



MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

EL TRABAJO REMOTO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA UGEL ABANCAY 2021

PRESENTADO POR:

COLLADO MANTILLA ANGELA KARLA

QUISPE BERNARDO EDITH KUSY

VILCHEZ DAMIAN PERCY

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

ASESORA:

ARIANA ISABEL LOPEZ RAMIREZ

LIMA –PERÚ

2022

EL TRABAJO REMOTO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA UGEL ABANCAY 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
3	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	1%
4	repositorio.utp.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	1%
6	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	www.pa.gob.mx Fuente de Internet	1%

DEDICATORIA

A nuestras familias por su respaldo, aliento y su apoyo en nuestro desarrollo académico; a ellos quienes nos motivan a seguir con nuestro crecimiento profesional.

Collado Mantilla Angela Karla

Quispe Bernardo Edith Kusy

Vilchez Damian Percy

AGRADECIMIENTO

A nuestra asesora por su apoyo y acompañamiento en el desarrollo de este trabajo.

A nuestros maestros por sus enseñanzas y experiencias compartidas

A nuestros familiares quienes nos brindaron su apoyo y estímulo para terminar satisfactoriamente esta etapa.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	II
Agradecimiento	III
Índice de contenido	III
Índice de tablas.....	VI
Índice de figuras.....	VIII
Resumen.....	X
Abstract.....	XI

Capítulo I: Planteamiento del problema	3
1.1. Situación problemática	3
1.2. Preguntas de investigación	7
2.2.1.1. Pregunta General	7
2.2.1.2. Preguntas Específicas	7
1.3. Objetivos de la investigación	7
1.3.1. Objetivo General	7
1.3.2. Objetivos específicos	8
1.4. Justificación del estudio	8
Capítulo II: Marco teórico	8

2.1. Antecedentes de investigaciones	10
2.1.1. Antecedentes internacionales	10
2.1.2. Antecedentes nacionales	10
2.3. Bases teóricas	16
2.3.1. Trabajo Remoto	16
2.3.1.1. Regulación	18
2.3.1.2. Condiciones laborales para desarrollar el trabajo remoto	18
2.3.1.3. Planificación	19
2.3.1.4. Análisis de la normativa del trabajo remoto y el teletrabajo	21
2.3.2. Desempeño laboral	28
2.3.2.1. Competencia	29
2.3.2.2. Productividad	30
Capítulo III: Metodología	32
3.1. Enfoque, diseño y alcance	32
3.2. Matrices de alineamiento	33
3.2.1. Matriz de consistencia	33
3.2.2. Matriz de operacionalización de variables	34
3.3. Población y muestra	35
3.4. Técnicas e instrumentos	36
Capítulo IV: Resultados y análisis	40
4.1. Resultados y análisis de trabajo remoto	40
4.2. Resultados y análisis de desempeño laboral	51

4.3. Discusión de resultados	66
Capítulo V: Propuesta de solución	68
5.1. Propósito	68
5.2. Actividades	70
5.2.1. Elaboración del plan de trabajo del Plan de Transformación digital.	70
5.2.2 Implementación del plan de trabajo.	71
5.3. Cronograma de ejecución	71
5.4. Análisis costo beneficio	75
Conclusiones	76
Recomendaciones	78

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Número de Instituciones Educativas – UGEL ABANCA Y	4
Tabla 2 Matriz de consistencia	33
Tabla 3 Matriz de operacionalización.	34
Tabla 4 Distribución de la población de estudio – UGEL ABANCA Y	35
Tabla 5 Distribución de la muestra de estudio – UGEL ABANCA Y.	36
Tabla 6 Estadística de fiabilidad.	37
Tabla 7 Rango de valores- coeficiente de Pearson.	37
Tabla 8 Resultados de la pregunta 1	40
Tabla 9 Resultados de la pregunta 2	41
Tabla 10 Resultados de la pregunta 3	42
Tabla 11 Resultados de la pregunta 4	43
Tabla 12 Resultados de la pregunta 5	43
Tabla 13 Resultados de la pregunta 6	44
Tabla 14 Resultados de la pregunta 7	45
Tabla 15 Resultados de la pregunta 8	46
Tabla 16 Resultados de la pregunta 9	47
Tabla 17 Resultados de la pregunta 10	48
Tabla 18 Resultados de la pregunta 11	49
Tabla 19 Resultados de la pregunta 12	50
Tabla 20 Resultados de la pregunta 13	50
Tabla 21 Resultados de la pregunta 14	52
Tabla 22 Resultados de la pregunta 15	52

Tabla 23 Resultados de la pregunta 16	53
Tabla 24 Resultados de la pregunta 17	54
Tabla 25 Resultados de la pregunta 18	55
Tabla 26 Resultados de la pregunta 19	55
Tabla 27 Resultados de la pregunta 20	56
Tabla 28 Resultados de la pregunta 21	57
Tabla 29 Resultados de la pregunta 22	58
Tabla 30 Resultados de la pregunta 23	59
Tabla 31 Resultados de la pregunta 24	60
Tabla 32 Resultados de la pregunta 25	61
Tabla 33 Resultados de la pregunta 26	61
Tabla 34 Resultados de la pregunta 27	62
Tabla 35 Resultados de la pregunta 28	63
Tabla 36 Resultados de la pregunta 29	64
Tabla 37 Resultados de la pregunta 30	65
Tabla 38 Correlación de Pearson	66

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Organigrama UGEL Abancay	5
Figura 2. Paso a Paso del Trabajo Remoto	17
Figura 3. Fases del Trabajo Remoto	17
Figura 4. Habilidades del jefe en el trabajo remoto	17
Figura 5. Trabajo remoto	23
Figura 6. Teletrabajo	26
Figura 7. Propuesta de nueva ley de teletrabajo	27
Figura 8. Etapas para medir desempeño	28
Figura 9. Cuestionario de la variable Trabajo Remoto	38
Figura 10. Cuestionario de la variable desempeño laboral	39
Figura 11. Cronograma de ejecución	74
Figura 12. Análisis costo beneficio	75

RESÚMEN EJECUTIVO

El trabajo de investigación tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en la UGEL Abancay en el año 2021, la situación, condiciones laborales e implicancias que se presentaron durante la pandemia ocasionado por la COVID-19. La investigación surge de una experiencia preocupante como trabajadores de diferentes instituciones públicas, dando así una mirada a la normativa y la realidad laboral que se venía atravesando por los trabajadores del sector público que tuvieron que optar en la emergencia sanitaria por la figura del trabajo remoto, dentro de las diferentes instituciones dimos una mirada en particular a la UGEL Abancay, la cual tiene a cargo 590 instituciones educativas y pertenece a uno de los departamentos con altas cifras de pobreza monetaria.

El instrumento aplicado en la investigación fue a los trabajadores de la UGEL Abancay (Área Administrativa), para quienes se ha elaborado un cuestionario con 30 preguntas aplicados a 25 trabajadores, dentro del enfoque cuantitativo, diseño no experimental y un muestreo no probabilístico por conveniencia.

La propuesta está constituida por acciones y actividades identificadas que deben ser plasmadas en un documento de gestión (plan de trabajo) que contemple el diagnóstico, desarrollo de actividades de capacitación e implementación de sistemas digitales de gestión el cual ayude a los trabajadores fomentar la productividad y desempeño laboral de beneficio directo a los objetivos institucionales de la UGEL Abancay.

El estudio de investigación ha permitido determinar a través de la conclusión que existe relación entre nuestras variables (trabajo remoto y desempeño laboral) de acuerdo con el coeficiente de Pearson con un valor 0.85 y un valor de significancia de 0.01, y que mientras mejores condiciones laborales se ofrecen a los colaboradores, mejores resultados se obtendrán en su desempeño laboral.

Palabras clave: Trabajo remoto, Desempeño Laboral, UGEL, Productividad, Resultados

ABSTRACT

The objective of this research work is to determine the relationship between remote work and job performance at UGEL Abancay in 2021, the situation, working conditions and implications that arose during the pandemic caused by COVID-19. This This research is born from the concern from the experience as workers of different public institutions, thus giving a look at the regulations and the labor reality that had been going through public sector workers who had to opt in the health emergency for the figure of the remote work, within the different institutions we took a particular look at the UGEL of Abancay, which is in charge of 590 educational institutions and belongs to one of the departments with high figures of monetary poverty.

The instrument applied in the present investigation was to the workers of the UGEL Abancay (Administrative Area), for whom a questionnaire with 30 questions applied to 25 workers has been elaborated, within the quantitative approach, non-experimental design and non-probabilistic convenience sampling. .

The proposal is made up of identified actions and activities that must be embodied in a management document (work plan) that includes the diagnosis, development of training activities and implementation of digital management systems which help workers promote productivity and work performance of direct benefit to the institutional objectives of the UGEL Abancay.

The research study has made it possible to determine through the conclusion that there is a relationship between our variables (remote work and work performance) according to the Pearson coefficient with a value of 0.85 and a significance value of 0.01, and that while better working conditions offered to employees, better results will be obtained in their work performance.

Keywords: Remote work, Job Performance, UGEL, Productivity, Results

Introducción

La pandemia de COVID-19, que comenzó en muchos países a fines de 2019 y se extendió a Perú en marzo de 2020, llevó al gobierno central a declarar el estado de emergencia sanitaria y a implementar a treves del Decreto de Urgencia N° 026-2020-EF medidas de naturaleza excepcionales como temporal ello a fin de detener la propagación del COVID-19 en el territorio del país, así mismo se contempló medidas en materia laboral, como es el trabajo remoto, modalidad que nos arrastró de forma abrupta en la afamada pero lentamente implementada modernización del estado.

Si bien la figura del teletrabajo estaba regulada y normada a través de la Ley N° 30036 y su reglamento mediante el Decreto Supremo N° 017-2015-TR muy pocas entidades lo han podido implementar y si bien es una figura apropiada para el tenor de la emergencia sanitaria nuestras autoridades estatales optaron por implementar el trabajo remoto, este hecho denota que no se dio una observación minuciosa a la legislación laboral con la que ya contábamos.

El teletrabajo está alineado a la modernización del estado, precisamente a las áreas de recursos humanos, sin embargo, como lo hemos mencionado no fue una figura a la que se recurrió y esto puede deberse formalidades contenidas que limitan su aplicación en una situación de emergencia como la que venía atravesando.

Es así que el trabajo remoto fue una modalidad que permitió después de todo garantizar que las instituciones y empresas continúen con sus servicios en pleno confinamiento y estando vigente el distanciamiento social, y de esa forma también muchas instituciones y empresas se vieron forzados a ser flexibles y aceptar adaptarse a lo que implicaba el desarrollo de este.

La adopción del trabajo remoto como modalidad alternativa de manera improvisada, hizo que se presentaran dificultades y muchas de estas influyeron en varios aspectos en la relación laboral,

es así que la falta de análisis y planificación por la misma situación sanitaria en la que nos encontrábamos, influyeron en su desarrollo y lo cual también repercutió en el desempeño laboral de los trabajadores.

Por las razones expuesta surge la iniciativa de conocer cómo se desarrolló esta modalidad en un la UGEL Abancay que pertenece a la región Apurímac, tomando en cuenta además que la labor que generan los trabajadores de esta institución impacta directamente en los resultados del sector de educación, el cual también fue afectado por la pandemia.

Al mismo tiempo con la presente investigación intentamos ofrecer una perspectiva crítica y analítica de la normativa actualmente en vigor en Perú con relación a las figuras mencionadas, las deficiencias que presento el trabajo remoto, los alcances que nos dio su implementación y así identificar los beneficios que puede generar a los trabajadores y las instituciones empleadoras de la mano con la transición digital y afinar nuestra legislación actual a la realidad y al avance acelerado de la globalización.

Capítulo I: Planteamiento del problema

1.1. Situación problemática

El Peruano (1993), en el Perú se reconoce a la Educación como un derecho social comprendido en el artículo 16 de la Carta Magna, el cual fija como deber del estado el asegurar el acceso a educación adecuada independientemente de las limitaciones mentales o físicas o la situación económica.

UNESCO (2020), refiere que muchos países votaron por la decisión de cerrar transitoriamente las instituciones educativas ello en por la situación de pandemia mundial por la COVID 19, la cual afectó a nivel mundial casi un 91 % de los estudiantes, en el mes abril se contaba con 1600 millones de estudiantes entre niños y jóvenes los cuales no acudían a la escuela. Nuestro país se sumó a esta medida suspendiendo el servicio presencial de educación, a fin de evitar contagios en las instituciones y se optó por la opción de la educación virtual y con ello también las gestiones administrativas de la misma buscando garantizar la continuidad del servicio educativo.

MINEDU (2015) en un análisis situación respecto a la educación en Apurímac señala que, debido a su población predominantemente rural, al estancamiento del crecimiento económico, a los altos índices de pobreza y a otros problemas sociales, la escolarización en Apurímac pone de manifiesto las carencias económicas y sociales de la región, situándola cerca de los últimos puestos de la clasificación regional de desarrollo humano de Perú. El hecho de que las estadísticas sobre Apurímac muestren una mejora sustancial de los indicadores educativos, aunque sean inferiores a la media nacional y a la de otras regiones, es digno de mención a la luz de estos hechos. Teniendo en cuenta lo señalado, creemos en seguir dando la importancia y con ello la necesidad continuar con el trabajo en todos los aspectos que comprende la Educación.

La gestión educativa de Apurímac es administrada por la Dirección Regional de Educación de Apurímac, la cual depende del Gobierno Regional, su jurisdicción se divide en ocho Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL); elegimos para este caso como ámbito de investigación la UGEL Abancay.

De acuerdo a los datos del Escala-MINEDU, la UGEL Abancay en el año 2021 ha tenido un total de 590 instituciones educativas (302 nivel inicial, 180 nivel primaria, 72 nivel secundaria, 13 nivel básica alternativa, 10 nivel básica especial y 13 técnico productiva), conforme de detalla:

Tabla 1

Número de Instituciones Educativas – UGEL ABANCAY

Nivel Educativo	Total	Pública	Privada
Básica Regular	554	471	83
Básica Alternativa	13	8	5
Básica Especial	10	10	0
Técnico - Productiva	13	3	10

Fuente: Ministerio de Educación- Padrón de Instituciones Educativas (2021)

De acuerdo con el gráfico expuesto cuenta con seis áreas entre ellas (Administrativas, jurídicas, pedagógicas, institucional y educativas) que son el soporte funcionamiento de la UGEL Abancay:

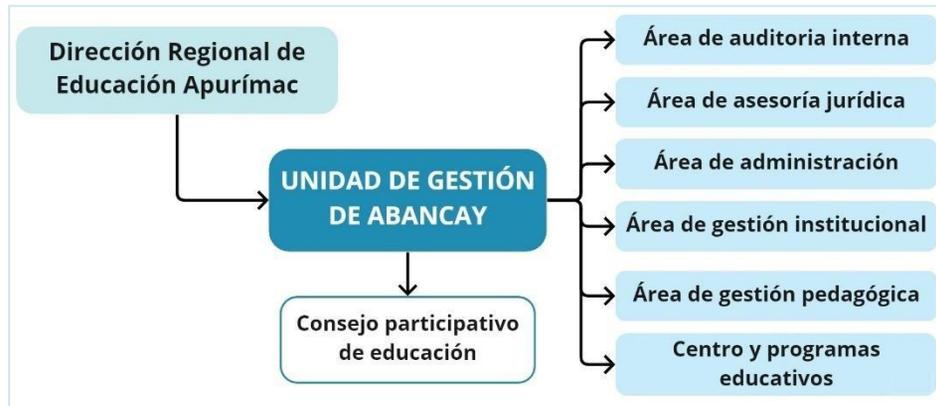


Figura 1. Organigrama UGEL Abancay
Fuente: Elaboración Propia

El trabajo remoto fue implementado por las instituciones con la finalidad, que las actividades laborales continúen ante el distanciamiento social impuesto por el estado, con el fin de salvaguardar la salud de los empleados y de sus familias, por lo que la UGEL Abancay también tuvo que acogerse a ello.

Desde el año 2013, nuestra legislación cuenta con la figura del teletrabajo el cual fue normado mediante el precepto legal signado con N° 30036 y su reglamento (D. S. N° 009-2015-TR), sin embargo, a setiembre 2017, la Cámara de Comercio de Lima asevera que alrededor de cinco empresas empleaban esta modalidad en nuestro país. Es evidente que la normas que regulan esta modalidad laboral no eran muy conocidas y difundidas por lo que en muchos casos las instituciones no fueron orientadas para pasar del trabajo presencial al teletrabajo. En la misma línea podemos decir que nuestro gobierno ha desarrollado dentro la política de modernización de la gestión pública ello en el marco de la instalación del gobierno electrónico, el cual está enfocado a involucrar el uso de la tecnología para aligerar

procesos, promover la competitividad del país y lograr cercanía del estado con los ciudadanos y dentro del cual podía haberse dado énfasis a esta figura a su aplicación.

Mediante Decreto de Urgencia N° 026-2020, se da visibilidad el “Trabajo Remoto” como tal, generando además una “Guía para la Aplicación del Trabajo Remoto”, (Resolución Ministerial N° 072-2020-TR), estableciendo así una diferencia entre teletrabajo y trabajo remoto, este último sólo regiría en caso de emergencia sanitaria.

El trabajo remoto, requiere el desarrollo y conocimiento de ciertas habilidad y competencias, por ejemplo, en cuanto al uso de las TICs, sumado a ello también se requiere que cuenten con la capacidad de aprender, desaprender y lo más importante es que cuenten con la habilidad de adaptarse a cada circunstancia laboral que pueda surgir, con la finalidad de que la institución pueda ser cada vez más competitiva y ello se vea también reflejado en los resultados que se observen de acuerdo al desempeño laboral de sus colaboradores. Resulta igual de importante reconocer las limitaciones que vienen presentando en la gestión de las instituciones que permitan reforzar el encaminamiento de la modernización que se espera en la gestión pública.

Dicho lo anterior, debemos mencionar que el trabajo remoto en los últimos años ha sido materia de análisis en distintas realidades, y no ha sido excepción para adentrándonos en la realidad que se ve en nuestro país, la que despierta en nosotros el poder investigar, abordar y analizar cómo han llevado a cabo el trabajo remoto y cómo se han desempeñado los trabajadores de la UGEL Abancay en esta modalidad, buscando conocer las problemáticas y/o deficiencias que han tenido impacto en el desarrollo de sus labores y también a abordar el análisis desde nuestra normativa que regula tanto el trabajo remoto como el teletrabajo, figuras distintas pero que su análisis no deja de ser ajeno entre ambas. En

esa línea nos aperturamos a plantearnos la siguiente interrogante en la cual se sostendrá esta investigación: ¿Qué relación existe entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Abancay en el año 2021?

1.2 Preguntas de investigación

2.2.1.1. Pregunta General

¿Qué relación existe entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Abancay en el año 2021?

2.2.1.2. Preguntas Específicas

- ¿Qué relación existe entre las condiciones laborales del trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Abancay en el año 2021?

- ¿Qué relación existe entre la productividad, el trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Abancay en el año 2021?

- ¿Qué relación existe entre la tecnología empleada en el trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Abancay en el año 2021?

- ¿Qué normas regulan el trabajo remoto y el teletrabajo en el Perú?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Abancay en el año 2021

1.3.2. Objetivos específicos

- Evaluar la relación entre las condiciones laborales del trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Abancay, 2021
- Evaluar la relación entre la productividad, el trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Abancay, .
- Establecer la relación entre la tecnología empleada en el trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Abancay, 2021.
- Analizar las normas que regulan el trabajo remoto y el teletrabajo en el Perú

1.4. Justificación del estudio

Actualmente, con el confinamiento obligado por la pandemia COVID-19, miles de trabajadores en el País han comenzado a practicar trabajo remoto, modalidad que puede ser adaptada para la gran parte de trabajadores de una organización, pero también somos conscientes que muchos de ellos han tenido la obligada adaptación a esta. El objetivo de esta investigación es determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y el desempeño laboral a fin de conocer la implicancia que ha tenido en el desempeño laboral de los trabajadores de una institución.

El estudio se sustenta utilizando como guía las respuestas a la variable de estudio, que examina la relación entre el trabajo remoto y el desempeño de los empleados en la UGEL Abancay, conforme desarrollamos:

La presente investigación posee una relevancia puesto que se investigará a los empleados de la UGEL Abancay que conformarán la muestra de estudio utilizando el instrumento sugerido. Como resultado, se examinará la relación entre la modalidad de implementación del trabajo a distancia y el desempeño laboral de los empleados, para recoger las implicancias de su

implementación y aportar a optimizar las condiciones laborales de los trabajadores optan por modalidades similares.

Así mismo el presente trabajo de investigación tiene una implicancia práctica, porque con los resultados que se obtengan, las autoridades de la UGEL Abancay, tendrán más de una referencia de la problemática que pasa en los trabajadores en cuanto a la relación que existe tanto en las condiciones laborales del trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Abancay y a través de ellos poder plantear alternativas de mejora desde políticas públicas e iniciativas de reforma normativa.

El presente documento de investigación responde a una implicancia tanto metodológica y como teórica, aplicación del enfoque y del instrumento sugeridos en la investigación permitirá la recogida de información útil, cuyos resultados y conclusiones servirán de referencia para futuras investigaciones relacionados con las estrategias, tecnología empleada en las modalidades de trabajo a distancia y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Abancay. Esto podrá también servir como fuente bibliográfica para investigaciones relacionadas con las variables de estudio.

Capítulo II: Marco teórico

2.1. Antecedentes de investigaciones

2.1.1. Antecedentes internacionales

Antecedentes internacionales sobre el Trabajo remoto:

De la tesis de Cortés (2020), Se estableció como objetivo comprender cómo un grupo de trabajadores de la ciudad de Bogotá, Colombia, afrontan la interacción de la vida laboral y familiar dentro del trabajo a distancia en el marco del COVID-19 a partir de la tesis de Cortés (2020), titulada "El trabajo a distancia en tiempos del COVID-19 y su impacto en el trabajador", Bogotá, Colombia. Este estudio se desarrolló con una metodología cualitativa y se realizaron entrevistas a una muestra de 6 trabajadores que habían realizado trabajo remoto. Es así que los resultados evidencian tensiones, que surgen debido a que las actividades del hogar y familia que estos obstruyen con las demandas laborales; indicado que muchas veces ocasionando la jornada laboral se ve interrumpida o caso contrario se extiende. El aporte que podemos tomar para nuestro trabajo va relacionado al análisis de la relación del trabajo remoto relacionado a los aspectos que desde la perspectiva familiar ya que nos permite identificar factores que influyen en el desempeño laboral.

El trabajo de investigación de Irusta (2020), titula "Entorno Organizacional del trabajo remoto", Argentina, marco como objetivo describir el entorno organizacional y el puesto de trabajo, desarrollo una investigación cualitativa, obteniendo como resultados que existen variables que pueden ser controlables como que el trabajo remoto, así como estimulante para las organizaciones.

Antecedentes internacionales sobre el Teletrabajo

El objetivo de la tesis “Análisis de la implementación del teletrabajo de las empresas en Colombia”. Colombia, fue analizar la implementación del teletrabajo en las empresas en Colombia. Desarrolló un enfoque descriptivo, Belalcázar, Lasso y Quiroz (2019).

El estudio llega a la conclusión de que el teletrabajo tiene más ventajas que inconvenientes porque añade valor a las instituciones al reducir costes y aumentar la productividad, y añade valor a los trabajadores al ayudarles a aprovechar mejor su tiempo y ahorrar dinero en cosas como transporte y comida.

El aporte de la tesis en nuestro trabajo de investigación es conocer cuáles fueron las ventajas de realizar teletrabajo para una empresa y cuáles fueron sus beneficios para los trabajadores en un año donde aún no existía una realidad sanitaria compleja por la COVID-19, además de conocer bajo que normativa se desarrolló el teletrabajo en su país.

El objetivo de la tesis de investigación titulada, “Efectos del teletrabajo como modalidad laboral, para los empleados del sector terciario en la ciudad de Bogotá D.C. durante la pandemia ocasionada por el VIRUS SARS – CoV –2”. Colombia, fue orientada a establecer los efectos del teletrabajo como una opción o modalidad laboral en tiempos de emergencia sanitaria (pandemia). La investigación se desarrolló con un enfoque cualitativo – descriptivo y diseño no experimental. Gómez (2021).

Los resultados evidencian que el teletrabajo ha tenido una gran aceptación por los empleados del sector terciario a razón de la coyuntura de pandemia, permitiendo del mismo modo la identificación de la pluralidad de las actividades económicas, los efectos psicosociales, laborales, salud y calidad de vida, socio - ambiental al frecuentar el desarrollo las TICs.

La investigación materia de base teórica aporta a la nuestra en tanto que la implementación del teletrabajo empleando tecnologías de la información y comunicación y no el trabajo remoto, ello ha sacado a flote una notable la disminución del desempeño laboral y la productividad de las empresas, afectando la conectividad y retorno de ganancias en términos económicos.

El objetivo de la tesis “La adaptación de los empleados de la Unidad Educativa Técnico Salesiano de la ciudad de Cuenca, a la modalidad de teletrabajo durante la crisis del Covi-2019”, Ecuador, fue determinar qué puestos de trabajo o cargos se han adaptado eficientemente al teletrabajo, ante las restricciones impuestas a razón de la pandemia el año 2020. La investigación tuvo enfoque cuantitativo y alcance exploratorio, con diseño experimental, transversal. La población muestra fue de 30 trabajadores del área administrativa de la Unidad Educativa Técnico Salesiano. Arias (2021).

Los hallazgos o resultados del estudio evidencian que las áreas que desarrollan actividades de Administración de Tics, Talento Humano, Coordinación de Micro área Académica y Servicio al cliente, Dirección General, han logrado adaptarse de una buena manera. Los trabajadores coinciden en un 80% que se requiere tecnología especializada para poder trabajar, el 66% evidencia que el personal o trabajadores manejan las herramientas y equipos a razón de la capacitación realizada por la institución, así mismo han recibido el apoyo técnico de Tics oportunamente.

El aporte de la tesis analizada para nuestra investigación radica en la evaluación y determinación de cargos adaptables a la modalidad del teletrabajo y la relación entre la motivación, productividad y eficiencia de los trabajadores para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Tenemos también la tesis de Tenorio (2021) cuyo título es “El Teletrabajo como un modelo laboral en el sector público del Ecuador.”, Quito – Ecuador, que su objetivo se centró en analizar dentro del sector público la utilidad del teletrabajo como un modelo laboral. En esta investigación se desarrolló un enfoque de investigación mixto empleando el método deductivo y enfocada a los servidores que se encuentran laborando en el sector público, empleado la encuesta para la recolección de datos. En este caso los resultados obtenidos revelan que el teletrabajo es de utilidad para las personas que están comprendidas en los grupos de vulnerabilidad y aquellas que pueden entregar verificables de las actividades realizadas desde sus hogares. Esta tesis nos ayuda a identificar los alcances del teletrabajo en los trabajadores lo cual permite conocer las implicancias de este modelo laboral en la gestión pública.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Antecedentes nacionales sobre el trabajo remoto

Paucar (2021), titula su investigación: “Influencia del trabajo remoto en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa durante el estado de emergencia nacional COVID-19” como objetivo de esta planteo la influencia del trabajo remoto en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la sede central de la Universidad Nacional de san Agustín de Arequipa, 2021, desarrolló un diseño no experimental transversal cuantitativa de tipo causal explicativa.

Los resultados nos muestran que el nivel de desempeño laboral durante el inicio del COVID-19, no fue lo esperado por la entidad debido a que el 60% de los trabajadores ha desarrollado sus labores de forma individual, y que la entidad no les proporcionó los equipos tecnológicos, concluyendo que el trabajo remoto no contribuyó con su desempeño laboral y que

esta nueva modalidad ha tenido carencias desde la falta de equipo tecnológicos y servicios de internet.

Esta tesis aporta al presente trabajo de investigación con el análisis de los factores que afectan en la relación del trabajo remoto y desempeño laboral.

Antecedentes nacionales sobre el teletrabajo

Chacón y Ramos (2020), desarrollaron la tesis “Implicancias de la implementación del teletrabajo en tiempos de emergencia sanitaria por COVID-19 en la empresa IMCO SERVICIOS SAC”, Perú, y como objetivo plantearon identificar las implicancias de la implementación del teletrabajo en tiempos de emergencia sanitaria por COVID en la empresa IMCO SERVICIOS SAC. Desarrolló un enfoque exploratorio descriptivo y diseño no experimental.

Los resultados revelaron que más del 50% de los trabajadores no se encuentran preparados para el teletrabajo originando improvisación y falta de compromiso, al mismo tiempo indican que no existe capacitaciones, tampoco existe respeto por los horarios fijados en esa modalidad, conllevando a que los trabajadores laboren desmotivados con molestia e insatisfacción.

Esta tesis es de importancia a nuestra investigación porque evidencia los impactos que ha generado en otras instituciones la implementación del teletrabajo, lo cual ayudará a tener una visión más general de lo que conlleva trabajar bajo esta modalidad y encontrar diferencias con el trabajo remoto.

Concha y López (2020) en su tesis de maestría “Teletrabajo y desempeño laboral en una Caja Municipal de Ahorro y Crédito en la ciudad de Piura, 2020”, Perú, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el teletrabajo y el desempeño laboral en una Caja Municipal de Ahorro y Crédito en la ciudad de Piura, 2020. Desarrolló un estudio de tipo

aplicado, con un enfoque mixto, así como de diseño no experimental y transversal de nivel correlacional, aplicando el instrumento del cuestionario.

Los resultados del autor muestran que a medida que la organización tenga la normatividad vigente referente a los beneficios de los trabajadores y que además la entidad entregue los materiales tecnológicos, mejore las condiciones ambientales y exista una retroalimentación en la supervisión del teletrabajo su desempeño laboral mejorará.

Esta tesis nos aporta conocer que para los trabajadores es muy importante conocer la normatividad de su entidad y que necesita de las condiciones mínimas para desarrollar teletrabajo y conocer bajo qué normativas internas se desarrolló el teletrabajo en la entidad privada, esto conociendo que en el sector público se aplicó para la mayoría de las entidades el trabajo remoto.

Quaglia y Gutiérrez (2020) en su tesis “Teletrabajo direccionado al desempeño laboral” Piura-Perú, tuvo como objetivo informar sobre la nueva tendencia de trabajo, donde manifiesta que el teletrabajo está ampliamente relacionado con el desempeño laboral. Utilizó e hizo un estudio de tipo teórico haciendo uso del método deductivo de las fuentes documentales, observables y de reflexión teórica realizando el análisis entre 50 trabajos de investigación, artículos, libros y el análisis de los datos estadísticos del INEI.

El presente estudio concluye que existe una relación directa entre el teletrabajo y el desempeño laboral, debido a que esta nueva herramienta del teletrabajo brinda una serie de opciones que contribuyen a lograr las metas y los objetivos que persigue una empresa, y a la vez, nos proporciona el mejor rendimiento laboral por la flexibilidad de los horarios laborales y sobre todo, al mejor desarrollo de las tareas y actividades de nuestra funciones al tener un espacio físico adecuado para el trabajo.

Esta tesis aporta al presente trabajo de investigación que las empresas para mejorar el rendimiento de desempeño laboral de sus trabajadores administrativos deben absolver las limitaciones como son: el desconocimiento, la resistencia del cambio, el control del trabajador, la seguridad de la información, entre otros. Solo así, optando por esta modalidad de trabajo la entidad se volvería competitiva en el servicio y en el mercado, además analizar si la entidad realmente ha cumplido por lo establecido en la normativa del teletrabajo.

2.3. Bases teóricas

2.3.1. Trabajo Remoto

El peruano (2020), con el Decreto de Urgencia N°26-2020 en el capítulo II, artículo 17, la ley ordena la aplicación del trabajo remoto como opción flexible al teletrabajo en medio de la situación sanitaria. Entre otras medidas tanto extraordinarias como temporales para evitar la propagación del coronavirus.

De la revisión de la norma citada, el trabajo remoto se define como la prestación de servicios subordinados estando el trabajador físicamente presente en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier herramienta o técnica que permita al trabajador trabajar desde su domicilio o lugar de confinamiento siempre que los requisitos del puesto de trabajo lo permitan.

De acuerdo con SERVIR (2020), en su documento “Herramientas y Tips de Planificación y Supervisión de un equipo en trabajo remoto” menciona que este tipo de modalidad puede mejorar el desempeño de las personas siempre que existan sistemas de trabajo para planificar y monitorear el trabajo de manera efectiva, indicando cuales son los pasos y fases:

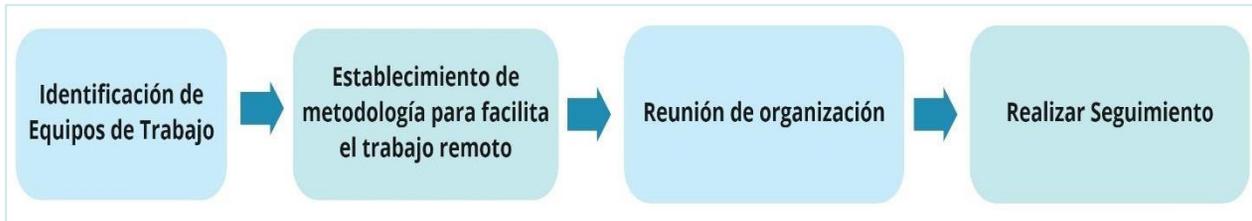


Figura 2. Paso a Paso del Trabajo Remoto
Fuente: Elaboración Propia

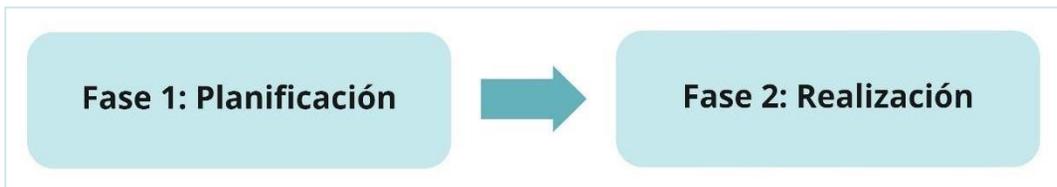


Figura 3. Fases del Trabajo Remoto
Fuente: Elaboración Propia

Asimismo, indica cuales son las habilidades de los jefes en el trabajo remoto:



Figura 4. Habilidades del jefe en el trabajo remoto
Fuente: Elaboración Propia

2.3.1.1. Regulación

Normatividad Legal

El gobierno tomó la decisión de crear una norma específica para el estado de emergencia sanitaria, así como determinar los alcances de la modalidad de trabajo remoto que se dispone que es aplicable tanto al sector público como privado a través del D.U. N° 26-2020. Igualmente, mediante R. M. N° 072-2020-TR, se aprobó una guía de para emplear el trabajo remoto, y en esa línea la Autoridad Nacional del Servicio Civil -SERVIR plantea ciertas disposiciones en referencia a esta modalidad instaurada.

La Directiva sobre la aplicación del trabajo remoto aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 039-2020-SERVIR-PE, tiene por objeto desarrollar normas adicionales para las aplicaciones de trabajo a distancia de conformidad con el D. Leg. N°1505, que desarrolla medidas excepcionales y estas de carácter temporal para la Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público ante la emergencia sanitaria causada por el COVID-19.

El vigor de dichos cuerpos normativos está condicionando a la vigencia de la emergencia sanitaria y su aplicación es para empleadores y trabajadores, incluyendo además las modalidades formativas, exime de su aplicación a los empleados que hayan sido diagnosticados con COVID-19 o se encuentren de baja por enfermedad.

Por otro lado, se desarrollaron varias herramientas elaboradas por SERVIR para la ejecución del trabajo remoto, las cuales comprenden pautas y normativa para la implementación y el desarrollo del trabajo remoto, tales como son: “Guía para realizar trabajo remoto en las entidades públicas”, el documento titulado “Orientación para el trabajo remoto” y la “Guía de trabajo remoto para líderes”.

2.3.1.2. Condiciones laborales para desarrollar el trabajo remoto

A la hora de crear las condiciones de trabajo, se tienen en cuenta tanto las herramientas como la organización y planificación de las mismas. Este conjunto de criterios determina el entorno en el que el trabajador realiza su trabajo remoto.

(TICs) Tecnologías de la información y la comunicación

Thompson y Strickland, (2004) precisan que las tecnologías de información y comunicación comprenden los dispositivos, herramientas tecnológicas, y componentes electrónicos, los cuales son capaces de operar información.

Asimismo, Cobo (2009) delimita las tecnologías de la información y la comunicación y afirma que son un elemento esencial de la sociedad de la información ya que permiten el acceso a la información y le aportan ideas y conocimientos. Dado que permite el acceso a la información que puede utilizarse para actividades económicas, políticas, sociales, culturales, sanitarias, científicas y educativas, también fomenta el intercambio de conocimientos y su fortalecimiento en apoyo del desarrollo.

De los aportes conceptuales mencionados podemos concluir que las TICs generan ventajas en el ámbito laboral facilitando el desarrollo del teletrabajo a través de la interacción entre colaboradores y empleadores mediante diferentes herramientas tecnológicas.

Conforme a la Guía de aplicación para el trabajo remoto esta reconoce en su numeral 2 que este se realiza utilizando ordenadores, telecomunicaciones y herramientas similares (internet, telefonía u otras herramientas), así como cualquier otra herramienta que permita realizar el trabajo fuera del centro de trabajo si la naturaleza de la tarea lo permitiera.

Infraestructura

Marx, (2009) indica que al referirnos infraestructura se trata de un aquel medio técnico, servicios y también instalaciones para el desarrollo de una actividad. Asimismo, Bembibre, (2013). Indica que una infraestructura representa elementos o servicios lo que son necesarios para que una organización pueda desarrollar sus actividades y cumpla sus funciones efectivamente.

En el caso en particular del trabajo remoto esto haría referencia a los elementos físicos que un teletrabajador debe contar para poder desarrollar su, el servicio de internet y sus equipos electrónicos que le permiten desempeñar su labor.

2.3.1.3. Planificación

Programación

Chiavenato (2004) refiere que programación implica planear en primer momento, seguido a ellos organizar y dirigir y por último controlar el desarrollo de todos los recursos organizacionales dentro del empleo, a fin de verificar el cumplimiento de objetivos con eficacia y eficiencia.

Siendo esto así consideramos que la planificación en el trabajo remoto nos permite conocer y establecer objetivos, formular estrategias alcanzarlos, lo que llevado de forma eficiente impactará en el desempeño de los trabajadores y por consecuencia resultados positivos en la empresa.

Control

Según (Robbins, 1996), el control es aquel proceso mediante el cual se regula el cumplimiento de las actividades según fueron planificadas evitando que se desvíen, asimismo precisa que los

líderes de las organizaciones son los responsables de evaluar este proceso y compararlo en base al desempeño.

Para (Stoner, 1996) el proceso de control administrativo permite garantizar que todas las actividades que se estén desarrollando vayan de la mano de las actividades que se han proyectado.

Consideramos que la implementación de un sistema de control efectivo refuerza el cumplimiento de actividades asegura que se den conforme a la planificación establecida y sea reflejado en el cumplimiento objetivos.

Respecto a los puntos mencionados la Guía de aplicación para el trabajo remoto en su numeral 9 hace referencia a las obligaciones, las que competen a los empleadores en caso de trabajo remoto, precisando que debe estipular labores al trabajador, pero también crear los mecanismos de supervisión, así como de reporte mientras se encuentre en jornada laboral. Por otro lado, en el numeral 11 y 12 establece que los equipos y medios informáticos, de telecomunicaciones o análogos (internet, telefonía u otros), así como de cualquier otra naturaleza que resultan necesarios para la prestación de servicios mediante trabajo remoto pueden ser proporcionados por el empleador o por el trabajador.

Precisando que, las partes podrán acordar el reparto de los costes adicionales derivados de la utilización de los medios o procedimientos, si son facilitados por el trabajador.

2.3.1.4. Análisis de la normativa del trabajo remoto y el teletrabajo

Análisis trabajo remoto (Decreto de Urgencia 026-2020, DS 010-2020-TR)

Aguinaga (2020), señala que esta figura tiene su inicio de regulación con el Título II del Decreto de Urgencia N° 026-2020, por el cual se dictan medidas complementarias las cuales están orientadas a la disminución del impacto de la COVID-19 en la economía del país.

Posterior a ello conocemos que la emisión del Decreto Supremo N° 010-2020-TR, que de la misma manera contempla aspectos específicos sobre la aplicación del trabajo remoto.

Desde otra perspectiva Revilla (2021) señala que esta nueva modalidad no configura en sí un régimen especial, sino simplemente una manera de desarrollar las labores, por tanto, puede ser adaptada a cualquier régimen y/o tipo de contratación. Y efectivamente por ser creada en una situación de emergencia sanitaria muchos con el fin de dar continuidad a las actividades, se dispone que los trabajadores de diferentes regímenes pasen a desarrollar esta modalidad de trabajo.

Siguiendo la línea de Aguinaga (2020), parte de las variaciones vistas en el trabajo remoto están: la compensación, la formalidad de contratación y las herramientas de trabajo, y en definitiva son puntos que llaman la atención haciendo más una comparativa con la norma del teletrabajo.

Respecto al punto de la formalidad podríamos compartir la postura Quispe (2020) señala que es un mecanismo de fácil acceso, pues se elimina la autorización del trabajador para el cambio de la modalidad de la prestación de servicios, es decir que se suprime la formalidad del carácter escrito del acuerdo, pues solo si la naturaleza de las actividades del trabajador lo permite y sin modificar las condiciones previamente negociadas con cada uno de ellos, basta con que el empleador comunique a sus trabajadores que va a adoptar tal medida. Entonces no requiere un documento físico eximiendo así también a las partes de la presencia física para su suscripción.

Respecto a la compensación de gastos, la norma lo declara como un derecho del trabajador a que su empleador debe reconocer los gastos adicionales que implican el desarrollo del trabajo remoto. En este punto en comparativa con la legislación del teletrabajo este comprende

compensación de gastos, pero hace la especificación de no todos los consumos, sino solamente aquellos complementarios.

Respecto a las herramientas tecnológicas debemos señalar que estas no se limitan solo a las TICs si no también herramientas o mecanismos que le permitan realizar sus operaciones utilizando programas informáticos, acceso a internet, bases de datos y las telecomunicaciones, lo cual requiere una responsabilidad para la entidad con sus trabajadores y que no se ha dado en muchos casos la merecida importancia.

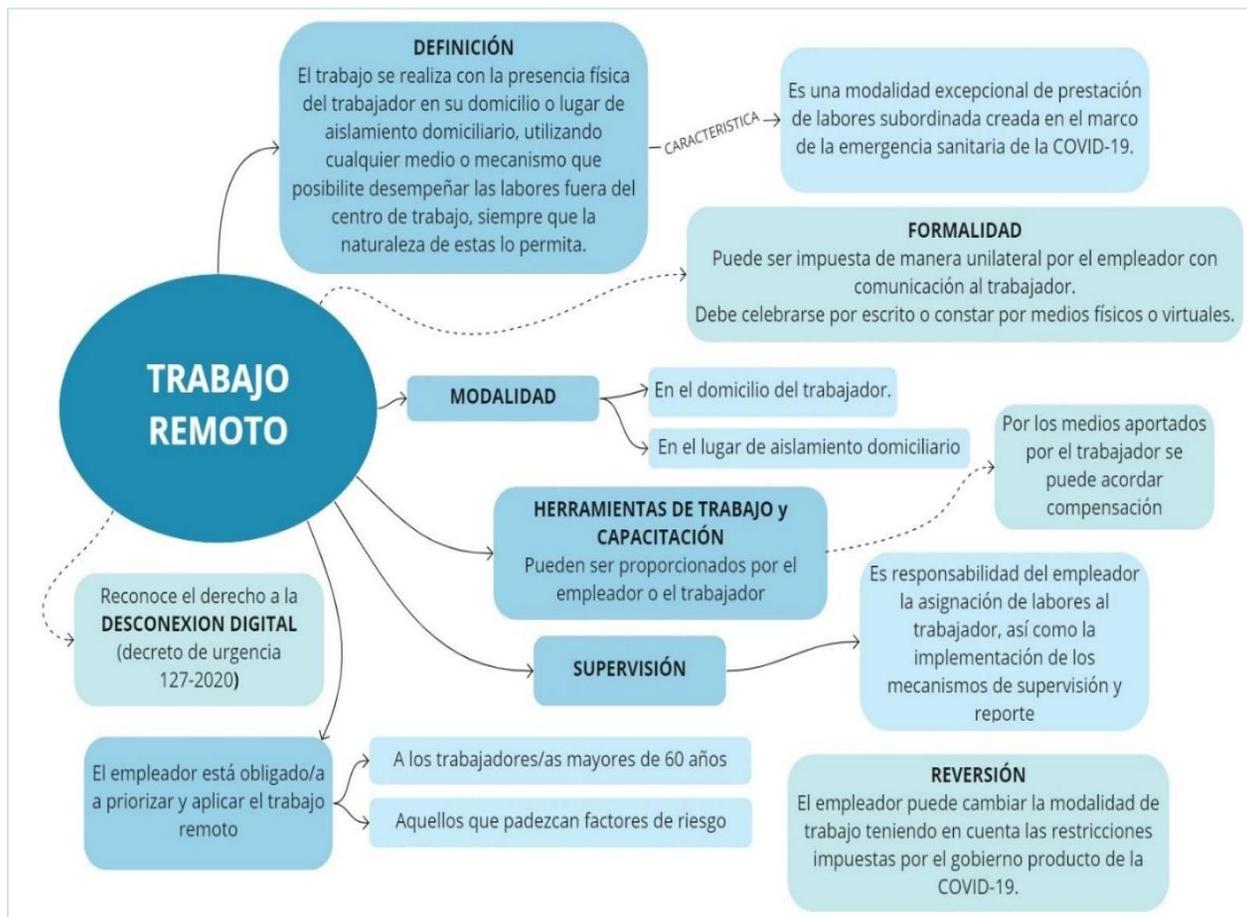


Figura 5. Trabajo remoto

Fuente: Decreto de urgencia N° 026-2020 y Decreto supremo N| 026-2020, DS 010-2020-TR
Elaboración Propia

Análisis teletrabajo (Ley 30036 y DS 017-2015-TR)

El Peruano (2013), El Peruano (2013), la Ley 30036 define al teletrabajo como aquellas labores que sin presencia física el teletrabajador se realiza a través de medios informáticos o también de telecomunicaciones, así como sus análogos, labores las cuales se hacen bajo control y supervisión. Esta ley reconoce que los elementos de esta modalidad son el carácter subordinado, la provisión por el empleador de aquellos medios físicos, así como métodos informáticos, la dependencia tecnológica y la propiedad de los resultados, entre otros. El teletrabajo se venía escuchando en nuestro entorno, pero con la pandemia ocasionada por la COVID-19 y las medidas que los gobiernos tuvieron que adoptar ante tal emergencia sanitaria se incrementó de forma significativa por lo que las instituciones y empresas tuvieron que adoptar esta modalidad para continuar con sus actividades.

Pérez (2010), refiere que el teletrabajo es una modalidad que reduce los traslados de la casa a la oficina y precisa que en esta se cumple tres requisitos, el primero la ubicación diferente al de la oficina, como segundo lugar el uso intensivo de las tecnologías y por último el vínculo de comunicación entre el personal y el empleador.

Coincide en esta línea de conceptualización Jordi y Buira, (2012) quienes indican que el teletrabajo es aquel que se realiza de forma remota con la cooperación de las actuales tecnologías de la comunicación, y que se ejecuta en un lugar fuera del centro de trabajo, además precisa que implica el uso equipos de telecomunicaciones como medio principal para desarrollar las actividades

De los conceptos citados podemos rescatar que el teletrabajo es una modalidad laboral por lo que implica claramente una subordinación y su naturaleza exige que se use medios y equipos tecnológicos ya que este se desarrolla fuera del centro de trabajo habitual.

Revilla (2021) indica que uno de los rasgos esenciales que lo diferencia del trabajo remoto es la voluntariedad. Siendo así que la misma norma faculta al empleador, por motivos debidamente sustentadas, puede pretender la modificación de la prestación de servicios a la modalidad de teletrabajo, sin embargo, para ello deberá contar con el permiso del trabajador.

La normativa del teletrabajo señala además que las entidades deberán utilizar el procedimiento descrito en el reglamento conformando una Comisión de Teletrabajo, que será la encargada de elaborar y proponer una lista de cargos que puedan ocupar a través de la modalidad del teletrabajo.

Sin embargo, esta normativa analizada que lo regula no contempla muchos aspectos que la experiencia del trabajo remoto saca a la luz, como a la desconexión digital, y de la importancia de un sistema de supervisión y control lo cual contribuye a la medición de desempeño laboral, por otro lado, se desprende que esta normativa exige mucho formalismo que no va de la mano con la naturaleza de esta modalidad moderna, del mismo modo la exigencia de requisitos y obligaciones llaman a su implementación.



Figura 6. Teletrabajo

Fuente: Ley N° 30036 y Decreto supremo N° 017-2015-TR

Elaboración Propia

Propuesta de nueva ley de teletrabajo (Proyecto de ley 5408-2020-CR),

Consideramos que dentro de la ventajas más importantes está la productividad la cual nos permite medir el desempeño laboral en este punto coincidimos con Quiñones (2020) quien reúne ciertas ventajas que el teletrabajo aporta como es el incremento en la productividad, señalando que el teletrabajador puede conseguir mayor capacidad de concentración, menos obstáculos e interferencias y disminuir tiempos improductivos; la reducción del ausentismos laboral es otro punto que también resalta pues indica que al laborar en el domicilio del teletrabajador incurre en menos en faltas, permisos, descansos médicos de todo el día ya que podrían continuar realizando su labor posibilitando terminar su jornada laboral. Y por último resalta que esta modalidad

permite tener acceso a mejores profesionales pudiendo contratar a profesionales calificados sin importar su ubicación.

Este proyecto proporciona un texto de sustitución para el proyecto de Ley 5408/2020-CR "Ley de Teletrabajo", que intenta derogar la Ley N°30036 y contiene la propuesta de una nueva ley sobre teletrabajo que fue adoptada el parlamento. Esta propuesta establece que el empresario es responsable de proporcionar los medios y recursos esenciales, como el material informático y el acceso a Internet, para el mejor desarrollo posible del teletrabajo, respetando al mismo tiempo la intimidad del teletrabajador. También menciona el derecho a la desconexión digital durante la jornada laboral. El 7 de julio de 2021, el presidente de la república ha observado este proyecto de ley.



Figura 7. Propuesta de nueva ley de teletrabajo

Fuente: Proyecto de ley 5408-2020-CR

Elaboración Propia

2.3.2. Desempeño laboral

Chiavenato (2002), refiere que el desempeño laboral es todo aquel desenvolvimiento reflejado en un comportamiento en este caso de un empleado en relación con la consecución de los objetivos establecidos, que sirve también como método empleado para alcanzarlos. Teniendo esto como punto de referencia, podemos confirmar sobre el desempeño laboral que es la culminación de acciones, comportamientos y aptitudes que los empleados desarrollan en el contexto de la función que se les asigna y que les ayudan a alcanzar objetivos predeterminados.

SERVIR (2017), a través de unas de sus directivas sobre rendimiento desarrolla directrices dentro de los marcos normativos que permitan orientación en la identificación, el reconocimiento y el aporte desde la posición de los servidores públicos en la gestión del talento humano enfocado a los objetivos, así como metas institucionales.

Asimismo, busca justificar las necesidades de formación requeridas en función al puesto de los servidores para mejorar su desempeño.

Lo cual se desarrolla a través del ciclo anual en cinco etapas:



Figura 8. Etapas para medir desempeño

Fuente: Elaboración Propia

MINEDU (2021), mediante la aprobación de la Norma Técnica para la Implementación del mecanismo denominado Compromisos de Desempeño 2021 se aplica a las Instancias de Gestión Educativa descentralizadas (IGED), tales como DREs y UGELs. Se han definido compromisos

de desempeño, de los 13, 9 están relacionados con los resultados y de los productos haciendo referencia también a las actividades de la Educación Básica, 3 con los de la Educación Superior y 1 es transversal.

Calcina (2014), refiere que las cualidades del rendimiento laboral incluyen: el conocimiento, las habilidades y las capacidades, las cuales que esperan que la persona aplique y desarrolle en el desempeño de sus labores; siendo esto así podemos decir que cada una de estas características deben ser tomadas en cuenta por los empleadores ya que son las que permitirán medir el desempeño de sus colaboradores.

En este punto cobra importancia la evaluación del desempeño ya que a través de este podremos identificar de forma cuantitativa como cualitativa la labor desempeñada por el trabajador, además de poder identificar las falencias dentro de la relación laboral, reestructurar la organización si se requiere, y no apartarse del enfoque a la productividad al mismo tiempo esta evaluación nos permitirá implementar políticas estrategias de mejora.

2.3.2.1. Competencia

Según Hellriege (2017), es entendido como las competencias laborales, que tienen relación con el conocimiento, la práctica de valores, actitudes y destrezas, lo que permiten que el trabajador se desempeñe adecuadamente. Es decir, el cúmulo de competencias que posee cada trabajador va a ser beneficio para su desempeño laboral, para ello pensamos que estos deberían estar en constante capacitación.

Capacitación

Chiavenato, (2002) alude que la capacitación permite desarrollar las capacidades de las personas con la finalidad de que estas sean más productivas, así también desarrollar su

creatividad e impulsar la innovación, y entonces puedan contribuir activamente a los objetivos organizacionales. Es así que el desarrollo de los trabajadores y/o colaboradores implica promover acciones para instaurar y mejorar la capacitación de los trabajadores y sus posibilidades de promocionarlos.

Robbins (2014) mencionan que la capacitación constante de los trabajadores ayuda al desarrollo y potenciamiento de sus capacidades y en efecto su eficiente desempeño laboral. Sumado a ello. A nuestro entender, El desarrollo de las capacidades de los empleados es crucial y tiene un gran impacto, ya que también es importante impulsar el desarrollo como profesionales lo cual a su vez incrementa su productividad y ayudará a que la organización tenga mejores resultados

Habilidades

Son aquellas destrezas que posee el trabajador el cual le ayuda a cumplir con sus funciones eficientemente, así mismo te contar con la destreza de comunicarse de la forma correcta y sobre todo que tenga la capacidad de tomar buenas decisiones (Chiavenato, 2007). En otras palabras, es el conjunto de capacidades con el que cuenta el trabajador el cual le permite tener un óptimo desempeño laboral, pero también que estas capacidades le ayuden a mejorar sus relaciones personales, la comunicación sea clara, precisa y facultado a tomar las mejores decisiones posibles con la finalidad de beneficio a la institución.

2.3.2.2. Productividad

Logro de objetivos

Acorde a lo que refieren Koontz y Weihrich (1999) los fines que se persiguen con una actividad se conocen como objetivos y metas, y reflejan la planificación final en relación con los

resultados deseados por la organización, donde tiene lugar la integración del personal, la gestión y el control.

Motivación

Para Pairó & Prieto (2002), el fenómeno psicológico denominado motivación se ocupa del impulso, la dirección y la persistencia de la actividad conductual. La identificación del entorno laboral y el contenido del trabajo sirven como fuerzas impulsoras de la conducta durante las actividades laborales.

En consecuencia, podemos afirmar que la motivación en el lugar de trabajo es esencial, ya que afecta al comportamiento de los empleados. En consecuencia, si se hace hincapié en la motivación es necesario garantizar que los empleados sean eficaces en el desempeño de sus tareas y en la consecución de las metas individuales, así como de los objetivos institucionales.

Organización Laboral

Para Ferrell Hirt, Adriaenséns Flores & Ramos (2004) la organización se trata de ensamblar y coordinar diversos recursos dentro de los cuales estarían los humanos, físicos, financieros, y de la información, buscando que estén alineados a las metas, creando las condiciones para que los que forman parte de una organización puedan alcanzar lo esperado.

Capítulo III: Metodología

3.1. Enfoque, diseño y alcance

El presente trabajo de investigación tiene un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental esto debido a que nuestra investigación tendrá variables de estudio que no serán alteradas ni manipuladas, y que de acuerdo con Hernández (2014), las investigaciones no experimentales son aquellas que se llevan a cabo sin ninguna manipulación deliberada de las variables y en las que los fenómenos se observan únicamente en su entorno natural para su análisis.

Este tipo de diseño de nuestra investigación permitirá reunir información necesaria para que nuestra encuesta alcance los objetivos planteados y respondiendo nuestra pregunta de investigación, y se verifique las hipótesis formuladas.

El alcance de nuestra investigación es descriptiva Correlacional, ya que buscamos conocer los efectos que ha generado el trabajo remoto en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Abancay, determinando así la relación que existe entre ellos.

3.2. Matrices de alineamiento

3.2.1. Matriz de consistencia

Tabla 2 Matriz de consistencia

PREGUNTAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
PG: ¿Qué relación existe entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Abancay, 2021?	OG: Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Abancay, 2021.	Existe una relación directa entre el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Abancay y el trabajo remoto	Y: Desempeño Laboral X: trabajo remoto	Enfoque: Cuantitativo Alcance: Descriptivo, Correlacional Diseño: No experimental
PE 1: ¿Qué relación existe entre las condiciones laborales del trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Abancay, 2021?	OE 1: Evaluar la relación entre las condiciones laborales del trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Abancay, 2021	Las condiciones laborales desarrolladas en el trabajo remoto influyen directamente en su desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Abancay		
PE 2: ¿Qué relación existe entre la productividad y el trabajo remoto que desempeñan los trabajadores de la UGEL Abancay, 2021?	OE 2: Evaluar la relación entre la productividad y el trabajo remoto desempeñado por los trabajadores de la UGEL Abancay, 2021	La productividad y el trabajo remoto desempeñado por los trabajadores de la UGEL Abancay se relacionan de una forma directa.		
PE 3: ¿Qué relación existe entre la tecnología empleada en el trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Abancay, 2021?	OE 3: Establecer la relación entre la tecnología empleada en el trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Abancay, 2021	La tecnología que se emplea en el trabajo remoto influye directamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Abancay.		
PE 4: ¿Qué normas regulan el trabajo remoto y el teletrabajo en el Perú?	OE 4: Analizar las normas que regulan el trabajo remoto y el teletrabajo en el Perú	Una adecuada normativa de las modalidades de trabajo a distancia impacta en el desempeño laboral		

Notas. Fuente: Elaboración propia.

3.2.2. Matriz de operacionalización de variables

La siguiente matriz nos muestra las dimensiones, los indicadores, el nivel de medición y el instrumento utilizado para nuestra investigación:

3 Matriz de operacionalización.

VARIABLE		DIMENSIÓN	INDICADOR	NIVEL DE MEDICIÓN	TÉCNICA INSTRUMENTO E
Variable 1	Trabajo remoto	Regulación	Normatividad legal	Escala de Likert	Cuestionario Encuesta
		Condiciones Laborales	(TICs) Tecnologías de la información y la comunicación		
			Infraestructura		
		Planificación	Programación		
Control					
Variable 2	Desempeño Laboral	Competencia	Capacitación		
			Habilidades		
		Productividad	Logro de objetivos		
			Organización Laboral		

Notas. Fuente: Elaboración propia.

3.3. Población y muestra

En la presente investigación la población está compuesta por todos los trabajadores de la UGEL Abancay 2021, en este caso un total de 71 trabajadores, que se encuentran ubicados geográficamente en la Av. Eduardo S. Arenas N°121 en la provincia de Abancay y el departamento de Apurímac - Perú.

Tabla 4

Distribución de la población de estudio – UGEL ABANCAY

ABANCAY UGEL	CANTIDAD
Director	1
Jefes de Oficina	6
Responsables de área	12
Coordinador	8
Especialistas	27
Asistentes	10
Seguridad/Transporte/otros	7
Total	71

Notas. Fuente: Elaboración propia.

La muestra, es la parte representativa de la población y para nuestra investigación es no probabilística y por conveniencia donde se tomó la decisión de considerar la cantidad de 25 trabajadores de la UGEL Abancay. En tal sentido, la selección fue de tipo intencional, pues el criterio aplicado fue pre establecido por el investigador (Arias, 2006). Consideramos que este tipo de selección no probabilístico de acuerdo con Hernández (2006) es valioso porque permite, si se hace con cuidado e intensidad, entrar en el campo por primera vez, capturando casos de interés para el investigador y proporcionando riqueza para la recolección y el análisis de datos.

Tabla 5

Distribución de la muestra de estudio – UGEL ABANCAY.

UGEL ABANCAY	CANTIDAD
Jefes de Oficina	2
Responsables de área	6
Coordinador	2
Especialistas	11
Asistentes	4
Total	25

Notas. Fuente: Elaboración propia.

3.4. Técnicas e instrumentos

Se utilizó como técnica de recolección primaria la encuesta, debido a que es una técnica ampliamente utilizada y relevante de las personas, en este caso se utilizó para los trabajadores de la UGEL Abancay para conocer acerca de la realidad de su trabajo y de su desempeño laboral través de esta nueva modalidad del trabajo remoto que se generó obligatoriamente en las instituciones para la continuidad de las labores.

Se aplicó como instrumento el cuestionario para la variable trabajo remoto y desempeño laboral con 3 y 5 dimensiones respectivamente con un total de 30 preguntas, donde la medición será a través de la escala de Likert, siendo (1) nunca, (2) pocas veces, (3) algunas veces sí, algunas veces no, (4) la mayoría de las veces y (5) siempre, que de acuerdo con Bernal (2016) indica que el instrumento es el conjunto de preguntas que van hacer posible recoger toda la información de nuestro estudio. El criterio tomado en consideración para interpretar los resultados a una escala de Likert es de 5 puntos, y se considera la media de los valores de la puntuación de la escala de Likert de todos los encuestados respecto a cada pregunta es mayor o

igual a 3 se van consideran aceptables, y medias inferiores a 3 se van consideran no aceptables. Este rango se determinó con el objetivo de establecer si los factores del trabajo remoto tienen relación con el desempeño laboral. Se ha considerado necesario utilizar el programa SPSS para conocer la confiabilidad de nuestro instrumento para el cual se utilizó el Alfa de Cronbach, que nos arrojará valores entre 0 y 1.

Para nuestras variables trabajo y desempeño laboral el nivel de confianza ha sido del 0.821% lo cual nos indica que nuestro instrumento es fiable.

Tabla 6

Estadística de fiabilidad.

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,821	30

Notas. Fuente: Elaboración propia.

Para conocer la relación de nuestras variables trabajo remoto y desempeño laboral utilizaremos el coeficiente de Pearson para comprobar nuestras hipótesis, el cual tiene como

datos lo

siguiente:

Tabla 7

Rango de valores- coeficiente de Pearson.

Rango de Valores	Interpretación
r=1	Correlación perfecta
0.75<=r<1	Correlación muy fuerte
0.5<=r<075	Correlación considerable
0.10<=r<0.5	Correlación media
0.01<r<0.10	Correlación débil
r=0	Correlación nula

Notas. Fuente: Elaboración propia.

Variable: TRABAJO REMOTO		NUNCA	POCAS VECES	ALGUNAS VECES	LA MAYORÍA DE VECES	SIEMPRE
Dimensión Regulación						
1	¿Tu institución te ha capacitado con la normativa que regula el Trabajo Remoto?					
Dimensión Condiciones Laborales						
2	¿La institución te ha brindado equipamiento para trabajar remotamente?					
3	¿La institución le debe facilitar el equipamiento para trabajar remotamente?					
4	¿Para usted es importante el conocimiento y el uso de las herramientas telemáticas?					
5	¿Cuenta con conocimiento de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para trabajar remotamente?					
6	¿Las Tecnologías de Información y la Comunicación (TICs) que usan en su organización permiten a los colaboradores trabajar remotamente?					
7	¿Es necesario para usted contar con un espacio adecuado para trabajar remotamente?					
8	¿Dispone de un espacio adecuado en casa para para trabajar remotamente?					
Dimensión Planificación						
9	¿Su jefe realiza las acciones de monitoreo y evaluación durante el trabajo remoto?					
10	¿La comunicación con su jefe y sus compañeros de trabajo es la adecuada?					
11	¿Su institución respeta sus horarios laborales dentro de la jornada laboral?					
12	¿Está de acuerdo con el tiempo dedicado al trabajo remoto?					
13	¿Para usted el trabajo remoto es más efectivo que el trabajo presencial?					
14	¿Cuenta con los conocimientos necesarios para desempeñarse en su cargo desde el trabajo remoto?					
15	¿Conoce las funciones asignadas a su cargo?					

Figura 9. Cuestionario de la variable Trabajo Remoto

Fuente: Elaboración Propia

Variable: DESEMPEÑO LABORAL		NUNCA	POCAS VECES	ALGUNAS VECES	LA MAYORÍA DE VECES	SIEMPRE
Dimensión Competencia						
16	¿Promueve mejoras en las actividades de acuerdo con su experiencia?					
17	¿Las capacitaciones que su institución brinda están acorde al desempeño de su cargo?					
18	¿Para usted el tiempo de las capacitaciones es suficiente?					
19	¿La institución promueve el desarrollo personal y profesional?					
20	¿Aplica la habilidad de trabajar en equipo desde el trabajo remoto?					
21	¿Se adapta rápidamente a los cambios en el desarrollo del trabajo remoto?					
22	¿Es usted diligente al realizar y entregar los trabajos encomendados?					
23	¿La labor que usted realiza es oportuna frente a la necesidad de su área?					
24	¿Su desempeño es óptimo y eficiente desde el trabajo remoto?					
Dimensión Productividad						
25	¿La institución brinda estímulos para el desempeño en su trabajo?					
26	¿Influye el trabajo remoto en mi relación familiar?					
27	¿La organización de su área de trabajo contribuye a la productividad en el trabajo remoto?					
28	¿Su jefe le asigna las actividades que debe realizar?					
29	¿Su institución aplica un sistema de seguimiento y control de las actividades en el desarrollo del trabajo remoto?					
30	¿El trabajo remoto le permite planificar y organizar su tiempo y ritmo de trabajo?					

Figura 10. Cuestionario de la variable desempeño laboral

Fuente: Elaboración Propia

Capítulo IV: Resultados y análisis

Los resultados de la presente investigación se dan conforme a los objetivos específicos. El análisis de resultados consta de preguntas de escala de Likert concernientes a la determinación de la relación que existe entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Abancay, 2021, posterior a ello identificar la relación entre las normas legales de funcionamiento, la tecnología empleada, las condiciones laborales del trabajo remoto y la productividad.

4.1. Resultados y análisis de trabajo remoto

Se utilizó una encuesta a la muestra definida en el Capítulo III, es decir 25 personas trabajadores de la UGEL Abancay, para evaluar el trabajo remoto y su relación con el desempeño laboral. A continuación, se aprecia el detalle de cada una de las respuestas, con ello se analizarán las hipótesis planteadas, junto con los análisis realizados en los puntos anteriores.

Pregunta 1: ¿Tu institución te ha capacitado con la normativa que regula el trabajo remoto?

Tabla 8

Resultados de la pregunta 1- ¿Tu institución te ha capacitado con la normativa que regula el trabajo remoto?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	16	64%	64%	64%
	Pocas veces	7	28%	28%	92%
	Algunas veces sí	2	8%	8%	100%
	La mayoría de las veces	0	0	0	
	Siempre	0	0	0	
	Total	25	100 %	100 %	

Nota. Fuente: Elaboración propia.

Respecto a la capacitación sobre la normativa que regula el trabajo remoto el resultado obtenido es que el 64% de los trabajadores encuestado indican que nunca fueron capacitados, mientras que un 28% considera que son pocas la veces que le han recibido capacitación y un 8% señala que solo algunas veces se le capacitó respecto a la normativa sobre el teletrabajo.

Este resultado puede deberse probablemente a que la figura del trabajo remoto tomó protagonismo a razón de la emergencia sanitaria y muchas instituciones no se encontraban preparadas para esta modalidad.

Pregunta 2: ¿La institución te ha brindado equipamiento para realizar trabajo remoto?

Tabla 9

Resultados de la pregunta 2- ¿La institución te ha brindado equipamiento para realizar el trabajo remoto?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	40%	40%	40%
	Pocas veces	12	48%	48%	88%
	Algunas veces sí	3	12%	128%	100%
	La mayoría de las veces	0	0	0	
	Siempre	0	0	0	
	Total	25	100 %	100 %	

Nota. Fuente: Elaboración propia.

Respecto al equipamiento para el trabajo remoto el resultado obtenido el 48% de trabajadores encuestados indican son pocas las veces que la institución ha brindado equipamiento para teletrabajar, el 40% los trabajadores indican que nunca han recibido dicho equipamiento y tenemos un 12% que considera que solo algunas veces ha recibido equipamiento para realizar trabajo remoto. Este resultado probablemente sea debido a que la institución no cuenta con equipos tecnológicos suficientes para la asignación a los trabajadores para el desarrollo de la modalidad del trabajo remoto.

Pregunta 3: ¿La institución le debe facilitar el equipamiento para el trabajo remoto?

Tabla 10

Resultados de la pregunta 3- ¿La institución le debe facilitar el equipamiento para el trabajo remoto?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	4%	4%	4%
	Pocas veces	3	12%	12%	16%
	Algunas veces sí	7	28%	28%	44%
	La mayoría de las veces	7	28%	28%	72%
	Siempre	7	28%	28%	100%
	Total	25	100 %	100 %	

Nota. Fuente: Elaboración propia.

Respecto a la pregunta N° 3 el resultado obtenido es que el 28% de los trabajadores encuestados consideran que siempre es la institución quien debe facilitar el equipamiento para desarrollar el trabajo remoto, asimismo otro 28% considera que debe ser la mayoría de veces, otro grupo de encuestados que representa otro 28% refiere que solo algunas veces y por último un 12% revelan que pocas son las veces que debe brindar el equipamiento para el trabajo remoto y un 4% considera que nunca. Teniendo en cuenta que la Institución debe proveer de equipamiento para el desarrollo de las funciones de los trabajadores, los resultados evidencian que la UGEL Abancay si ha tratado de facilitar con los medios tal como muestra el 28% en ambos “algunas veces sí” y “la mayoría de veces”.

Pregunta 4: ¿Para usted es importante el conocimiento y el uso de las herramientas telemáticas?

Tabla 11

Resultados de la pregunta 4- ¿Para usted es importante el conocimiento y el uso de las herramientas telemáticas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0	0	0
	Pocas veces	1	4%	4%	4%
	Algunas veces sí	4	16%	16%	20%
	La mayoría de las veces	12	8%	48%	68%
	Siempre	8	32%	32%	100%
	Total	25	100 %	100 %	

Nota. Fuente: Elaboración propia.

Respecto a la pregunta N° 4 el resultado obtenido es que un 48% de los trabajadores encuestados opinan que el conocimiento y uso de las herramientas telemáticas con importante, un 32% refieren que siempre estas son importantes un 16% refieren que solo algunas veces y un 4% indican que son pocas veces las que notan su importancia. Los resultados en definitiva muestran que el conocimiento de los TICs es vital para el desarrollo del Trabajo remoto, mediante los cuales se ejercen a la vez el control y la supervisión de las labores y actividades de los trabajadores.

Pregunta 5: ¿Cuenta con conocimiento de las tecnologías de la información y la comunicación (TICs) para el trabajo remoto?

Tabla 12

Resultados de la pregunta 5- ¿Las Tecnologías de Información y la Comunicación (TICs) que usan en su organización permiten a los colaboradores hacer trabajo remoto?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Nunca	0	0	0	0
Válido	Pocas veces	6	24%	24%	24%
	Algunas veces sí	10	40%	40%	64%
	La mayoría de las veces	7	28%	28%	92%
	Siempre	2	8%	8%	100%
	Total	25	100%	100 %	

Nota. Fuente: Elaboración propia.

Respecto a la pregunta N° 5, de los resultados obtenidos el 48% de los trabajadores indican que cuenta con conocimiento de las tecnologías de información y comunicaciones - TICs para realizar trabajo remoto, un 12% indica que conoce algo de las TICs y un 4% de los trabajadores indica que no conoce nada, como se sabe las instituciones educativas antes de la pandemia realizaban trabajado presencial.

De los resultados obtenidos en la encuesta a los trabajadores de la UGEL Abancay, es posible determinar que un buen porcentaje ha logrado conocer las TICs en tanto que la COVID-19 ha obligado con carácter inmediato su uso obligado para desarrollar el trabajo remoto, acercándonos a través de las videollamadas, zoom, WhatsApp, las nuevas necesidades virtuales en tiempo récord.

Pregunta 6: ¿Las Tecnologías de Información y la Comunicación (TICs) que usan en su organización permiten a los colaboradores hacer trabajo remoto?

Tabla 13

Resultados de la pregunta 6- ¿Las Tecnologías de Información y la Comunicación (TICs) que usan en su organización permiten a los colaboradores hacer trabajo remoto?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0	0	0
	Pocas veces	6	24%	24%	24%
	Algunas veces sí	10	40%	40%	64%
	La mayoría de las veces	7	28%	28%	92%
	Siempre	2	8%	8%	100%
	Total	25	100%	100 %	

Nota. Fuente: Elaboración propia.

Respecto a la pregunta N° 6 el resultado obtenido es que un 40% de los trabajadores encuestados refieren que las Tecnologías de Información y la Comunicación (TICs) que usan en su organización algunas veces les permite hacer trabajo remoto, al respecto un 28% indican que la mayoría de veces los TICs permiten el desarrollo del trabajo remoto. Los resultados muestran que el mayor porcentaje corresponde en “algunas veces sí” que el uso de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TICs) permite hacer el trabajo, probablemente por falta de experticia o manejo.

Pregunta 7: ¿Es necesario para usted contar con un espacio adecuado para realizar trabajo remoto?

Tabla 14

Resultados de la pregunta 7 - ¿Es necesario para usted contar con un espacio adecuado para realizar trabajo remoto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Nunca	0	0	0	0
Válido	Pocas veces	3	12%	12%	12%
	Algunas veces sí	4	16%	16%	28%
	La mayoría de las veces	6	24%	24%	52%
	Siempre	12	48%	48%	100%
	Total	25	100 %	100 %	

Nota. Fuente: Elaboración propia.

Respecto a la pregunta 7 dentro de los resultados se ha podido hallar que el 48% de trabajadores manifiestan que siempre es necesario contar con un espacio adecuado para realizar trabajo remoto, seguido a ello, evidenciamos que un 24% de trabajadores manifiestan que la mayoría de las veces es necesario contar con un espacio adecuado para su desarrollo, así también se observa que hay un 16% de trabajadores que manifiestan que algunas veces es necesario contar con un espacio adecuado y finalmente existe un 12% de trabajadores que manifiestan que la mayoría de las veces es necesario contar con un espacio adecuado para el trabajo remoto.

Los resultados muestran que más del 50% de trabajadores consideran que es necesario contar con un espacio adecuado para desarrollar el trabajo remoto. Deducimos que esto se debe a que ellos necesitan cierta privacidad y comodidad al momento de realizar su trabajo. Dado que el uso de tecnologías en distintas actividades como asistir a reuniones virtuales requiere contar con espacios adecuados, con la finalidad de evitar problemas de conectividad, interferencias. Ya que, si no se cuenta con ello, esto podría repercutir en su desempeño laboral.

Pregunta 8: ¿Dispone de un espacio adecuado en casa para realizar trabajo remoto?

Tabla 15

Resultados de la pregunta 8- ¿Dispone de un espacio adecuado en casa para realizar trabajo remoto?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0	0	0
	Pocas veces	8	32%	32%	32
	Algunas veces sí	5	20%	20%	52
	La mayoría de las veces	4	16%	16%	68
	Siempre	8	32%	32%	100
	Total	25	100 %	100 %	

Notas. Fuente: Elaboración propia

Respecto a la pregunta N° 8 el resultado obtenido es que un 32% de los trabajadores encuestados refieren que disponen de un espacio adecuado en casa para desarrollar o realizar trabajo remoto, sin embargo, otro 32% indican que pocas veces disponen de este.

De los resultados podemos dilucidar que un buen porcentaje no cuentan con espacios adecuados, generando conflictos de actividades y por ende la repercusión en el Desempeño Laboral.

Pregunta 9: ¿Su jefe realiza las acciones de monitoreo y evaluación durante el trabajo remoto?

Tabla 16

Resultados de la pregunta 9 - ¿Su jefe realiza las acciones de monitoreo y evaluación durante el trabajo remoto?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0	0	0
	Pocas veces	8	32%	32%	32%
	Algunas veces sí	11	44%	44%	76%
	La mayoría de las veces	4	16%	16%	92%
	Siempre	2	8%	8%	100%
	Total	25	100 %	100%	

Notas. Fuente: Elaboración propia

Respecto a la pregunta N° 9 el resultado obtenido es que un 44% de los trabajadores encuestados indican que solo algunas veces su jefe realiza las acciones de monitoreo y evaluación el durante el desarrollo del trabajo remoto existiendo un grupo que representa el 32% que considera que son pocas las veces que el jefe realiza dichas acciones.

De los resultados podemos decir que existe seguimiento, monitoreo y control de parte de la Jefatura en el proceso de desarrollo del trabajo remoto en la UGEL Abancay.

Pregunta 10: ¿La comunicación con su jefe y sus compañeros de trabajo es la adecuada?

Tabla 17

Resultados de la pregunta 10 - ¿La comunicación con su jefe y sus compañeros de trabajo es la adecuada?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0	0	0
	Pocas veces	5	20%	20%	20%
	Algunas veces sí	7	28%	28%	48%
	La mayoría de las veces	11	44%	44%	92%
	Siempre	2	8%	8%	100%
	Total	25	100 %	100%	

Notas. Fuente: Elaboración propia

Respecto a la pregunta N° 10 el resultado obtenido es que un 44% de los trabajadores encuestados refieren que la mayoría de veces es adecuada la comunicación con su jefe y sus compañeros de trabajo, así mismo un 28% indican que solo algunas veces es adecuada la comunicación.

De los resultados se puede dilucidar que el jefe emplea un tiempo en dialogar con los trabajadores, presumiblemente para comprender las fortalezas y debilidades de cada uno, con el objetivo de cumplir el desempeño por resultados.

Pregunta 11: ¿Su institución respeta sus horarios laborales dentro de la jornada laboral?

Tabla 18

Resultados de la pregunta 11 - ¿Su institución respeta sus horarios laborales dentro de la jornada laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0	0	0
	Pocas veces	18	72%	72%	72%
	Algunas veces sí	6	24%	24%	96%
	La mayoría de las veces	1	4%	4%	100%
	Siempre	0	0	0	
	Total	25	100 %	100 %	

Notas. Fuente: Elaboración propia

Respecto a la pregunta N° 11 podemos observar que un 72% de trabajadores encuestados refieren que son pocas las veces que su institución respeta sus horarios laborales dentro de la jornada laboral así también existe un 24% que refieren que solo algunas veces se respeta el horario laboral.

De los resultados podemos determinar que el mayor porcentaje de los encuestados consideran que la Institución pocas veces cumple con los horarios, en contradicción de la norma que considera que en ninguna modalidad de trabajo podría excederse las 08 horas diarias de jornada, y si supera las horas extras deben ser autorizadas para el reconocimiento del pago respectivo.

Pregunta 12: ¿Está de acuerdo con el tiempo dedicado a trabajo remoto?

Tabla 19

Resultados de la pregunta 12 - ¿Está de acuerdo con el tiempo dedicado al trabajo remoto?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0	0	0
	Pocas veces	2	8	8	8
	Algunas veces sí	11	44	44	52
	La mayoría de las veces	11	44	44	96
	Siempre	1	4	4	100
	Total	25	100	100	

Notas. Fuente: Elaboración propia

Respecto a la pregunta N° 12 el resultado obtenido representa un 64% de los trabajadores encuestados refieren que pocas veces están de acuerdo con el tiempo dedicado a trabajo remoto existiendo un 36% que refieren que solo algunas veces si están de acuerdo con el tiempo dedicado al trabajo a distancia o remoto.

De los resultados obtenidos el mayor porcentaje evidencia “pocas veces” los trabajadores no están de acuerdo con el tiempo y/o horarios del trabajo remoto probablemente por trabajar mayor cantidad de horas en relación cuando se trabajaba en los ambientes de la Institución, cambios en las rutinas de trabajo y vida personal. El trabajo remoto tiende a incrementar horarios de actividades laborales y carga laboral, ampliándose inclusive a las noches y fines de semana.

Pregunta 13: ¿Para usted el trabajo remoto es más efectivo que el trabajo presencial?

Tabla 20

Resultados de la pregunta 13 - ¿Para usted el trabajo remoto es más efectivo que el trabajo presencial?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0	0	0
	Pocas veces	2	8	8	8
	Algunas veces sí	11	44	44	52
	La mayoría de las veces	11	44	44	96
	Siempre	1	4	4	100
	Total	25	100	100	

Notas. Fuente: Elaboración propia

Respecto a la pregunta N° 13 el resultado obtenido es que el 64% refiere que pocas veces el trabajo remoto es más efectivo que el trabajo presencial existiendo así un 20 % que nunca el trabajo remoto sería más efectivo y un 16% que indica que algunas veces si sería efectivo en relación al trabajo presencial.

De los resultados podemos determinar que los encuestados consideran que el trabajo remoto “pocas veces” es efectivo como el presencial, posiblemente a causa por el aumento de la jornada laboral que genera dificultades para separar las actividades personales de familia y actividades laborales teniendo en cuenta que ambas se desarrollan en el mismo espacio físico.

4.2. Resultados y análisis de desempeño laboral

Pregunta 14: ¿Cuenta con los conocimientos necesarios para desempeñarse en su cargo desde el trabajo remoto?

Tabla 21

Resultados de la pregunta 14 - ¿Cuenta con los conocimientos necesarios para desempeñarse en su cargo desde el trabajo remoto?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0	0	0
	Pocas veces	5	20%	20%	20%
	Algunas veces sí	8	32%	32%	52%
	La mayoría de las veces	9	36%	36%	88%
	Siempre	3	12%	12%	100%
	Total	25	100%	100 %	

Notas. Fuente: Elaboración propia

Respecto a la pregunta N° 14 el resultado obtenido representa un 36% de los trabajadores encuestados refieren que “la mayoría de veces” cuenta con los conocimientos necesarios para desempeñarse en su cargo desde el trabajo remoto así mismo existe un 32% que indican que solo algunas veces si cuentan con dicho conocimiento y también está presente un 20% que refiere que son pocas veces las que contarían con los conocimientos necesarios para desempeñarse en su cargo desde el trabajo remoto

De los resultados podemos determinar que el mayor porcentaje está distribuido en la “mayoría de las veces” y “algunas veces”, posiblemente a razón que los trabajadores encuestados cuentan con los conocimientos al menos lo suficiente para desarrollar el trabajo remoto.

Pregunta 15: ¿Conoce las funciones asignadas a su cargo?

Tabla 22

Resultados de la pregunta 15- ¿Conoce las funciones asignadas a su cargo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0	0	0
	Pocas veces	1	4%	4%	4%
	Algunas veces sí	1	4%	4%	8%
	La mayoría de las veces	3	12%	12%	20%
	Siempre	20	80%	80%	100%
	Total	25	100%	100 %	

Notas. Fuente: Elaboración propia

Respecto a la pregunta N° 15, de los resultados obtenidos en un 80% de los trabajadores indican que siempre conocen de las funciones asignadas a su cargo, un 12% la mayoría de veces y porcentaje bajo de 4% indica que solo algunas veces y otro 4% que nunca. De los resultados obtenidos en la encuesta a los trabajadores de la UGEL Abancay, refleja claramente que conocen la naturaleza de las funciones asignadas a su cargo.

Pregunta 16: ¿Promueve mejoras en las actividades de acuerdo con su experiencia?

Tabla 23

Resultados de la pregunta 16 - ¿Promueve mejoras en las actividades de acuerdo con su experiencia?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0	0	0
	Pocas veces	2	8%	8%	8%
	Algunas veces sí	8	32%	32%	40%
	La mayoría de las veces	14	56%	56%	96%
	Siempre	1	4%	4%	100%
	Total	25	100%	100%	

Notas. Fuente: Elaboración propia

Respecto a la pregunta N°16 el resultado muestra que el 56% de los trabajadores indica que la mayoría de veces promueven mejoras en las actividades de acuerdo a la competencia y experiencia que tienen en la institución educativa al cual pertenecen, asimismo, el 32% indica que algunas veces sí realizan, el 8% pocas veces y el 4% indican que nunca lo han realizado.

De los resultados a los encuestados coinciden en buen porcentaje que ellos promueven mejoras en las actividades de la Institución de acuerdo a su competencia probablemente por la experiencia adquirida durante el desarrollo de su carrera profesional y laboral en la Institución.

Pregunta 17: ¿Las capacitaciones que su institución brinda están acorde al desempeño de su cargo?

Tabla 24

Resultados de la pregunta 17 - ¿Las capacitaciones que su institución brinda están acorde al desempeño de su cargo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0	0	0
	Pocas veces	6	24%	24%	24%
	Algunas veces sí	8	32%	32%	56%
	La mayoría de las veces	9	36%	36%	92%
	Siempre	2	8%	8%	100%
	Total	25	100 %	100 %	

Notas. Fuente: Elaboración propia

Respecto a la pregunta N°17, los resultados nos muestran que el 36% de los trabajadores han indicado que la mayoría de veces las capacitaciones que ha brindado la institución han estado acorde al desempeño de su cargo, el 32% indica que algunas veces sí se encontró acorde a sus funciones y un 8% indica que nunca ha recibido una capacitación de acuerdo a lo que se desempeña actualmente en la institución.

De los resultados podemos interpretar que los trabajadores comparten porcentajes casi similares en capacitaciones que acorde al desempeño y algunas veces sí, sin embargo, un 24% manifiesta que pocas veces son acordes a la función que desempeña teniendo en cuenta que la enseñanza a través de las capacitaciones permitirá cerrar brechas o desarrollar competencias - conocimientos en el trabajador.

Pregunta 18: ¿Para usted el tiempo de las capacitaciones es suficiente?

Tabla 25

Resultados de la pregunta 18 - ¿Para usted el tiempo de las capacitaciones es suficiente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0	0	0
	Pocas veces	4	16%	16%	16%
	Algunas veces sí	12	48%	48%	64%
	La mayoría de las veces	5	20%	20%	84%
	Siempre	4	16%	16%	100%
	Total	25	100%	100 %	

Notas. Fuente: Elaboración propia

Respecto a la pregunta N°18 los resultados obtenidos nos muestran que el 48% de los trabajadores indican que algunas veces si el tiempo que se brindó a las capacitaciones fue suficiente, la mayoría de las veces 20%, y un 16% indican nunca que pocas veces sí y otro 16% considera que el tiempo nunca fue suficiente en las capacitaciones.

De los resultados se revela que solo el 20% consideran que la capacitación brindada por la entidad fue suficiente, frente a un porcentaje mayor entre “algunas veces sí”, “pocas veces” y “nunca” probablemente en desacuerdo o disconformidad con la política de capacitación desarrollada en la Institución.

Pregunta 19: ¿La institución promueve el desarrollo personal y profesional?

Tabla 26

Resultados de la pregunta 19 - ¿La institución promueve el desarrollo personal y profesional?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0	0	0
	Pocas veces	11	44%	44%	44%
	Algunas veces sí	7	28%	28%	72%
	La mayoría de las veces	5	20%	20%	92%
	Siempre	2	8%	8%	100%
	Total	25	100 %	100%	

Notas. Fuente: Elaboración propia

Respecto a la pregunta N° 19, los resultados de la encuesta nos muestran que el 44% de los trabajadores indican que pocas veces la institución promueve el desarrollo personal y profesional del trabajador, un 28% indican que algunas veces sí y en un 8% indican que la institución nunca promueve el desarrollo del trabajador. De los resultados es evidente que la Institución pocas veces fomenta el desarrollo personal pueden deberse probablemente a la falta de valoración de la importancia de mantenerse en una constante formación personal y profesional que permite la obtención de buenos resultados y se podría alcanzar metas y objetivos personales y/o institucionales.

Pregunta 20: ¿Aplica la habilidad de trabajar en equipo desde el trabajo remoto?

Tabla 27

Resultados de la pregunta 20 - ¿Aplica la habilidad de trabajar en equipo desde el trabajo remoto?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0%	0%	0%
	Pocas veces	0	0%	0%	0%
	Algunas veces sí	7	28%	28%	28%
	La mayoría de las veces	15	60%	60%	88%
	Siempre	3	12%	12%	100%
	Total	25	100%	100 %	

Notas. Fuente: Elaboración propia

Respecto a la pregunta N° 20 el resultado de la encuesta nos muestra que el 60% de los trabajadores la mayoría de veces aplica la habilidad de trabajar en equipo desde el trabajo remoto un 28% indica pocas veces y un 12% ha indicado que no han podido aplicar ninguna habilidad desde el trabajo remoto Los resultados evidencian que un porcentaje considerable aplica la “mayoría de las veces” la habilidad para trabajar en equipo a través del trabajo remoto, frente a un porcentaje de cero “nunca” y “pocas veces”, probablemente por la dinámica laboral repentina y obligada que ha afianzado las habilidades y adaptación a comunicarse y trabajar en equipo en tiempos de pandemia.

Pregunta 21: ¿Se adapta rápidamente a los cambios en el desarrollo del trabajo remoto?

Tabla 28

Resultados de la pregunta 21 - ¿Se adapta rápidamente a los cambios en el desarrollo del trabajo remoto?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0%	0%	0%
	Pocas veces	0	0%	0%	0%
	Algunas veces sí	13	52%	52%	52%
	La mayoría de las veces	12	48%	48%	100%
	Siempre	0	0	0	
	Total	25	100 %	100%	

Notas. Fuente: Elaboración propia

Respecto a la pregunta N° 21 el resultado obtenido es que el 52% de los trabajadores encuestados “algunas veces si” se adapta a los cambios en el desarrollo del trabajo remoto y el 48% se adapta la mayoría de las veces, nunca, pocas veces y siempre no han obtenido votación alguna. De los resultados podemos dilucidar que, en suma, el porcentaje que se adapta “algunas veces sí” a los cambios en el desarrollo del trabajo remoto y “mayoría de veces” representan el 100% de los encuestados que demostrarían que los trabajadores si se han adaptado a la nueva modalidad o figura el trabajo remoto.

Pregunta 22: ¿Es usted diligente al realizar y entregar los trabajos encomendados?

Tabla 29

Resultados de la pregunta 22 - ¿Es usted diligente al realizar y entregar los trabajos encomendados?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0	0	0
	Pocas veces	0	0	0	0
	Algunas veces sí	2	8%	8%	8%
	La mayoría de las veces	15	60%	60%	68%
	Siempre	8	32%	32%	100%
	Total	25	100 %	100 %	

Notas. Fuente: Elaboración propia

Respecto a la pregunta N° 22, podemos observar en los resultados que el 60% de los trabajadores manifiestan que la mayoría de las veces son diligentes al realizar y entregar los trabajos encomendados, el 32% de los trabajadores manifiestan que siempre son diligentes al realizar y entregar los trabajos encomendados y finalmente un 8% de los trabajadores manifiestan que algunas veces son diligentes al realizar y entregar los trabajos encomendados.

Ante ello podemos decir que, más del 50% de los trabajadores manifiestan que son diligentes al realizar y entregar los trabajos encomendados, esto quiere decir que siempre están teniendo en cuenta algunos estándares de calidad al momento de realizar y entregar sus trabajos encomendados, esto se convierte en una ventaja para la organizacional que ayuda a que esta pueda lograr su objetivo con eficiencia. Así también, creemos que esto se debe generalizar al 100% de todos los trabajadores, ya que es necesario que cuando se realice una actividad encomendada se haga con mucha diligencia, para que disminuir el margen de error al momento de cumplir con sus actividades.

Pregunta 23: ¿La labor que usted realiza es oportuna frente a la necesidad de su área?

Tabla 30

Resultados de la pregunta 23 - ¿La labor que usted realiza es oportuna frente a la necesidad de su área?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0	0	0
	Pocas veces	0	0	0	0
	Algunas veces sí	2	8%	8%	8%
	La mayoría de las veces	15	60%	60%	68%
	Siempre	8	32%	32%	100%
	Total	25	100 %	100%	

Notas. Fuente: Elaboración propia

Respecto a la pregunta 23, el mayor porcentaje de trabajadores encuestados refieren que “la mayoría de las veces” realizan labor oportuna de la necesidad de su área llegando al 60%, el 32% nunca y el 8% algunas veces si considera su labor oportuna. De los resultados podemos interpretar que el trabajo remoto en un 60% permite el cumplimiento oportuno de la labor o funciones a cargo en el área, sin embargo, el 8% “algunas veces sí” representaría el grupo que no se ha adaptado eficientemente a la modalidad nueva del trabajo remoto.

Pregunta 24: ¿Su desempeño es óptimo y eficiente desde el trabajo remoto?

Tabla 31

Resultados de la pregunta 24 - ¿Su desempeño es óptimo y eficiente desde el trabajo remoto?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0	0	0
	Pocas veces	1	4%	4%	4%
	Algunas veces sí	13	52%	52%	56%
	La mayoría de las veces	8	32%	32%	88%
	Siempre	3	12%	12%	100%
	Total	25	100%	100%	

Notas. Fuente: Elaboración propia

Respecto a la pregunta N° 24. El resultado obtenido evidencia que el 52% de los trabajadores encuestados consideran que el desempeño es óptimo y eficiente desde el trabajo remoto, 32% considera la mayoría de las veces, el 12% siempre, 4% pocas veces y nunca no ha tenido votación alguna. De los resultados podemos interpretar que el trabajo remoto permite lograr un desempeño óptimo y eficiente, frente al 0% “nunca”, probablemente por el afianzamiento de las habilidades y adaptación a la comunicación a través de las TICs.

Pregunta 25: ¿La institución brinda estímulos para el desempeño en su trabajo?

Tabla 32

Resultados de la pregunta 25 - ¿La institución brinda estímulos para el desempeño en su trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	8%	8%	8%
	Pocas veces	16	64%	64%	72%
	Algunas veces sí	6	24%	24%	96%
	La mayoría de las veces	0	0	0	96
	Siempre	1	4%	4%	100%
	Total	25	100%	100%	

Notas. Fuente: Elaboración propia

Respecto a la pregunta N° 25. El 64% porcentaje mayor de los trabajadores encuestados considera que la institución no brinda estímulos por el desempeño de su trabajo, el 24% algunas veces si, 8% nunca, y 4% siempre. De los resultados se puede interpretar que la Institución no está valorando adecuadamente el esfuerzo, compromiso de los trabajadores, en caso amerita teniendo en cuenta que el estímulo y motivación de los trabajadores mejora el desempeño y fomenta el compromiso e identificación institucional orientando el cumplimiento de los objetivos organizacionales y en suma mejora el ambiente laboral.

Pregunta 26: ¿Influye el trabajo remoto en mi relación familiar?

Tabla 33

Resultados de la pregunta 26 - ¿Influye el trabajo remoto en mi relación familiar?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0	0	0
	Pocas veces	1	4%	4%	4%
	Algunas veces sí	12	48%	48%	52%
	La mayoría de las veces	11	44%	44%	96%
	Siempre	1	4%	4%	100%
	Total	25	100 %	100%	

Notas. Fuente: Elaboración propia

Respecto la pregunta N° 26 los resultados de la encuesta muestran que el 48% de los trabajadores indican que algunas veces el trabajo remoto ha influenciado en su relación familiar, un 44% indican que la mayoría de veces sí y un 4% indica que nunca. Según los porcentajes de los resultados es evidente que existe conflicto de actividades dentro del hogar (familiar) y el trabajo, probablemente por no tener los espacios adecuados para separar y aislar las actividades, afectando la relación familiar.

Pregunta 27: ¿La organización de su área de trabajo contribuye a la productividad en el trabajo remoto?

Tabla 34

Resultados de la pregunta 27 - ¿La organización de su área de trabajo contribuye a la productividad en el trabajo remoto?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0	0	0
	Pocas veces	15	60%	60%	60%
	Algunas veces sí	5	20%	20%	80%
	La mayoría de las veces	2	8%	8%	88%
	Siempre	3	12%	12%	100%
	Total	25	100 %	100%	

Notas. Fuente: Elaboración propia

Respecto a la pregunta N°27 se muestra que el 60% de los trabajadores indican que pocas veces la organización de su área de trabajo ha contribuido a la productividad en el trabajo remoto, un 20% de los trabajadores indicó que algunas sí y un 12% indican que nunca su institución contribuye con la productividad desde que inició el trabajo remoto. Según los porcentajes de los resultados es evidente que existe conflicto de actividades dentro del hogar (familiar) y el trabajo, probablemente por no tener los espacios adecuados para diferenciar las actividades, que por ende afecta la relación familiar.

Pregunta 28: ¿Su jefe le asigna las actividades que debe realizar?

Tabla 35

Resultados de la pregunta 28 - ¿Su jefe le asigna las actividades que debe realizar?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0	0	0
	Pocas veces	4	16%	16%	16%
	Algunas veces sí	9	36%	36%	52%
	La mayoría de las veces	10	40%	40%	92%
	Siempre	2	8%	8%	100%
	Total	25	100%	100 %	

Notas. Fuente: Elaboración propia

Respecto a la pregunta N° 28 según los resultados encontrados, podemos decir que los trabajadores manifiestan que el 40% de ellos la mayoría de veces reciben asignaciones de actividades de sus jefes, el 36% de ellos manifiestan que algunas veces se le asignan actividades. Por otra parte, el 16% de trabajadores manifiestan que pocas veces se le asigna actividades y finalmente un 8% manifiesta que nunca se le asigna actividades.

Ante ello, se puede evidenciar que más del 50% de trabajadores manifiestan que se les asigna actividades, ante ello podemos deducir que los trabajadores son guiados por los entes superiores y eso ayuda a mejorar su labor y aumentar su desempeño. Pero por otra parte también

existe un mínimo porcentaje de trabajadores que manifiestan lo contrario, esto debería de ser parte de una propuesta de mejora ya que sería necesario que el 100% de trabajadores tengan claro las actividades que van a realizar.

Pregunta 29: ¿Su institución aplica un sistema de seguimiento y control de las actividades en el desarrollo del trabajo remoto?

Tabla 36

Resultados de la pregunta 29 - ¿Su institución aplica un sistema de seguimiento y control de las actividades en el desarrollo del trabajo remoto?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	36%	36%	36%
	Pocas veces	11	44%	44%	80%
	Algunas veces sí	2	8%	8%	88%
	La mayoría de las veces				
	Siempre	1	4%	4%	92%
	Total	2	8%	8%	100%

Notas. Fuente: Elaboración propia

Respecto a la pregunta N°29 ante los resultados hallados podemos decir que, el 44% de trabajadores manifiestan que son pocas veces que la institución aplica un sistema de seguimiento y control de las actividades en el desarrollo del trabajo remoto, así mismo, el 36% de trabajadores manifiestan que nunca la institución aplica un sistema de seguimiento y control de las actividades en el desarrollo del trabajo remoto, seguido de ellos, podemos ver que el 8% de trabajadores manifiestan que algunas veces la institución aplica un sistema de seguimiento y control de las actividades en el desarrollo del trabajo remoto, también el 8% de trabajadores manifiestan que la institución aplica un sistema de seguimiento y control de las actividades en el desarrollo del trabajo remoto y finalmente un 4% de trabajadores manifiestan que la institución aplica un sistema de seguimiento y control de las actividades en el desarrollo del trabajo remoto.

Ante ello podemos decir que son mínimas las veces que la institución aplica un sistema

de seguimiento y control de las actividades en el desarrollo del trabajo remoto. Debemos deducir que esto se debe por falta de implementación de software digitales los cuales les permita el monitoreo de la labor de los trabajadores. Si bien es cierto es bueno trabajar en un ambiente de confianza, pero siempre es necesario tener acciones de supervisión de la labor de los trabajadores, ya que eso nos ayudará a realizar una adecuada retroalimentación a tiempo cuando no se esté realizando las actividades encargadas adecuadamente.

Pregunta 30: ¿El trabajo remoto le permite planificar y organizar su tiempo y ritmo de trabajo?

Tabla 37

Resultados de la pregunta 30 - ¿El trabajo remoto le permite planificar y organizar su tiempo y ritmo de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0	0	0
	Pocas veces	2	8	8	8
	Algunas veces sí	11	44	44	52
	La mayoría de las veces	11	44	44	96
	Siempre	1	4	4	100
	Total	25	100	100	

Notas. Fuente: Elaboración propia

Respecto a la pregunta N° 30 a partir de los resultados podemos decir que, el 44% de los trabajadores manifiestan que la mayoría de las veces el trabajo remoto permite planificar y organizar su tiempo y ritmo de trabajo, así también, el 44% de trabajadores manifiestan que el trabajo a distancia o remoto permite planificar y organizar su tiempo y ritmo de trabajo, sumado a ello, el 8% de trabajadores manifiestan que el trabajo remoto permite planificar y organizar su tiempo y ritmo de trabajo y finalmente el 4% de trabajadores manifiestan que el trabajo remoto les permite planificar y organizar su tiempo y ritmo de trabajo.

Ante ello podemos decir que, más del 80% de trabajadores durante esta modalidad de trabajo remoto han podido organizar y planificar su tiempo y ritmo de trabajo. Esto da lugar a

que ellos puedan trabajar en confort y desempeñarse adecuadamente, ya que el desempeño de un trabajador depende mucho de que se pueda adecuar a su ritmo de trabajo, así mismo pensamos que el que se adapte a su tiempo de labor es también una ventaja que se suma a favor de que su desenvolvimiento laboral aumente.

4.3. Discusión de resultados

Luego de aplicar el cuestionario y realizar el análisis a nuestros datos y mediante el programa estadístico SPSS, se evidencia la existencia de relación positiva considerable entre el trabajo remoto y el desempeño laboral, siendo su coeficiente de correlación de Pearson el 0,825, con un nivel de error del 0,01.

Tabla 38

Correlación de Pearson

		Trabajo remoto	Desempeño Laboral
Trabajo remoto	Correlación de Pearson	1	,825
	SIG. (Bilateral)		,000
	N	25	25
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,825	1
	SIG. (Bilateral)	,000	
	N	25	25

Notas. Fuente: Elaboración propia

En base a los resultados obtenidos, podemos determinar que el trabajo remoto tuvo un impacto significativo en el desempeño laboral, por lo que fue útil utilizar la discusión que tuvo lugar para interpretar los resultados.

Se pudo corroborar que los empleados de la UGEL Abancay, que realizaron el Trabajo remoto el 2021, en su mayoría manifiestan que la institución no ha proporcionado el

equipamiento adecuado lo cual consideran que debe ser la institución quien debe proporcionarles puesto que llegaron a las conclusiones que es importante además contar con un adecuado espacio para desempeñar sus funciones desde el trabajo remoto y que la mayoría de casos no se cuenta con este espacio adecuado.

Podemos denotar que no se ha capacitado respecto a la modalidad de trabajo remoto o a distancia, la cual está regulada en nuestra legislación. En esta línea los encuestados coinciden de que si se les brinda capacitaciones relacionadas al desempeño de su cargo, que además consideran valioso el conocer y usar de las herramientas telemáticas. Sin embargo, encontramos que las TICs que usan en la Entidad no permiten siempre a los colaboradores desarrollar el trabajo remoto.

En cuanto al desempeño laboral se ha podido demostrar que el comportamiento y el alcance del rendimiento del trabajador está estrechamente ligado al adecuado equipamiento con el que cuenta para teletrabajar, las herramientas que usa, las capacitaciones, así como la organización y planificación del trabajo remoto dentro de la UGEL Abancay, corroborando que el desempeño laboral está condicionado por las condiciones laborales, planificación y organización del trabajo remoto asignado a los trabajadores, asimismo el desempeño laboral se ve reflejado en las motivación que el la institución empleadora brinda a sus trabajadores y de las implementación de herramientas telemáticas que aporten al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Capítulo V: Propuesta de solución

5.1. Propósito

Contribuir con la mejora del desempeño de los trabajadores de la UGEL Abancay promoviendo opciones laborales en beneficio de los trabajadores y la institución, e implementar estrategias a través de acciones que generen soluciones a los problemas que fueron generados y se vieron expuestos a raíz de la pandemia, proponer acciones para enfrentar nuevas pandemias o situaciones que nos lleven nuevamente al confinamiento lo cual permita al trabajador tener las herramientas para desarrollar sus labores bajo otras modalidades.

Este propósito pretende resolver los problemas de la institución y también de otras instituciones públicas que en el confinamiento realizaron trabajo remoto con muchas deficiencias desde la falta de habilidades para trabajar de forma virtual, falta de capacitación, equipamiento, infraestructura, equipos, internet y planificación, todo ello proponiendo que se desarrolle una mejor regulación de la normativa a través del teletrabajo y trabajo remoto que salió de forma improvisada.

Por lo que planteamos las siguientes propuestas:

Plan de Transformación digital.

Teniendo en cuenta que el trabajo remoto fue utilizado como una alternativa del teletrabajo para poder seguir laborando en el contexto de emergencia sanitaria, hay prácticas y puestos que se adaptaron a la virtualidad y constituyeron una metamorfosis que perdurarían aun cuando la pandemia haya pasado.

El objetivo es contar con un documento que garantice el desarrollo y el sustento organizacional de la entidad, así como también contenga los lineamientos para implementar el

trabajo remoto y presencial no solo bajo un contexto de la pandemia, sino verlo como una forma de inclusión para muchas personas que no pueden desplazarse hacia los centros laborales como personas con discapacidad, mujeres embarazadas, adulto mayor entre otros, y que no afecte el desempeño laboral bajo cualquier modalidad de trabajo.

Es así que el Plan de Transformación digital está orientado a la capacitación en la integración de nuevas tecnologías y desarrollo de procesos digitales a través de un sistema de gestión que permita controlar, planificar, organizar, automatizar y optimizar las tareas administrativas para un eficiente desempeño laboral (como sistema digital de trámite documentario o acceso a banda ancha de internet) a fin de brindar un servicio de calidad permanentemente, incluso durante la ocurrencia de fenómenos externos como el COVID - 19 y otros, en concordancia con las políticas de la Modernización del Estado.

El plan debe contener como mínimo la siguiente estructura:

- **Primera etapa:** Realizar un diagnóstico situacional del equipamiento, conocimiento y manejo de las TICs e identificación de las brechas, recursos, presupuesto y programación de actividades.
- **Segunda etapa:** Desarrollo de las actividades de capacitación y la medición de indicadores.
- **Tercera etapa:** Implementación de sistemas digitales de gestión correspondientes a cada área.

Por otro lado, de los resultados que arroja la investigación consideramos necesario contar con una regulación en la norma que este más acorde a la realidad que supla las deficiencias de la normativa actual y brinde mayor flexibilidad a los trabajadores de las entidades, lo cual ha tenido

aspectos positivos, es por ello la propuesta que planteamos en relación a ello es la regulación de la modalidad de trabajo híbrido, considerando que en el desarrollar el cuerpo normativo deberá considerar los siguientes aspectos:

Identificación de los puestos de trabajo, que requieren de la modalidad de trabajo remoto y/o teletrabajo, presencial, o híbrida.

Política interna, permitirá regular el sistema de jornada laboral a implementar, detallando número de días en oficina, número de días bajo trabajo remoto y/o teletrabajo según puestos de trabajo. Es importante considerar aspectos de productividad y sistema de gestión de control y supervisión eficientes y de acuerdo a la naturaleza de actividades de la entidad.

Capacitación y comunicación, espacio que permitirá el sustento de los beneficios y efectos de la modalidad de trabajo híbrido, capacitando, y suscribiendo acuerdos con los trabajadores o sindicato mediante documentos.

5.2. Actividades

A continuación, desarrollaremos las actividades de la propuesta del plan de transformación digital, esta podrá ser elaborada e implementada por la UGEL Abancay.

5.2.1. Elaboración del plan de trabajo del Plan de Transformación digital.

Reunión para la elaboración de propuesta del plan de trabajo. Se debe realizar una reunión con cada jefe de oficina para elaborar el plan del trabajo por área donde se defina los puestos y actividades que estas se vean reflejados mediante indicadores, tomando en cuenta que no todas las funciones de los puestos de trabajo se pueden realizar desde la virtualidad es por ello que debe definirse adecuadamente con cada responsable y así tener identificado que puestos son

100% virtuales y cuales no los son, para obtener un diagnóstico adecuado de la entidad y las brechas que existes ante el uso, manejo del TICs y equipamiento.

Se debe realizar una reunión con el área de tecnología para preparar una propuesta de contenido, donde se incluirá toda la información sobre las herramientas, canales, instrumentos donde se detalle todo el contenido para el uso y el manejo de las TICs.

Desarrollo del plan de trabajo. El plan de trabajo deberá contener como mínimo los objetivos que se necesita cumplir por área, si bien es cierto existen planes en la institución de forma general con el objetivo institucional, es necesario desarrollar planes específicos por área para definir puestos de trabajo y actividades, tareas que permitan a los trabajadores evaluarse el cumplimiento dentro del contexto virtual y presencial, así como también detallar con los recursos que cuentan, los canales que necesitarán para el cumplimiento y el tiempo que cuentan para desarrollar cada actividad, también debe contener un diagnóstico de la situación actual y un cronograma detallando como serán los procesos y fases de implementación del plan.

Difusión del plan de trabajo. El plan deberá ser compartido a cada uno de los trabajadores y socializado en los entornos virtuales de la UGEL Abancay para que tomen conocimiento e inicien con los compromisos y retos planteados

5.2.2 Implementación del plan de trabajo.

El plan se debe implementar de la siguiente manera:

- **Desarrollo de las actividades de capacitación,** el propósito es generar conocimiento tecnológico y dotar de suficiencia autonomía y confianza desarrollando capacidades básicas en el uso y manejo de las TICs orientados a la adaptación a los cambios que

generan del trabajo remoto y presencial, y que además contemple una estructura de programas de formación para los trabajadores.

Identificar las capacitaciones. Se debe identificar qué capacitaciones se van a realizar evaluando las competencias de cada uno de los trabajadores y las funciones que realizan, así también considerando el estado con el que llevan el trabajo remoto si cuentan con las herramientas para poder llevar la capacitación como equipamiento, infraestructura, etc., ya que debido a esta modalidad no todos cuentan con las condiciones óptimas para trabajo a distancia.

Asimismo, los temas a tratar deben basarse a la necesidad de esta nueva modalidad como, por ejemplo:

- Capacitación en telemática que es esencial para el desarrollo del trabajo a distancia.
- Gestión del tiempo.
- Planificación de actividades y tareas.
- Prevención y manejo del estrés laboral.
- Herramientas y estrategias para organizar reuniones.
- Concepto de modalidades de trabajo remoto/presencia/teletrabajo.
- Marco regulatorio del teletrabajo y trabajo remoto.
- Herramientas informáticas.
- Prevención de riesgos laborales en el trabajo remoto.
- Buenas prácticas en el trabajo remoto.
- Inteligencia emocional para el bienestar personal con las telecomunicaciones.
- Trabajo en equipos virtuales para desempeño laboral.

- Liderazgo adaptativo para el cambio organizacional con el trabajo remoto.
- Comunicación en efectiva durante el trabajo remoto.
- Herramientas para crear un buen flujo de trabajo remoto.

También se debe elaborar un programa de las capacitaciones, el cual permite establecer y estructurar un programa de capacitaciones donde se detalle el contenido de las capacitaciones, el cronograma y los recursos para llevar a cabo la capacitación.

Además, se debe ejecutar llevando a la práctica el desarrollo de la capacitación y tratar en lo posible tener la participación de todos los trabajadores para lo cual estas capacitaciones deben ser dinámicas y metódicas.

- **Implementación de sistemas digitales de gestión** correspondiente a cada área con un sistema de seguimiento y control de actividades. Para llevar a cabo correctamente la implementación de los planes de trabajo es necesario crear un sistema mencionado donde los trabajadores no tengan que estar reportando sus actividades, sino que esto sea reflejado mediante un sistema digital, el cual ayudará para la productividad del trabajador.
- **Medición de indicadores** se debe evaluar la capacitación, después de cada actividad para identificar si la capacitación fue efectiva en la institución, para ello se deberá manejar formularios, encuestas y buzón de sugerencias para futuras capacitaciones.

Respecto a la propuesta de la regulación del trabajo híbrido, las actividades que encaminaran a lograr su legislación que estaría a cargo del Ministerio de Trabajo que es el órgano estatal encargado en materia laboral o en todo caso a través de un proyecto de Ley propuesto desde el Congreso de la República, teniendo en cuenta que el estado de emergencia se ha ampliado hasta el 31 de diciembre del 2022 y posiblemente se siga ampliando, es importante la regulación por

el ente rector mencionando debido a que la pandemia viene fomentando la adopción del trabajo híbrido al modificar por completo las prácticas del lugar de trabajo y la flexibilidad, requiriéndose que las entidades rediseñen la forma de trabajar para lograr un impacto positivo en el erario público debidamente regulado.

5.3. Cronograma de ejecución

Actividades	Acciones	MESES DE EJECUCIÓN									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Elaboración de plan de trabajo	Reunión para la elaboración de la propuesta del plan de trabajo.	X	X								
	Desarrollo del plan de trabajo			X	X	X					
	Difusión de plan de trabajo						X				
Implementación del plan de trabajo.	Desarrollo de capacitaciones						X				
	Implementación de sistemas digitales de gestión							X	X	X	
	Medición de indicadores										X

Figura 11. Cronograma de ejecución

Fuente: Elaboración Propia

5.4. Análisis costo beneficio

Costo total de las actividades asciende a S/. 23 600.00. Se considera económicamente viable, esto debido al uso de bienes virtuales y recursos humanos. Estas acciones indudablemente generan valor público, dado que mejoran el desempeño de los trabajadores durante el trabajo remoto.

Actividades	Acciones	Recursos	Costo	Total
Elaboración de plan de trabajo	Reunión para la elaboración de la propuesta del plan de trabajo.	Equipo de trabajo	S/. 3000.00	S/. 3000.00
	Desarrollo del plan de trabajo	Equipo de trabajo	S/. 12,000.00	S/. 12,000.0
	Difusión de plan de trabajo	Equipo de trabajo	S/. 600.00	S/. 600.00
Implementación del plan de trabajo	Desarrollo de capacitaciones	Equipo de trabajo	S/. 6000.00	S/. 6000.00
	Implementación de sistemas digitales de gestión (*)	Equipo de trabajo	S/. 0.00	S/. 0.00
	Medición de indicadores	Equipo de trabajo	S/. 2000.00	S/. 2000.00
	Total		S/.23,600.00	S/.23,600.00

Figura 12. Análisis costo beneficio

Fuente: Elaboración Propia

(*) Los costos de definirán de los resultados del diagnóstico y plan

Conclusiones

1. El desarrollo de este estudio demostró que existe una relación muy positiva entre el trabajo remoto y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,825, con un error de 0,01. porque cumple con las expectativas de la Entidad, optimiza recursos, genera la productividad, eficiencia y reduce el ausentismo del personal con una adecuada gestión administrativa.
2. Las condiciones laborales dentro del trabajo remoto, como son el equipamiento, el horario laboral, organización y planificación de la institución, adecuadamente impactan positivamente en el desempeño laboral, refrendado por el coeficiente de Pearson con resultado de 0.804 con correlación significativa.
3. La productividad y el trabajo remotos se relacionan de forma directa y esto se ve reflejado en la capacitación para el personal dentro de la institución no solo debe ser orientada a la actualización de avances tecnológicos y las TICs, sino también la normatividad que regula la modalidad del trabajo remoto para conocer de sus alcances, y el vínculo con el desempeño laboral de los trabajadores en la UGEL Abancay.
4. Los trabajadores reconocen que esta modalidad les permite planificar y organizar su tiempo y ritmo de trabajo, reflejado en la autonomía, libertad y flexibilidad en el desarrollo de sus actividades, lo cual de la mano de la organización de la institución y de las herramientas adecuadas permiten un desempeño óptimo.
5. El trabajo remoto trae beneficios compartidos para la Entidad, así como para los trabajadores o empleados: Maximiza el uso de las TICs, aumenta la productividad, reduce los costos de los servicios públicos, reduce la inversión en infraestructura, reduce los costos de los servicios públicos, mejora los estándares de gestión,

flexibilidad de horarios, autogobierno, confianza. y oportunidades de crecimiento del empleo, entre otros (para los empleados).

Recomendaciones

A continuación, se lista recomendaciones elaboradas tomando en cuenta los resultados obtenidos, para ser tomadas por la UGEL Abancay y como referencia para otras entidades públicas que han implementado el trabajo remoto:

1. Desarrollar planes de transformación digital en otras Unidades de Gestión Educativa Local, orientado a validar la relación significativa del trabajo remoto en el desempeño laboral alineado a la Modernización del Estado.
2. Elaborar e implementar el plan de transformación digital de la UGEL Abancay, que permitan a la Entidad poder mejorar su proceso de implementación del trabajo remoto, así como su desarrollo identificando las ventajas para los trabajadores y a la prestación de servicios que brindan acorde a la modernización del estado.
3. Elaborar y aprobar desde la UGEL Abancay documentos de gestión, como directivas y/o planes de trabajo que permitan conocer del procedimiento y desarrollo de esta modalidad de trabajo.
4. Implementar en la UGEL Abancay una herramienta tecnológica para el cegamiento y monitoreo del trabajo remoto, donde se pueda registrar las funciones y actividades ejecutadas, así mismo verificar y evaluar el desempeño.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguinaga, J. (2020). *Teletrabajo-y, trabajo remoto: análisis, implementación y recomendaciones*. Lima, Pacífico.
- Arias Diaz, N P. *La adaptación de los empleados de la Unidad Educativa Técnico Salesiano de la ciudad de Cuenca, a la modalidad de teletrabajo durante la crisis del COVID-2019. 2021*. Tesis de Maestría. Universidad del Azuay.
- Belalcázar, J., Lasso, M. y Quiroz, P. (2019). *Análisis de la implementación del teletrabajo en las empresas de Colombia*, Tesis de doctorado, Universidad Santiago de Cali, Colombia
- Bembibre, C. (2013). Definición ABC: Tu Diccionario Hecho Fácil. Recuperado de:
<https://www.definicionabc.com/social/relacioneslaborales.php>
- Bernal Alcantara, S. (2016). *Nivel de satisfacción y desempeño laboral en los servidores públicos de la Oficina de Logística del Gobierno Regional Lambayeque–2016*, Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Peru.
- Calcina Calcina. Y. (2014). *El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y Facultad de Ciencias de la Educación Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez-Perú 2012*. Revista Comuni@cción vol.5 no.1 Puno
- Chacon Salas, J. D., & Ramos Nova, N. N. (2020). *Implicancias de la implementación del teletrabajo en tiempos de emergencia sanitaria por covid-19 en la empresa Imco Servicios SAC*. Tesis de pregrado, Universidad San Agustín de Arequipa, Peru.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. Elsevier Editora Ltda, Brazil. Rrecuperado de:
https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

- Cobos (2009). *El concepto de tecnologías de la información. Benchmarking sobre las definiciones de las TICs en la sociedad del conocimiento*. Zer: Revista de estudios de comunicación= Komunikazio ikasketen aldizkaria, 14- 27.
- Concha Barco, E. D., & López Ruiz, F. B. (2020). *Teletrabajo y desempeño laboral en una caja municipal de ahorro y crédito en la ciudad de Piura, 2020*, Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Corrales, R. (26 de agosto de 2020). *Análisis del trabajo a distancia. Aportes para una normativa general*. LP Pasión por el Derecho. Recuperado de <https://lpderecho.pe/analisistrabajo-distancia-aportes-normativa-general/>
- Cortés D, G., Henao G, N., & Osorio L, V. (2020). *Trabajo remoto en tiempos de covid-19 y su impacto en el trabajador*.
- Delgado de la Matta, Á.L. (2020). *El trabajo remoto en el Perú en tiempos del COVID-19*. *Revista Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (3), 72-84. Recuperado de: <https://aidtss.org/revistaiberoamericana/index.php/main/article/view/34/31><https://aidtss.org/revistaiberoamericana/index.php/main/article/view/34/31>
- Edquen Siesquen, J. D. R. (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, Perú.
- Gómez Forero, L. M. (2021). *Efectos del Teletrabajo como modalidad laboral, para los empleados del sector terciario en la ciudad de Bogotá, durante la pandemia ocasionada por el virus SARS-COV-2*. Recuperado de: <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>

- Irusta, J., & Ingrassia, R. (2020). *Estudio de caso: entorno organizacional del trabajo remoto. Informes De Investigacion. IIATA.*, 5(5), 183-194. <https://doi.org/10.35305/iiata.v5i5.20>
- Lino Escobar, E. R. (2022). *El trabajo remoto y su influencia en el desempeño laboral en la escuela de posgrado de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.*
- MINEDU (2018). Perú:¿ cómo vamos en educación? 2018 ESCALE, recuperado de <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/6104/Per%20c3%ba%20c%20c3%b3mo%20vamos%20en%20educaci%20n%202018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2020). Proyecto de Ley N° 5408/2020-CR, Nueva Ley que regula el teletrabajo. Congreso.gob.pe. http://www.congreso.gob.pe/Docs/comisiones2020/Ciencia/files/expedientevirtualpl5408/03_mef_oficio_367-2020-dm.pdf.
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. Ginebra: OIT.*
- Cárdenas Terry, E. (2021) ¿El trabajo remoto llegó para quedarse? | Conexión ESAN. (s. f.). Recuperado de: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/el-trabajo-remoto-llego-para-quedarse>
- Paucar Ccalli, A. J. (2021). *Influencia del trabajo remoto en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa durante el estado de emergencia nacional COVID-19, 2021.* Tesis de maestría, Perú.
- Quaglia Peña, A., & Gutiérrez Marchán, C. F. (2020). *Teletrabajo direccionado al desempeño laboral.* Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Piura, Perú
- Quispe, A. (2020). *El teletrabajo. Una apuesta hacia un reajuste laboral electrónico.* Actualidad Laboral, Revista Actualidad Laboral (9), pp. 20-29.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N°039-2020-SERVIR-PE de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, que aprueba la “Directiva para la aplicación del Trabajo Remoto”. Diario oficial El

Peruano, 5 de junio de 2020. Recuperado de:

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/formalizan-acuerdo-de-consejo-directivo-que-aprobo-la-direc-resolucion-n-000039-2020-servir-pe-1867265-1/>

Revilla, C. A. (2021) *Trabajo remoto y teletrabajo: similitudes, diferencias y perspectivas*. Revista Gestión Pública & Control 24-37. Recuperado de

https://www.academia.edu/50280122/Trabajo_remoto_y_Teletrabajo_similitudes_diferencias_y_perspectivas

Sánchez, I. (2017). *Teletrabajo en Perú: una herramienta de acercamiento a poblaciones vulnerables*. ADAPT, (5), pp. 108-131.

SERVIR (2020). *Herramientas y Tips de Planificación y Supervisión de un equipo en trabajo remoto*. Perú

Tenorio Espín, J. E. (2021). *El Teletrabajo como un modelo laboral en el sector público del Ecuador*, Tesis de Maestría, Ecuador.

Thompson, A. y Strickland, A. (2004). *Administración Estratégica*. Editorial Mc Graw Hill, México. México.