el trabajo remoto
- SO 10 La dirección cuenta con el soporte técnico para brindar óptimamente el trabajo remoto
- SO 11 La dirección cuenta con herramientas digitales de comunicación



- SO 12 La dirección utiliza aplicaciones de mensajería instantánea y videoconferencias
- CA 13 La dirección brinda capacitación profesional en trabajo remoto y en servicios virtuales
- CA 14 La dirección ve una oportunidad en el trabajo remoto para capacitar a sus trabajadores
- CA 15 La dirección brinda capacitación en trabajo remoto especializado a sus trabajadores
- CA 16 La dirección brinda capacitación en trabajo remoto de acuerdo al área de trabajo
- CA 17 La dirección se preocupa por el desarrollo personal de sus trabajadores en la atención por trabajo remoto

Escala de desempeño Laboral

- CL 1 En la dirección se percibe un clima institucional favorable mediante el trabajo remoto
- CL 2 Los trabajadores sienten que la dirección les reconoce su buen desempeño en el trabajo remoto
- CL 3 La dirección cuenta con políticas de incentivos para motivar a sus trabajadores
- CL 4 Los trabajadores se sienten motivados al realizar sus funciones bajo el trabajo remoto
- CL 5 La dirección ha logrado consolidar su cultura institucional con el trabajo remoto en sus trabajadores
- CL 6 Los trabajadores han aceptado la cultura institucional como parte de su desarrollo profesional
- TE 7 La dirección considera que la comunicación en los trabajos en equipo vía remota es fluida
- TE 8 La dirección considera que el trabajo remoto en coordinación genera eficiencia y eficacia en sus trabajadores
- TE 9 En la dirección el trabajo remoto es seguro y responsable por parte de sus trabajadores
- TE 10 La dirección asume el trabajo remoto como un alto compromiso laboral
- TE 11 Es política de la dirección otorgar compensaciones monetarias a sus trabajadores
- TE 12 La dirección brinda a sus trabajadores capacitaciones para el desarrollo de la carrera en trabajo remoto
- AU 13 El trabajador se siente realizado personalmente mediante el trabajo remoto
- AU 14 La dirección es consciente que sus trabajadores se sienten realizados al llevar a cabo su labor de trabajo remoto
- AU 15 La dirección considera que los trabajadores aumentaron su autoestima personal a través del trabajo remoto
- AU 16 El trabajador considera que, al desarrollar su trabajo remoto en confianza, aumenta su motivación
- AU 17 La dirección busca mejorar las condiciones laborales y personales de sus trabajadores



