



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN Y
COMUNICACIONES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

TESIS

TRABAJO REMOTO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS SERVIDORES DE UNA
ENTIDAD PÚBLICA, JESÚS MARÍA

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTORA

CELENY JASMIN EUNOFRE MALPARTIDA
ORCID: 0000-0002-6555-2119

ASESOR

MG. MARIO EDGART CHURA ALEGRE
ORCID: 0000-0002-5222-444X

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

DIRECCIÓN DE ORGANIZACIONES Y PERSONAS

LIMA, PERÚ, NOVIEMBRE DE 2024



CC BY-ND

<https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>

Esta licencia permite la redistribución, comercial y no comercial, siempre y cuando la obra no se modifique y se transmita en su totalidad, reconociendo su autoría.

Referencia bibliográfica

Eunofre Malpartida, C. J. (2024). *Trabajo remoto y desempeño laboral en los servidores de una entidad pública, Jesús María* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

HOJA DE METADATOS

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Celeny Jasmin Eunofre Malpartida
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	47943395
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-6555-2119
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Mario Edgart Chura Alegre
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	43486931
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-5222-444X
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Pablo Enrique Cabral Byrne
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	10280491
Secretario del jurado	
Nombres y apellidos	Juan Alberto Bacigalupo Pozo
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	07623179
Vocal del jurado	
Nombres y apellidos	Victor Gerardo Gasparini Cañas
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	003787403
Datos de la investigación	
Título de la investigación	Trabajo remoto y desempeño laboral en los servidores de una entidad pública, Jesús María
Línea de investigación Institucional	Ciencia, Tecnología e Innovación
Línea de investigación del Programa	Dirección de organizaciones y personas
URL de disciplinas OCDE	https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04

FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIONES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Lima, el jurado de sustentación de tesis conformado por: el MAG. PABLO ENRIQUE CABRAL BYRNE como presidente, el MAG. JUAN ALBERTO BACIGALUPO POZO como secretario y el MAG. VICTOR GERARDO GASPARRINI CAÑAS como vocal, reunidos en acto público para dictaminar la tesis titulada:

TRABAJO REMOTO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS SERVIDORES DE UNA ENTIDAD PÚBLICA, JESÚS MARÍA

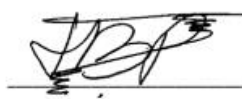
Presentado por la bachiller:
CELENY JASMIN EUNOFRE MALPARTIDA

Para obtener el **Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas**; luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado se procedió a la calificación individual, obteniendo el dictamen de **Aprobado** con una calificación de **ONCE (11)**.

En fe de lo cual firman los miembros del jurado, el 28 de noviembre del 2024.



PRESIDENTE
MAG. PABLO ENRIQUE
CABRAL BYRNE



SECRETARIO
MAG. JUAN ALBERTO
BACIGALUPO POZO



VOCAL
MAG. VICTOR GERARDO
GASPARRINI CAÑAS

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo MARIO EDGART CHURA ALEGRE docente de la Facultad de Ciencias de Gestión y Comunicaciones de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Autónoma del Perú, en mi condición de asesor de la tesis titulada:

TRABAJO REMOTO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS SERVIDORES DE UNA ENTIDAD PÚBLICA, JESÚS MARÍA

De la bachiller CELENY JASMIN EUNOFRE MALPARTIDA, certifico que la tesis tiene un índice de similitud de 15% verificable en el reporte de similitud del software Turnitin que se adjunta.

El suscrito revisó y analizó dicho reporte a lo que concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender el trabajo de suficiencia profesional cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Autónoma del Perú.

Lima, 17 de enero de 2025



MARIO EDGART CHURA ALEGRE

43486931

DEDICATORIA

Dedico la presente con mucho cariño y respeto a fin de destacar a mi familia por su el alto valor y apoyo, siendo mi ejemplo y sostenimiento a lo largo de esta loable carrera, forjando en mí ideales y sentimientos de lucha constante.

AGRADECIMIENTOS

A mi familia, docentes y asesor por las lecciones y aportes, así como el continuo apoyo para culminación de esta. Asimismo, un especial agradecimiento a los responsables de las entidades públicas, quienes me brindaron las facilidades desde la autorización para el inicio de la investigación hasta la aplicación del instrumento respectivo.

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
LISTA DE TABLAS	5
LISTA DE FIGURAS	6
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	46
2.1 Tipo y diseño de investigación	47
2.2 Población, muestra y muestreo	47
2.3 Hipótesis	48
2.4 Variables y operacionalización	49
2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	50
2.6 Procedimientos	52
2.7 Análisis de datos	52
2.8 Aspectos éticos	53
CAPÍTULO III: RESULTADOS	54
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN	63
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES	68
CAPÍTULO VI: RECOMENDACIONES	70
REFERENCIAS	
ANEXOS	

LISTA DE TABLAS

- | | |
|----------|---|
| Tabla 1 | Matriz de operacionalización de la variable teletrabajo |
| Tabla 2 | Matriz de operacionalización del desempeño laboral |
| Tabla 3 | Resultados de validación de los cuestionarios |
| Tabla 4 | Resultado estadístico de fiabilidad concerniente al trabajo remoto |
| Tabla 5 | Resultado estadístico de fiabilidad concerniente al desempeño laboral |
| Tabla 6 | Análisis descriptivo del teletrabajo |
| Tabla 7 | Análisis descriptivo del desempeño laboral |
| Tabla 8 | Análisis descriptivo de aplicación de tecnologías |
| Tabla 9 | Análisis descriptivo de la comunicación efectiva |
| Tabla 10 | Análisis descriptivo de equilibrio entre la vida laboral y personal |
| Tabla 11 | Análisis descriptivo de la adaptabilidad y flexibilidad |
| Tabla 12 | Análisis descriptivo de la calidad de trabajo |
| Tabla 13 | Análisis descriptivo de las habilidades especiales y trabajo en equipo |
| Tabla 14 | Resultado de prueba de normalidad |
| Tabla 15 | Resultado de análisis correlacional entre el teletrabajo y el desempeño laboral |
| Tabla 16 | Resultado de análisis correlacional entre la aplicación de tecnologías y el desempeño laboral |
| Tabla 17 | Resultado de análisis correlacional entre la comunicación efectiva y el desempeño laboral |
| Tabla 18 | Resultado de análisis correlacional entre el equilibrio entre la vida laboral y personal y el desempeño laboral |

LISTA DE FIGURAS

- Figura 1 Resultados descriptivos relacionados entre el trabajo remoto y el desempeño laboral

TRABAJO REMOTO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS SERVIDORES DE UNA ENTIDAD PÚBLICA, JESÚS MARÍA

CELENY JASMIN EUNOFRE MALPARTIDA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

El objetivo del presente fue determinar racionabilidad del trabajo remoto frente al desempeño laboral. Estas variables constituyeron una problemática de grado mundial por la existencia del COVID-19 siendo analizado con la metodología de embudo. Por otro lado, el estudio corresponde al tipo básico puesto que corresponde a las ciencias sociales, alcance correlacional, su diseño corresponde al no experimental y su nivel correlacional porque justifica la ilación de las variables. La población considerada corresponde a 136 colaboradores de entidades públicas, reducida a una muestra equivalente de 100 colaboradores correspondiente al muestreo no probabilístico a los cuales se les aplicó como técnica la encuesta e instrumento el cuestionario, siendo material de insumo para el procesamiento de datos. Por otro lado, las puntuaciones no provienen de una distribución normal lo que determinó la aplicación de una prueba no paramétrica. Concluyéndose que definitivamente hay lazo/relación de las variables trabajo remoto con el desempeño laboral ($r=,533$; $p_valor = 000$). Considerando estos resultados se recomienda la realización de capacitaciones, la participación entre jefes/as y trabajadores/as, así como el seguimiento al cumplimiento del trabajo por parte de todos sus miembros para su desarrollo.

Palabras clave: Teletrabajo, desempeño, trabajo remoto, ministerio

**REMOTE WORK AND JOB PERFORMANCE IN THE SERVANTS OF THE
PUBLIC ENTITIE, JESÚS MARÍA**

CELENY JASMIN EUNOFRE MALPARTIDA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the rationality of remote work in relation to job performance. These variables constituted a global problem due to the existence of COVID-19, being analyzed with the funnel methodology. On the other hand, the study corresponds to the basic type since it corresponds to the social sciences, correlational scope, its design corresponds to the non-experimental and its correlational level because it justifies the connection of the variables. The population considered corresponds to 136 collaborators of the Ministry of Agrarian Development and Irrigation, reduced to an equivalent sample of 100 collaborators corresponding to the non-probabilistic sampling to which the survey was applied as a technique and the questionnaire instrument, being input material for the processing. of data. On the other hand, the scores do not come from a normal distribution, which determined the application of a non-parametric test. Concluding that there is definitely a link/relationship between the remote work variables and job performance ($r=.533$; $p_value = 000$). Considering these results, it is recommended to carry out training, participation between bosses and workers, as well as monitoring the fulfillment of work by all its members for their development.

Keywords: Teleworking, performance, remote work, ministry

CAPÍTULO I
INTRODUCCIÓN

El trabajo remoto, es el modo de empleo donde los trabajadores no se encuentran físicamente presentes en su zona laboral según contrato, llámese oficina o lugar de trabajo, realizando sus funciones en cumplimiento de sus responsabilidades y obligaciones desde su hogar u otros espacios distintos a la oficina tradicional, esta modalidad de trabajo ofrece flexibilidad a los trabajadores pudiendo a través de ello organizar su jornada diaria laboral, según las necesidades y en las formas que les parezca, permitiendo conciliar mejor el trabajo con otros aspectos de su vida, como el cuidado de los hijos o compromisos personales, además, al evitar desplazamientos diarios, se ahorra tiempo y dinero en transporte.

En ese sentido, después de aplicado el trabajo remoto producto de la pandemia en organizaciones particulares como estatales, se tuvo la idea de que el desempeño laboral iba a descender, ya que este es un factor crucial en el entorno profesional que influye directamente en el éxito individual y organizacional, y se trata de la capacidad como el rendimiento que un individuo demuestra en el cumplimiento de sus responsabilidades laborales, así como su habilidad para alcanzar los objetivos establecidos, este aspecto no solo impacta la trayectoria personal de un empleado, sino que también incide en la productividad y eficiencia en cualquier organización.

Desde el estado de emergencia, gran cantidad de instituciones como la educativas, judiciales y otras, han ejercido las labores de manera virtual, o en aplicación del trabajo remoto, esta no fue ajena a la unidad de gestión educativas, judiciales y demás instituciones estatales. A razón del virus SARS-COV2 propagado desde el año 2020, a nivel mundial, y a razón del estado de emergencia contraída, como medida de las funciones laborales interrumpidas; se puso en marcha la modalidad remota. Donde los trabajadores se amoldaron, impactando favorablemente la modalidad respecto al desempeño de los/as trabajadores/as.

La llegada de la pandemia exigió que las formas de trabajo cambien lo que, en su momento, se pensaba que era imposible, el de realizar trabajos desde la comodidad de tu hogar, en el año 2020 se observó variaciones, donde los gobiernos del mundo enfrentaron ese problema, por la cual las organizaciones en general adoptaron formas de trabajo no presenciales, siempre que las funciones lo permitan; es decir, las organizaciones procedieron a enviar a los trabajadores a su domicilio y crearon las formas y condiciones para la nueva modalidad, experimento a trabajo remoto o teletrabajo más visible de la historia (Organización Internacional de Trabajo, 2020).

En Costa Rica, se reglamentó la ley que regula el teletrabajo (LRT) desde entonces las empresas cuentan con el teletrabajo como modalidad laboral, en cumplimiento a la prestación de sus servicios, la misma que permitió que durante la pandemia los trabajos requeridos por las organizaciones se ejecuten, dado que Costa Rica desde principio emitió políticas en regulación del teletrabajo formalizando tratos con los trabajadores respecto a las condiciones necesarias para su realización, por lo que, a través de estudios cuantitativos se obtuvo que esta forma de empleo no disminuye el desempeño del trabajador.

Por otro lado, en Colombia se promulgó la Ley N° 1221 con la que establecieron modalidades de teletrabajo en cumplimiento y ejecución de las tareas desde cualquier lugar. Asimismo, se determinan pautas, razones y requisitos para su cumplimiento, situación que ha sido bien recibida en las instituciones de la nación.

En el Perú, después de la emergencia sanitaria decretada por el gobierno peruano a razón del COVID-19, se aprobaron directivas, la promulgada Ley N° 30036, la misma fue derogada con Ley N° 31572, que regula la referida modalidad de teletrabajo, en la citada norma se precisa que es la prestación de servicios bajo una

figura subordinada donde los trabajadores laboran físicamente en su domicilio o en un lugar donde puedan realizar sus funciones mediante el uso de cualquier medio o mecanismo en el cual se pueda realizar las labores del trabajador fuera de la entidad o centro laboral, toda vez que la naturaleza de sus funciones lo permita (Chávez, 2020).

La problemática central del estudio, es que, a raíz del levantamiento de las medidas de emergencia, se tiene que volver a realizar los trabajos presenciales a nivel nacional, situación que había sido superada con las concretizaciones casi forzadas, con estado de emergencia, más aún cuando en lo factico, el desempeño laboral se ha incrementado, claro está que no todas las situaciones ameritan trabajo remoto como trabajo presencial, debiendo hacer un tamiz, y dejando como precedente que el desenvolvimiento del trabajo remoto ha sido productivo en el país.

Esta clase de trabajo temporal, a consecuencia del estado de emergencia, se pudo finalizar en cualquier momento en vista de las mejoras a nivel mundial. Es necesario precisar que la normativa existente denotaba que este tiempo se podía ampliar, en el presente y aún hasta diciembre del 2022, y en vista al plan sanitario, suena posible su ampliación.

En concordancia con los datos obtenidos concerniente al Ministerio de Trabajo en el año 2021 el Perú tiene una valla de doscientos cincuenta mil asalariados que realizan su labor en la figura remota, a causa del existente estado de emergencia sanitaria (COVID-19), esta investigación realizada por Quantico Trends subraya que 40% de asalariados peruanos perciben como perjudicial la labor remota, al no respetarse los horarios contractuales determinados, al igual que, padecer por continuos inconvenientes web y observar una limitada socialización laboral, razones

establecidas por los mismos servidores/as no contentos/as con el uso del trabajo virtual o remoto (Diario Gestión, 2020)

Antiguamente, no se contaba con norma que ajuste el trabajo remoto, pero sí el teletrabajo; la misma que no había sido utilizada actualmente. En atención a la emergencia mundial, fue diligenciada la legislación en materia laboral remota, vigente a partir de su reglamentación, contando la modalidad remota con las características; como soporte de la norma, donde se detalla que el cambio esencial es el lugar de la prestación del servicio, realizando el/la servidor sus labores desde su residencia, en la medida que sea factible en base a su realidad, no asistiendo dicha figura para el/la empleado/a de limpieza, quienes utilizan máquinas o para los casos de los vigilantes y otros.

La idea planteada por el estado de muchos países a raíz de la pandemia es que el trabajar desde la vivienda genera provechos, tales como, el economizar dinero en el traslado y el confraternizar más tiempo con la familia. Por otro lado, este procedimiento según otros juicios genera resultados opuestos, como el estrés, la tensión y ansiedad por motivo de la faena prolongada y por el retraso o limitación de la vida personal versus la laboral, situación antes no probada con algún estudio bajo ningún enfoque. Por lo que, es imperioso especificar que en la pandemia el teletrabajo ha sido diligenciado en forma paulatina, debido a la escasez de una correcta regulación legal, en relación con el teletrabajo en el Perú, aun cuando, en el presente se ha comprobado lo indispensable y conveniente que es aplicar este tipo de trabajo, obteniéndose una posibilidad de gran éxito, supeditado a una inicial cultura.

En la entidad pública ubicado en Jesús María y en virtud del mandato de la presidencia; obedeció las medidas, la cual a todos arribó de manera súbita, no teniendo de tiempo para planificarse y adoptar medidas acertadas para el curso de

atención a los/as servidores/as y usuarios/as. Al respecto, es inevitable marcar que mucho tiempo se ha laborado exclusivamente de modo presencial, con interacción de expedientes físicos según cargo y competencia del asalariado.

La llegada de la pandemia, casi a la fuerza se tuvo que realizar las labores de manera remota, teniendo gran aceptación por parte de los trabajadores y los usuarios, siendo ésta productiva de avance, debido al cual la motivación que sustenta la actual materia data del nexo, conexión de variables, variable que son vinculados de forma positiva, más aún cuando en pleno estado de emergencia nunca se dejó de atender al usuario,

En este contexto, el interés del estudio presentado refiere resolver si existe o es nulo la conexión entre las variables trabajo remoto y desempeño laboral, teniendo como objeto conocer si es viable el trabajo de forma remota, o de ser el caso, si es necesaria la mejora o modificación de esta, ello a favor y en función de los/as servidores/as públicos/as, teniendo en cuenta que a la fecha el presente tema es una realidad de suma importancia e interés de los/as trabajadores/as.

El análisis permite generar el siguiente problema general ¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en los servidores de una entidad pública, Jesús María? Los problemas específicos generados son ¿Cuál es la relación entre la aplicación de tecnologías y el desempeño laboral en los servidores de una entidad pública, Jesús María?, ¿Cuál es la relación entre la comunicación efectiva y el desempeño laboral en los servidores de una entidad pública, Jesús María? y ¿Cuál es la relación entre el equilibrio entre la vida laboral y personal y el desempeño laboral en los servidores de una entidad pública, Jesús María?

En cuanto a la Importancia, la tesis es de alta significación para los asalariados y comunidad en general, a consecuencia de la coyuntura de emergencia a la fecha

se contempla la necesidad de existir otras maneras de realizar el trabajo, en este caso, el trabajo remoto, debiéndose mejorar la normatividad que contempla la misma, a fin de evolucionar y avanzar en busca de la mejora en la administración pública.

La justificación del estudio consiste en buscar respuestas aconteciendo la conveniencia profesional y colectivo, en cuanto a conocer si el trabajo de modalidad remota mejora el desempeño laboral, y si esta manera de trabajo en la gestión pública es conveniente o se puede contemplar otras posibilidades, ello con el fin de proporcionar un trabajo eficiente, en relación con nuestra realidad.

El estudio es relevante, toda vez que después del estado de emergencia; en relación a la práctica de nuevas formas de administración, la aplicación del trabajo remoto ha sido un éxito, ya que según numerosas investigaciones, esta no disminuye el desempeño laboral, es más mejora la productividad, y en cuanto a la norma provisional por estado de emergencia, se debe de evaluar y dejarla perenne, la investigación dejara un precedente teórico porque, si bien es cierto, la administración pública ha sido criticado, por diversos problemas en cuanto a la burocracia, esta nueva forma de trabajo ha tenido resultados aceptables, considerándose aplicar de manera constante para poder mejorar la administración pública.

En cuanto a la justificación legal, la Ley N° 31572, regula la práctica de la modalidad, estableciendo las características para su desarrollo, contemplando la aplicación, obligaciones, el equipo y medios de ejecución, así como consideración para su uso.

En cuanto a la justificación teórica, tiene como finalidad contribuir a saberes en relación con el fenómeno planteado, siendo de beneficio a la comunidad en general, proporcionando razón del trabajo en manera remota y en consecuencia respecto al desempeño profesional laboral obtenido por los asalariados de entidades públicas;

donde el efecto recibido tal vez sería ejemplo al empleo y desarrollo en las empresas y entes, en progreso de la función o producto a dar.

En cuanto a la justificación metodológica, la investigación fue elaborada gracias al método deductivo a razón de haber sido operado el problema en una postura universal/general a lo singular/particular, conteniendo diseño correlacional. Dando contestación a los objetivos propuestos por medio del cuestionario conforme a su realidad vigente. Para tal efecto, realizó la comprobación por medio de encuestas orientada a una población escogida; constituida por asalariados de entidades públicas.

La tesis tiene el propósito de contribuir con la sociedad en base a información y resultados obtenidos, para el mejoramiento de la norma y su aplicación, produciendo ello estabilidad en los organismos, empresas y asalariados respecto al caso. En ese sentido, el objetivo general consiste en analizar la relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en los servidores de una entidad pública, Jesús María. En el mismo sentido, los objetivos específicos consisten en analizar la relación entre la aplicación de tecnologías y el desempeño laboral en los servidores de una entidad pública, Jesús María, analizar la relación entre la comunicación efectiva y desempeño laboral en los servidores de una entidad pública, Jesús María y analizar la relación entre el equilibrio entre la vida laboral y personal y el desempeño laboral en los servidores de una entidad pública, Jesús María.

En el desarrollo del estudio se presentaron limitaciones relacionadas con la información bibliográfica relacionada con la información por tratarse de una materia nuevo antes no aplicado en el Perú, no obstante, por tratarse de un asunto iniciado por razones sensibles a nivel nacional y mundial, esta trasciende y es de conocimiento de todos, de modo que, se utilizó debidamente los recursos obtenidos vía virtual,

quedando la limitación superada. En cuanto a la limitación temporal, este trabajo fue realizado en un breve plazo académico recibiendo asesorías de modo virtual por la parcialmente modalidad aceptada, forma ciertamente nueva para todos, pese a ello, su desarrollo ejecutado eficazmente.

En cuanto a los antecedentes Internacionales, se consideró los aportes de Criollo (2020) cuyo objetivo fue resolver el acontecimiento del teletrabajo en el desempeño laboral, en específico; del personal administrativo de la empresa Grupo Sur Capacitación y Consultoría en Ecuador. El estudio utilizó una metodología mixta, incluyendo la revisión bibliográfica de antecedentes, se evaluó el rendimiento mediante escalas gráficas, comparando la modalidad presencial con el teletrabajo. Los resultados se analizaron y verificaron mediante método estadístico del Chi cuadrado. En conclusión, se indica que la compañía y asalariados no se encontraban ciertamente capacitados en el uso del teletrabajo de manera eficaz, por lo que, los criterios del desempeño no experimentaron cambios drásticos, donde se recomendó una aplicación inmediata de mejora al teletrabajo, así como controlar las actividades a realizarse en la compañía bajo dicha modalidad.

Por otro lado, Lalama et al. (2022) desarrolló una investigación que tuvo como objeto determinar si la implementación del teletrabajo ha influido positivamente en el rendimiento de las pequeñas y medianas empresas (Pymes) de la ciudad de Guayaquil, Ecuador, durante el período postpandemia. La materia adoptó enfoque cuantitativo, correlacional y transversal para examinar la sensación de esta modalidad laboral en cuanto al rendimiento emprendido. Su metodología empleada permitió examinar de manera integral el lazo de variables teletrabajo y rendimiento laboral, donde recopilan datos relevantes sobre la implementación del teletrabajo y se establecen correlaciones con la productividad empresarial de las Pymes en el

contexto postpandemia. Estos resultados respaldaron la hipótesis de que la adopción del teletrabajo ha contribuido positivamente al desarrollo, generando productividad en las Pymes del sector estudiado Guayaquil. Concluyendo que puede ser considerado el teletrabajo como un tipo laboral viable a implementar en el período postpandemia, ofreciendo así un aporte al desarrollo sustentable de las empresas.

Como antecedentes nacionales se tuvo, Inglessi y Rondo (2021) quienes desarrollaron una investigación que buscó reconocer si las variables trabajo remoto y compromiso organizacional poseen o no nexo, referente a los asalariados de la Universidad Nacional Ciro Alegría. Se aplicó una metodología correlacional en un contexto constituido por cuarenta y cinco asalariados, quienes laboran en manera remota, y efectuaron cuestionario. Existiendo la conclusión fundamental de que se encuentra nexo muy significativo y alta entre las variables, alcanzando coeficiente de correlación de Spearman corresponde a $\rho=0.756$, y nivel de significancia $< 1\%$ ($p < 0.01$), hallándose conexión continua e importante de agentes de amenaza psicosocial en relación con la responsabilidad de la entidad frente a los asalariados. El concurrente colaboró de ejemplo existente al alto nexo de sus variables (trabajo remoto y compromiso organizacional), de consecuencia y advertencia al desempeño.

Aguilar et al. (2021) desarrollaron una investigación con el objetivo de analizar la conexión y efecto entre el teletrabajo y el desempeño laboral. La metodología corresponde al nivel relacional con enfoque cuantitativo y cualitativo desarrollado en una población de 350 teletrabajadores. Su conclusión esencial fue señalar que el desempeño laboral y satisfacción alcanzada por un teletrabajador es inferior a la adquirida por el servidor/a en trabajo presencial. Llegaron a tal conclusión después de conseguir como contestación de probabilidad 123 inferior de 0.05 ($p = 6,48; E-05$), con distinción estadística de determinadas edades en probabilidad ($p=0,03843$),

quedando inferior 0.05. Además, por medio de estudio de la conducta de edad; entendiéndose que hay diferencias en relación con la satisfacción.

Rojas (2021) desarrollaron un estudio con el objetivo de resolver la conexión existente o no de variables gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral. La metodología fue de tipo básico, nivel correlacional, diseño transeccional transversal, en cuanto a población constó de 195 trabajadores en la modalidad remota a quienes se le aplicaron los cuestionarios. Su conclusión fundamental es la existencia de conexión de las variables que se obtuvo en escena luego de alcanzar aceptabilidad de sus instrumentos de alcances $\alpha = 0,896$ y $\alpha = 0,915$ y una correlación por medio Rho de Spearman de 0,649, otorgando resolución a la conexión moderada, por lo que, si se halla relación en ambas. El estudio precedente contribuyó a la tesis respecto a exhibir el nexo existente entre sus variables naturalmente positiva, en ese aspecto, el progreso planteado respecto a la modalidad materia del asunto va en concordancia con los ideales de la tesis, su ejecución mediante la habilitación de espacios aptos, instrumentos e información detallada del trabajo remoto, lo que permitiría una tranquilidad para el asalariado reflejado en su trabajo.

Edquen (2020) desarrolló un estudio entre el trabajo remoto y el desempeño laboral del personal de la fiscalía provincial de Cutervo durante el estado de emergencia COVID-19 respecto de los asalariados de la fiscalía a lo largo del estado de emergencia a razón del COVID. La metodología fue de nivel relacional con enfoque cuantitativa y diseño descriptivo simple, su muestra fue de 10 asalariados. Su resultado fundamental fue que ambas variables guardan relación, pues su conclusión fue de ,674. Precedente que contribuyó a la materia respecto a los resultados del problema, para tener en cuenta las fallas en el desempeño como desfavorable a diferencia de la presencialidad.

Quaglia y Gutiérrez (2020) desarrollaron un estudio con el interés fundamental el deslindar si la variable teletrabajo incide en la variable desempeño laboral en las empresas. Su metodología fue teórica deductiva, cualitativa y no experimental. Su finalidad corresponde a clarificar el nexo directo existente según variables, siendo que el tipo remoto reduce la productividad del asalariado y sus finalidades a formalizar. Llegó a esta conclusión después de obtener una serie de aportes, estudios previos que contribuyeron con conocimientos precedentes que contribuyeron con la materia en relación con discernir que efectivamente existe vínculo en las variables, siendo fundamental de valor para ser enriquecida acerca de los desperfectos que lo aquejan.

Luego de desarrollar los antecedentes, se explicaron las fundamentaciones de las variables. Iniciando las explicaciones del trabajo remoto. Esta variable tuvo sus inicios en 1973 cuando el ingeniero de la NASA Jack Nilles trazó el uso del trabajo remoto a fin de evitar inconvenientes de traslado por motivo del exceso de tráfico y el uso de energía, generándose así las primeras iniciativas de promover el trabajo remoto publicado en el diario Washington Post el artículo de Frank W. Schiff titulado *Working at Home Can Save Gasoline* (Schiff, 1979). En el año 1992, elaboraron un intento simulado de trabajo remoto entre compañías gubernamentales. En el 2004, el congreso de Estados Unidos presentó un proyecto de ley en el cual promovía el trabajo remoto en las agencias federales (Tapia, 2020).

Calle et al. (2022) mostraron que, si es posible minimizar el costo, así como mejora en productividad, mediante el manejo del trabajo remoto y opción de solución para la contaminación del medio ambiental. En la que evidenció el aminoramiento de consultorías a consecuencia del trabajo remoto, acrecentando eficiencia contraria a la presencialidad generando menores grados de estrés. En ese sentido, Aristizábal et al. (2021) señalaron que las maneras de teletrabajo, las causas y sus propias

características, así como los hallazgos obtenidos enseñan que implementar el teletrabajo da lugar a que las empresas generen productividad y costos menores, siendo de beneficio económico, siendo la modalidad remota la más sencilla de implementar.

Santillán (2020) menciona que se efectuó estudios a los impactos del teletrabajo respecto a la gestión en una organización financiera en Bogotá, con el fin de determinar los resultados de la realización del trabajo remoto, así como de la dirección organizacional, aplicando un análisis de investigación de campo en una organización de la industria financiera de la ciudad de Bogotá, delineando un equivalente entre trabajo tradicional y teletrabajo. Obteniendo de respuesta que, por medio de una pertinente dirección, la consecuencia ocasionada por el teletrabajo en la administración es positiva, puesto que encaja con la línea de la institución, generando potenciar los recurso, mayor producción y efectividad, aunado a ello, los teletrabajadores tienen la oportunidad de compartir más tiempo en familia, existiendo mejor calidad de vida, no demora, gastos ni peligros en transporte por el traslado.

La categoría remota corresponde al desarrollo de las funciones por medio virtual en la que, el asalariado se sirve de métodos informáticos para la realización de su trabajo desde su residencia o donde se ubique.

Moreno (2021) indica que es una manera de establecer el trabajo usando las TIC's, en el contexto de un contrato, donde el oficio lo realizan fuera de sus oficinas habituales. Es el trabajo físicamente realizado por el asalariado en su vivienda, bajo distinto intermedio permisible al cumplimiento del trabajo. Conforme a lo citado por el autor, es la labor efectuada fuera de su puesto de trabajo, referente a eso, la modalidad ha favorecido al progreso de varias actividades, principalmente sus

dimensiones fueron la planificación del trabajo remoto como la realización de las tareas a realizar desde el trabajo remoto.

El trabajo remoto es relevante ya que es una herramienta de uso exhaustivo con plataformas, la que permite variabilidad acerca del progreso de la enseñanza en lejanía. De lo señalado, Chuco et al. (2020) menciona que, el trabajo de manera remota busca evitar entre otros, dificultades en el desplazamiento, siendo una orientación de crecimiento en el mercado laboral mundial, es el servicio realizado en un lugar distinto a la de la empresa, como opción al trabajo presencial haciendo uso de tecnologías de la información y comunicación. Siendo un nuevo reto que te muestra las modalidades de trabajo, y evita situaciones de inestabilidad profesional, consiguiendo usarse para grandes variaciones e inéditas cualidades de acuerdos, frenando ciertos riesgos de salubridad. Esta forma laboral ha ayudado mucho en el freno de situaciones de peligros respecto a la salud, en ese aspecto, se considera que es de interés averiguar su real contribución y utilidad.

Servir (2020) indicó que el trabajo remoto corresponde a la labor sujeta a subordinación, donde el trabajador tiene presencialidad sea en su centro domiciliario o lugar de aislamiento, usando para el desarrollo de su trabajo aquel medio que permita la ejecución de sus funciones sea o no en su centro laboral o entidad, siempre que la naturaleza de sus funciones lo permita, debiendo ser factible. Es aquel trabajo realizado de manera virtual, por contexto o coyuntura, la cual a la fecha es viable.

En cuanto a la Importancia, el trabajo remoto es trascendental, porque no restringe en sí la ocupación, sea de modo tecnológico o análogos, accediendo su aplicación y ordenamiento minucioso en los expedientes y otros, no requiriendo la asistencia material del asalariado. Respecto a este punto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) le da alto valor al trabajo remoto en consideración a

su contribución a la crisis sanitaria, el mismo que consiguió el desarrollo de trabajos a diferencia de empleadores que subsidiaron a asalariados no esenciales por justificación de la emergencia sanitaria, en tal contexto, esta forma de trabajo fue generador de trabajo para tantos, volviéndose su fin día a día más importante.

En cuanto a las características que presenta el trabajo remoto las más preponderantes son:

- Este modo de trabajo se efectúa en circunstancias exclusivas e imprescindibles, contexto no estable.
- La normatividad ordena la modalidad distintamente según cada país, siendo en ciertos casos leyes débiles en relación con la seguridad del lugar de trabajo, no habiendo reclamo sobre situaciones mínimas sobre accidentes laborales.
- Este modo de trabajo es pasajero y extendida en el tiempo trabajado, pero con la noción de regreso al centro de labores.
- El horario para ejecutar en la faena laboral es realizado al mismo tiempo con la del grupo de trabajo.

Las dimensiones consideradas para la medición de la esta primera variable son:

A. Aplicación de tecnologías. El Estado Peruano (2022) en su portal institucional señala que, hablar de tecnologías es igual a digitalización, correspondiente a herramientas tecnológicas, emergentes, automáticas, donde bajo análisis de datos y determinada información, la misma ayuda y produce cambios a todo nivel, incluyendo en la economía, salud, trabajo, educación, y demás, bajo información dando solución a diversos problemas. Por otro lado, Pacsi y Torres (2022) indica que si hay integración entre el balance de políticas públicas aplicadas y las tecnologías donde evidenciaron notoria importancia respecto a la tecnología en la

instrucción. Asimismo, justificó políticas educativas fundadas en tecnología puestas en marcha en los gobiernos peruanos, evidenciándose así que la obstaculización antes tenida fue por la escasa capacitación al uso de herramientas tecnológicas. Finalmente, Gutiérrez (2019) señala que, la máxima importancia a la tecnología y avance en la sociedad en general (educación, medicina, construcción, entre otros), contexto que ha calado a un nivel e incluso personal, debido a su avance/transformación, movimiento vanguardista a nivel global. Los indicadores considerados para la medición de la aplicación de la tecnología son:

- Uso de los equipos. Serrano y Bolívar (2021) sostienen que, lo aprendido se desarrolla y hace visible a través del uso correcto de equipos y/o recursos tecnológicos, aquellos necesarios para cada campo y realidad. Por otro lado, Cáceres (2020) indicó que procura inquirir que la función no demande contacto físico del servidor en la entidad, siendo indispensable que la entidad distinga los equipos a emplear para el trabajo remoto. Finalmente, Servir (2020) indicó que la identificación de equipos de trabajo consiste en analizar quienes harán uso de la tecnología y trabajo remoto, ello dependerá de la naturaleza de sus funciones.
- Información concisa. Es aquella información breve pero clara, expresada u obtenida por determinada persona de manera oral o escrita, información que no es extensa e innecesaria, siendo así, aquel mensaje que no se va con rodeos y permite ser efectivamente entendido, en el presente caso para el logro de propósitos laborales. Por su parte, Business & Marketing School (2021) define que la información concisa viene a ser una estrategia de comunicación que genera beneficio y permite entender y difundir determinadas acciones, y/o servicios. Finalmente, Martínez y Ramírez (2020) señalan que, la información

concisa genera resultados de gran importancia, con la cual se desarrollan concretos y buenos escenarios de utilidad inmediata, siendo dicho indicador una buena práctica que debería ser llevada a la práctica como una teoría cualitativa de resultados.

- Herramientas de calidad. Busca alcanzar la excelencia en el logro de lo querido, siendo el soporte de ayuda para el cumplimiento, lo que permitirán su realización y su eficacia. Sobre este tema, Herrera (2020) señaló que las herramientas de calidad utilizadas por el profesional pueden desarrollarse de manera presencial o sistémica, a través del cual se vea reflejado de su trabajo y conocimiento sobre un determinado asunto. Finalmente, Saravia (2022) señaló que la aplicación de dichas herramientas de calidad ofrece un fundamental apoyo en la ejecución de lo pretendido, permitiendo con su utilización reconocer los puntos principales que necesita trabajar la empresa.
- Soporte digital. Son aquellos canales utilizados estratégicamente para poner en marcha determinados trabajos, los cuales son adaptados a la era y realidad digital actual. Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2022) indica que la adaptación de las personas al trabajo remoto es de suma importancia, ya que el soporte digital utilizado para ello y su conocimiento. En ese escenario, las Tic's son el soporte fundamental para el desarrollo del trabajo, ello a través de distintas plataformas digitales los cuales permiten a los servidores realizar de manera óptima sus actividades.
- Tiempo de respuesta. Es el enunciado medible de los fines a lograr y la consolidación de pretensiones elaboradas en un definido periodo. Vilcarromero et al. (2022) refieren que el tiempo se puede optimizar al incluir períodos de recreación en la gestión del tiempo, lo que produce crecimiento de eficiencia.

Por otro lado, Reyes et al. (2022) explican que es la capacidad directiva que fortalece el estilo de funciones reguladas y los proyectos trazados, en la que, los asalariados, dependientes pueden realizar sus funciones, en consecuencia, es el uso del tiempo de manera adecuada. Finalmente, Correa (2020) indicó que corresponde a la organización adecuada del tiempo, siendo estas flexibles y menos controladas donde el trabajador centra sus esfuerzos en las tareas operativas.

B. Comunicación efectiva. Se refiere a la capacidad de generar conversaciones de manera objetiva, logrando remitir y recibir mensajes idóneos y claros, enriqueciendo u obteniendo aquello que se busca o trata. Balois (2023) expone que la comunicación efectiva se da cuando quien difunde el mensaje observa que el receptor entendió lo señalado, logrando así buenas relaciones personales y laborales, ello a través de lazos de confianza generados, y el desarrollo de un trabajo en equipo que avanza de manera óptima. Al respecto, Shi et al. (2021) le da gran importancia a la comunicación efectiva, considerándola clave para el desarrollo eficaz del trabajo, indicando la necesidad previa de trabajar en las barreras que interrumpen su desarrollo, tales como la falta de compromiso por parte de algunos trabajadores, distracciones y otros. Por otro lado, Fuchshuber y Greif (2022) explican la necesidad de aplicar una comunicación efectiva, ya que sin ella la comunicación sería inadecuada y no avanzaría, considerándola como la capacidad y eficacia de los profesionales para coordinar el cómo hacer y lograr que algo se haga. Finalmente, Herrera (2020) determinó lo importante de la comunicación efectiva en el campo laboral, indicando que su no desarrollo afectaría la cultura institucional de la entidad, así como su productividad. En ese contexto, Mohanad (2019) afirmaron que este modelo de comunicación se da solo cuando se tiene fines comprometidos en común,

desarrollados por puro conocimiento, y buenas actitudes de las partes; explicando también que un codificador ve y toma el mensaje e información conforme a lo esperado, a fin de ser en dicha línea ejecutado. Los indicadores de la dimensión son:

- Relación de confianza. Tran et al. (2022) afirman que la relación de confianza media el consentimiento, idea apoyada por Ortiz et al. (2022) quienes especifican las probabilidades que considera el usuario respecto del comerciante. Hablar de relación de confianza es hablar del desarrollo participativo de personas entre sí. Al respecto, Qalati et al. (2022) indican que la relación de lazo entre el cliente y el comerciante, no hallándose concreto concepto en sí, por ser empleado en distintas materias según cada situación. Por otro lado, Jeon et al. (2021) señalan que la relación de confianza es un conjunto de ideales sustanciales para decretar y vislumbrar la conducta del usuario en online y offline. Curth et al. (2020) subraya que es el componente notable que idea ánimos de negocios, donde el cliente se ve forzado en calcular que no serán sorprendidos con fraudes referente a la cesión del producto.
- Comprensión de información brindada. Tarlani-Aliabadi et al. (2022) subrayan que la comprensión de información brindada corresponde a cuestiones de conocimiento propio y/o familiaridad, a desarrollarse mediante reglas establecidas, por su parte, Ardhan et al. (2020) contemplan que la comprensión de información brindada se da a fin de comprender y revelar con acciones lo que se busca respecto a determinada materia para que este sea superior. Mulero (2022) señalan que no es exclusivo de entendimiento o destreza de algo, sino que sirve de instrumento y táctica en atención a

determinada cuestión. Es decir, brinda mejoría al caso mediante su acción, toda vez que es realizada de manera sabia y con juicio, previo estudio.

- Claridad de mensajes. Mehrabian (2021) advierte que, la claridad de mensajes es el entendimiento del contenido, obtenido desde señas, palabras o a razón del tono de voz, todo aquello que simplifica el mensaje. Asimismo, Giraldo (2021) formula que este hecho contesta al deseo que posee el destinatario a fin de brindar interpretación clara a la materia. Siendo un soporte necesario para que lo que se quiera informar se descifre, de manera simple y concisa, sin redundancias. Por otro lado, Guirado y García (2020) remarcan la claridad de mensajes como la práctica acertada del contenido, sea por medio verbal o no verbal, produciendo un contenido rebotante de conocimiento y sentimiento comprendidos, donde se capte lo requerido.
- Entendimiento mutuo. Se basa en la idoneidad de comprensión entre una persona y otra, generando un ambiente asequible y de contribución, así como de consenso en la toma de decisiones. En ese sentido, Cossío (2022) resalta que el entendimiento mutuo es la eficacia del lenguaje, la cual genera se pueda sustentar y dar un intercambio de pensamiento y mensajes de manera adecuada. Por otro lado, Valdivia et al. (2018) advierten que el entendimiento mutuo autoriza que la persona logre entender apropiadamente la finalidad del mensaje de forma lógica y detallada, captando el concepto o sentimientos a comunicar.
- Transparencia. Pérez (2022) marca que la transparencia son buenas prácticas, visibles a través de la entrega detallada y clara de información, mediante un sustento accesible a la mano de todos e inclusive para controversia, práctica positiva para el caso del autor en el impacto en las compañías, a través de la

claridad de información y la libertad de palabra. Asimismo, Puddephatt et al. (2021) apuntan que la transparencia es la viabilidad para que la comunicación y hechos sean de conocimiento general, pudiendo con ello entre todos determinar resoluciones. Al respecto, Landerretche (2020) señala que la transparencia es tomada en cuenta como el propósito de un Estado que pretende generar alto grado de confianza y democracia, donde la ciudadanía interviene de forma colectiva.

C. Equilibrio entre la vida laboral y personal. Es el accionar personal profesional de los trabajadores respecto al desarrollo y cumplimiento de sus responsabilidades en campo laboral y vida personal, situación visible por parte del asalariado quien mediante establecimiento de límites propios cumple con ambos contextos. Trata de la administración de tiempos, importancia, equilibrio y respeto que tiene el empleado en su proceder. En ese sentido, Zapata (2023) indica que, el equilibrio entre la vida laboral y personal es una realidad teoría aplicada por el trabajador en la administración. Corresponde al enfoque relevante que se les da a ambos contextos, debiendo ello multiplicarse y tomarse en cuenta a fin de obtener resultados positivos laborales y satisfacción en el campo familiar. Por otro lado, Pedraza (2020) señala que el trabajo cuenta con diversas variables tales como el compromiso, conocimiento y propiamente el contexto del trabajador, mostrando a través de su estudio que el capital humano y la complacencia a su desempeño influyen útilmente a favor de la Entidad y del trabajador, el cual es positivo. Finalmente, Aguilar et al. (2021) lo define como la armonía del empleo-vida familia, la misma que viene eliminando posibles conflictos entre las funciones laborales y el contexto personal. Aspecto donde se muestra no existe intromisión del trabajo a la familia, ni de la familia al trabajo,

generando, por el contrario, enriquecimiento y producción laboral, así como la satisfacción familiar. Los indicadores de esta dimensión son:

- Agotamiento laboral. Asana (2024) señala que el agotamiento laboral es un acaecimiento multifacético que atañe a los profesionales a niveles crónicos, mediante emociones de angustia y decrecimiento del individuo en su faena laboral, sea por cargas físicas o emotivas sustanciales a su ejercicio, así como por alta e intensa presión o falta de recursos, generando afectación a la salud física y mental (pensamientos negativos), e interrumpiendo en la calidad del trabajo. En el mismo sentido, Tapia (2020) indica que en el agotamiento laboral se evidencia emociones contrariadas, definido como el trastorno mental con dictamen inadecuado con expresión de debilitamiento tangible y emotivo, así como la demostración de conducta fría en su nexos con los demás, sumado a la oposición a la realización de su trabajo. Finalmente, Carré y Castillo (2022) señalan que el agotamiento laboral es una sintomatología relacionada a la profesión, suscitada por la insatisfacción del desempeño del trabajador, ausencia de energía, repugnan al trabajo, descaro laboral y baja productividad, generando ello amenazas a nivel moral y psicológicas, constituyéndose en una cuestión general y de salud pública.
- Manejo de estrés. Llatas (2024) menciona que el manejo de estrés corresponde al manejo de saber lidiar con la exhibición o exposición de la persona respecto a cualquier contexto, mejorando el profesional su situación jurídica y contractual, así como en temas de salud. En el mismo sentido, Jara y Mosqueira (2023) señalan que el manejo de estrés es la perspectiva intelectual o fuerza humana que tienen las personas entorno a las demandas requeridas, habiendo observado para ello señales de desosiego, desazón y

problemas de concentración, todo ello por, excesos laborales, plazos ajustados, fiscalizaciones, rivalidades, perspectivas y la premura para lograr buenas respuestas. Finalmente, Asca (2023) indica que el manejo de estrés es el enfrentamiento que efectúa la persona para adelantarse y carear situaciones a fin de transformar a bien posiciones de angustia, mediante procedimientos y hechos en atención a requerimientos característicos contempladas como exageradas en relación con el individuo que escasea de métodos para afrontar las obligaciones.

- Abandono de puesto. Moreno (2021) señala que el abandono de puesto es la inasistencia al trabajo por parte del asalariado, quien, no encontrándose con descanso o permiso para ello, sino por el contrario con trabajo en calidad de activo, se marcha de forma fortuita. Dicha inasistencia se da por diferentes móviles, que pueden ser diversos, tales como la naturaleza del oficio, la salud del personal, su capacidad y la mala postura del asalariado y administración de la entidad. En ese sentido, Gutiérrez (2019) señala que el abandono de puesto se da por el descontento laboral, donde el problema es la no satisfacción, sea por el comportamiento nocivo del entorno laboral y problemas en su capacidad. Finalmente, Saavedra (2020) señala que el abandono de puesto es el ánimo intencionado de retirarse del centro laboral, la cual se da previa meditación y planteamiento de la salida, teniendo como alternativa otra opción a aceptar.
- Desarrollo del propósito de vida. Pineda (2023) señala que el desarrollo del propósito de vida se da a través del planteamiento de intenciones inteligentes, donde de manera progresiva la persona identifica y traza sus ideales, seguidamente prioriza según fecha la aplicación de estas bajo plazos, y fija

según metas, finalmente desarrolla las modificaciones finales para la aplicación de la vida que se quiere, formulando ideales y finalidades. En ese sentido, Olazabal y Romero (2022) indican que el desarrollo del propósito de vida es el esclarecimiento e interés de planear sucesos de vida con vista positiva, donde se vencen dificultades y exponen medidas apropiadas, trazadas para solucionar situaciones. Finalmente, Henríquez (2022) señala que el desarrollo del propósito de vida es resolver el cómo hacer algo, mediante un plan de ideas, programas y tácticas para desarrollarlos, y alcanzarlos.

- Concentración. Mamani y Mamani (2022) señalan que la concentración es la observación a determinadas competencias, sobre elementos peculiares respecto a un contexto concreto y oportuno, siendo la concentración un aliciente respecto al resto desestimado. En ese sentido, Acosta y Fernández (2020) indican que la concentración es la fase cerebral efectuada a través del pensamiento, donde la persona libra la mente y concentra sus sentidos en un fin, despojándose de eventuales descuidos que obstaculicen la atención al estudio o lo que requiere memorizar, siendo ello la destreza de sustentar la óptica respecto a una meta. Finalmente, Infante (2020) señala que la concentración es el talento para fijar facultativamente mediante impulso el juicio, soltando todo lo demás, siendo la concentración la curiosidad extensa de un propósito, donde las cuestiones se aprecian a fin de manejar información de calidad e idónea.

Luego se desarrollan las fundamentaciones de la primera variable se desarrolla el soporte teórico del desempeño laboral. Al respecto, se puede mencionar que el desempeño laboral es el rasgo atado al individuo respecto de su producción o talento, es aquella respuesta aportante e inteligencia que genera el trabajador de contribución

o no en los resultados de la institución. En ese sentido, Sumba et al. (2022) entienden al desempeño laboral como la productividad del asalariado en su puesto de trabajo, reflejando su eficacia de los miembros del personal dentro de las organizaciones, la cual es esencial para el buen funcionamiento de la institución, donde el empleado desempeña sus funciones con alegría y contento. En este contexto, el bueno o mal rendimiento del trabajador se verá influenciado tanto por su comportamiento como en los logros obtenidos.

El Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2019) materializó la aplicación de un estudio a más de 250 empresas del Perú, en la que, 46% de ellas se enfocan en valorar el desempeño, en tanto que, el 54% no le da interés, mostrando éstas inconvenientes en la sociedad empresarial. Por otro lado, Vera (2019) indica que la administración de recursos humanos posibilita que las empresas eleven el rendimiento laboral de sus trabajadores, actuando sobre los recursos financieros y otorgando tiempo en la visualización de su desempeño, donde el rendimiento y el cambio puedan florecer para una adecuada administración.

El Comercio (2021) indicó que, el 73% de empleados en el Perú afirma querer cambiar de empleo o dejar su actual trabajo, siendo los factores; el estrés y agotamiento, por lo cual se concluye que hay un mal desempeño laboral. A la fecha, las compañías o entidades se hallan frente a continuas variaciones, a razón de las exigencias para el progreso y el sostenimiento en el mercado, considerándose la competitividad que existe, de manera que, es imprescindible la valoración del desempeño laboral, la que, contribuirá a la utilidad y pondrá en marcha tácticas de empuje, beneficio a los organismos en la adquisición de logros.

Las bases teóricas del desempeño laboral corresponden a los hechos efectuados por los asalariados, los que consiguen éxitos para la entidad. En ese

sentido, Juárez y Palpa (2020) marcan que es la vehemencia y sistema del cómo se consume el trabajo, hallada en la aptitud del asalariado en relación con el logro del propósito. El desempeño laboral es aquel fruto alcanzado por el asalariado valioso para finiquitar si es afirmativo.

Hablar de desempeño laboral corresponde a la posición de lo logrado por el/la asalariado/a, por intermedio de resultados planteados en el periodo propuesto. Por consiguiente, para el autor mencionado desempeño se encuentra modelado en funciones concretas, visibles, también cotejables. Rodríguez (2020) indicó que corresponde al modo en que los/as asalariados/as efectúan su trabajo con el objeto de alcanzar su pretensión de forma eficiente y sujetos a unas reglas previamente establecidas.

El desempeño laboral es el talento, ingenio y producto que tiene un individuo para efectuar su labor, generando triunfos previsto, como no planeados. Mori y Bardales (2020) expusieron que el desempeño laboral es la administración organizada y contrastada de situaciones y señales que descubre la ejecución de objetivos de la institución, trata de la aptitud que demuestra el/la trabajador/a durante la práctica de su trabajo, basada en el esfuerzo, este desempeño puede causar avances en la organización, como en el rendimiento.

El desempeño laboral es de alto valor para los organismos y sociedad, por lo que, es necesario darle fuerza a su perfección, dado que, evidencia esencialmente la consumación del propósito por medio de la pericia, dicho de otra manera, conseguir la finalidad calculada. En ese sentido, De La Mora (2023) manifiesta que, el desempeño laboral ostenta elevada valía en los organismos, debiéndosele dar realce a su curso, toda vez que muestra directamente el norte del logro de la pretensión predicha. Por otro lado, la significación e importancia del desempeño laboral en los

organismos, corresponde a percibir el proceder del trabajo de los/as asalariados/as en la persecución de la pretensión, la cual debe ser excelente y eficaz en la realización de las miras de la entidad.

En cuanto a los elementos del desempeño laboral, diversos autores coinciden en explicar los siguientes:

- Capacidad. Poseer juicio en las competencias, así como la postura necesaria para operar quehaceres a fin de conseguir ideales.
- Automotivación. Es afán para alcanzar finalidades, dicho en otras palabras, es el comportamiento justificado.
- Autogestión. Determinación de hacer la profesión, operación para resolver cometidos, tal como, posibilitar recursos mínimos para adquirir los fines.
- Responsabilidad. Responsabilizarse de acuerdos y exigencias laborales, procediendo de manera idónea.
- La eficacia individual y eficacia empresarial. Corresponde al crecimiento personal y experto de capacidad, en atención a los fines del ente y del individuo.

Las dimensiones consideradas como parte de la medición del desempeño laboral son los siguientes:

A. Adaptabilidad y flexibilidad. Gómez (2021) menciona que la adaptabilidad y la flexibilidad son aquellos rasgos y habilidades con la que goza la persona para alcanzar la adecuación a múltiples actos personales y profesionales, siendo su posición la disposición positiva a los cambios, generando vínculo favorable entre la ocupación y los retos, beneficiando a la entidad y satisfacción del trabajador. En ese sentido, McLoughlin y Priyadarshini (2021) señalan que la adaptabilidad y la flexibilidad es la facultad al confrontamiento de situaciones labores, donde la persona

previene y soluciona eventos y/o coyunturas bajo un actuar resolutivo y de solución, de manera progresiva a la carga laboral haciéndola tolerante y dócil. Por otro lado, Ruiz (2020) señala que la adaptabilidad y la flexibilidad es estimada como la capacidad de trato y adaptación a nuevas situaciones laborales planeadas por la Entidad, siendo esta impulsiva y/o programada en atención a la necesidad. Corresponde a la contestación válida a una posición a resolver, donde la persona varía su conducta a la manera más justa. Finalmente, Calderón y Alzamora (2020) indican que la adaptabilidad y la flexibilidad es el saber amoldarse a las distintas condiciones o exigencias, donde se tiene la inteligencia de adecuarse a las renovaciones de manera sumisa y sencilla bajo la concepción de mejora produciendo frutos ante los retos. Los indicadores de medición de esta dimensión adaptabilidad y flexibilidad son:

- Respuesta adecuada. Monroy (2020) marca que la respuesta adecuada es el sustento básico y doctrinario, donde ello depende muchos aspectos, soluciones y evitar situaciones, al respecto, depende del valor de lo contestado lo que produzca. En ese sentido, López et al. (2020) afirman que las respuestas adecuadas son las opciones éticas donde no existen dudas, donde se tiene la certeza concientizada en una solución nítida, asimismo, señalan que antes de ello existe un tratamiento de conceptos internos de razonamientos con una interpretación personal y propicia. Finalmente, De León (2020) indica que la respuesta adecuada es la lógica y razón que tiene la persona y la pone en uso, donde previa coherencia acredita correctamente su alegato, mediante el cual sus reflexiones generan veredictos adecuados para brindar soluciones.
- Salud mental. Valdivia et al. (2018) señalan que la salud mental es la fase de estabilización diligente e idónea que tiene la persona para interrelacionarse

con su núcleo. En ese sentido, Saavedra (2020) explica que es la situación de comodidad de la persona, donde el individuo es conocedor de su talento pudiendo encarar sus tensiones y avanzar de manera útil, sabia y emotiva. Teniendo una óptica anímica emocional y el saber emplear sus sentimientos, incluyendo el progreso de sus capacidades para bien de él mismo y su entorno. Finalmente, Cortese y Cols (2020) indican que la salud mental es la suficiencia del poder lograrse como sujetos de bien, donde la persona puede contrarrestar las vicisitudes de la vida.

- Estabilidad laboral. Zevallos (2022) señala que la estabilidad laboral es el puesto alcanzado donde la ley concede al asalariado seguridad laboral impidiendo ceses inconsistentes, al respecto, las contrataciones actuales aun teniendo término de vencimiento no deben ser transgredidos, donde el quehacer sin obstáculos dura el periodo que por su naturaleza corresponde. En ese sentido, Palomino (2021) indica que la estabilidad laboral en los contratos administrativos acaba con el vencimiento de este, corresponde al conflicto laboral superado donde el apuro a la culminación de servicios no se haya y donde se prorroga los oficios. Por otro lado, Domínguez y Bezanilla (2020) señalan que la estabilidad laboral es la equidad practicada en los asalariados donde mantienen la posición de sus funciones, respaldando su permanencia en el lugar de trabajo donde el asalariado emplea su desempeño y funciones para pagar sus obligaciones y necesidades personales.
- Manejo de cambios. Pizan y Zuñiga (2022) señalan que el manejo de cambios es incitado sustancialmente en relación con el conocimiento y la continuidad laboral, donde no se haya pesadez. Por el contrario, se satisface las aspiraciones e intenciones del trabajador, renovando sus cualidades

mostradas en el producto o servicio, hermoseando sus procedimientos y apresurando su transformación. En ese sentido, Huancahuari (2021) indica que el manejo de cambios es la responsabilidad del trabajador respecto al curso de las situaciones, donde el individuo posee plena vocación y fortalecimiento en el encaramiento de posiciones, quien bajo ideas logra modernas formas de materializar la faena con estructuras más ciertas y competentes. Finalmente, Huanca (2020) precisa que el manejo de cambios es la estimación de la ocupación, donde los movimientos del individuo tienen el ideal de solucionar vacíos de la institución mediante medios exactos, a través de un buen juicio y peritaje de los hechos.

- Afrontamiento a nuevos desafíos. Maquina (2023) señala que el afrontamiento a nuevos desafíos es la oposición ante desordenes existenciales, donde se carea las dificultades con alto coste económico e intelectual, deslumbrando el rendimiento y los acuerdo tanto laborales como personales. Finalmente, Lagoa (2022) indica que el afrontamiento a nuevos desafíos es el proceder ante pugnas y la diligencia frente a un tema central, sobresaliendo del reto y ordenando trabajos para su atención, siendo los dispositivos manejados para ello, la pluralidad de soluciones alcanzadas a través de un contexto igualitario, de conciencia y con mando.

B. Calidad del trabajo. Barboza y Canales (2021) señalan que la calidad del trabajo es la ocasión donde los asalariados cooperan de modo válido para su correspondiente medio y desarrollo a través de determinaciones y soluciones deseadas. En ese sentido, Loayza. (2023) refiere que la calidad del trabajo es un cúmulo de elementos que colaboran a la entidad, los mismos que dan ayuda al asalariado, teniendo para ello control y lazo con los jefes, así como el agradecimiento

de sus frutos. En ese sentido, la calidad del trabajo es la impresión y valor que el asalariado tiene de sus frutos. Bejarano et al. (2020) precisan que la calidad del trabajo actúa y se evidencia en el ámbito laboral, en una cuestión de gran interés por sus consecuencias y la sensación que cala ello, siendo la cuantía ganada de la eventualidad capaz de progresar. Los indicadores de esta dimensión son:

- Calidad del trabajo eficiencia. Los indicadores establecidos es la iniciativa y la actitud del accionar, basados en un interés de actuar de manera dinámica, definiendo el camino con hechos específicos. Es conocido como el dictamen de la forma de lo desarrollado y auto dictamen con la que cuenta la persona y/o profesional para llevar a cabo de manera experta su trabajo. Ávila et al. (2020) indica que es la disposición que posee una persona para materializar proyectos de manera individual, responsable y con sentido crítico.
- Trabajo decente. Bermúdez (2023) indica que es la profesión de calidad, meritoria y honesta donde hay aprecio y justicia, existiendo seguridad y charlas participativas, fundamentada en la aprobación del puesto que promueve solidez familiar, mejora económica y tranquilidad en favor de todos. En ese sentido, Juárez y Palpa (2020) señala que el trabajo decente es una función rentable de igualdad, devoción a la honorabilidad y al decoro humano, donde todo tipo de quehacer es respetable y puesto en alta estima. Por otro lado, Salazar (2020) indica que el trabajo decente es el proyecto fin de los asalariados en su rubro laboral, visualizado al momento donde se acepta una jornada considerada cabal y útil para la persona, establecida con condiciones y excelentes enfoques para la mejora profesional y personal.
- Equidad laboral. Astete (2023) indica que la equidad laboral es la afinidad a situaciones, así como la relación imparcial entre los dependientes, donde no

existe ningún nivel de rechazo o amenaza nocivo-contradictoria a los valores institucionales. En ese sentido, Loayza (2023) señala que la equidad laboral son los códigos establecidos en los centros laborales que permiten salvar la razón y el confort de los asalariados, bajo una preservación de valores ciertamente establecidos.

- Cumplimiento de plazos. Es un punto determinante del trazo para el éxito de lo proyectado, donde el individuo se dicta metas que estimulan variaciones por medio de operaciones. Raffino (2020) indicó que, las metas son aquellos por lo que se trabaja, considerándose como el efecto previsto, esto es, aquello que deseamos recibir con la ayuda de un sistema preestablecido, siendo el trazo del cumplimiento de plazos. Por otro lado, Prieto (2020) indica que es el propósito definido por la persona, siendo esta ya señala y tenida como clara por el ejecutor, basada en un objetivo realista.
- Mayor esfuerzo. López y Mendoza (2021) definió que el mayor esfuerzo es aquel contexto donde se visualiza el empeño positivo de la persona, donde se evidencia una diferenciación de una situación y otra, es decir, de tardo a rápido y otros. En ese sentido, Villanueva (2021) señala que el mayor esfuerzo es entendido como el móvil o afán laboral que produce sacrificios realizados bajo límites personales o metas de la persona con su institución.

C. Habilidades Interpersonales y trabajo en equipo. Ancalle et al. (2023) señalan que las habilidades interpersonales y el trabajo en equipo son capacidades afectivas logradas por personas a razón de la intensificación de conciencia colectiva, humanitaria y profesional, donde la habilidad interpersonal pertenece al talento de ser empático y palpar la realidad de otros, efectuando nexos emocionales, y el trabajo en

equipo el nivel de masas con un mismo interés, donde su similitud e interés genera simpatía entre ellos por la igualdad de sus deseos.

Ramos (2021) define a las habilidades interpersonales y al trabajo en equipo como la capacidad que tiene la persona para exteriorizar su progreso, tolerando bajo un buen trato a los compañeros, por su parte, señala que para ello el grupo necesita tener razones en común, entendimiento y acuerdos entre sus miembros respecto a su accionar, siendo ello fundamental para el posicionamiento del avance del oficio, impactando firmemente al progreso de estas.

Mochón et al. (2020) mencionan que las habilidades interpersonales y el trabajo en equipo corresponden a las condiciones con las que cuenta la persona para trabajar en equipo de manera competentemente, donde se vislumbra el arte del progreso y niveles de buena administración, donde se tiene la facultad de discernir y opinar convenientemente para la mejora de las relaciones personales y profesionales de manera objetiva. Los indicadores de esta dimensión considerada parte importante de la investigación son:

- Comunicación de apoyo. Mulero (2022) señala que la comunicación de apoyo consiste en la ayuda que se brinda al otro desde un contexto real de necesidad, donde el hablante y el oyente asumen un vínculo a través de la transmisión de la comunicación mediante un mecanismo explicativo y colaborador. Por otro lado, Apaestegui y Cruz (2023) indican que la comunicación de apoyo es el curso de traspaso de conexión y relación nacido mediante estímulos, afectos entre sí, ambientes de familia o de amistad, siendo el mensaje idóneo y establecido por expresiones, y escucha, abrazándose la relevancia del fondo bajo una comunicación oral o bajo expresiones. Finalmente, Martínez y Ramírez (2020) indican que la comunicación de apoyo es el atributo de la

persona en entender la dificultad del otro, donde usa de su tiempo para transmitir soporte de ánimo, compasión, condolencias y asistencia para sanar, asimismo, es la amplia óptica que se tiene de una verdad atendida con consideración e impacto benefactor.

- Resolución de conflictos. Gutiérrez (2019) señala que la resolución de conflictos es la práctica de tácticas y fórmulas que emplea la persona para brindar opciones y soluciones, así como acuerdo a favor de la persona o dilema, actuándose bajo pautas colectivas de igualdad y probidad, según cada particularidad. Por otro lado, Macavilca (2021) indica que la resolución de conflictos consiste en arreglar y eliminar la existencia de enigmas y dilemas en relación con temas laborales, colectivos e intelectuales, solución dada de forma concreta y determinada, donde se prevé peleas y de ser el caso se actúa sobre ellas. Finalmente, Aguilar et al. (2021) precisan que la resolución de conflictos es el plan de mejora, la competencia para absolver disputas por medio del lenguaje y a través del liderazgo e instrucción de mejora bajo inéditas perspectivas y opciones de utilidad, elevando la confianza entre sí y el progreso de materias, así como generando acciones con destinos ideales, adecuados y de clase.
- Liderazgo. Choque (2023) señala que el liderazgo es el desempeño de poder del individuo frente a las demás, donde valiéndose de técnica de comunicación la persona transmite propósitos propios alineando a la agrupación a una sola finalidad, precisa también, que es la acción que orienta a las masas al triunfo mediante direccionamiento institucional, siendo el liderazgo el yugo y arte de incidir en las personas. Por otro lado, Coronel (2021) indica que el liderazgo es el dominio que se tiene la persona respecto a otros, donde se visualiza la

posición definida para con el grupo y el deseo exacto previamente ordenado por la persona, en ese sentido, el liderazgo tiene como intención de elaborar funciones que ameriten el desempeño de determinados destinos.

- Orientación a la meta. Mulero (2022) señala que la orientación a la meta es la conducción de diligencias de la persona en atención a materias definidas, haciendo uso de guías establecidas obtenidas de experiencias, estudios y tratamientos intelectuales para la mejor actuación y resultado del cometido. Por otro lado, Saldaña (2020) indica que la orientación a la meta son los trazos edificantes, alicientes y prestigiosos conocimientos de encauzamiento a la pretensión, donde se visualiza la pauta encaminada a resultados seguros y el reflejo a diversas disposiciones para atención material.
- Toma de decisiones. Vera (2019) señala que la toma de decisiones es la acción elegida por la persona de manera justa o no, donde se haya preferencia sobre un concreto actuar cuya finalidad puede ser personal o colectiva, con hechos que ya no se configuran como opcionales sino determinados produciendo las mismas repercusiones. Por otro lado, Zevallos (2022) precisa que la toma de decisiones es la alternativa adoptada a fin de dirimir una cuestión, donde se diligencia algo conforme a lo predestinado respecto a su motivo, previa identificación e investigación del asunto.

Luego de las sustentaciones teóricas de ambas variables de estudio fue necesario explicar algunos términos que ayuden a clarificar dichas fundamentaciones teóricas, siendo las más importantes:

Beneficios. Son las ventajas, ganancias o mejoras que se obtienen a efecto de un acto en particular. Pueden ser tangibles o intangibles y se manifiestan en diferentes áreas del vivir, sea en el campo personal, empresarial, social o económico.

Calidad. Son las particularidades y propiedades que determinan la excelencia, valor de un producto, servicio o proceso proporciona a sus usuarios, clientes o consumidores.

Capacidad. Es la experiencia, potencial o aptitud que posee un individuo, entidad o cosa para realizar una acción, llevar a cabo una tarea o cumplir con ciertas funciones.

Coyuntura. Se refiere al conjunto de circunstancias o condiciones específicas que se dan en un momento determinado. Se utiliza comúnmente en el ámbito económico, político, social o incluso en otros contextos para describir el estado actual de un determinado fenómeno o situación.

Desempeño laboral. Es la manera en que el asalariado pone en obra sus tareas en un ambiente específico. Este concepto considera la efectividad, eficiencia y calidad del trabajo.

Objetivos. Son metas o propósitos específicos y cuantificables que una persona, organización o entidad se propone lograr en un período determinado. Estos son puntos concretos y medibles que representan el resultado deseado que se busca alcanzar a través de actividades, esfuerzos y estrategias definidas.

Productividad. Es la obtención encajada a la suma de servicios y/o bienes generados por el esfuerzo empleado en la adquisición de la meta. Hito que mide la capacidad y eficacia, comparado con los recursos usados para generar productos o servicios.

Satisfacción. Estatus emocional, entusiasmo en relación con el ejercicio o adquisición de algo en lo laboral se refiere a estar contento en el trabajo.

Tecnologías. Son herramientas, dispositivos, sistemas y aplicaciones utilizadas para acrecentar la valía y producción del trabajo, estas que pueden incluir tanto hardware como software, así como plataformas y soluciones digitales.

Teorías. Son sistemas coherentes de ideas, conceptos, explicaciones o modelos que buscan entender, interpretar y predecir fenómenos, ya sean en ciencia, filosofía, sociología, psicología, economía u otros campos del conocimiento. Estas teorías son creadas para proporcionar un marco conceptual que ayude a comprender cómo funciona algo o por qué ocurren ciertos eventos.

Trabajador. Es el asalariado con relación contractual en atención a algún servicio, tiene características de subordinación, pago mensual, dependencia y características específicas en la cual consiste su trabajo.

Trabajo remoto. Es la competencia materializada por el asalariado con la ayuda de aparatos virtuales, desde donde se localice y sea viable.

CAPÍTULO II
METODOLOGÍA

2.1. Tipo y diseño de investigación

Este trabajo es de tipo básico puro caracterizada por no realizar cambios de manera práctica es más teórica o fundamental (Portuguez et al. 2022). La investigación básica puro tiene el objetivo de dar mejora al conocimiento en beneficio a la sociedad, siendo de beneficio socioeconómico (Jiménez 2020).

Esta tesis es de nivel correlacional, debido a que responde al fenómeno, y explica el porqué de la relación de las variables, todo ello estudiado de forma estructurada, explicando la finalidad de la tesis por medio de la explicación y especificación/descripción detallada de ella (Condori, 2020).

Asimismo, cuenta con enfoque cuantitativo, respaldado en estudios e investigación acerca de la problemática por medio de fórmulas materializadas para cálculo de las variables, en la que se difieren las hipótesis por intermedio de la práctica de instrumentos certificados/validados, por intermedio de las estadísticas. Según Ortiz et al. (2020) la investigación con enfoque cuantitativo comprende en contrastar hipótesis desde el punto de vista probabilístico y, dado el caso de ser aceptadas y demostradas en circunstancias distintas, a partir de ellas confeccionar teorías generales.

Esta investigación empleó el diseño no experimental, porque no se manipuló de manera directa la variable (Portuguez et al. 2022). El diseño no experimental es el elaborado sin que las variables sean manipuladas. Se fundamenta en el análisis/observación del fenómeno, dado en su entorno natural para después estudiarlos (Calderón & Alzamora, 2020).

2.2. Población, muestra y muestreo

Condori (2020) indica que es un universo, con el conjunto de individuos u objetos a investigar, su selección es en función a ciertas características de obtención

de información relevante al problema. La población de estudio se encuentra definido por los asalariados profesionales, aquellos que han materializado faenas remotas a la actualidad, quedando la población definida y/o delimitada, en 136 asalariados profesionales de entidades públicas. En el criterio de inclusión se consideró a los asalariados asignados/as a la faena remota y mixta, así como quienes posean vínculo con régimen CAS y/o 276.

En cuanto a la muestra es un subgrupo de la población descrita y delimitada en aquellos que se les aplicó la encuesta y que constan de 100 asalariados a quienes operan remotamente y se les aplicó los instrumentos de recolección de información. Esta muestra es no probabilística, considerando que la investigadora decidió encuestar a los profesionales que formen parte de la población y que decidieron formar parte de la investigación. Carpio y Hernández (2019) advierten que la muestra es el agrupamiento simbólico, limitada o separado principalmente de los considerados en la población.

2.3. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en los servidores de una entidad pública, Jesús María.

Hipótesis específicas

Existe relación entre la aplicación de tecnologías y el desempeño laboral en los servidores de una entidad pública, Jesús María.

Existe relación entre la comunicación efectiva y el desempeño laboral en los servidores de una entidad pública, Jesús María.

Existe relación en el equilibrio entre la vida laboral y personal y el desempeño laboral en los servidores de una entidad pública, Jesús María.

2.4. Variables y operacionalización

La operacionalización de una variable es importante porque permite desagregar una variable que es teóricamente abstracta en subvariables o variables intermedias de tal modo que se permita plantear indicadores que a su vez faciliten la construcción de ítems o reactivos tanto positivos como negativos que tengan la finalidad de medir de forma objetiva una variable de estudio según la percepción de las unidades de información o muestra considerada óptima para el recojo de información.

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable teletrabajo

Definición conceptual	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Servir (2020) indica que el trabajo remoto corresponde a la asistencia de la función en línea, en el cual, el asalariado emplea procedimiento s cibernéticos para su faena, localizándose tangiblemente en su residencia u otro lugar domiciliario.	El trabajo remoto se midió en 3 dimensiones, 15 indicadores de medición que facilitaron la construcción de una prueba objetiva.	Aplicación de tecnologías Comunicación efectiva Equilibrio entre la vida laboral y personal	<ul style="list-style-type: none"> - Uso de los equipos. - Información concisa. - Herramientas de calidad. - Soporte digital. - Tiempo de respuesta. - Relación de confianza. - Comprensión de información brindada. - Claridad de mensajes. - Entendimiento mutuo. - Transparencia. - Agotamiento laboral. - Manejo de estrés. - Abandono de puesto. - Desarrollo del propósito de vida. - Concentración. 	Ordinal

Tabla 2*Matriz de operacionalización del desempeño laboral*

Definición conceptual	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Juárez y Palpa (2020) definen al desempeño laboral es la actividad producida por los asalariados, la mismas que posibilita el efecto resultados convenientes para Entidad.	El desempeño laboral se midió en 3 dimensiones, 15 indicadores de medición que facilitaron la construcción de una prueba objetiva.	Adaptabilidad y flexibilidad Calidad del trabajo Habilidades interpersonal es y trabajo en equipo	- Respuesta adecuada - Salud mental - Estabilidad laboral - Manejo de los cambios - Afrontamiento a nuevos desafíos - Eficiencia - Trabajo decente - Equidad laboral - Cumplimiento de Plazos - Mayor esfuerzo - Comunicación de apoyo - Resolución de conflictos - Liderazgo - Orientación a la meta - Toma de decisiones	Ordinal

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica de estudio aplicado responde a la encuesta, esta se desarrolla con la finalidad de alcanzar referencias y respuestas obtenidas de las muestras establecidas. Según Ávila et al. (2020) es la manifestación operante de la investigación, en la que se define exactamente la explicación del estudio.

En cuanto a la descripción de los instrumentos utilizados, se tiene el cuestionario de instrumento aplicado, en la que, definió interrogantes certificada por tres (3) expertos y contestada por los asalariados de la entidad identificada, siendo cada interrogante y respuesta explicada por medio de gráficos porcentuales y cuadros estadísticos.

El instrumento de trabajo remoto fue desarrollado por la investigadora y en su significación cuenta con tres (3) dimensiones consideradas como la aplicación de tecnologías, comunicación efectiva y equilibrio entre la vida laboral y personal. Asimismo, consta de quince (15) interrogantes.

Asimismo, el instrumento de desempeño laboral fue desarrollado por la investigadora y en su significación cuenta con tres (3) dimensiones concernientes como la adaptabilidad y flexibilidad, la calidad del trabajo y habilidades Interpersonales y trabajo en equipo. El instrumento se encuentra constituido por quince (15) interrogantes.

Ésta fue materializada por medio de tres (3) jueces expertos en la materia, responsables de la metodología, campo temático, estadístico, delegados a evaluar y resolver la aceptabilidad del tema, teoría y criterios del instrumento, dirimiendo si son o no viables.

Tabla 3

Resultados de validación de los cuestionarios

Validador	Resultado de aplicabilidad
Mg. Sheyla Tamara Reyes Carhuapoma	Aplicable
Mg. Miguel Stefano Ruiz Gutiérrez	Aplicable
Mg. Graciela Margot Vejarano García	Aplicable

Estos cuestionarios también fueron procesados mediante el estadígrafo alfa de Cronbach con la finalidad de analizar sus niveles de consistencia interna y medir su idoneidad de sus resultados.

Tabla 4

Resultado estadístico de fiabilidad concerniente al trabajo remoto

Alfa de Cronbach	N.º de elementos
,722	15

Correspondiente al total adquirido vía diagnóstico de la fiabilidad alfa de Cronbach ,722 descifrando este resultado ostentan solidez interna alta del cuestionario, por lo tanto, satisface lo deseado a revelar por la muestra de estudio.

Tabla 5

Resultado estadístico de fiabilidad concerniente al desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N.º de elementos
,860	15

Correspondiente al total adquirido vía diagnosis de la fiabilidad alfa de Cronbach ,860 descifrando este resultado ostentan solidez interna alta del cuestionario, por lo tanto, satisface lo deseado a revelar por la muestra de estudio.

2.6. Procesamientos

Este estudio se desarrolló haciendo un análisis de la realidad del problema en la institución del estado. Posteriormente, se fundamentaron las variables con antecedentes tanto a nivel internacional como nacional. Luego se construyeron dos cuestionarios que miden las variables objetivamente, pues antes de su aplicación pasaron por procesos de validación interna de contenido y su análisis de consistencia que garantice los datos óptimos de las variables.

2.7. Análisis de datos

La investigación fue llevada a práctica gracias al cómputo de datos, del mismo modo su categorización. Después de un tratamiento fueron organizados y trasladados a cuadros estadísticos y luego explicados.

Primero se desarrolló la confiabilidad de las variables, luego se elaboró la prueba de normalidad de los datos considerando el estadígrafo Kolmogorov – Smirnov, cuyos resultados indicaron que los datos no promueven de una distribución normal. Lo que permitió confirmar la aplicación de la prueba de correlación paramétrica Rho de Spearman. Posteriormente, se efectuó las tablas cruzadas de las

variables. Finalmente, se desarrollaron las pruebas de hipótesis que permitieron verificar el alcance o cumplimiento de los objetivos.

2.8. Análisis éticos

El estudio es un trabajo original demostrado y contrastado mediante el software Turnitin. Asimismo, cuenta con las disposiciones y directrices APA 7 para proteger los derechos de propiedad intelectual de los autores. Esta investigación cumple con los aspectos éticos establecidos y se respeta los derechos y la privacidad de los autores. Finalmente, se solicitó el consentimiento informado de los participantes y se garantiza la confidencialidad de la información recopilada y los datos que se utilizarán exclusivamente para fines de investigación.

CAPÍTULO III
RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos de las variables

Tabla 6

Análisis descriptivo del teletrabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Ineficiente	26	26,0%
Regular	60	60,0%
Eficiente	14	14,0%
Total	100	100,0%

La tabla de frecuencia relacionada al teletrabajo revela que el 26% de asalariados consideran el trabajo remoto se encuentra en un nivel ineficiente, no obstante, el 60% de asalariados advierten que el nivel del trabajo remoto se encuentra en un nivel regular y solo un 14% de los encuestados indican que esta variable se encuentra en un nivel eficiente. Estos resultados advierten que esta variable no se desarrolla de forma adecuada en la entidad del estado.

Tabla 7

Análisis descriptivo del desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Ineficiente	18	18,0%
Regular	63	63,0%
Eficiente	19	19,0%
Total	100	100,0%

La tabla de frecuencia relacionada al desempeño laboral revela que el 18% de asalariados consideran el desempeño laboral se encuentra en un nivel ineficiente, no obstante, el 63% de asalariados advierten que el nivel de desempeño laboral se encuentra en un nivel regular y solo un 19% de los encuestados indican que esta variable se encuentra en un nivel eficiente. Estos resultados advierten que esta variable no se desarrolla de forma adecuada en la entidad del estado.

3.2. Resultados descriptivos de las dimensiones

Resultados descriptivos de las dimensiones del teletrabajo

Tabla 8

Análisis descriptivo de aplicación de tecnologías

	Frecuencia	Porcentaje
Ineficiente	25	25,0%
Regular	55	55,0%
Eficiente	20	20,0%
Total	100	100,0%

La tabla de frecuencia relacionada a la aplicación de tecnologías evidencia que el 25% de los asalariados consideran la aplicación de la tecnología se encuentra en un nivel ineficiente, no obstante, el 55% de asalariados advierten que el nivel de la aplicación de la tecnología se encuentra en un nivel regular y solo un 20% de los encuestados indican que esta dimensión se encuentra en un nivel eficiente. Estos resultados demuestran deficiencias en el desarrollo de esta dimensión.

Tabla 9

Análisis descriptivo de la comunicación efectiva

	Frecuencia	Porcentaje
Ineficiente	21	21,0%
Regular	65	65,0%
Eficiente	14	14,0%
Total	100	100,0%

La tabla de frecuencia relacionada a la comunicación efectiva evidencia que el 21% de los asalariados consideran la comunicación efectiva se encuentra en un nivel ineficiente, no obstante, el 65% de asalariados advierten que el nivel de la comunicación efectiva se encuentra en un nivel regular y solo un 14% de los encuestados indican que esta dimensión se encuentra en un nivel eficiente. Estos resultados demuestran deficiencias en el desarrollo de esta dimensión.

Tabla 10*Análisis descriptivo de equilibrio entre la vida laboral y personal*

	Frecuencia	Porcentaje
Ineficiente	24	24,0%
Regular	49	49,0%
Eficiente	27	27,0%
Total	100	100,0%

La tabla de frecuencia relacionada al equilibrio entre la vida laboral y personal evidencia que el 24% de los asalariados consideran la comunicación efectiva se encuentra en un nivel ineficiente, no obstante, el 65% de asalariados advierten que el nivel de la comunicación efectiva se encuentra en un nivel regular y solo un 14% de los encuestados indican que esta dimensión se encuentra en un nivel eficiente. Estos resultados demuestran deficiencias en el desarrollo de esta dimensión.

Resultados descriptivos de las dimensiones de desempeño laboral**Tabla 11***Análisis descriptivo de la adaptabilidad y flexibilidad*

	Frecuencia	Porcentaje
Ineficiente	12	12,0%
Regular	59	59,0%
Eficiente	29	29,0%
Total	100	100,0%

La tabla de frecuencia relacionada a la flexibilidad evidencia que el 12% de los asalariados consideran la adaptabilidad y flexibilidad se encuentra en un nivel ineficiente, no obstante, el 59% de asalariados advierten que el nivel de la adaptabilidad y flexibilidad se encuentra en un nivel regular y un 29% de los encuestados indican que esta dimensión se encuentra en un nivel eficiente. Estos resultados demuestran deficiencias en el desarrollo de esta dimensión.

Tabla 12*Análisis descriptivo de la calidad de trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje
Ineficiente	27	27,0%
Regular	65	65,0%
Eficiente	8	8,0%
Total	100	100,0%

La tabla de frecuencia relacionada a la calidad de trabajo evidencia que el 27% de los asalariados consideran la calidad de trabajo se encuentra en un nivel ineficiente, no obstante, el 65% de asalariados advierten que el nivel de la calidad de trabajo se encuentra en un nivel regular y un 8% de los encuestados indican que esta dimensión se encuentra en un nivel eficiente. Estos resultados demuestran deficiencias en el desarrollo de esta dimensión.

Tabla 13*Análisis descriptivo de las habilidades interpersonales y trabajo en equipo*

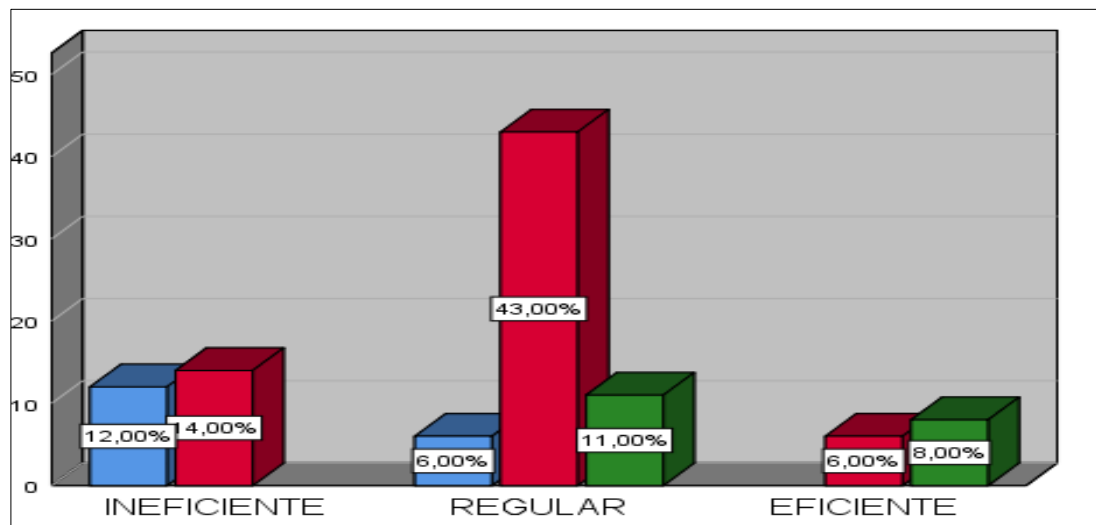
	Frecuencia	Porcentaje
Ineficiente	25	25,0%
Regular	50	50,0%
Eficiente	25	25,0%
Total	100	100,0%

La tabla de frecuencia relacionada a las habilidades interpersonales y trabajo en equipo evidencia que el 25% de los asalariados consideran que las habilidades interpersonales y trabajo en equipo se encuentra en un nivel ineficiente, no obstante, el 50% de asalariados advierten que el nivel de las habilidades especiales y trabajo en equipo se encuentra en un nivel regular y un 25% de los encuestados indican que esta dimensión se encuentra en un nivel eficiente. Estos resultados demuestran deficiencias en el desarrollo de esta dimensión.

3.3. Resultados descriptivos de las variables relacionadas

Figura 1

Resultados descriptivos relacionados entre el trabajo remoto y el desempeño laboral



En la figura 1, se observa que cuando el trabajo remoto, es ineficiente en un 12%, el desempeño laboral, también lo es, en ese orden de ideas, cuando trabajo remoto es regular 43%, el desempeño laboral, también lo está, finalmente cuando el trabajo remoto, es eficiente en un 8%, sucede lo mismo con el desempeño laboral.

3.4. Prueba de normalidad de las variables y dimensiones

Tabla 14

Resultado de prueba de normalidad

	N	Parámetros normales ^{a,b}		Sig. asintótica (bilateral)
		Media	Desv. Desviación	
Trabajo remoto	100	35,74	14,12	,000 ^c
Aplicación de tecnología	100	36,92	1,64	,000 ^c
Comunicación efectiva	100	17,32	3,24	,000 ^c
Equilibrio entre la vida laboral y personal	100	23,52	3,17	,000 ^c
Desempeño laboral	100	17,02	15,56	,000 ^c
Adaptabilidad y flexibilidad	100	72,64	4,78	,000 ^c
Calidad de trabajo	100	19,52	6,47	,030 ^c
Habilidades interpersonales y trabajo en equipo	100	35,44	6,28	,000 ^c

Conforme al resultado de la prueba de normalidad desarrollado con el estadístico Kolmogorov – Smirnov, siendo que su población valorada es mayor de 50. Las variables trabajo remoto y desempeño laboral son no paramétricas, al igual que sus dimensiones, se puede observar que el grado de significancia es menor a 0.05, siendo todos los datos ,000. En consecuencia, su distribución no es normal, por lo que, se hará uso del estadígrafo Spearman.

3.5. Procedimientos correlacionales

Contrastación correspondiente a la hipótesis general

H₀. No existe relación en el trabajo remoto y el desempeño laboral en los servidores de una entidad pública, Jesús María.

H_a. Existe relación en el trabajo remoto y el desempeño laboral en los servidores de una entidad pública, Jesús María.

Tabla 15

Resultado de análisis correlacional entre el teletrabajo y el desempeño laboral

		Desempeño laboral	
Rho	de Trabajo Remoto	Coefficiente de correlación	,533**
Spearman		Sig. (bilateral)	,000
		N	100

De acuerdo con los resultados de la hipótesis general desarrollado con la prueba estadística Rho de Spearman indica un coeficiente de correlación de ,533 y sig. bilateral de 0.000, la que manifiesta haber nexo moderado entre las variables indicando que, mientras más trabajo remoto exista mayor será el desempeño laboral.

Contrastación correspondiente a la primera hipótesis específica

H₀. No existe relación en la aplicación de tecnologías y el desempeño laboral en los servidores de una entidad pública, Jesús María.

Ha. Existe relación en la aplicación de tecnologías y el desempeño laboral en los servidores de una entidad pública, Jesús María.

Tabla 16

Resultado de análisis correlacional entre la aplicación de tecnologías y el desempeño laboral

			Desempeño laboral
Rho de	Aplicación de	Coeficiente de correlación	,470**
Spearman	Tecnologías	Sig. (bilateral)	,000
		N	100

De acuerdo con los resultados de la primera hipótesis específica desarrollado con la prueba estadística Rho de Spearman indica un coeficiente de correlación de ,470 y sig. bilateral de 0.000, la que manifiesta haber nexo moderado entre la dimensión y la variable indicando que, mientras mejor sea la aplicación de tecnologías mejor será el desempeño laboral.

Contrastación correspondiente a la segunda hipótesis específica

Ho. No existe relación en la comunicación efectiva y el desempeño laboral en los servidores de una entidad pública, Jesús María.

Ha. Existe relación en la comunicación efectiva y el desempeño laboral en los servidores de una entidad pública, Jesús María.

Tabla 17

Resultado de análisis correlacional entre la comunicación efectiva y el desempeño laboral

			Desempeño laboral
Rho de	Comunicación	Coeficiente de correlación	,454**
Spearman	efectiva	Sig. (bilateral)	,000
		N	100

De acuerdo con los resultados de la segunda hipótesis específica desarrollado con la prueba estadística Rho de Spearman indica un coeficiente de correlación de ,454 y sig. bilateral de 0.000, la que manifiesta haber nexo moderado entre la

dimensión y la variable indicando que, mientras mejor sea la comunicación efectiva mejor será el desempeño laboral.

Contrastación correspondiente a la tercera hipótesis específica

Ho. No existe relación entre el equilibrio entre la vida laboral y personal con el desempeño laboral en los servidores de una entidad pública, Jesús María.

Ha. Existe relación entre el equilibrio entre la vida laboral y personal con el desempeño laboral en los servidores de una entidad pública, Jesús María.

Tabla 18

Resultado de análisis correlacional entre el equilibrio entre la vida laboral y personal y el desempeño laboral

			Desempeño laboral
Rho de	Equilibrio entre la	Coeficiente de correlación	,297**
Spearman	vida laboral y	Sig. (bilateral)	,000
	personal	N	100

De acuerdo con los resultados de la tercera hipótesis específica desarrollado con la prueba estadística Rho de Spearman indica un coeficiente de correlación de ,297 y sig. bilateral de 0.000, la que manifiesta haber nexo bajo entre la dimensión y la variable indicando que, mientras mejor sea el equilibrio entre la vida laboral y personal mejor será el desempeño laboral.

CAPÍTULO IV
DISCUSIÓN

El trabajo remoto ha transformado significativamente la dinámica laboral en los últimos años, ofreciendo una serie de beneficios que contribuyen a mejorar el desempeño laboral. Una de las principales ventajas del trabajo remoto es la flexibilidad que ofrece en términos de horarios. Esta flexibilidad permite a los empleados trabajar en sus horas más productivas, lo que resulta en un aumento de la eficiencia y la calidad del trabajo realizado. Por ejemplo, algunas personas son más productivas en la mañana, mientras que otras rinden mejor por la tarde o incluso por la noche. Al trabajar de forma remota, los empleados pueden ajustar sus horarios para trabajar durante sus horas de mayor productividad. Además, elimina los desplazamientos diarios, reduciendo significativamente el tiempo y el estrés asociados a estos trayectos. Este ahorro de tiempo se traduce en una mayor disponibilidad para la vida personal y profesional, reduciendo el agotamiento y mejorando el bienestar general del empleado, los trabajadores remotos tienden a ser más felices y menos propensos al agotamiento, lo que se traduce en un mejor desempeño laboral. Otro aspecto clave del trabajo remoto es la capacidad de crear entornos de trabajo personalizados. Los empleados pueden adaptar sus espacios para maximizar la comodidad y la concentración, lo que es difícil de lograr en un entorno de oficina tradicional. Un entorno de trabajo más cómodo y personalizado puede propiciar una mayor creatividad y satisfacción laboral.

Entre los principales hallazgos para el objetivo general se tuvo que, el 26% de asalariados consideran el trabajo remoto se encuentra en un nivel ineficiente, no obstante, el 60% de asalariados advierten que el nivel del trabajo remoto se encuentra en un nivel regular y solo un 14% de los encuestados indican que esta variable se encuentra en un nivel eficiente, inferencialmente se puede indicar que, existe relación positiva en el teletrabajo y el desempeño laboral en los asalariados de las entidades

públicas, contando con respuesta de prueba estadística Rho de Spearman de ,533, y sig. bilateral de 0.000, la que manifiesta haber nexos moderados entre las variables. Estos datos guardan estrecha relación con lo indicado por, Lalama et al. (2022) quienes indican que el teletrabajo es un tipo laboral viable a implementar en el período post pandemia, ofreciendo así un aporte al desarrollo sustentable de las empresas, mejorando en algunas oportunidades el desempeño laboral en las Pymes. Además guarda estrecha relación con lo señalado por Rojas (2021) quien con las mismas variables obtuvo una correlación por medio Rho de ,649, otorgando resolución a la conexión moderada, por lo que, si se halla relación en ambas, la tesis respecto a exhibir el nexo existente entre sus variables (trabajo remoto/desempeño laboral), naturalmente positiva, en ese aspecto, el progreso planteado respecto a la modalidad materia del asunto va en concordancia con los ideales de la tesis, su ejecución mediante la habilitación de espacios aptos, instrumentos e información detallada del trabajo remoto, lo que permitiría una tranquilidad para el asalariado reflejado en su trabajo. También tiene relación con lo indicado por Aguilar et al. (2021) quienes en su conclusión señalaron que el desempeño laboral y satisfacción alcanzada por un teletrabajador es inferior a la adquirida por el servidor/a en trabajo presencial, llegaron a tal conclusión después de conseguir como contestación de probabilidad inferior de 0.05 ($p=6,48; E-05$), con distinción estadística de determinadas edades en probabilidad ($p=0,03843$), quedando inferior 0.05. Además, por medio de estudio de la conducta de edad; entendiéndose que hay diferencias en relación con la satisfacción.

En cuanto al objetivo específico 1 los principales hallazgos respecto a la relación entre la aplicación de tecnologías y el desempeño laboral en los servidores de una entidad pública, Jesús María, indican un coeficiente de correlación de ,470, y

sig. bilateral de 0.000, manifestando haber una correlación significativa moderada entre la dimensión y la variable. Estos datos guardan relación con lo indicado por Criollo (2020) donde concluyó que los asalariados no se encontraban ciertamente capacitados en el uso del teletrabajo de manera eficaz, por lo que, los criterios del desempeño no experimentaron cambios drásticos, donde se recomendó una aplicación inmediata de mejora al teletrabajo, así como controlar las actividades a realizarse en la compañía bajo dicha modalidad, además de tener capacitaciones de la aplicación de tecnologías, ya que este tipo de trabajo cuando uno domina las tecnología mejora el desempeño laboral. También tiene injerencia con lo señalado por Inglessi y Rondo (2021) quienes indicaron que, la tecnología también juega un papel crucial en la mejora del desempeño laboral en escenarios de trabajo remoto. Las herramientas de comunicación y colaboración en línea han evolucionado para facilitar una mayor interconectividad y eficiencia, permitiendo a los equipos mantener una comunicación fluida y colaborar efectivamente sin importar su ubicación geográfica. Según un informe de Buffer, el 99% de las personas encuestadas indicaron que les gustaría trabajar de forma remota al menos parte del tiempo por el resto de sus carreras, lo que sugiere que la tecnología está cumpliendo con las expectativas de los trabajadores en términos de comunicación y colaboración.

Por otro lado, en cuanto al objetivo específico 2 que busco establecer la relación entre la comunicación efectiva y desempeño laboral en los servidores de una entidad pública, Jesús María. Los principales hallazgos indican un Rho de ,454, y sig. bilateral = 0.000, manifiesta haber nexos significante moderado entre la dimensión 2 y la variable. Estos datos guardan relación con lo indicado por Edquen (2020) quien señala que la comunicación efectiva, en todo ámbito laboral, es en definitiva una arista que mejora el desenvolvimiento del grupo y por ende, mejora el desempeño laboral,

el autor señala que esta comunicación debe de ser proactiva en todos los niveles de la organización. Además, tiene injerencia con lo señalado por Quaglia y Gutiérrez (2020) quienes concluyen que el teletrabajo se mejora por tres cualidades la primera el control de los trabajos referidos, la banda que se tiene para ejecutar la labor y por último la comunicación que se debe de tener todos los trabajadores entre sí en relación con el área de trabajo.

Por otro lado, en cuanto al objetivo específico 3, que busca establecer la relación entre el equilibrio entre la vida laboral y personal y el desempeño laboral en los servidores de una entidad pública, Jesús María. los principales hallazgos fueron un coeficiente Rho de ,297, y sig. bilateral de 0.000, manifiesta haber nexo bajo entre la dimensión y la variable. Estos hallazgos tienen relación con lo indicado por, Aguilar et al. (2021) quien indica que la armonía del empleo-vida familia, la misma que viene eliminando posibles conflictos entre las funciones laborales y el contexto personal. Aspecto donde se muestra no existe intromisión del trabajo a la familia, ni de la familia al trabajo, generando, por el contrario, enriquecimiento y producción laboral, así como la satisfacción familiar, y si existe una diferenciación entre la vida laboral y la vida personal, el desempeño en el trabajo no tendrá problemas.

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES

La relación entre la variable trabajo remoto y la variable desempeño laboral, es de ,533 o 53%, una relación moderada y positiva, el grado de significancia fue de ,000 aceptándose la hipótesis general propuesta. En ese sentido, se puede indicar que mientras más trabajo remoto exista mejor será el desempeño laboral en los servidores de una entidad pública, Jesús María.

La relación entre la dimensión aplicación de tecnologías y la variable desempeño laboral, es de ,470 o 47%, es una relación moderada positiva, el grado de significancia fue de ,000 aceptándose la hipótesis específica 1. En ese sentido, se puede indicar que mientras mejor sea la aplicación de tecnologías exista mejor será el desempeño laboral en los servidores de una entidad pública, Jesús María.

La relación entre la dimensión comunicación efectiva y la variable desempeño laboral es de ,454 o 45.4%, es una relación moderada y positiva el grado de significancia fue de ,000 aceptándose la hipótesis específica 2. En ese sentido, se puede indicar que mientras mejor sea la comunicación efectiva mejor será el desempeño laboral en los servidores de una entidad pública, Jesús María.

La relación entre la dimensión Equilibrio entre la vida laboral y personal y la variable desempeño laboral, es de ,297 o 29.7% es una relación baja y positiva, el grado de significancia fue de ,000 aceptándose la hipótesis específica 3. En ese sentido, se puede indicar, que mientras mejor equilibrio entre la vida laboral y personal exista mejor será el desempeño laboral en los servidores de una entidad pública, Jesús María.

CAPÍTULO VI
RECOMENDACIONES

Se recomienda a los directivos de dicha entidad pública hacer un esfuerzo e implementar muchas horas más de trabajo remoto con la finalidad de mejorar el desempeño laboral en los trabajadores, ya que esta situación estudiada en la investigación según los resultados a mayor trabajo remoto mejor desempeño laboral.

Se recomienda la inversión en formación tecnológica para los funcionarios de dicha entidad pública a fin de optimizar su rendimiento en el trabajo, dado que hay una relación directa entre la implementación de tecnologías y un incremento en la productividad, que las entidades públicas se ajusten a la era digital. La formación continua no solo asegura que los servidores estén al día y sean capaces de explotar al máximo las herramientas existentes, sino que también promueve un entorno laboral más estimulante y dinámico, lo que a su vez aumenta la eficiencia, productividad y satisfacción en el trabajo de los trabajadores.

Se recomienda asegurar que todos los servidores dispongan de computadoras de alta calidad y al día, además de una conexión a internet estable y de gran velocidad, ya que facilitará un rendimiento eficaz en sus actividades cotidianas. Adicionalmente, resulta crucial brindar formación constante en la utilización de herramientas digitales de colaboración, como videoconferencias y plataformas de administración de proyectos, con el fin de potenciar la comunicación y la eficacia entre los grupos de trabajo.

Se recomienda fomentar la armonía entre la vida profesional y personal de los funcionarios mediante políticas y programas particulares producirá un efecto beneficioso en el rendimiento laboral y en la organización en su conjunto. Al establecer horarios adaptables, trabajo a distancia, programas de bienestar y reconocer los éxitos de los empleados, se conseguirá incrementar la satisfacción en el trabajo, disminuir el estrés, reducir la rotación de personal y potenciar la imagen de

la institución. Esto, a su vez, resultará en un aumento de la productividad y creatividad de los servidores.

REFERENCIAS

- Acosta, A. & Fernández, O. (2020). *Algo así como un perfil*. Magisterio
- Aguilar, C., Jumpa, S., & Martínez, L. (2021). *El teletrabajo y su relación con el desempeño laboral* [Tesis de pregrado, Universidad ESAN]. Repositorio de la Universidad ESAN. <https://hdl.handle.net/20.500.12640/2394>
- Ancalle, Magaly, Pariona, E., & Simeón, A. (2023). *Estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del HRDCQ Daniel Alcides Carrion, Huancayo, 2023* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Callao]. Repositorio de la Universidad Nacional del Callao. <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/9468321>
- Apaestegui, C., & Cruz, S. (2023). *Comunicación y apoyo emocional que brinda la enfermera según la percepción del familiar del paciente covid-19. Hospital de tumbes, 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio de la Universidad Privada Antenor Orrego. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/10730?locale-attribute=en>
- Ardhian, T., Inayatul, U., & Reza, R. (2020). Técnicas de lectura y pensamiento crítico para la comprensión de las habilidades de lectura de los alumnos de los primeros grados de la escuela primaria. *Revista Internacional de Instrucción*, 13(2), 107-118. https://www.researchgate.net/publication/340357912_Reading_and_Critical_Thinking_Techniques_on_Understanding_Reading_Skills_for_Early_Grade_Students_in_Elementary_School
- Aristizábal, V., Peñaloza, M., & Sánchez, S. (2021). *Revisión bibliográfica para el diseño de una guía de prevención de riesgos psicosociales, biomecánicos y físicos en la modalidad de teletrabajo y trabajo en casa desde el SG-SST en el contexto de la emergencia sanitaria por COVID-19* [Tesis de pregrado,

- Universidad Del Rosario]. Repositorio de la Universidad Del Rosario.
<http://hdl.handle.net/10946/5379>
- Asana (2024, marzo). *Qué es el burnout: cómo identificarlo y prevenir el desgaste profesional*. Asana. <https://asana.com/es/resources/what-is-burnout>
- Asca, J. (2023). *Efectos del estrés y cómo sobrellevarlos*. Leukemia & Lymphoma.
- Astete, M. (2023). *Equidad, igualdad y protección laboral a todas las actividades laborales de obras y servicios* [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/27292>
- Ávila, H., González, M., & Licea, S. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿métodos o técnicas de indagación empírica? *Didasc@lia: didáctica y educación*, 11(3), 62-79. <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/992>
- Balois, P. (2023). *Comunicación efectiva: una habilidad esencial para fortalecer tus competencias*. UOC.
- Barboza, L., & Canales, V. (2021). *Calidad de vida laboral en trabajadores obreros de la gerencia de servicios públicos y medio ambiente Municipalidad Distrital De Sayan, 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/5724>
- Bejarano, D., Isaza, L., Sastoque, S., & Sataquirá, F. (2020). *Estrés y sobrecarga laboral en los trabajadores de la Fundación Apoyar-Sede Soacha* [Tesis de pregrado, Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano]. Repositorio de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano.
<http://hdl.handle.net/10823/2212>
- Bermúdez, M. (2023). *Derecho del trabajo*. Morata.

Business & Marketing School (2021). *Generación 2021: Consejos para los jóvenes*. ESIC.

Cáceres, K. (2020). *Seguridad y salud en el trabajo*. Granica.

Calderón, J., & Alzamora, L. (2020). Diseños de investigación para tesis de posgrado. *Revista peruana de psicología y trabajo social*, 7(2), 71-76.
<http://revistas.uigv.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/660>

Calle, E., Balladares, C., Espinoza, L., & Peralta, E. (2022). Trabajo remoto y productividad en una instancia de gestión educativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 764-784.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1540

Carpio, N., & Hernández, C. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta, Revista científica del Instituto Nacional de Salud*, 2(1), 75–79.
<https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>

Carré, J., & Castillo, I. (2022). *Síndrome de burnout y desempeño laboral de la empresa de Servicios Moroni SRL Trujillo – 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/30019>

Chávez, A. (2020). *Efectos de la implementación del teletrabajo en los trabajadores de la gerencia regional de desarrollo social. gobierno regional de Loreto. Iquitos 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Privada de la Selva peruana]. Repositorio de la Universidad Privada de la Selva peruana.
<http://repositorio.ups.edu.pe/handle/UPS/94>

Choque, M. (2023). *Gestión escolar en el liderazgo directivo en una institución educativa nivel primario de Azángaro, Puno – 2023* [Tesis de maestría,

- Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/144679>
- Chuco, V., Álvarez, J., Chávez, M., & Cuba, L. (2020). El trabajo remoto y el desempeño laboral en el marco del COVID-19. *Review of Global Management*, 6(1), 50-55. <https://doi.org/10.19083/rgm.v6i1.1489>
- Condori, P. (2020). *Niveles de investigación*. Acta Académica
- Coronel, R. (2021). *Liderazgo empresarial y la productividad del personal en Grupo e Inversiones Yucra S.A.C., 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Alas Peruanas]. Repositorio de la Universidad Alas Peruanas].
<https://repositorio.uap.edu.pe/handle/20.500.12990/10312>
- Correa, N. (2020). *Gestión del tiempo*. Deusto.
- Cortese, A., & Cols, K. (2020). *Value signals guide abstraction during learning*. Elife.
- Cossío, L. (2022). *Satisfacción laboral y estrés laboral en trabajadores del servicio por delivery de la ciudad de lima, en el año 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte.
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/31313/Cossio%20Lopez%2C%20Luis%20Alexander.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Criollo, J. (2020). *El teletrabajo y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la Empresa Grupo Sur capacitación y consultoría* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio de la Universidad Técnica de Ambato.
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/31866>
- Curth, A., Barrak, D., & Logman, A., & Rael, R. (2020). Advances in 3D printed earth architecture: Onsite prototyping with local materials. *BE-AM Symposium 20(1)*,

1-18. https://www.researchgate.net/publication/348739068_Advances_in_3D_printed_earth_architecture_Onsite_prototyping_with_local_materials

De La Mora, A., Segovia, A., & Hernández, O. (2019). Desempeño laboral y su relación con la cohesión y clima organizacional en microempresas manufactureras del norte de México. *Red Internacional de Investigadores en Competitividad*, 17(17), 60-79. <https://riico.net/index.php/riico/article/view/2272>

De León, A. (2020). *El proceso de adaptación de los trabajadores*. Marcial Pons.

Diario Gestión (2020, 26 de octubre). ¿Felices con el teletrabajo? Este estudio recoge la opinión en redes sobre sus ventajas y desventajas. *Diario Gestión*. <https://gestion.pe/tendencias/estilos/felices-con-el-teletrabajo-este-estudio-recoge-la-opinion-en-redes-sobre-sus-ventajas-y-desventajas-nczg-noticia/>

Domínguez, G., & Bezanilla, M. (2020). Una revisión sistemática de la metodología flipped classroom a nivel universitario en España. *Innoeduca: International Journal of Technology and Educational Innovation*, 5(1), 81-90. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6947619>

Edquen, J. (2020). *Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la fiscalía provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-COVID-19* [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio de la Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7612/Edquen%20Siesquen%20Jannette%20del%20Rosillo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

El Comercio (2021, 18 de junio). El 73% de trabajadores peruanos quiere cambiar de empleo. *Diario El Comercio*. <https://elcomercio.pe/economia/peru/empleo-peru-el-73-de-trabajadores-peruanos-quiere-cambiar-de-empleo-segun-encuesta-salario-pago-estres-clima-laboral-nndc-noticia/>

El Estado Peruano (2022, junio). *Transformación digital en el Perú*. Portal del Estado Peruano. <https://www.gob.pe/transformaciondigital>

Fuchshuber, P., & Greif, W. (2022, enero). *Creating Effective Communication and Teamwork for Patient Safety*. Springer Nature. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-4419-7901-8_10

Giraldo, M. (2021). *Medios de comunicación y conflictos sociales durante la pandemia por COVID-19: análisis de los enfoques presentes en la prensa de Lima durante las protestas contra el gobierno interino de Manuel Merino (2020)*. *Desde el Sur*, 13(1), 2-24. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2415-09592021000100005

Gómez, S. (2021). Estrategias de flexibilidad y su relación con el ambiente laboral, la dedicación y el reto intelectual. *Ciencia UAT*, 15(2), 122-134. <https://doi.org/10.29059/cienciauat.v15i2.1462>

Guirado, M., & García, M. (2020). Modelo de innovación educativa según las experiencias de docentes y estudiantes universitarios. *RIDE. Revista Iberoamericano para la investigación y el desarrollo Educativo*, 10(20), 2-25. <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.590>

Gutiérrez, L. (2019). *Principios de la teoría del conectivismo*. Tecsup.

Henríquez, P. (2022). *Transformación y firmeza*. Ediciones Cielo Naranja.

Herrera, P. (2020). *Comunicación efectiva*. UOC.

Huanca, K. (2020). *Gestión de cambios en el trabajo*. Morata.

Huacahuari, E. (2021). *Gestión del cambio y desempeño laboral en el personal administrativo de la empresa G4S Perú, San Isidro – 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1449>

- Infante, C. (2020). *Atención y concentración en el aprendizaje de los niños y niñas de 5 años del nivel inicial en la I.E N° 005 de Piura, 2019* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45132>
- Inglessi, D., & Rondo, C. (2021). *Trabajo remoto y compromiso organizacional de los trabajadores de la Universidad Nacional Ciro Alegría* [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI]. Repositorio de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI. <http://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/1175>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2019, mayo). *En el Perú existen más de 2 millones 838 mil empresas*. INEI. <https://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/en-el-peru-existen-mas-de-2-millones-838-mil-empresas-12937/>
- Jara, B., & Mosqueira, K. (2023). *Manejo del tiempo y estrés académico en estudiantes de una universidad de Cajamarca, 2022* [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/37520>
- Jeon, H., Jeong, D., Lee, J., Woo, E., Shin, G., & Kim, S. (2021). Sflt-1/Plgf ratio as a predictive and prognostic marker for preeclampsia. *Journal of Obstetrics and Gynaecology Research*, 47(7), 318-323. <https://doi.org/10.1111/jog.14815>
- Jiménez, L. (2020). Impacto de la investigación cuantitativa en la actualidad. *Convergence Tech*, 4(4), 59-68. https://www.researchgate.net/profile/ledys-jimenez/publication/352750927_impacto_de_la_investigacion_cuantitativa_en_la_actualidad/links/60d66a7b299bf1ea9ebe5113/impacto-de-la-investigacion-cuantitativa-en-la-actualidad.pdf

- Juárez, M., & Palpa, J. (2020). *Desempeño laboral y su influencia en la gestión de almacén de la empresa Txi Estilo S.A.C. del distrito de Cercado de Lima, 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Las Américas]. Repositorio de la Universidad Peruana Las Américas. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/929/tesisjuarez%20zegarra-palpa%20ramos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lagoa, K. (2022). *El barco de la investigación*. Muralla.
- Lalama, F., Roma, A., Borja, A., Miranda, X., & Almeida, C. (2022). Teletrabajo y productividad en pequeñas y medianas empresas ecuatorianas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(103), 1190-1203. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9000840>
- Landerretche, J. (2020). *Analysis of cerebral blood flow entropy while listening to music with emotional content*. Prentica Hall.
- Llatas, E. (2024). *Manejo del estrés laboral para la gestión de la calidad en una municipalidad de la región Lambayeque* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/138510?show=full>
- Loayza, J. (2023). *Calidad de vida asociado a la carga laboral*. Morata.
- López, A., Sánchez, J., & Ruiz, A. (2020). Uso desadaptativo de las TIC en adolescentes: Perfiles, supervisión y estrés tecnológico. *Comunicar: Revista Científica Iberoamericana de Comunicación y Educación*, 1(64), 29-38. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7486697>
- López, C., & Mendoza, L. (2021). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. *Polo del*

Conocimiento: Revista Científico Profesional, 6(4), 88-107.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7926977>

Macavilca, J. (2021). *La mediación como estrategia para resolver conflictos en el aula*

[Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio de la

Pontificia Universidad Católica del Perú.

<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/19276>

Mamani, L., & Mamani, Y. (2022). *Atención y concentración en infantes de 5*

anualidades de la Institución Educativa Inicial N°343, Moquegua, 2022 [Tesis

de pregrado, Universidad José Carlos Mariátegui]. Repositorio de la

Universidad José Carlos Mariátegui.

<https://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/2212>

Maquina, K. (2023). *¿Cómo afrontar los nuevos desafíos?* Pirámide.

Martínez, L., & Ramírez, N. (2020). *La comunicación como herramienta de gestión.*

Muralla.

McLoughlin, E., & Priyadarshini, A. (2021). Adaptability in the workplace: Investigating

the adaptive performance job requirements for a project manager. *Project*

Leadership and Society, 2(10), 100-112.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2666721521000065?via%3>

Dihub

Mehrabian, A. (2021, enero). *La regla 55-38-7 y la importancia del lenguaje no verbal.*

Yos: Coaching & Comunicación. [https://www.yoscoaching.com/blog/la-regla-](https://www.yoscoaching.com/blog/la-regla-55-38-7-de-albert-mehrabian/)

[55-38-7-de-albert-mehrabian/](https://www.yoscoaching.com/blog/la-regla-55-38-7-de-albert-mehrabian/)

Mochón, F., Mochón, M., & Sáez, M. (2020). *Administración: Enfoque por*

competencias con casos latinoamericanos. Alfaomega Grupo Editor,

- Mohanad, K. (2019). The impact of human resource development on employee performance and organizational effectiveness. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, 7(3), 2–17. <http://www.zbw.eu/econis-archiv/bitstream/11159/4171/1/168979240X.pdf>
- Monroy, N. (2020). *La construcción de cuerpos y subjetividades sexo-género disidentes en Latinoamérica*. La ventana.
- Moreno, B. (2021). *Estrés laboral y conductas de abandono laboral en trabajadores de Lima Norte, 2020* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/64260>
- Mori, K., & Bardales, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107>
- Mulero, J. (2022). *La orientación hacia la meta de una empresa*. Granica.
- Olazabal, L., & Romero, D. (2022). *Proyecto de vida en los estudiantes de secundaria de la Institución Educativa 20393 Tupac Amaru Chancay 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6510/tesis%20olazabal%20sanchez%20lizbeth%20fabiola%20_compressed.pdf?sequence=1&isallowed=y
- Organización de las Naciones Unidas (2022, febrero). *El teletrabajo es positivo para la salud física y mental cuando se organiza y cuenta con el equipo adecuado*. ONU. <https://news.un.org/es/story/2022/02/1503482>

- Organización Internacional de Trabajo (2020, enero). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella*. OIT. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
- Ortiz, L., Sánchez, L., Ferrer, N., & Cartay, R. (2020). Desarrollo y crecimiento económico: Análisis teórico desde un enfoque cuantitativo. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(1), 233-253. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7384417>
- Pacsi, L., & Torres, K. (2022). *Integración de las tecnologías en la educación peruana: Políticas públicas y percepciones de los actores educativos* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. https://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/665626/Pacsi_CL.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Palomino, J. (2021). *La estabilidad laboral en una empresa*. Morata.
- Pedraza, N. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30(76), 9-24. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>
- Pérez, E. (2022). *Control previo y transparencia de gestión de una entidad pública de Lima Este, 2022* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/103343>
- Pineda, D. (2023). *Proyecto de vida para los estudiantes de tercero de bachillerato* [Tesis de pregrado, Universidad del Azuay]. Repositorio de la Universidad del

Azuay. <https://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/13011/1/18537.pdf>

Pizan, D., & Zuñiga, S. (2022). *Gestión del cambio y el desempeño laboral en la empresa Multiservicios Papillon S.A.C., Trujillo, 2022* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/107617>

Portuguez, J., León, L., Alanya, E., & Castro, L. (2022). Competencia digital y desempeño docente en el Perú. *Revista de Propuestas Educativas*, 4(7), 44-53. <https://doi.org/10.33996/propuestas.v4i7.774>

Prieto, J. (2020). Una revisión sistemática sobre gamificación, motivación y aprendizaje en universitarios. *Teoría de la Educación. Revista Interuniversitaria*, 32(1), 73–99. <https://doi.org/10.14201/teri.20625>

Puddephatt, J., Andrew, J., Suzanne, G., Nicola, T., Matt, F., McManus, S., McBride, O., & Goodwin, L. (2021). Associations of alcohol use, mental health and socioeconomic status in England: Findings from a representative population survey. *Drug Alcohol Depend.* 1(219), 108, 124. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33421804/>

Qalati, S., Dragana, O., & Asadullah, K. (2022). Social Media and SMEs' Performance in Developing Countries: Effects of Technological-Organizational-Environmental Factors on the Adoption of Social Media. *Sage Open*, 12(2), 2-19. <https://doi.org/10.1177/21582440221094594>

Quaglia, A., & Gutiérrez, C. (2020). *Teletrabajo direccionado al desempeño laboral* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Piura]. Repositorio de la Universidad Nacional de Piura. <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/20.500.12676/2407>

- Raffino, M. (2020). *Cultura organizacional*. Granica.
- Ramos, A. (2021). *Habilidades sociales y el aprendizaje colaborativo en la comunicación de los estudiantes de la zona-Villa El Salvador-2021* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82538>
- Reyes, N., Meneses, A., & Díaz, A. (2022). Planificación y gestión del tiempo académico de estudiantes universitarios. *Formación universitaria*, 15(1), 57-72. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-50062022000100057&script=sci_arttext&lng=pt
- Rodríguez, L. (2020). *El clima organizacional y el desempeño laboral como herramientas para el éxito empresarial* [Tesis de pregrado, Universidad Militar de Nueva Granada]. Repositorio de la Universidad Militar de Nueva Granada. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16914/Rodr%C3%ADguezRozoLizethAlexandra2017.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Rojas, C. (2021). *Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú – 2020* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53992/Rojas_LCJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ruiz, N. (2020). *Adaptabilidad y flexibilidad laboral*. Muralla.
- Saavedra, F. (2020). *Salud mental en el trabajo*. Episteme
- Salazar, J. (2020). *El trabajo decente*. Grao.
- Saldaña, N. (2020). *Las condiciones para tener un buen desempeño laboral*. ESIC.

- Santillán, W. (2020). El teletrabajo en el COVID-19. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 9(2), 65-76.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7746439>
- Saravia, G. (2022). Gestión educativa y calidad en la formación tecnológica de un instituto superior público. *Revista Eduser*, 9(1), 7–16. <https://doi.org/10.18050/eduser.v9n1a1>
- Serrano, L., & Bolívar, N. (2021). *Tecnologías de la información en la educación*. Universidad Tecnológica de Bolívar
- Servir (2020, mayo) *Guía de trabajo remoto para líderes*. Autoridad Nacional del Servicio Civil. Servir.
https://storage.servir.gob.pe/archivo/2020/Guia_de_TR_para_Lideres.pdf
- Shi, Y., Pyne, K., Kulopacs, D., & Bangpan, M. (2021). Exploring equity in educational policies and interventions in primary and secondary education in the context of public health emergencies: A systematic literature review. *International Journal of Educational Research*, 1(1), 1-11.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0883035521001804>
- Sumba, R., Moreno, P., & Villafuerte, N. (2022). Clima organizacional como factor del desempeño laboral en las Mipymes en Ecuador. *Ciencias Económicas y Empresariales*, 8(1), pp. 234-261. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2569>
- Tapia, F. (2020). Trabajo remoto en procesos no urgentes a consecuencia del brote del coronavirus (COVID-19) en el Perú y su aplicación continua. *Revista Oficial del Poder Judicial*, 11(13), 439-458.
<https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/ropj/article/download/53/108>
- Tarlani-Aliabadi, H., Tazik, K., & Azizi, Z. (2022). Exploring the role of language knowledge and background knowledge in reading comprehension of

- specificpurpose tests in higher education. *Lang Test Asia* 12(48), 50-68.
<https://doi.org/10.1186/s40468-022-00198-x>
- Tran, T. V., Reef, R., & Zhu, X. (2022). A review of spectral indices for mangrove remote sensing. *Remote Sensing*, 1(4), 1-29.
<https://doi.org/10.3390/rs14194868>
- Valdivia, A., Pinto D., & Herrera, M. (2018). Alfabetización mediática y aprendizaje. Aporte conceptual en el campo de la comunicación-educación. *Revista Electrónica Educare*, 22(2), 125-140. <http://dx.doi.org/10.15359/ree.22-2.8>
- Vera, A. (2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia. *Redalyc*, 29(74), 25-44.
<https://doi.org/10.15446/innovar.v29n74.82059>
- Vilcarromero, R., Aldana, J., & Colina, F. (2022). Flexibilidad laboral y productividad en el teletrabajo. *Interciencia*, 47(9), 381-386. https://www.interciencia.net/wp-content/uploads/2022/10/04_6896_Com_Colina_v47n9_6.pdf
- Villanueva, A. (2021). *Gestión de comunicación interna y desempeño laboral en colaboradores de la empresa GSI, Los Olivos, Lima 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78867>
- Zapata, D. (2023). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2023* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/135689>
- Zevallos, L. (2022). *El despido y la estabilidad laboral*. Episteme.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Trabajo remoto y desempeño laboral en los servidores de las entidades públicas, Jesús María

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores		
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en los servidores de las entidades públicas, Jesús María?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre la aplicación de tecnologías y el desempeño laboral en los servidores de las entidades públicas, Jesús María?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la comunicación efectiva y el desempeño</p>	<p>Objetivo general Analizar la relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en los servidores de las entidades públicas, Jesús María.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en los servidores de las entidades públicas, Jesús María.</p>	Variable 1: Trabajo remoto		
	<p>Objetivos específicos Analizar la relación entre la aplicación de tecnologías y el desempeño laboral en los servidores de las entidades públicas, Jesús María.</p> <p>Analizar la relación entre la comunicación efectiva y desempeño laboral en los servidores de las</p>	<p>Hipótesis específicas Existe relación entre la aplicación de tecnologías y el desempeño laboral en los servidores de las entidades públicas, Jesús María.</p> <p>Existe relación entre la comunicación efectiva y el desempeño laboral en los servidores</p>	<p>Dimensiones</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Escala de medición</p>
			<p>Aplicación de Tecnologías</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Uso de los equipos - Información concisa - Herramientas de calidad - Soporte digital - Tiempo de Respuesta 	Ordinal
			<p>Comunicación Efectiva</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Relación de confianza - Comprensión de información brindada - Claridad de mensajes - Entendimiento mutuo - Transparencia 	
<p>Equilibrio entre la vida laboral y personal</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Agotamiento laboral - Manejo de estrés - Abandono de puesto - Desarrollo del propósito de vida 				

<p>laboral en los servidores de las entidades públicas, Jesús María?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el equilibrio entre la vida laboral y personal y el desempeño laboral en los servidores de las entidades públicas, Jesús María?</p>	<p>entidades públicas, Jesús María.</p> <p>Analizar la relación entre el equilibrio entre la vida laboral y personal y el desempeño laboral en los servidores de las entidades públicas, Jesús María.</p>	<p>de las entidades públicas, Jesús María.</p> <p>Existe relación en el equilibrio entre la vida laboral y personal y el desempeño laboral en los servidores de las entidades públicas, Jesús María.</p>		- Concentración	
			Variable 2: Desempeño laboral		
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
			Adaptabilidad y Flexibilidad	<ul style="list-style-type: none"> - Respuesta adecuada - Salud mental - Estabilidad laboral - Manejo de los cambios - Afrontamiento a nuevos desafíos 	Ordinal
Calidad del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Eficiencia - Trabajo decente - Equidad laboral - Cumplimiento de Plazos - Mayor esfuerzo 				
Habilidades interpersonales y trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación de apoyo - Resolución de conflictos - Liderazgo - Orientación a la meta - Toma de decisiones 				

<p>Tipo: Básico</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p>	<p>Población: 136 profesionales que trabajan de manera remota o mixta en entidades públicas.</p> <p>Muestra: 100 profesionales que trabajan de manera remota o mixto en entidades públicas.</p>	<p>Variable 1: Trabajo Remoto</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Variable 2: Desempeño Laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p>	<p>Estadísticos descriptivos: Tablas y gráficos de frecuencia</p> <p>Medidas de dispersión: Gráfico de dispersión.</p> <p>Estadísticos inferenciales: Rho de Spearman</p>
--	---	--	--

Anexo 2. Cuestionarios de recolección de datos

CUESTIONARIO DE TRABAJO REMOTO

Instrucciones: Este cuestionario contiene opciones cortas que permite hacer una descripción de cómo percibes el trabajo remoto. Para ello debe responder con la mayor sinceridad posible a cada uno de los ítems que aparecen a continuación, de acuerdo como pienses o actúes. Tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la vida laboral.

1. Totalmente en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Parcialmente de acuerdo	4. De acuerdo	5. Totalmente de acuerdo
-----------------------------	------------------	----------------------------	---------------	--------------------------

TRABAJO REMOTO		Puntajes				
		1	2	3	4	5
1	El uso de equipos tecnológicos es necesario para el desarrollo del trabajo					
2	El desarrollo de las funciones del trabajador está supeditados a la aplicación de las tecnologías					
3	El control de calidad como herramienta de calidad genera eficiencia en el trabajo remoto					
4	Los resultados en el ámbito laboral se condicionan al nivel del soporte digital con el que el trabajador cuenta					
5	El tiempo de respuesta del trabajo está sujeto al tipo de tecnología con la que cuenta la Entidad					
6	La relación de confianza entre los trabajadores es indispensable para la obtención de logros laborales					
7	La comprensión que tenga el trabajador en la información brindada por la Entidad es necesaria para el avance del trabajo					
8	La claridad del mensaje entre el empleador y el trabajador es necesaria para el correcto desarrollo laboral					
9	El entendimiento mutuo de las partes en el ámbito laboral produce comunicación efectiva					
10	La transparencia de información en el contexto laboral genera la fluidez del trabajo					

11	Ha observado situaciones de agotamiento laboral en sus compañeros					
12	El manejo de estrés se da por el empleo del trabajo remoto					
13	En la Entidad ha existido casos de abandono del puesto					
14	El trabajador prioriza su contexto laboral y familiar como propósito de vida					
15	La concentración laboral por parte del trabajador permite el desarrollo de las metas propuestas por la Entidad					

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones: Este cuestionario contiene opciones cortas que permite hacer una descripción de cómo percibes tu nivel de desempeño laboral. Para ello debe responder con la mayor sinceridad posible a cada uno de los ítems que aparecen a continuación, de acuerdo como pienses o actúes. Tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la vida laboral.

1. Totalmente en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Parcialmente de acuerdo	4. De acuerdo	5. Totalmente de acuerdo
-----------------------------	------------------	----------------------------	---------------	--------------------------

DESEMPEÑO LABORAL		Puntajes				
		1	2	3	4	5
1	La tolerancia del empleador genera respuestas claras y adecuadas por parte del trabajador					
2	Tener salud mental es importante para el desempeño laboral					
3	La estabilidad laboral es indispensable para el trabajador					
4	El trabajador con adaptabilidad y manejo a los cambios genera mayores resultados					
5	El trabajador debería de afrontar nuevos desafíos para mejorar su nivel profesional					
6	La eficiencia laboral es reconocida en su Entidad					
7	El trabajo decente es indispensable para el desarrollo del trabajador					
8	La equidad laboral motiva a los trabajadores a un buen desempeño laboral					
9	El cumplimiento de plazos en el ámbito laboral genera resultados de calidad					
10	El mayor esfuerzo del trabajador respecto al desarrollo de sus servicios es fundamental para el cumplimiento de objetivos de la Entidad					
11	La buena comunicación entre los trabajadores es de gran apoyo para el avance del trabajo					

12	La resolución de conflictos es vital para la obtención de mejoras a nivel laboral					
13	El liderazgo es el carácter fuerte y justo valorado por el empleador					
14	La orientación a la meta laboral por parte del trabajador es básica para el funcionamiento de la Entidad					
15	La toma de decisiones a nivel laboral origina el funcionamiento y avance de la Entidad					

Anexo 3. Ficha de validación de instrumentos

Validación del instrumento: TRABAJO REMOTO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg./Lic./Ing.:

Mg. Sheyla Tamara Reyes Carhuapoma DNI: 71023497

Especialidad del validador: Temático [X] Metodológico [] Estadístico []

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: DESEMPEÑO LABORAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg./Lic./Ing.:

Mg. Sheyla Tamara Reyes Carhuapoma DNI: 71023497

Especialidad del validador: Temático [X] Metodológico [] Estadístico []

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: TRABAJO REMOTO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg./Lic./Ing.:

Mg. Miguel Stefano Ruiz Gutiérrez DNI: 45970839

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [X] Estadístico []

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: DESEMPEÑO LABORAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg./Lic./Ing.:

Mg. Miguel Stefano Ruiz Gutiérrez DNI: 45970839


Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [X] Estadístico []

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: TRABAJO REMOTO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg./Lic./Ing.:

Mg. Graciela Margot Vejarano García DNI: 17936741

Especialidad del validador: Temático [X] Metodológico [] Estadístico []

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: DESEMPEÑO LABORAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg./Lic./Ing.:

Mg. Graciela Margot Vejarano García DNI: 17936741

Especialidad del validador: Temático [X] Metodológico [] Estadístico []

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

Anexo 4. Informe de coincidencias

The screenshot displays a Turnitin submission viewer interface. The browser address bar shows the URL: `autonomape.turnitin.com/viewer/submissions/oid:27421408902479?locale=es-MX`. The document title is **CELENY JASMIN EUNOFRE MALPARTIDA** and the file name is `TESIS PARA REPOSITORIO_CELENY EUNOFRE MALPARTIDA (1).docx`. The similarity score is **15%**, with a sub-score for AI writing at **-%**. The document content is as follows:

EMPRESAS

TESIS
TRABAJO REMOTO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS SERVIDORES DE UNA ENTIDAD PÚBLICA, JESÚS MARÍA

PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTORA
CELENY JASMIN EUNOFRE MALPARTIDA
ORCID: 0000-0002-6555-2119

ASESOR
MG. MARIO EDGART CHURA ALEGRE

At the bottom left, the viewer shows: **Página 1 de 101**, **19959 palabras**, and a zoom level of **128%**.

On the right side, a sidebar titled **15% Similitud General** provides a breakdown of the sources:

Fuentes
Mostrar las fuentes solapadas

Source	Similarity	Text Blocks	Coinciding Words
1 Internet repositorio.autonoma.edu.pe	4%	45 text blocks	649 palabras coincidentes
2 Internet hdl.handle.net	4%	51 text blocks	641 palabras coincidentes
3 Trabajos enviados			

