

INSTITUTO DE GOBIERNO Y DE GESTIÓN PÚBLICA  
UNIDAD DE POSGRADO

**TRABAJO REMOTO Y SU IMPLICANCIA LABORAL EN LOS  
SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD DE LA PERLA –  
REGIÓN CALLAO – 2021**

PRESENTADO POR  
GRACIELA SALDAÑA RYLENKO

ASESORA  
ARACELI ACUÑA CHAVEZ

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN  
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN SOLUCIÓN DE  
CONFLICTOS

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN  
ESTADO, GOBIERNO, GOBERNABILIDAD Y GOBERNANZA

LIMA – PERÚ  
2022



**CC BY-NC-SA**

**Reconocimiento – No comercial – Compartir igual**

El autor permite transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra con fines no comerciales, siempre y cuando se reconozca la autoría y las nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



**USMP**  
UNIVERSIDAD DE  
SAN MARTÍN DE PORRES

**INSTITUTO DE GOBIERNO  
Y DE GESTIÓN PÚBLICA**

**TRABAJO REMOTO Y SU IMPLICANCIA LABORAL EN LOS  
SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD DE LA PERLA – REGIÓN  
CALLAO – 2021**

PRESENTADO POR:

Lic. GRACIELA SALDAÑA RYLENKO

ASESORA:

Mag. ARACELI ACUÑA CHAVEZ

**Trabajo de Investigación Aplicada**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN SOLUCIÓN DE  
CONFLICTOS**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

ESTADO, GOBIERNO, GOBERNABILIDAD Y GOBERNANZA

LIMA, PERÚ

2022

## **DEDICATORIA**

Este trabajo se lo dedico mis hijos, que son el motor de mi vida y a mi esposo, por impulsarme a crecer profesionalmente día a día.

*“No son los más fuertes de la especie los que sobreviven, ni los más inteligentes.  
Sobreviven los más flexibles y adaptables a los cambios”.*

*CHARLES DARWIN*

## **AGRADECIMIENTO**

A los servidores de la Municipalidad de La  
Perla, los cuales contribuyeron con el  
presente trabajo de investigación

## Contenido

RESUMEN .....	6
1.1. Descripción de la situación problemática .....	7
1.2. Planteamiento del problema.....	12
1.2.1. Problema general.....	12
1.3. Objetivos de la investigación.....	12
1.3.1. Objetivo general.....	12
1.3.2. Objetivos específicos .....	12
1.4. Justificación de la investigación .....	13
1.4.1. Importancia de la investigación.....	14
1.4.2. Viabilidad de la investigación.....	14
1.5. Limitaciones del estudio .....	14
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	15
2.1. Antecedentes de la investigación.....	15
2.2. Bases teóricas.....	18
2.2.1. Disposiciones Nacionales e Internacionales del trabajo remoto .....	18
2.2.2. Legislación comparada.....	20
2.2.3. Análisis crítico sobre las legislaciones comparadas .....	25
2.2.4. El trabajo remoto y su implicancia en la salud y en la vida laboral ...	26
2.3. Definiciones conceptuales.....	28
Autoestima.....	28
Conciliación laboral.....	28
Conflicto laboral .....	28
Desconexión laboral .....	28
Desempeño laboral.....	28
Implicancia laboral .....	29
Indicadores del desempeño laboral .....	29
Obligación.....	29
Salud mental.....	29
Teletrabajo.....	30
Trabajo remoto .....	30
CAPÍTULO III. VARIABLES Y DEFINICIONES.....	31
3.1. Formulación de hipótesis principal y derivadas.....	31
3.1.1. Hipótesis Principal .....	31
3.1.2. Hipótesis Derivadas .....	31

3.2. Variables y definición operacional .....	32
CAPÍTULO IV. METODOLOGÍA .....	33
4.1. Diseño Metodológico .....	33
4.2. Diseño muestral .....	34
4.2.1. La población .....	34
4.2.2. La Muestra .....	35
4.3. Técnicas de recolección de datos .....	35
4.3.1. Recolección de datos.....	35
Encuesta.....	36
Entrevista.....	36
4.4. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información. ....	37
4.5. Aspectos éticos. ....	37
CAPÍTULO V. CRONOGRAMA Y RECURSOS .....	38
5.1. Cronograma de Actividades .....	38
5.2. Recursos.....	38
CAPÍTULO VI. RESULTADOS .....	39
6.1. Tablas y gráficos de los resultados .....	39
6.2. Características generales de la muestra de estudio .....	39
6.3. Formulación de hipótesis principal y derivadas .....	40
6.3.1. Hipótesis Principal .....	40
6.3.2. Hipótesis Derivadas .....	40
CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	52
6.1. Conclusiones.....	52
6.2. Recomendaciones.....	54
FUENTES DE INFORMACIÓN .....	56
ANEXOS .....	62
Anexo 1. Matriz de consistencia .....	62
Anexo 2. Encuesta .....	63
Anexo 3. Encuestas .....	72
Anexo 4. Validación de Expertos .....	84

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Análisis de Confiabilidad .....	39
Tabla 2 Características de la población de estudio .....	39
Tabla 3 Dimensión identificación psicológica 1 .....	41
Tabla 4 Dimensión identificación psicológica 2 .....	42
Tabla 5 Dimensión Contingencia- desempeño, autoestima 1 .....	44
Tabla 6 Dimensión Contingencia- desempeño, autoestima 2 .....	45
Tabla 7 Dimensión Obligaciones del personal 1 .....	44
Tabla 8 Dimensión Obligaciones del personal 2 .....	45

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Identificación psicológica 1 .....	41
Figura 2 Identificación psicológica 2 .....	42
Figura 3 Contingencia- desempeño, autoestima 1 .....	42
Figura 4 Contingencia- desempeño, autoestima 2 .....	46
Figura 5 Obligaciones del personal 1 .....	47
Figura 6 Obligaciones del personal 2 .....	48

## **RESUMEN**

El trabajo remoto en el Perú ha sido algo nuevo para la mayoría, sobre todo en el sector público, puesto que recién ha venido implementándose de manera masiva debido a la coyuntura que atravesamos a consecuencia de la COVID-19.

En ese sentido, el trabajo remoto presenta varios desafíos por los que debemos atravesar, como el hecho de trabajar en equipo en espacios virtuales que muchas veces no se encuentran implementados para tal fin, a diferencia de las oficinas físicas. Además, si bien es cierto que las herramientas tecnológicas existen; sin embargo, muchos de nosotros aún no estamos familiarizados por completo con ellas, y tener que adaptarnos a su implementación, muchas veces se torna difícil y genera conflictos laborales.

**Palabras clave:** *Trabajo remoto, herramientas tecnológicas, conflictos laborales.*

## **ABSTRACT**

Remote work in Peru has been something new for most, especially in the public sector, since it has just been implemented on a massive scale due to the situation we are going through as a result of COVID-19.

In this sense, remote work presents several challenges that we must go through, such as the fact of working as a team in virtual spaces, which are often not implemented for this purpose, unlike physical offices. Furthermore, while it is true that technological tools exist; however, many of us are still not completely familiar with them, and having to adapt to their implementation often becomes difficult and generates labor conflicts.

**Keywords:** *Remote work, technological tools, labor conflicts.*

## **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. Descripción de la situación problemática**

Las Tecnologías de la Información (TIC) se hacen cada día más necesarias para manejar aspectos laborales cotidianos, brindando la oportunidad de realizar trabajos en un ambiente diferente a la oficina, además, de ser la única alternativa para seguir con las actividades laborales. Según el portal web MINTIC (2021) las TIC son indiscutiblemente las aliadas número uno del trabajo remoto, las cuales permiten realizar labores desde casa. En esa misma línea la OCDE (2021) refiere que la latente amenaza de la pandemia ha propiciado la digitalización de las interacciones laborales y sociales, obligando a las organizaciones y a los trabajadores a realizar una amplia gama de tareas diarias a través de medios virtuales y acelerar la adopción y aceptación del trabajo remoto. Asimismo, manifiesta que los gobiernos nacionales desempeñan un papel decisivo en el apoyo a las condiciones adecuadas para los trabajadores. Por otro lado, (OIT) la Organización Internacional del Trabajo (2020) ha elaborado un conjunto de normas laborales para la obtención de un empleo decoroso y de alto rendimiento en condiciones de estabilidad, integridad y equidad. Respecto a las medidas de respuesta a la aparición de COVID-19, dichas normas establecen la aplicación de políticas que permitan una restablecimiento sustentable e igualitario. En ese mismo sentido, los consejos sugeridos de la Organización Mundial de la Salud (en adelante la OMS) así como las reglas internacionales del trabajo, concretamente, los compromisos N.º 155 (1) y N.º 187 (2) de la OIT instaron a todos los gobiernos a establecer obligatoriamente ciertas medidas y políticas nacionales con la finalidad de conservar la sanidad y propiciar espacios de tranquilidad de colaboradores en el centro de labores.

El estado peruano, en el contexto de situación de urgencia nacional y del confinamiento social forzoso, promulgó el Decreto de Urgencia N.º 026-2020 – explícitamente, en el título II – que tiene como objetivo regular el trabajo remoto, el cual reside en realizar una serie de quehaceres laborales por parte del empleado en su domicilio, utilizando cualquier medio o herramienta con la finalidad de poder ejecutar sus funciones laborales. En ese contexto, el trabajo remoto surge como medida estrategia ante la amenaza del COVID-19, y de acuerdo a la normatividad anteriormente mencionada se propone que los colaboradores se adapten a este sistema de trabajo para dar cumplimiento a sus actividades desde su residencia, preservando el puesto de trabajo, y la prevención ante la fuerte ola de contagios.

Según el diario web Andina (2020) señalaba años atrás el avistamiento de las nuevas tecnologías y la repercusión que éstas tendrían en las organizaciones; uso de las TICs, respecto al trabajo remoto; y uno de los desafíos latentes es que no todos los servidores son efectivos en el mismo ámbito. Si bien algunos individuos son capaces de auto administrarse y a su desempeño cuando trabajan de forma autónoma. También, es importante ver la otra parte del equipo y la supervisión en su nuevo habitat laboral. Asimismo, las características personales como la conciencia, adaptación y su actuar ayudan a establecer qué escenarios son propicios para elevar su rendimiento laboral.

En un artículo del diario el Comercio (2020) destacó los desafíos que trae consigo esta pandemia para los empleadores y la salud mental de su personal en el entorno digital, enfatizando que este riesgo sanitario es una ocasión para replantear y valorar la seguridad y salud del trabajo, bajo el entorno virtual.

De acuerdo con lo mencionado anteriormente, se pretende llevar a cabo esta investigación a causa de los diversos cuestionamientos que se vienen suscitando por los jefes de la entidad pública sobre el cumplimiento de los quehaceres laborales derivados de esta reciente modalidad de empleo; pues al día de hoy, el trabajo remoto ya no es nada nuevo para la mayoría de peruanos, quienes desde inicios del año 2020, específicamente desde marzo de ese año, laboran desde sus hogares debido a que la pandemia por coronavirus se situó en el Perú. Además, en algunas ocasiones los jefes o gerentes de distintas áreas de la institución no comprenden que dirigir a quienes trabajan en un contexto remoto involucra un manejo significativamente diferente a quienes realizan sus labores de una manera tradicional, asumiendo en ciertos momentos que los empleados no realizan sus actividades con efectividad y por consiguiente ponen en tela de juicio las tareas mediante este enfoque laboral. Otro detonante que suele generar conflictos entre empleador y empleado es sin duda la inadecuada comunicación que surge entre ambas partes, puesto que en muchas ocasiones la comunicación virtual por parte de los jefes suele ser insistente, demandante e incluso intolerante, ya que en ocasiones no saben escuchar a sus trabajadores y tampoco valoran lo que realizan.

Los tiempos de pandemia sanitaria que se vivieron los primeros meses en la Municipalidad de la Perla, han modificado de forma transversal la vida de los trabajadores y empleadores en todos los ámbitos, generando un deterioro en el equilibrio laboral, familiar, personal y profesional y creando conflictos. En este sentido, entre los principales aspectos transversales que se han venido observando en la institución en cuanto a la relación desempeño laboral - trabajo remoto, tenemos: la deficiente capacitación de los servidores públicos en el uso de las TICs, el desequilibrio familiar y personal tanto de trabajadores como de empleadores, la

ausencia o carencia en casa de espacios de trabajo, de equipos de cómputo y de servicios de internet adecuados, la deficiente o insuficiente implementación y mejoras tecnológicas por parte de la institución que permitan la gestión electrónica de los empleados, entre otros.

En ese marco, a modo de exploración inicial, se ha observado en las primeras semanas de pandemia ciertos conflictos internos entre los colaboradores de la institución y su entorno, generados a causa de las tareas asignadas, teniendo como principales desafíos, comprender el tema digital, uso de TICs, búsqueda de información en plataformas institucionales y diversos aplicativos que se vieron forzados a usar en relación al cumplimiento laboral. También, surgió la preocupación por la carencia y escasez de equipos (impresoras, laptops, accesorios de computo) y dispositivos que permitiera una eficiente realización de sus quehaceres laborales, todos estos factores fueron generando algunos conflicto entre el equipo de trabajo, por la falta de coordinación y conocimiento respecto al uso de plataformas de video llamadas vía zoom o meet, y herramientas de alimentación continua como el google drive, retrasando a gran parte del equipo de trabajo para el cierre de informes.

Otro factor notorio fueron las zonas de trabajo en casa; no todos contaban con una oficina o espacios adecuados como equipamiento y conectividad, los cuales fueron un factor preocupante en los trabajadores por ocupar espacios comunes de casa, debido a la presencia de una serie de distractores, falta de concentración y tranquilidad para efectuar de forma competente sus tareas laborales. Asimismo, en reuniones virtuales y aplicativos grupales, muchos trabajadores compartían su sentir respecto al cruce de interrupciones laboral-familiar generando cierto grado de estrés y largas jornadas laborales por no contar con un horario establecido al

inicio de la pandemia, colocando al servidor público y la familia en espacios inciertos golpeando su estado emocional.

Sin embargo, también se tocaban temas de beneficios por pandemia tales como; la seguridad y salud personal del individuo, puesto que al estar en el entorno familiar les otorgaba felicidad y seguridad y reducía sus riesgos de contagio de la COVID-19; por otro lado, también sentían comodidad al evitar el tema del transporte público, capitalizando este tiempo en beneficios personales.

Si bien existen guías y normativas que respaldan esta modalidad laboral, lo que no se aprecia es la revalorización de la salud y la implicancia que conlleva realizar todas las actividades bajo este modelo laboral, el cual no ha permitido llevar las tareas de los trabajadores de forma regular, según lo permitido.

Desde la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad de La Perla, se atendieron testimonios de trabajadores, notando una lucha constante por entender el uso de las TICs, así como el cansancio excesivo que ésta genera por el cambio repentino de realizar las actividades laborales en casa, aunado al cumplimiento de las responsabilidades personales y familiares en un contexto de pandemia con un ambiente de incertidumbre e improvisación, que permitieron observar distintos comportamientos desde un enfoque laboral-familiar. Frente a este panorama se puede considerar que el bienestar laboral se ha visto afectado por factores asociados al entorno de trabajo y a situaciones de áreas no laborales. Ante esta realidad se pretende describir la existencia de conflictos ocasionados por el trabajo remoto, después de tomar las acciones como respuesta inmediata ante cada evento ocurrido para continuar con el desarrollo de las actividades.

Por último, este estudio pretende resaltar el impacto del cambio de la forma tradicional d trabajo (trabajo presencial) al ámbito del trabajo remoto, así como las implicancias laborales en sus múltiples dimensiones que viene conllevando al servidor público a sumirse bajo esta modalidad y de esta manera encontrar las situaciones que más aquejan o perjudican su realización y que en muchas ocasiones generan conflictos de orden personal y laboral. Además, se pretende analizar la respuesta de la entidad frente a estos nuevos retos y desafíos asociados con el trabajo remoto.

## **1.2. Planteamiento del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿De qué manera influye el trabajo remoto en la implicancia laboral de los servidores de la Municipalidad de la Perla – Región Callao, 2021?

## **1.3. Objetivos de la investigación**

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar de qué manera influye el trabajo remoto en la implicancia laboral de los servidores de la Municipalidad de la Perla – Región Callao, 2021.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

1. Determinar de qué manera influye el trabajo remoto en la identificación psicológica de los servidores de la Municipalidad de la Perla - Región Callao, 2021.

2. Demostrar de qué manera influye el trabajo remoto en las contingencias desempeño-autoestima de los servidores de la Municipalidad de la Perla - Región Callao, 2021.
3. Determinar de qué manera influye el trabajo remoto en las obligaciones de los servidores de la Municipalidad de la Perla - Región Callao, 2021.

#### **1.4. Justificación de la investigación**

Hernández (2014) señala que las indagaciones se ejecutan con una intención definida, debiendo ser lo suficientemente significativo para que se lleve a cabo. También, debe expresar la conformidad y la utilidad que derivarán de ella.

En este estudio se ha tomado la justificación teórica, teniendo como pilares las teorías referentes al trabajo remoto y la implicancia laboral para su análisis y posterior a ello, formular recomendaciones para futuros estudios sobre las mismas variables en cuestión.

Se justifica la metodología, puesto que existe estudios similares con técnicas e instrumentos el cual facilita el proceso y las herramientas del recojo y acopio de información respecto a las variables de estudio.

Méndez (2007) expresa que la justificación práctica busca el pragmatismo, sobre el panorama de los subalternos públicos que van a efectuar sus faenas desde un espacio ajeno a la oficina, y establecer recomendaciones o alternativas de solución en caso existan. En ese sentido, el observador acumula información y pone en práctica su conocimiento se para por acrecentar y contribuir al conocimiento. Todo ello, beneficiará a los diversos ámbitos laborales que asumen esta novedosa

ocupación denominada trabajo remoto, en particular a los colaboradores de la Municipalidad de La Perla.

#### **1.4.1. Importancia de la investigación**

Es de gran relevancia el tema del trabajo remoto, ya que ha puesto a prueba todas aquellas implicancias laborales que este conlleva, y sobre todo a poner énfasis en todas las posibles maneras de afrontar esta situación atípica por la cual se está atravesando a nivel territorial y del exterior; además, de ser un proyecto de investigación vanguardista

#### **1.4.2. Viabilidad de la investigación**

Tafur (2014) afirma que la viabilidad es una condición en la elaboración de tesis, el cual exige al investigador tener en cuenta el tiempo de ejecución, gasto, accesibilidad a la muestra y la disposición de los instrumentos de estudio para recopilar datos y alcanzar los objetivos de investigación.

Este estudio se considera viable por el compromiso y disposición de los participantes y de la Municipalidad de La Perla, en otorgar los permisos para recabar la información requerida hasta la culminación del estudio. Asimismo, se cuenta con los medios humanos y resguardo económico para llevar con éxito este proyecto de investigación.

#### **1.5. Limitaciones del estudio**

En este aspecto se encontró la carencia de antecedentes sobre investigaciones referentes al tema, además de la falta de disponibilidad y cooperación de algunos de los profesionales de la institución debido a la coyuntura.

## **CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes de la investigación.**

Águila et al. (2021) realizaron su investigación cuyo objetivo fue estudiar la relación entre el teletrabajo y el desempeño laboral. Se tuvo como muestra a 350 individuos dando como resultado la confirmación del teletrabajo obligado daña el desempeño laboral. Finalmente, al analizar la correlación de las variables se estableció que el desempeño laboral se relaciona de forma negativa con el agotamiento laboral, balance de trabajo y el agotamiento familiar.

Boza (2021) buscó en su estudio, analizar el trabajo remoto en los colaboradores del SENAMHI La metodología planteada fue cualitativa, de tipo hermenéutico y fenomenológico. Se usó la técnica de entrevista y la observación a los empleados a través de videoconferencias. El objetivo fue determinar los inconvenientes que representa hacer trabajo remoto. De la variable trabajo remoto, las dificultades más resaltantes fueron que en múltiples ocasiones se labora fuera del horario establecido, falta de la seguridad, salud laboral y la falta de equipos tecnológicos, Asimismo, se determinó que la pandemia trajo consigo problemas en la salud intelectual y física de los trabajadores, sumándose a ello, la desorganización de los empleadores y la sumisión de empleados por poner en práctica su legítimo derecho a la inconexión cibernética.

Para Álvarez & Robles (2020) el objetivo propuesto en su estudio fue precisar si el trabajo a distancia, afecta el derecho constitucional al día laboral. Esta

investigación fue de tipo explicativa, el diseño correspondió a una investigación no experimental, transversal de causa – efecto. La muestra fue de 35 colaboradores que hicieron trabajo remoto. Se procedió haciendo una encuesta y el instrumento aplicado es el cuestionario, en consecuencia, se reflejó que el trabajo remoto aqueja la jornada laboral del día del empleado; Además, de la injusticia de estar constantemente pendiente de las faenas laborales, que en ocasiones son extensas y sin reconocimiento monetario.

Marcela & Neyra (2020) presentaron su trabajo buscando mejoras en los trámites judiciales. El contexto donde se desarrolló este trabajo fue durante la pandemia, efectuándose una serie de normas con el objeto de establecer el marco legal que pudiera favorecer las labores en el ámbito judicial, a través del trabajo remoto, por otro lado, no se cuenta con antecedentes sobre el tema en mención puesto que en el sector público no existía esta modalidad, puesto que; el sistema utilizado por el sector de justicia no permitía realizar bajo esta modalidad. Sin embargo, esta transformación y digitalización en el sector judicial es una oportunidad de integración digital a causa de que se cuenta con los lineamientos y el marco legal para su realización.

Cortés, Henao, & Osorio (2020) plantearon su exploración con el motivo de descifrar a un conglomerado de colaboradores de Bogotá - Colombia, enfrentaron el trabajo remoto en la vida profesional y familiar en el escenario de COVID-19. Este estudio se abordó desde un enfoque cualitativo y se entrevistó a más de cinco funcionarios que se hallaban bajo la modalidad de trabajo remoto. Los principales resultados detectados fueron a causa del trajín del hogar y la interferencia en los momentos familiares debido a las demandas laborales; ocasionando largas jornadas laborales.

En la investigación de Rojas (2021) el objetivo fue buscar la relación entre las variables trabajo remoto y el desempeño laboral desde la óptica de los servidores públicos de la Biblioteca Nacional, el método científico empleado fue hipotético deductivo, de tipo básico de nivel descriptivo correlacional, de diseño transaccional y transversal, y enfoque cuantitativo. Para la cual se aplicaron dos cuestionarios con 24 preguntas por cada variable. La población fue de casi 200 servidores que trabajaron vía remoto a tiempo entero, Asimismo, el muestreo realizado fue no probabilístico por conveniencia a 60 individuos. concluyendo la existencia entre estas variables debido a los rangos de  $\alpha = 0,896$  y  $\alpha = 0,915$ , correspondientemente, para las variables.

Asimismo, Chávez (2020) establece como objetivo de estudio los efectos del teletrabajo en los empleados públicos en el Gobierno Regional de Loreto, teniendo como esencia una tipología descriptiva sobre los efectos del teletrabajo: y el impacto en la vida familiar. se tomó una población de 26 trabajadores administrativos, a quienes se le aplicó el cuestionario. Arrojando que más del 70% de todos los encuestados de las diferentes dimensiones muestran una inclinación por las dimensiones apoyo técnico, carga laboral y productividad.

En la misma línea, Suárez (2020) presenta su investigación teniendo como objetivo establecer la relación en la implementación del teletrabajo con la calidad de servicio en la gestión educativa. El enfoque es cuantitativo, de análisis estadístico para la comprobación de hipótesis, de tipo correlacional, diseño no experimental, transversal correlacional simple. La población la conformo 40 individuos de la UGEL. La técnica establecida para esta investigación fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, se utilizó la escala de Likert, el cuestionario relacionado a la variable Teletrabajo y la calidad de servicio, cuenta

con 29 y 26 ítems. El análisis refleja la correlación considerable con la Calidad de Servicio de grado 0.661.

En el mismo contexto, Edquen (2020) presenta como objetivo determinar de qué manera el trabajo remoto afecta el desempeño laboral en la fiscalía de Cutervo durante la pandemia. El tipo de investigación es cuantitativa, diseño descriptivo simple, la población es de 10 funcionarios públicos, se aplicó una encuesta para la variable trabajo remoto y para la variable desempeño laboral se optó usar la ficha de recolección de datos. El cual concluye que el trabajo remoto ha tenido fallas con en el desempeño laboral por falta de equipos y conexión a internet.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Disposiciones Nacionales e Internacionales del trabajo remoto**

En el ámbito internacional, el teletrabajo es la denominación que usa la OIT en el Convenio trasladar el trabajo a casa (núm. 177) y en la Recomendación competente (núm. 184), aprobados el 20 de junio de 1996. Para ello, es relevante mencionar que dicha opción es controvertible dado el contexto económico de globalización en la cual nos encontramos, puesto que la mencionada organización usa la terminología específica de “teletrabajo” para referirse también al trabajo a distancia e incluido al trabajo domiciliario.

En el ámbito nacional tenemos la Ley N° 30036 que regula el teletrabajo, así como su reglamento, aceptado por el decreto supremo N.° 009-2015-TR; sin embargo, en cuanto a la figura del trabajo remoto el antecedente más antiguo se encuentra en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, implantando la aplicación obligatoria de la modalidad de trabajo al personal con observaciones de peligro hasta la culminación de las constantes olas pandémicas provocadas por la COVID 19. Posteriormente,

se dictó el DL. N° 1505, que ordena medidas provisionales únicas en la dirección de recursos del personal del sector gubernativo ante la crisis pandémica, publicado en el diario oficial El Peruano (2020) esta medida normativa permite acondicionar a las instituciones públicas pautas provisionales necesarias para reforzar el regreso progresivo del equipo a su lugar de trabajo en condiciones de seguridad. Tales medidas fueron las siguientes:

- a) Realizar trabajo remoto, previa coordinación, establecer modalidades mixtas presenciales y virtual alternando en los días laborales.
- b) Dotar con equipos informáticos a los servidores públicos para la ejecución del trabajo remoto.
- c) Disminuir el rango de horas laboral.
- d) Variar los turnos de labores.
- e) Establecer turnos mixtos, presencial y virtual
- f) Ofrecer medios de transporte de ida y regreso a su centro de labores
- g) Otorgar equipos de protección de acuerdo a su exposición y nivel de riesgo
- h) Velar por la salud de los empleados aplicando la normativa y lineamientos específicos del MINSA.

Asimismo, se tiene la Directiva para atención del trabajo remoto, admitida por la resolución de PE. N° 039-2020 y la orientación para realizar las actividades laborales vía remota en las entidades públicas (2020) este último instrumento precisa las pautas más importantes para el empleo del trabajo remoto en las instituciones del estado, entre ellas, las actividades en los actores y las obligaciones del trabajo remoto.

Respecto a los actores clave del trabajo remoto, la guía de SERVIR señala que existen tres factores esenciales para la asignación; realización, supervisión y validación del trabajo remoto:

- a. Las Oficinas de Recursos Humanos, velan por la implementación del trabajo, seguridad y salud en el en el marco del COVID-19
- b. Los jefes son los encargados de la adaptación de los factores esenciales.
- c. Los empleados tienen el gran desafío de trabajar bajo esta nueva modalidad manteniendo sus responsabilidades con la entidad.

De estos los actores claves, el rol de los jefes, es de gran relevancia en la implementación y funcionamiento del trabajo remoto más aun, en el escenario en el que nos encontramos, los jefes son los encargados en motivar y conducir a los servidores y poner en puesta en marcha el trabajo remoto; en la adaptación del trabajo de manera virtual, debiendo definir sus labores y ocupaciones a realizar en el tiempo otorgado. Además, de dotar con herramientas y recursos para la realización de sus actividades.

### **2.2.2. Legislación comparada**

Seguidamente haremos un breve análisis de la legislación comparada del trabajo remoto en el contexto de la pandemia ocasionada por la COVID-19

#### ***Argentina***

Ante la falta de normativa del teletrabajo o del trabajo remoto, en el mes de julio 2020, el senado argentino aprobó la Ley 27.555 incorporando esta nueva modalidad (Ley de Contrato de Trabajo). A continuación, se detalla una lista de características de la reglamentación Ley y el Decreto Reglamentario 27/2021:

**“Aplicabilidad:** Las disposiciones de la ley no serán aplicables cuando la prestación laboral se lleve a cabo en los establecimientos de los clientes a quienes el empleador preste servicios de manera continuada o regular. Tampoco será aplicable en los casos en los cuales la labor se realice en forma esporádica y ocasional en el domicilio de la persona que trabaja, ya sea a pedido de esta o por alguna circunstancia excepcional.

**Derecho y obligaciones de las partes:** Se admitirá la conexión fuera de la jornada laboral, cuando la actividad de la empresa se realice en diferentes usos horarios o cuando resulte necesario por alguna razón objetiva. En ningún caso el empleado estará obligado a contestar fuera del horario laboral, salvo que tenga la necesidad de realizar horas suplementarias. No se admitirán incentivos condicionados al ejercicio de la no desconexión. • En relación a las tareas de cuidado, el trabajador que ejerza el derecho a interrumpir sus tareas por esta razón, lo deberá comunicar en forma virtual y con precisión al momento que comience su inactividad y cuando esta finalice. En los casos en que no se pueda cumplir con la jornada legal, se podrán acordar, de acuerdo a las condiciones que establezca la convención colectiva, una reducción. El derecho a la reversibilidad (pasar de la modalidad de teletrabajo a presencial) deberá ser ejercido conforme al principio de buena fe.

Algunos artículos de la ley 27.555 que no han sido reglamentados: La Superintendencia de Riesgos del Trabajo deberá listar las enfermedades profesionales relativas a la modalidad laboral del teletrabajo.

Se deberán adaptar, en lo pertinente, las convenciones colectivas de trabajo que pudieran verse afectadas por esta nueva modalidad del trabajo en relación de

*dependencia. Desafíos para las empresas: i) las compañías deberán analizar en qué posiciones de su organigrama sería beneficioso establecer un esquema de teletrabajo y acercarse con este talento para convenir el desarrollo de sus funciones bajo esta nueva modalidad; ello dado que no es una cuestión obligatoria, sino consensual: tiene que derivar de un acuerdo entre el empleador y el trabajador; ii) las empresas deberán analizar también si la adopción de un esquema híbrido de trabajo no sería una alternativa viable; iii) dada la reglamentación relativa a tareas de cuidado, se deberá prever el esquema de beneficios implementado por las compañías bajo la mirada de parámetros inclusivos y equitativos, así como también las compañías deberán establecer pautas claras para comunicar este tipo de licencia”.*

Según el portal web Argentina.gov.ar (2021) la ley de teletrabajo se dio en el mes Abril del 2021, expone la importancia que deben plantear las empresas en vista a la nueva normatividad, teniendo en cuenta los desafíos para las relaciones laborales y al área de recursos humanos ante la aplicación de las nuevas reglas legales la cual modificara la metodología de trabajo tradicional.

### **Uruguay**

El senado de Uruguay en la Carpeta N° 708 de 2020 – Legislación del Trabajo y Seguridad Social – decretaron una serie de artículos sobre el teletrabajo, rescatados del portal web Martins (2021) el cual, se resume a continuación.

*Se entiende por "teletrabajo" la prestación de servicio, total o parcial, no físico, a través de las TICs, Además, señala el régimen de subordinación de una persona que labora en una institución privada o público, así como los principios rectores para la aplicación de la presente ley, sobre la voluntariedad,*

*reversibilidad, igualdad y no discriminación y el fomento del empleo. En ese sentido, el teletrabajador y el empleador deberán pactar la modalidad del trabajo, que podrá ser el domicilio o lugar definido por el colaborador, si la prestación por su naturaleza, fuera a desarrollarse en más de un lugar se requiere previa coordinación con su empleador. Asimismo, el empleador no puede exigir ni elegir el lugar donde se preste el teletrabajo, Por otro lado, la modificación entre las modalidades deberá ser de común acuerdo entre las partes y documentarse por escrito. Además, señala el respeto máximo legal de horas semanales y deberá existir una desconexión mínima de 8 horas continuas entre una jornada y la siguiente. En cuanto, a la provisión de las tecnologías de la información deben quedar debidamente consignada en el contrato de trabajo.*

Según el Diario la República de ese país (2021) expresa que si bien se ha normado y reglamentado el tema del trabajo remoto aun sorprende que esta ley sólo habilite el trabajo en casa como una medida temporal y excepcional, el cual deja en incertidumbre del que pasara después superada la emergencia sanitaria.

### **Colombia**

El trabajo en casa quedó regulado en Colombia mediante la Ley N° 2088 (2021) que fue firmada por el presidente Iván Duque. A partir de esta norma, los residentes de dicho país cuentan con elementos jurídicos que resguardan el trabajo en situaciones particulares generado por la pandemia Las vertientes más interesantes de esta norma son los siguientes:

- Relación entre empleado y empleador vigente.
- Garantías laborales, sindicales y de seguridad social

- no habrá cambio de funciones por el cambio de modalidad
- descansar y tiempo para compartir con su familia.
- conservación del salario.
- El empleador establece instrumentos y modelo de evaluación de resultados.
- Respeto a los espacios personales y familiares del trabajador.

### **Chile**

Según Luizama (2020) la crisis sanitaria global del COVID-19 hizo posible que se incorpore al Código del Trabajo de Chile un ordenamiento único sobre la jornada laboral desde casa por medios remotos. Se trata de la Ley N° 21.220. Según la Biblioteca Nacional del Congreso de Chile (2021) estos serían algunas iniciativas de la nueva ley.

- La normativa regula el trabajo a distancia referente a los empleados que brindan trabajo físico y mental de manera general o partidaria desde lugares diferentes al de la oficina u lugar de operatividad, mediante medios informáticos.
- La ley faculta a los empleadores adaptar el régimen de jornada laboral según las funciones y las necesidades del funcionario y del jefe, efectuando una excepción entre ambas modalidades.
- El empleado remoto, está autorizado a dividir sus tiempos de jornada laboral siempre en cuando se respete el número de horas semanales de trabajo según la norma laboral. Para el suceso del teletrabajo, los involucrados pueden negociar y llegar a un acuerdo sobre los días laborales.

- La ley incorpora el derecho a desconexión digital, la cual permite al colaborador compartir y disfrutar sus tiempos en todos los escenarios de la existencia familiar, social, profesional y laboral entre otros.

### **México**

El congreso mexicano modificó ley Federal del trabajo, específicamente el artículo 311 y adicionó el Capítulo XII para regular el Teletrabajo.

*El teletrabajo consiste en la actuación de actividades en espacios diversos al comercio del patrón, donde no requiere la presencia física bajo la modalidad de teletrabajo, utilizando las TICs, para el contacto entre sus pares y el patrón. No será considerado teletrabajo aquel que se realice de forma ocasional o esporádica.*

### **2.2.3. Análisis crítico sobre las legislaciones comparadas**

Podemos mencionar que ante el surgimiento de la COVID-19 en el mundo, algunos países como aquellos mencionados en párrafos anteriores, han ejecutado una extensión en las políticas públicas referentes al teletrabajo; puesto que, ante el estado de emergencia cada nación ha ido modificando sus legislaciones de acuerdo a la magnitud de la afectación del virus en el trabajo laboral de las empresas e instituciones públicas. Asimismo, cabe mencionar que dichos países han optado por tener en consideración los lineamientos básicos con respecto al teletrabajo establecidos por la OIT, en comparación al Perú que cuenta con una normativa establecida de teletrabajo y una de trabajo remoto, siendo esta última expresión una estrategia del estado para evitar brindar los recursos o instrumentos que se rige

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3306977/Boletin%20CEB%20seme>

stral%202021%20-%20II.pdf.pdf?v=1656443605en el teletrabajo (equipos multimedia, gastos por conectividad, entre otros).

Por otro lado, entre las coincidencias encontradas respecto con la legislación peruana es el énfasis que se le está otorgando al derecho de la desconexión digital en beneficio de los trabajadores, es decir, las empresas e instituciones públicas deben garantizar el respeto a las horas de trabajo con la finalidad de desasociar la carga laboral con el entorno familiar.

#### **2.2.4. El trabajo remoto y su implicancia en la salud y en la vida laboral**

##### **Trabajar por tareas**

Son asignaciones dadas por el director y responde a una medida metódica laboral con el objetivo claro y específico, donde la productividad se mide por el efecto positivo provocado. Esta perspectiva puede ser algo nuevo y diferente al inicio, pero ayuda al trabajador a lograr mayor beneficio en el transcurrir del tiempo.

##### **El trabajo remoto y la adaptabilidad**

El trabajo remoto establece un cuadro de las actividades diarias, paralelamente demanda cumplir con las tareas en los plazos de entrega. así como también, permite a los directores y empleados adaptarse al cambio virtual y las jornadas de trabajo.

En torno a la implicancia laboral y teniendo como base los aportes de Lodahl y Kejner (1965) la definen como la magnitud en que toda persona se encuentra psicológicamente con respecto a su puesto laboral o al grado de relevancia que éste posee para el individuo.

Asimismo, Lawler y Hall (1970) refieren que algunos autores consideran que la implicancia laboral va a depender directamente de aquellos aspectos demográficos de la persona, pues consideran que estos fenómenos derivan como respuesta a la calidad de los puestos de trabajo que toda organización brinda a sus funcionarios.

Por otro lado, con la finalidad de especificar qué es y qué no es la implicancia del trabajo Kanungo (1982) incorporó el constructo work involvement, cuya traducción al español sería titulado como “implicación hacia lo laboral”, quien considera que dicha conceptualización representa simplemente una premisa normativa sobre la trascendencia del trabajo en todo sentido, mientras que el estar involucrado en el trabajo es sólo una opinión descriptiva orientada a las funciones que tiene un trabajo actual con la finalidad de satisfacer el aspecto personal del empleado.

### **El trabajo remoto y la salud mental**

En la opinión de Vite (2020) en la actualidad las organizaciones han elegido el trabajo remoto, como la única alternativa para continuar operando, pero no se habla respecto a la preocupación de la salud mental de los empleados que vienen trabajando vía remoto y la presión de la crisis sanitaria. En esa misma línea, Bueno (2020) especialista de OIT refiere que el trabajo remoto puede superar inseguridades laborales tradicionales, pero traería consigo otros factores de riesgo como las enfermedades mentales debido a los abrumadores ritmos de trabajo, sumado a las extensas faenas laborales, y la sensación de permanecer desocupado en todo instante y ocasión, la excesiva partición de las labores, y la necesidad de concertar el teletrabajo y el cuidado de los hijos causando el agotamiento físico y mental mayormente a las trabajadoras.

### **2.3. Definiciones conceptuales.**

Para el análisis de la presente investigación se plantean las siguientes definiciones

#### **Autoestima**

Empleando las palabras de Mejía, Pastrana, & Mejía (2011) señalan que la autoestima es la estima y el amor que se tiene de sí mismo asociando las emociones, pensamientos, sentimientos, experiencias y actitudes que todo individuo reúne en su vida.

#### **Conciliación laboral**

Es la acción que se organiza cuando aparecen escenarios de conflicto entre un trabajador y su compañía de trabajo, con la finalidad de evitar que dicha situación deba solucionarse en un juicio.

#### **Conflicto laboral**

“Es el desacuerdo de manera explícita en formas públicas de protesta con distintas formas de expresión y diversos grados de intensidad” (López, 1995).

#### **Desconexión laboral**

Es la facultad que tiene todo empleado de apartarse de los medios electrónicos al concluir su jornada laboral, en especial, dicha conceptualización se ha limitado a ser reconocida en el marco del desarrollo del trabajo remoto.

#### **Desempeño laboral**

Desde el punto de vista de Chiavenato (2015) es el proceso que se evalúa, al analizar las actividades que desarrolla el hombre y que contribuyen al logro de los objetivos de la compañía. Asimismo, señala “que la evaluación de desempeño consiste en identificar, medir y administrar el desempeño humano en las organizaciones” (p.245).

Indica Roca (2016) argumenta que “el desempeño laboral consiste en evaluar el trabajo que desarrolla el personal de la empresa, que permite verificar el nivel de cumplimiento de la metas y objetivos, para tomar medidas correspondientes en beneficio de la organización” (p.54).

### **Implicancia laboral**

Se denomina a la magnitud en que cada individuo se relaciona psicológicamente con su actividad profesional, así como también establecer el grado de importancia que este último representa para el trabajador (Kanungo, 1982).

### **Indicadores del desempeño laboral**

Bohlander (2018) señala que estas se derivan de los indicadores siguientes: Iniciativa, capacidad que aprueba como crear y tener pensamientos claros. Dedicación, se refiere al compromiso en la atención de las actividades. Calidad de trabajo, son las precisiones llevadas en las operaciones, cooperando a disminuir el desorden, y la falta de limpieza. Volumen de trabajo, son cargas de trabajo solicitadas.

### **Obligación**

Según la RAE (s.f.) la define como “el vínculo que sujeta a hacer o abstenerse de hacer algo, establecido la ley, por voluntario otorgamiento o por derivación recta de ciertos actos”.

### **Salud mental**

Según la OMS describe la salud mental como: un estado de bienestar del individuo para afrontar presiones para trabajar de manera productiva, fructífera y con capacidad de sumar a su comunidad.

**Teletrabajo**

Consiste en conseguir servicios subordinados, con ausencia física en el centro de labores utilizando diversos medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejerce el control y el seguimiento de las tareas asignadas a los trabajadores. (Congreso del Perú, 2015).

**Trabajo remoto**

Es la prestación de servicios sujeto a subordinación, trabajan desde el lugar donde residen a través de diversas herramientas que brinda las TICs.

## **CAPÍTULO III. VARIABLES Y DEFINICIONES**

### **3.1. Formulación de hipótesis principal y derivadas**

#### **3.1.1. Hipótesis Principal**

- El trabajo remoto influye significativamente en la implicancia laboral de los servidores de la Municipalidad de la Perla –Región Callao, 2021.

#### **3.1.2. Hipótesis Derivadas**

- El trabajo remoto influye significativamente en la identificación psicológica de los servidores de la Municipalidad de la Perla - Región Callao, 2021.
- El trabajo remoto influye significativamente en las contingencias desempeño-autoestima de los servidores de la Municipalidad de la Perla - Región Callao, 2021.
- El trabajo remoto influye significativamente en las obligaciones de los servidores de la Municipalidad de la Perla - Región Callao, 2021.

### 3.2. Variables y definición operacional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Medida
Trabajo remoto	Es la prestación de servicios sujeto a subordinación, con presencia física de los servidores en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita.	Hunton y Norman (2010), define que el trabajo remoto se da a través de un acuerdo laboral donde los trabajadores se adaptan con facilidad la forma de realizar su trabajo remotamente, utilizando de una manera apropiada las herramientas tecnológicas para transferir el trabajo a la organización.	Compromiso Organizacional	Acuerdo a nivel directivo	Encuesta y cuestionario
				Conformación del equipo	
				Líder del proyecto	
				Formalización del inicio del trabajo remoto	
			Planeación del Trabajo remoto	Planeación general	
				Sensibilización	
				Involucramiento	
			Autoevaluación	Componente tecnológico	
				Componente organizacional	
				Informe de la evaluación	
			Prueba piloto	Convocatoria	
				Selección	
				Preparación administrativa	
Seguimiento y medición					
Capacitación					
				Socialización	
Implicancia laboral	Se denomina a la magnitud en que cada individuo se relaciona psicológicamente con su actividad profesional, así como también establecer el grado de importancia que este último representa para el trabajador (Kanungo, 1982).	La implicancia laboral es "el grado en que una persona se identifica psicológicamente con su trabajo, o la importancia del trabajo en relación con la autoestima del sujeto" (Lodhal y Kejner, 1965; p.	Identificación psicológica	Tareas repetitivas.	Encuesta y cuestionario
				Apoyo social de colegas.	
				Comodidad en la organización	
				Estrés laboral	
				Participación en decisiones importantes	
				Aprendizaje continuo	
			Contingencias desempeño-autoestima	Bienestar	
				Flexibilidad	
				Motivación	
				Satisfacción	
				Reconocimiento	
				Apoyo laboral	
				Mejora de procesos en la institución	
				Interés	
			Obligaciones del personal	Expectativas	
				Tareas	
				Objetivos en el trabajo	
				Resultados	
				Toma de decisiones	
				Habilidades	

## CAPÍTULO IV. METODOLOGÍA

### 4.1. Diseño Metodológico

Bralleste (2004) define el diseño de investigación como una estrategia para contrastar las hipótesis de investigación, precisando que “si el diseño está correctamente planteado, el producto del estudio tendrá más posibilidades de ser válido” (p.89).

La investigación desarrollada en el presente trabajo es de tipo mixta, toda vez que la recolección de información se dio a través de un enfoque cualitativo y cuantitativo, para lograr un amplio entendimiento en la integración y discusión de ambos enfoques del fenómeno estudiado.

Según Hernández et al. (2010) en los métodos mixtos se conjuga elementos, cuantitativo y cualitativo para un mismo estudio de investigación. Asimismo, Bericat (1998) señala que implementar una combinación metodológica coopera en el perfeccionamiento.

Hernández (2014) asume que “el estudio con enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, mediante tablas y gráficos para la interpretación y análisis respecto a las variables en cuestión” (p.4).

A su vez, Méndez (2007) señala que el estudio descriptivo delimita los hechos que conforman el problema de investigación, por ello es posible establecer las características de nuestra población. Asimismo, Sampieri (2014) menciona que la investigación es correlacional, debido a que “asocia las variables mediante un patrón predecible para un grupo o población” (p.93).

En consecuencia, la presente investigación emplea el método mixto no experimental para obtener información mediante ambos elementos, permitiendo desarrollar el problema de estudio mediante una triangulación que permita tener una visión más amplia del fenómeno de estudio. Además de identificar conductas y actitudes de los servidores públicos de la Municipalidad de La Perla respecto al trabajo remoto y su implicancia labora, la metodología utilizada pretende responder como se relaciona nuestras variables de estudio.

#### **4.2. Diseño muestral**

Según Cabezas et al. (2018) la investigación está plasmada en un diseño no experimental, puesto que las variables no son manipulables, con el fin de percibir los fenómenos tal como se conducen en la Municipalidad de La Perla. Así como también se pretende describir tal cual suceden los hechos para luego analizarlos.

Diseño correlacional

O M

O: Medición de las variables

M: Muestra de estudio

##### **4.2.1. La población**

Tafur & Izaguirre (2014) denominan población al conjunto de elementos investigables que tienen características comunes. En este sentido la población de estudio está considerado a todos los trabajadores de la Municipalidad de La Perla que en la actualidad se encuentran realizando trabajo mixto, presencial y de manera remota, los cuales son considerados dentro de la población.

## **4.2.2. La Muestra**

Hernández Sampieri (2010) manifiesta que “la muestra es, en esencia, un subgrupo de la población, como un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población” (p.176). La muestra tomada es no probabilística puesto que, la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las características de la investigación. En ese contexto, la muestra para esta investigación está compuesta por 50 servidores para la encuesta-cuantitativa y 10 servidores para la entrevista-cualitativa.

La investigación es de corte transversal delimitando el tiempo de recolección de datos al año 2021 tiempo donde se desenvuelven los hechos de manera recurrente en la pandemia. La metodología es mixta, cuantitativa correlacional y cualitativa, demostrando las hipótesis por medio de estadística inferencial. Tal como afirma Tamayo (2010) “científicamente, la metodología es un procedimiento general para lograr de una manera precisa el objetivo de la investigación; ella nos presenta los métodos y técnicas específicos por seguir para la realización del objetivo propuesto” (p.25).

## **4.3. Técnicas de recolección de datos**

### **4.3.1. Recolección de datos**

Hernández Sampieri (2010) expresa que una vez seleccionado el diseño de investigación apropiado y la muestra adecuada de acuerdo con nuestro problema de estudio e hipótesis, la siguiente etapa consiste en recolectar los datos pertinentes sobre los atributos, conceptos o variables de las unidades de análisis o

casos. Recolectar los datos implica elaborar un plan detallado de procedimientos que nos conduzcan a reunir datos con un propósito específico. Este plan incluye recoger la información de la población de estudio respecto a la variable implicancia laboral.

### **Encuesta**

Para el campo cuantitativo se aplicó encuestas. Abascal & Esteban (2005), señalan que “la encuesta se puede definir como una técnica primaria de obtención de información sobre la base de un conjunto objetivo, coherente y articulado de preguntas, que garantiza que la información proporcionada por una muestra” (p.40). En este sentido, Bernal (2016) ratifica que la encuesta permite recolectar la información pertinente. En este caso se recolectó información de los profesionales de la Municipalidad de La Perla para conocer cómo se está llevando el trabajo remoto y su implicancia laboral.

### **Entrevista**

Para el campo cualitativo se aplicó el instrumento cuestionario y la técnica de entrevista. Rodríguez & Valldeoriola (2009) aluden que la técnica de entrevista permite obtener información en la interacción verbal del entrevistador y el entrevistado mediante una serie de preguntas sobre una situación determinada. Tafur & Izaguirre (2014) señalan que para la entrevista se debe realizar un procedimiento interrogativo flexible que permita al entrevistador hacer preguntas para profundizar y conseguir respuestas interesantes. En el presente trabajo se intentó extraer información sobre la modalidad trabajo remoto, para ello, se contó con la participación de colaboradores de la institución, a fin de recoger sus experiencias de actividad vía remota, y describir la variable. Por consiguiente, se realizó una serie de cinco preguntas alineadas a las variables de estudio, con el

objetivo de conseguir información primaria. La aplicación de la entrevista se realizó en la Municipalidad, para ello, se reunió a un grupo de diez colaboradores públicos y se explicó de forma breve del alcance de las preguntas a realizar, se entregó la lista de preguntas y se siguió el guion de la entrevista. El tiempo promedio de cada entrevista fue de 20 minutos.

#### **4.4. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información.**

Para la recolección de la información se consideró necesario el empleo del instrumento google forms, adicional a ello, se recolectaron los resultados de un modo automático. Además, se procesaron los datos en el programa SPSS V25 brindando resultados los cuales serán evidenciados en de esta tesis. Por otro lado, se utilizó el método de triangulación para establecer conclusiones, discusiones y recomendaciones en lo cuantitativo y cualitativo.

#### **4.5. Aspectos éticos.**

La investigación ha seguido el diseño de una investigación mixta respetando los criterios establecidos de la Universidad San Martín de Porres, quien recomienda los procesos de la investigación. Asimismo, se ha respetado la autoría mediante las citas de los párrafos introducidos, así como también la autoría de los instrumentos diseñados para el acopio de información. Además, se ha expresado el respeto a cada uno de los sujetos que han aprobado su participación voluntaria asumiendo la confidencialidad y el anonimato respectivo. De igual manera se ha contado con los permisos necesarios por la institución asumiendo la responsabilidad y confiabilidad de los datos.

## CAPÍTULO V. CRONOGRAMA Y RECURSOS

### 5.1. Cronograma de Actividades

FASES	Agosto				Setiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Elaboración del proyecto	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x					
Aprobación del Proyecto																x				
Aplicación de encuestas																	x	x		
Procesamiento de resultados																			x	
Conclusiones																				x
Sustentación																				x

### 5.2. Recursos.

Tipo	Categoría	Recurso	Descripción	Fuente financiadora	Monto
Recursos	Infraestructura	Equipo	Laptop	Ahorros	3000.00
		Equipo	Impresora multifuncional	Ahorros	1200.00
		Equipo	Celular	Ahorros	3000.00
		Equipo	Tablet	Ahorros	1200.00
		Impresiones	50 encuestas	Ahorros	20.00
Recursos necesarios	Gastos de trabajo de campo	Movilidad	Taxi	Ahorros	300.00
		Papel	Impresión de borradores	Ahorros	50.00
Recursos digitales	Gastos por conectividad	Línea	Internet y llamadas celulares	Ahorros	89.00
		Internet	Internet doméstico	Ahorros	180.00
		Herramientas digitales	Pago por membresía Acceso a Pág. Web	Ahorros	80.00
				<b>TOTAL</b>	<b>9119.00</b>

## CAPÍTULO VI. RESULTADOS

### 6.1. Tablas y gráficos de los resultados

#### A. Resultados de las encuestas

**Tabla 1**

Análisis de Confiabilidad

<b>Análisis de confiabilidad</b>				
	<b>Trabajo remoto</b>		<b>Implicancia laboral</b>	
Estadístico	Ítems	Alfa de Cronbach	Ítems	Alfa de Cronbach
SPSS 25	18	0,972	18	0,908

Fuente: Elaboración propia

La confiabilidad de los instrumentos aplicados en esta investigación, se comprobó que el cuestionario de trabajo remoto obtuvo 0.972 de fiabilidad y en el cuestionario de desempeño laboral el nivel de confianza es de 0.908, los cuales determinan un grado de fiabilidad fuerte por estar cerca de 1.

### 6.2. Características generales de la muestra de estudio

La muestra tomada en la presente investigación responde a las siguientes características de los servidores públicos del municipio que participaron en la encuesta.

**Tabla 2**

Características de la población de estudio

	<b>Valoración</b>	<b>Descripción</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Edad		De 18 a 30	8	12%
		De 31a 40 años	17	26%
		De 41 a 50 años	19	29%

	De 51 a 69 años	21	32%
	<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>
Sexo	Masculino	42	65%
	Femenino	23	35%
	<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>
Grado de estudios	Técnico	31	48%
	Licenciado	23	35%
	Magister	4	6%
	Abogado	7	11%
	<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>
Años de experiencia	De 1 a 3 años	14	22%
	De 4 a 6 años	18	28%
	De a 7 a 10 años	19	29%
	De 11 a más	14	22%
	<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>
Consentimiento informado	Si	<b>65</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia

Según los datos mostrados respecto a las características de los servidores públicos, el 32% corresponde a las edades en el rango de 51 a 69 años, que obedecen a 21 individuos. Asimismo, el 65% del total corresponde al sexo masculino, y el grueso del personal son técnicos, seguido por un 35% de licenciados, de los cuales casi un 50% del total tiene más de 7 años sirviendo a la institución.

### 6.3. Formulación de hipótesis principal y derivadas

#### 6.3.1. Hipótesis Principal

- El trabajo remoto influye significativamente con la implicancia laboral del personal de la municipalidad de la Perla –Región Callao, 2021.

#### 6.3.2. Hipótesis Derivadas

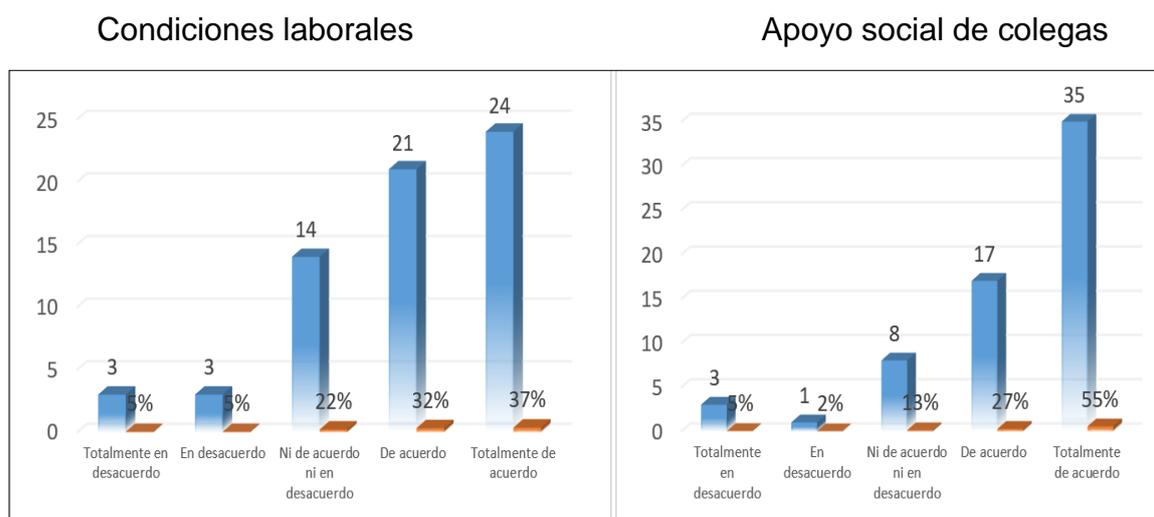
- El trabajo remoto influye significativamente en la identificación psicológica del personal de la Municipalidad de la Perla - Región Callao, 2021.

**Tabla 3**

Dimensión identificación psicológica 1

<i>Dimensión identificación psicológica</i>				
Descripción	Indicadores			
	Condiciones Laborales.		Apoyo social de colegas.	
	N°	%	N°	%
Totalmente en desacuerdo	3	5%	3	5%
En desacuerdo	3	5%	1	2%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	22%	8	13%
De acuerdo	21	32%	17	27%
Totalmente de acuerdo	24	37%	35	55%
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>	<b>64</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la Municipalidad de la Perla.

**Figura 1***Identificación psicológica 1*

Fuente: Elaboración propia

De los resultados obtenidos en la dimensión identificación psicológica del personal, los servidores de la Municipalidad Distrital de La Perla admiten que las condiciones ofrecidas por la institución son las adecuadas, y estas conllevan a que se logre mejores resultados en su trabajo. Del total de encuestados, cerca del 70%, manifiesta que se encuentran de acuerdo y totalmente de acuerdo, sin embargo, un porcentaje mínimo de 10% señala que está en desacuerdo y totalmente en

desacuerdo, y el 22% no identifica aun su posición. Por otro lado, respecto al indicador apoyo laboral de colegas, más del 80% expresa que se encuentra totalmente identificado con el apoyo brindado por sus compañeros y solo un 7% muestra su desacuerdo con esta conducta entre sus pares, y el restante 13% no precisa una postura.

**Tabla 4**

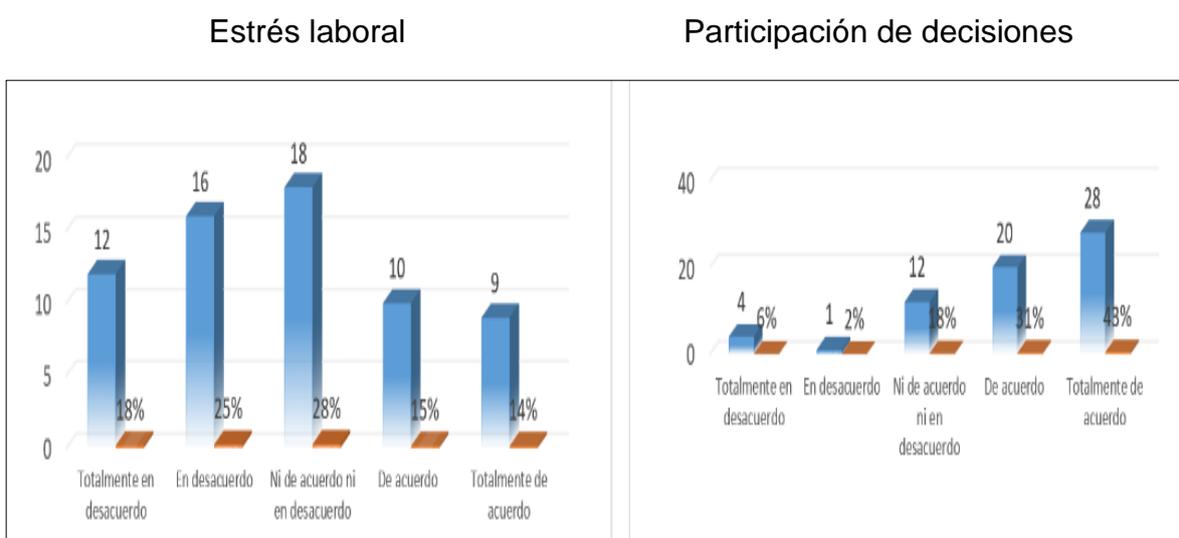
Dimensión identificación psicológica 2

Dimensión Identificación psicológica				
Descripción	Indicadores			
	Estrés laboral.		Participación de decisiones.	
	N°	%	N°	%
<b>Valoración</b>				
Siempre	12	18%	28	43%
Casi siempre	16	25%	20	31%
No precisa	18	28%	12	18%
De vez en cuando	10	15%	1	2%
Nunca	9	14%	4	6%
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la Municipalidad de la Perla.

**Figura 2**

*Identificación psicológica 2*



Fuente: Elaboración propia

En relación al estrés laboral, los resultados señalan que más del 40% sufren de estrés al momento de desarrollar su trabajo, cerca del 30% consideran que trabajan apartado del estrés, y un 28% no se siente identificado con ninguna de las dos situaciones. Sobre el indicador de participación de los servidores públicos en las decisiones tomadas por sus superiores, más del 70% asegura que son tomados en cuenta por su jefe para emitir recomendaciones o propuestas que puedan generar valor a las decisiones tomadas por los jefes, mientras que el 8% refiere que no son tomados en cuenta, y el 18% no corresponde a ninguna de estas dos aristas.

Si bien es cierto; en la descripción de la situación problemática se mencionó al principio que uno de los detonantes que genera conflicto entre empleador y trabajador es sin duda la inadecuada comunicación que surge entre ambas partes, puesto que la comunicación virtual por parte de los jefes suele ser insistente, demandante e intolerante debido a que no saben escuchar a sus trabajadores y tampoco valoran lo que realizan; sin embargo, después de realizadas las encuestas y entrevistas; se ha demostrado que en la Municipalidad de La Perla, no existe este tipo de conflictos porque hay una adecuada comunicación entre los jefes y los servidores, prueba de lo cual es que los jefes toman muy en cuenta las recomendaciones y propuestas realizadas por los trabajadores, generando valor en la toma de decisiones.

Esto debido, a la actuación rápida y capacidad de los jefes del área de recursos humanos en tomar una serie de acciones en los momentos oportunos ante la incertidumbre que se venía gestando en el desarrollo del trabajo remoto. Las cuales

servieron de insumo para superar los inconvenientes en la realización de sus tareas<sup>1</sup>.

- **El trabajo remoto influye significativamente en las contingencias desempeño-autoestima del personal de la Municipalidad de la Perla - Región Callao, 2021.**

**Tabla 5**

Dimensión Contingencia- desempeño, autoestima 1

<b>Dimensión Contingencia- desempeño, autoestima</b>				
<b>Descripción</b>	<b>Indicadores</b>			
	<b>Motivación</b>		<b>Apoyo de sus superiores</b>	
<b>Valoración</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Totalmente en desacuerdo	6	9%	5	8%
En desacuerdo	2	3%	1	2%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	22%	9	13%
De acuerdo	15	23%	20	31%
Totalmente de acuerdo	27	42%	30	47%
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la Municipalidad de la Perla.

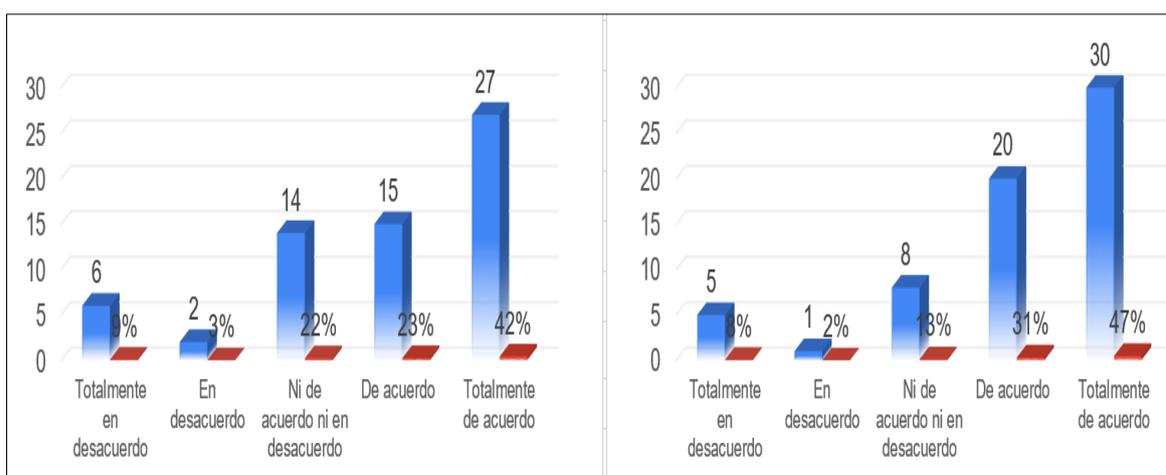
**Figura 3**

*Contingencia- desempeño, autoestima 1*

<sup>1</sup> Lo mencionado, se debe a que la Municipalidad de La Perla, ha tenido una adecuada organización respecto de las tareas asignadas y el desarrollo de las mismas, a la hora de realizar el trabajo remoto; llevando a cabo reuniones virtuales dos veces por semana, a fin de organizar los tiempos y las labores de los servidores, así como las coordinaciones para una adecuada articulación del manejo de cada unidad orgánica.

### Motivación

### Apoyo de sus superiores



Fuente: Elaboración propia

En correspondencia con el indicador motivación el 65% considera que la institución motiva a los servidores públicos a la realización de sus quehaceres laborales. Por otro lado, el 12% manifiesta encontrarse desmotivado en la realización de sus actividades laborales bajo la modalidad de trabajo remoto y un 22% considera estar en el punto medio de estos dos estados.

Por otra parte, el indicador apoyo recibido por sus superiores en las actividades laborales cotidianas, cerca del 80% refiere recibir soporte en sus operaciones por medio del uso de las Tics, por parte de sus jefes. Además, un 10% señala no tener apoyo por parte de sus jefes, y un 13% no asume ninguna postura.

**Tabla 6**

Dimensión Contingencia- desempeño, autoestima 2

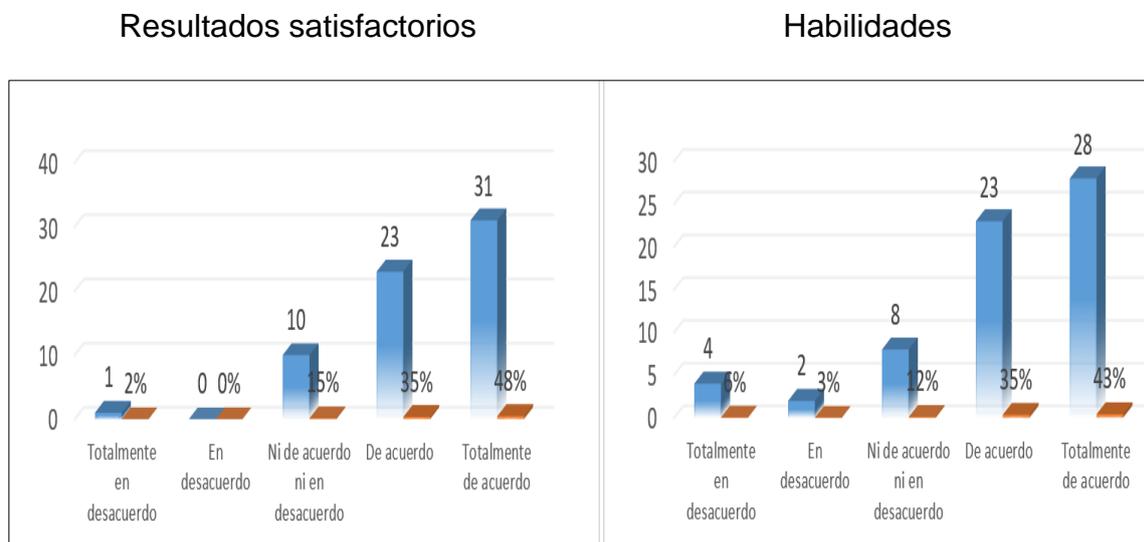
Dimensión compromiso organizacional				
Descripción	Indicadores			
	Resultados satisfactorios		Habilidades	
	Nº	%	Nº	%
Valoración				
Totalmente en desacuerdo	1	2%	4	6%
En desacuerdo	0	0%	2	3%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	15%	8	12%
De acuerdo	23	35%	23	35%
Totalmente de acuerdo	31	48%	28	43%

<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>
--------------	-----------	-------------	-----------	-------------

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la Municipalidad de la Perla.

**Figura 4**

*Contingencia- desempeño, autoestima 2*



Fuente: Elaboración propia

En relación a la dimensión Contingencia-desempeño, autoestima, el 83% de los servidores encuestados considera que el personal obtiene resultados satisfactorios para su área laboral esto demuestra que gran parte del personal se encuentra comprometido con el equipo de trabajo y las metas de la institución, y solo un 2% considera lo opuesto a la mayoría. Así como también, un 15% no considera ninguna de las dos corrientes.

- **El trabajo remoto influye significativamente en las obligaciones del personal de la Municipalidad de la Perla - Región Callao, 2021.**

**Tabla 7**

Dimensión Obligaciones del personal 1

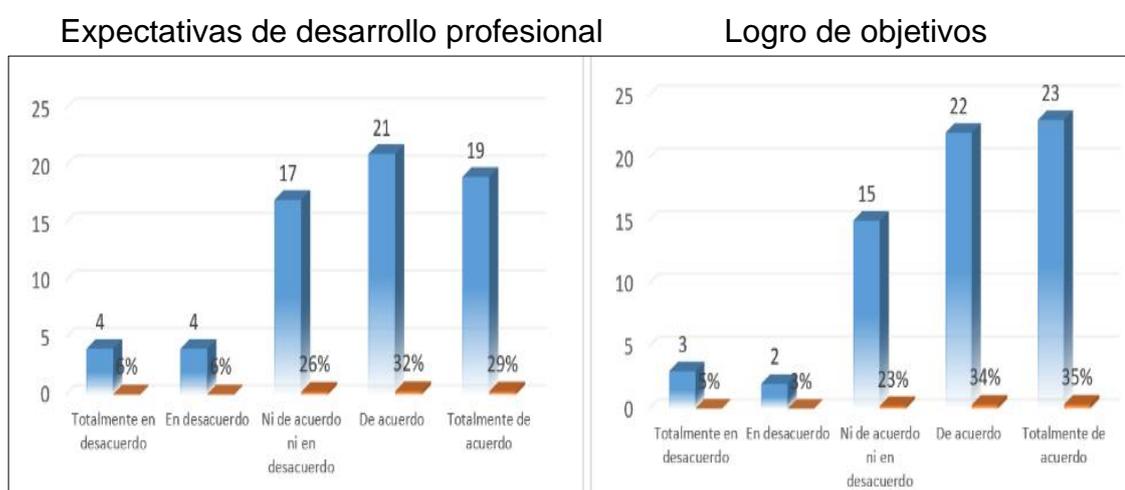
<b>Dimensión Obligaciones del personal</b>	
	<b>Indicadores</b>
	<b>Logro de Expectativas objetivos de</b>
<b>Descripción</b>	<b>de</b>

Valoración	desarrollo profesional			
	N°	%	N°	%
Totalmente en desacuerdo	4	6%	3	5%
En desacuerdo	4	6%	2	3%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	26%	15	23%
De acuerdo	21	32%	22	34%
Totalmente de acuerdo	19	29%	23	35%
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la Municipalidad de la Perla

**Figura 5**

*Obligaciones del personal 1*



Fuente: Elaboración propia

Del resultado obtenido de la dimensión Obligaciones del personal, se evidencia que un 60% tiene expectativas sobre su desarrollo profesional bajo la modalidad remota. Por otro lado, un 12% considera que su trabajo no le genera expectativas de desarrollo profesional. Asimismo, sobre el indicador, si el colaborador es consultado para logro de los objetivos en el área donde labora, cerca del 70% considera que son consultados para lograr los objetivos de su área y solo un 8% considera todo lo contrario, así como también un 23% no está de acuerdo ni en desacuerdo.

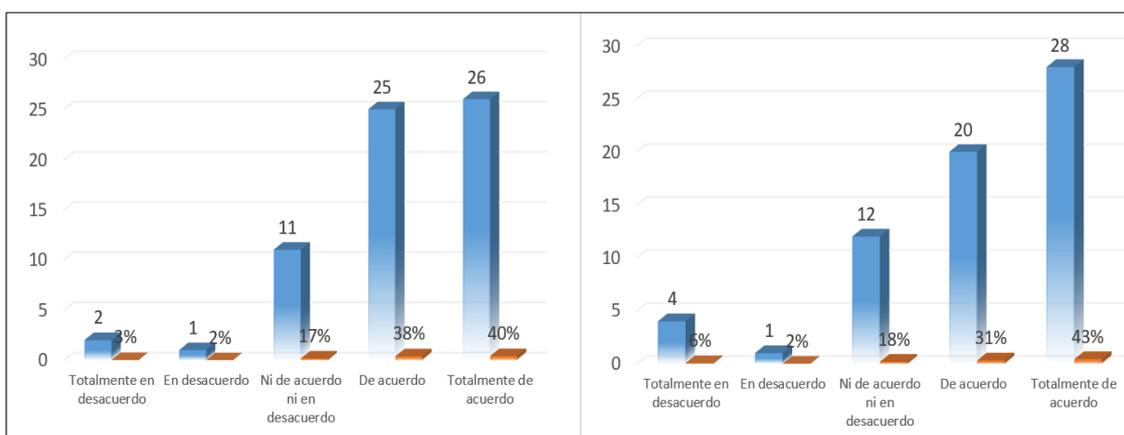
**Tabla 8**

**Dimensión Obligaciones del personal 2**

Dimensión Obligaciones del personal				
Descripción	Indicadores			
	Habilidades		Toma de decisiones	
Valoración	n	%	n	%
Totalmente en desacuerdo	2	3%	4	6%
En desacuerdo	1	2%	1	2%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	17%	12	18%
De acuerdo	25	38%	20	31%
Totalmente de acuerdo	26	40%	28	43%
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la Municipalidad de la Perla

**Figura 6**  
*Obligaciones del personal 2*  
**Habilidades**



Fuente: Elaboración propia

En la dimensión Obligaciones del personal, se aprecia que cerca de un 80% requiere de diferentes habilidades para desarrollar sus tareas laborales bajo la modalidad de trabajo remoto, y un 3% refiere que no necesitan contar con una serie de habilidades para la realización de sus labores bajo esta nueva realidad por pandemia. Por otro lado, el 17% no está de acuerdo ni en desacuerdo sobre este indicador.

Respecto al indicador, toma de decisiones, más del 70% indica que se encuentra de acuerdo y totalmente de acuerdo, con la forma cómo se toman las decisiones de mayor relevancia en la institución para el logro de los objetivos donde el jefe

consulta a los servidores para la toma de decisiones acertadas el cual garantice el éxito de la misma. Además, la figura muestra un desacuerdo mínimo del 5% sobre este indicador y un 18% se encuentra aún evaluando una posición.

## **B. Resultados de las entrevistas**

De la entrevista y observación realizada a los servidores públicos de la Municipalidad de La Perla, se detallan los siguientes resultados.

### **Identificación psicológica**

En cuanto a esta dimensión, gran parte de los trabajadores coinciden que no percibieron trastornos psicológicos bajo esta modalidad laboral, respetaron sus horarios de ingreso laboral, y refrigerios, asimismo, rescataron este sistema de actividades como un beneficio para evitar el contagio COVID19. También coincidieron que estar con la familia en casa les daba seguridad de bienestar. Por otra parte, una minoría consideró que percibieron algunos trastornos psicológicos como estrés y ansiedad por falta de comunicación y apoyo de compañeros de trabajo; sumado a falta de materiales físicos como equipos de impresión y documentación física, motivo por el cual, sentían presión y en ocasiones no entregaban los informes a tiempo.

Por otro lado, algunos coinciden que han tenido que abarcar más tiempo de su horario laboral habitual, tomando tiempo familiar, con el fin de buscar nuevas formas de trabajar a través de aplicaciones, plataformas y recursos virtuales que

permitiesen cumplir con las tareas encomendadas. Además, resaltaron con énfasis, la falta de comunicación y apoyo de sus compañeros, en comparación del trabajo presencial, donde podían obtener al instante la documentación y el apoyo necesario para continuar con sus informes cotidianos, sin embargo; en esta modalidad, la comunicación y pedidos de información se tenían que realizar por correos que no llegaban a tiempo generando retraso en el cumplimiento de las tareas.

Finalmente, la mayoría de los trabajadores entrevistados precisaron que al inicio de la pandemia se gestó una serie de conflictos familiares que fueron tratándose a tiempo gracias a la desconexión laboral y al respeto del horario de trabajo, así como, a la progresiva adaptación del trabajo remoto.

### **Desempeño-autoestima**

En la entrevista, la mayoría de los trabajadores del municipio concordaron que su desempeño laboral no ha sido afectado, más bien consideraron todo lo contrario, aceptándolo como un reto de conocimiento sobre las nuevas formas de trabajar bajo esta modalidad al desempeñar actividades que no habían hecho anteriormente. Afrontando con mucha responsabilidad los retos, por los beneficios y las novedades que estas conllevan para dar cumplimiento a sus labores. Por el lado, la minoría de los servidores, sostuvieron que vieron afectado su desempeño laboral y en ocasiones sintieron frustración al no contar con los recursos tecnológicos y documentos físicos para agilizar sus labores, ocasionando envíos de trabajo a medias y repercusiones con sus superiores.

### **Obligaciones de los servidores.**

En cuanto a esta dimensión, un bloque fuerte de los entrevistados explicó que las interrupciones del internet impidieron las entregas de tareas a tiempo, las

limitaciones por la falta de conectividad al sistema de la institución, perjudicaron en gran medida acelerar sus tareas, por otra parte, gran número de empleados manifestaron que hacían lo posible para cumplir con sus obligaciones. Además, tocaron el tema del uso del transporte público, debido al tumulto de personas en horas pico, y el tiempo de desplazamiento de casa al trabajo y viceversa; los cuales los cargaban de mucho estrés y generaban un gran número de horas semanales perdidas, logrando capitalizar ese tiempo para dar cumplimiento a sus encargos laborales. Un número minoritario de entrevistados tuvo otro punto de vista, motivo por el cual, cumplieron con el rendimiento de sus tareas y entregas laborales sin ningún problema, acondicionando este tipo de trabajo con algunos beneficios.

## **CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **6.1. Conclusiones.**

- El trabajo remoto influyó en la implicancia laboral de los servidores de la Municipalidad de la Perla – Región Callao, 2021. De acuerdo a la encuesta realizada, más del 74% de los colaboradores están de acuerdo o totalmente de acuerdo que existe una fuerte relación entre el trabajo remoto y la implicancia laboral, es decir, que el trabajo remoto influye en las actividades laborales de los servidores públicos en relación a las actividades programadas llevadas en su hogar, teniendo de esta manera, una considerable cantidad de servidores que se identifican con la institución donde laboran.
- El trabajo remoto influyó en la identificación psicológica de los servidores de la Municipalidad de la Perla - Región Callao, 2021. El 80% de los colaboradores admite que las condiciones ofrecidas por la institución son las adecuadas, y estas conllevan a que se logre mejores resultados en su trabajo, todo esto sumado al apoyo que reciben del superior jerárquico para el adecuado y eficiente desempeño de sus funciones. En relación a los conflictos familiares, la mayor parte de trabajadores manifestó que no tuvieron conflictos de este tipo y los que tuvieron fueron tratados de manera oportuna gracias a la progresiva adaptación al trabajo remoto y al respeto del horario de trabajo, lo que se refleja en los comentarios positivos que los trabajadores relatan en las entrevistas; siendo muy importante, los criterios

aplicados para realizar un trabajo eficiente, eficaz, y sobre todo, para mantener un adecuado clima laboral iniciado desde el hogar.

- Respecto a cómo influyó el trabajo remoto en las contingencias desempeño-autoestima de los servidores de la Municipalidad de la Perla, se puede inferir que debido a que más del 75% considera que la institución motiva a los servidores públicos a la realización de sus quehaceres laborales; se debe a que la institución ofrece el soporte adecuado en las operaciones por medio del uso de las Tics y del apoyo de los compañeros de trabajo que realizan trabajo presencial. Además, no se llegó a identificar una inadecuada comunicación entre empleadores y trabajadores; puesto que se tomaron las medidas de prevención necesarias y oportunas para un adecuado funcionamiento de las unidades orgánicas durante la época más crítica de la pandemia de la COVID-19.
- El trabajo remoto influyó en las obligaciones laborales de los servidores de la Municipalidad de la Perla - Región Callao, 2021. De acuerdo al análisis en las encuestas concernientes a esta competencia, los resultados finales mostraron que más de un 80% requiere de diferentes habilidades para desarrollar sus tareas laborales bajo la modalidad de trabajo remoto a causa de que esta modalidad es algo nuevo para la institución, la cual no ha tenido operadores bajo esta modalidad y los cambios significativos en cuanto a las normativas generan cierto malestar en el desempeño de las funciones asignadas.

## **6.2. Recomendaciones.**

- El presente trabajo de investigación tiene como propósito contribuir a las instituciones públicas sobre la influencia del trabajo remoto en la implicancia laboral de los servidores, teniendo en cuenta que la pandemia puso en jaque y debilitó a todas las instituciones públicas; en este sentido, se recomienda capacitar y seguir desarrollando actividades bajo esta modalidad y no perder esta cultura ante eventuales problemas futuros similares a la pandemia, debiendo incluirse esta modalidad de trabajo en la Cultura Organizacional de la Institución, a fin de mejorar el clima laboral e incrementar la eficiencia en las unidades orgánicas que pueden realizar trabajo remoto de acuerdo a la naturaleza de sus actividades.
- Se sugiere a la Municipalidad de La Perla, sobre todo a los gerentes y sub gerentes, tomar en cuenta el proceso y los resultados de la presente investigación, y propiciar ambientes y facilidades para lograr la eficacia y eficiencia de la gestión municipal. Además, se recomienda brindarles las pautas pertinentes, para promover momentos de pausas activas necesarias en el desarrollo de las labores.
- Se recomienda a los funcionarios, indagar procesos y herramientas que sean más amigables en el manejo de las plataformas de la institución para un mejor desempeño de los servidores; de tal manera que puedan ser más eficientes sobre esta dimensión. Si bien, la gestión municipal se encuentra comprometida con el equipo de trabajo y las metas de la institución; se sugiere, que se aproveche la voluntad de continuar con la gestión del trabajo

remoto; trabajando en equipo para contribuir con el proceso de aprendizaje de los servidores e incrementar su eficiencia y eficacia en lo laboral; por ende, mejorando la gestión municipal.

- Finalmente, teniendo en cuenta que una de las formas de cómo se toman las decisiones de mayor relevancia en la institución para el logro de los objetivos, se necesita formar una cultura sobre este método para crear sinergia y fuerza en el logro de metas; además de establecer mecanismos en la mejora continua del desarrollo profesional bajo la modalidad remota; lo cual se verá reflejado en la productividad del servidor y por ende de la gestión municipal.

## FUENTES DE INFORMACIÓN

Abascal, E. (2005). *Análisis de encuestas* (12ª Edición ed.). España: ESIC

EDITORIAL. Obtenido de <https://n9.cl/mfq0>

Águila, C., Correa, J., & Martínez, L. (2021). *El teletrabajo y su relación con el desempeño laboral*. Obtenido de: <https://n9.cl/pgcrk>

Álvarez, J., & Robles, F. (2020). *El trabajo a distancia afecta el derecho constitucional a la jornada ordinaria de trabajo, en la ciudad de Iquitos, abril a setiembre del 2020*. Obtenido de: <http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/1357/JESSICA%20MARIA%20ALVAREZ%20ACOSTA%20Y%20CARLOS%20ENRIQUE%20ARAUJO%20CABEZAS%20-%20TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Argentina.gov.ar. (2021). *Gabinete de Ministros Gestión y Empleo Público Se extiende la modalidad de trabajo remoto en la Administración Pública Nacional hasta el 09 de abril*. Obtenido de: <https://n9.cl/q1u54>

Bralleste, L. (2004). *Bases Metodológicas* (Segunda edición ed.). España.

Bohlander, G. S. (2018). *Administración de recursos humanos*. Obtenido de: [https://issuu.com/cengagelatam/docs/bohlander\\_issuu\\_2017](https://issuu.com/cengagelatam/docs/bohlander_issuu_2017)

Bericat, E. (1998). *La integración de los métodos cuantitativo y cualitativo en la investigación social* (1.\* edición: ed.). España: Editorial Ariel SA. Obtenido de <https://n9.cl/77xf>

Boza, M. (2021). *Análisis del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional*. Obtenido de:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61403/Boza\\_L\\_MI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61403/Boza_L_MI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Bueno, C. (2020). *Teletrabajo y salud mental: Avances y desafíos más allá de la pandemia*. Obtenido de:

[https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexiones-trabajo/WCMS\\_757609/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexiones-trabajo/WCMS_757609/lang--es/index.htm)

Cabezas, D., Naranjo, D., & Santamaría, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Ecuador: Comisión Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.

Chávez, A. (2020). *Efectos de la implementación del teletrabajo en los trabajadores de la gerencia regional de desarrollo social. gobierno regional de Loreto. Iquitos 2020*. Obtenido de:

<http://repositorio.ups.edu.pe/bitstream/handle/UPS/94/Tesis%20Ana%20Pa ula%20Ch%C3%A1vez%20Villac%C3%ADs.pdf>

Chiavenato. (2015). *Gestión del talento humano*. México, México: Mc Graw Hill.

Chile, B. N. (2021). *Modifica el código del trabajo en materia de trabajo a distancia*.

Obtenido de: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741>

Comercio. (2020). *El trabajo remoto puede reducir el ausentismo laboral hasta en un 40%, según BCG*. Obtenido de: <https://elcomercio.pe/economia/peru/el-trabajo-remoto-puede-reducir-el-ausentismo-laboral-hasta-en-un-40-segun-bcg-nndc-noticia/>

Congreso del Perú. (2013). Ley N° 30036. Ley que regula el Teletrabajo, 3. Lima, Perú.

- Cortés, G., Henao, N., & Osorio, V. (2020). *Trabajo remoto en tiempos de covid-19 y su impacto en el trabajador*. Obtenido de: <https://n9.cl/35xo7>
- Comunicaciones, M. d. (2021). *Aplicaciones y herramientas TIC que todo teletrabajador debe conocer*. Obtenido de Gobierno de Colombia: <https://teletrabajo.gov.co/622/w3-article-19603.html>
- Deloitte. (2021). *Reglamentación de la Ley de Teletrabajo en la Argentina*. Obtenido de: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ar/Documents/legal/arg-2021-flash-reglamentacion-ley-teletrabajo.pdf>
- Diario la Republica. (2021). *La nueva regulación de trabajo en casa*. Obtenido de: <https://www.larepublica.co/internet-economy/la-nueva-regulacion-de-trabajo-en-casa-3162538>
- Edquen, J. (2020). *Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la fiscalía provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-COVID 19*. Obtenido de: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7612/Edquen%20Siesquen%20Jannette%20del%20Rosillo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- El empleo. (2021). *Trabajo en casa ya es Ley en Colombia y estos son tus derechos*. Obtenido de: <https://www.eempleo.com/co/noticias/noticias-laborales/trabajo-en-casa-ya-es-ley-en-colombia-y-estos-son-tus-derechos-6307>
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta edición ed.). México: McGRAW-HILL / interamericana editores, S.A. DE C.V.

- Hernández Sampieri, R. (2010). *Metodología de la investigación* (Quinta edición ed.). McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Kanungo, R. (1982). *Measurement of job and work involvement*. *Journal of Applied Psychology*, 67, 341-349. doi: 10.1037//0021-9010.67.3.341.
- Lawler, E. y Hall, D. (1970). *Relationship of job characteristics to job involvement, satisfaction, and intrinsic motivation*. *Journal of Applied Psychology*, Vol 54, N° 4, pp 305-312.
- Lodahl, T. & Kejner, M. (1965). *The definition and measurement of job involvement*. *Journal of Applied Psychology*, 49(1), 24- 33.
- López, R. (1995). *Sociología industrial*. Madrid: Alianza. Ed. Madrid
- Luizama, L. (2020). *Teletrabajo: la ley que la crisis del Covid-19 ayudó a aprobar*.  
Obtenido de: <https://palabrapublica.uchile.cl/2020/04/08/teletrabajo-la-ley-que-la-tesis-del-covid-19-ayudo-a-aprobar/>
- Martins, G. (2021). *Nueva ley del teletrabajo*. Obtenido de: <https://galantemartins.com/nueva-ley-de-teletrabajo-primeros-comentarios/>
- Mejía, A., Pastrana, J. & Mejía, J. (2011). *XII Congreso Internacional de Teoría de la Educación. La autoestima, factor fundamental para el desarrollo de la autonomía personal y profesional*. Barcelona: Universidad de Barcelona.
- Méndez, C. (2007). *Metodología* (cuarta edición ed.). México: Limusa.
- Marcela, A., & Neyra, H. (2020). *Análisis en la eficiencia del trabajo remoto en el Poder Judicial*. Obtenido de:

[https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/654024/Arriola\\_GM.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/654024/Arriola_GM.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Peruano, D. (2020). *Decreto Supremo que declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID-19*. Obtenido de: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-declara-en-emergencia-sanitaria-a-nivel-decreto-supremo-n-008-2020-sa-1863981-2/>

Peruano, E. (2021). *Decreto Legislativo*. Obtenido de: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-legislativo-que-establece-medidas-temporales-excepci-decreto-legislativo-n-1505-1866220-6/>

Portal web El empleo. (2021). *Trabajo en casa ya es Ley en Colombia y estos son tus derechos*. Obtenido de: <https://www.eempleo.com/co/noticias/noticias-laborales/trabajo-en-casa-ya-es-ley-en-colombia-y-estos-son-tus-derechos-6307>

Real Academia de la Lengua Española. (s.f.). *Obligación*. Diccionario de la Lengua Española. Obtenido de: <https://dle.rae.es/cultura?m=form>

Roca. (2016). *Herramientas para la evaluación del desempeño laboral del personal y para la auto-evaluación de la jefatura de la biblioteca de la Plata*. La Plata, Argentina.

Rodríguez, D. y Valldeoriola, J. (2009). *Metodología de la investigación*. Barcelona: Edición Limusa.

- Rojas, C. (2021). *Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú - 2020*. Obtenido de:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53992/Rojas\\_LCJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53992/Rojas_LCJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Secretaria de Gobierno de México - SEGOB. (2021). *Diario Oficial de México*. Obtenido de:  
[https://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5609683&fecha=11/01/2021](https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5609683&fecha=11/01/2021)
- SERVIR. (2020). *Guía para realizar trabajo remoto en entidades públicas*. Obtenido de: [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1184560/GuiaTR\\_2.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1184560/GuiaTR_2.pdf)
- Suarez, L. (2020). *Implementación del teletrabajo y calidad de servicio de la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo, año 2020*. Obtenido de:  
<http://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3239051>
- Tafur, R., & Izaguirre, M. (2014). *Como hacer un proyecto de investigación* (Primera edición ed.). Lima, Peru: Hecho el Deposito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2014-04187.
- Tamayo, M. (2010). *Investigación para jóvenes*. México: Limusa.
- Uruguay, L. I. (2021). *Ley de promoción y regulación del teletrabajo*. Obtenido de:  
<https://laleyuruguay.com/blogs/novedades/ley-de-promocion-y-regulacion-del-teletrabajo>
- Vite, V. (2020). *Trabajo remoto y salud mental: Algunas reflexiones laborales a raíz del impacto de la COVID-19*. Obtenido de:  
<https://www.enfoquederecho.com/2020/11/05/trabajo-remoto-y-salud-mental-algunas-reflexiones-laborales-a-raiz-del-impacto-de-la-covid-19/>

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de consistencia

#### TRABAJO REMOTO Y SU IMPLICANCIA LABORAL EN LOS SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD DE LA PERLA – REGIÓN CALLAO – 2021

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿De qué manera influye el trabajo remoto en la implicancia laboral de los servidores de la Municipalidad de la Perla – Región Callao, 2021?</p> <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿De qué manera el trabajo remoto influye significativamente en la identificación psicológica del personal de la Municipalidad de la Perla - Región Callao, 2021?</li> <li>• ¿De qué manera el trabajo remoto influye significativamente en las contingencias desempeño-autoestima del personal de la Municipalidad de la Perla - Región Callao, 2021?</li> <li>• ¿De qué manera El trabajo remoto influye significativamente en las obligaciones del personal de la Municipalidad de la Perla - Región Callao, 2021?</li> </ul>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar de qué manera influye el trabajo remoto en la implicancia laboral de los servidores de la Municipalidad de la Perla – Región Callao, 2021.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar de qué manera influye el trabajo remoto en la identificación psicológica de los servidores de la Municipalidad de la Perla - Región Callao, 2021.</li> <li>• Demostrar de qué manera influye el trabajo remoto en las contingencias desempeño-autoestima de los servidores de la Municipalidad de la Perla - Región Callao, 2021</li> <li>• Determinar de qué manera influye el trabajo remoto en las obligaciones de los servidores de la Municipalidad de la Perla - Región Callao, 2021.</li> </ul>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>El trabajo remoto influye significativamente con la implicancia laboral del personal de la municipalidad de la Perla –Región Callao, 2021</p> <p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El trabajo remoto influye significativamente en la identificación psicológica del personal de la Municipalidad de la Perla - Región Callao, 2021.</li> <li>• El trabajo remoto influye significativamente en las contingencias desempeño-autoestima del personal de la Municipalidad de la Perla - Región Callao, 2021.</li> <li>• El trabajo remoto influye significativamente en las obligaciones del personal de la Municipalidad de la Perla - Región Callao, 2021.</li> </ul>	<p><b>Variable independiente</b></p> <p>Trabajo remoto</p> <p><b>Variable dependiente</b></p> <p>Implicancia laboral</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p>Identificación psicológica</p> <p>Contingencias desempeño-autoestima</p> <p>Obligaciones del personal</p>	<p><b>Población:</b></p> <p>La población está conformada por el personal de la municipalidad de la Perla –Región Callao.</p> <p><b>Muestra:</b></p> <p>La muestra está conformado por una porción de 65 servidores de la Municipalidad de la Perla –Región Callao.</p>

## Anexo 2. Encuesta



# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PERLA

## Sub Gerencia de Recursos Humanos

Sección 1 de 3

### ENCUESTA: Trabajo remoto y su implicancia laboral en los Servidores de la Municipalidad Distrital de La Perla

Sírvase realizar el llenado de la presente encuesta, que tiene como finalidad mejorar el clima laboral en la MDLP, visualice el video antes del llenado.

Correo electrónico \*

Correo electrónico válido

Este formulario recoge los correos electrónicos. [Cambiar la configuración](#)

#### Trabajo Remoto - Sunafil



The video player displays a woman in the center, surrounded by icons representing remote work: a person at a desk, a person on a video call, and a person at a desk with a laptop. A blue banner at the bottom of the video frame reads "TRABAJO REMOTO".

## TRABAJO REMOTO



Por favor marcar la respuesta que considere conveniente de acuerdo a su experiencia, teniendo en cuenta que 1 es TOTALMENTE EN DESACUERDO, 2 es EN DESACUERDO, 3 es NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO, 4 es DE ACUERDO y 5 es TOTALMENTE DE ACUERDO

¿Se tuvo la planificación adecuada para el trabajo remoto del personal? \*

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo				

¿Se conformó un equipo líder para facilitar equipos tecnológicos y materiales para el trabajo remoto? \*

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo				

¿Hubo compromiso de los líderes de la institución para el desarrollo del trabajo remoto? \*

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo				

¿Se emitió la documentación necesaria aprobando el trabajo remoto en la Municipalidad de Perla? \*

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo				

¿Se brindó la orientación y sensibilización al personal para desarrollar sus actividades mediante el trabajo remoto? \*

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo				

¿El jefe de área se involucró en el trabajo remoto? \*

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo				

¿Cuenta con los equipos tecnológicos necesarios para el desarrollo del trabajo remoto? \*

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo				

¿Tuvo el apoyo Institucional para el desarrollo de las actividades en el trabajo remoto? \*

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo				

¿Se emitió un informe acerca de la situación del personal y de los equipos tecnológicos? \*

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo				

¿Se estableció quienes realizarían trabajo remoto? \*

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo				

¿Se convocó al personal para dar a conocer las pautas necesarias en la ejecución desarrollo del trabajo remoto? \*

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo				

¿Se realizó capacitación al personal acerca del trabajo remoto? \*

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo				

¿La administración ofrece las facilidades y realiza seguimiento de las actividades para el trabajo remoto? \*

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo				

¿La institución realiza la medición del trabajo que hace en servidor público? \*

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo				

¿Se ha evaluado el desenvolvimiento del personal que ha hecho trabajo remoto? \*

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo				

¿Ha realizado actividades de socialización con sus compañeros al trabar desde casa? \*

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo				

¿Se tiene adecuada comunicación mediante el trabajo remoto? \*

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo				

¿Se puede considerar una buena alternativa trabajar desde casa? \*

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo				

## IMPLICANCIA LABORAL



Sírvase marcar la respuesta que considere conveniente de acuerdo a su experiencia, teniendo en cuenta que 1 es TOTALMENTE EN DESACUERDO, 2 es EN DESACUERDO, 3 es NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO, 4 es DE ACUERDO y 5 es TOTALMENTE DE ACUERDO

Percibe el apoyo de sus compañeros de trabajo. \*

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo				

Está satisfecho con las condiciones de trabajo que ofrece la institución. \*

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo				

Las tareas encomendadas en la institución le generan estrés. \*

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo				

Las tareas encomendadas en la institución le generan estrés. \*

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo				

Su trabajo le ofrece expectativas de desarrollo profesional. \*

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo				

Se levanta tranquilo y descansado para la realización de sus labores. \*

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo				

Dispone de flexibilidad sobre los lineamientos establecidos en el trabajo. \*

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo				

La entidad donde labora lo motiva. \*

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo				

La institución reconoce su buen desempeño laboral. \*

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo				

Considera usted que recibe el apoyo de sus superiores en sus actividades laborales. \*

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo				

Está implicado en mejorar los procesos de trabajo en su área. \*

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo				

Su día laboral está lleno de cosas que le interesan. \*

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo				

Su trabajo le ofrece expectativas de desarrollo profesional. \*

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo				

Es consultado para el logro de los objetivos en el área donde labora. \*

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo				

Las tareas que desarrolla requieren de diferentes habilidades. \*

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo				

El personal logra obtener resultados satisfactorios para su área laboral. \*

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo				

Su jefe lo anima a participar en la toma de decisiones importantes. \*

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo				

Las tareas que desarrolla requieren de diferentes habilidades. \*

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo				

Su trabajo implica realizar tareas repetitivas a diario. \*

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo				

## **Anexo 3. Encuestas**

### ***Entrevistado 1. José***

1. ¿Cómo se ha sentido realizando trabajo remoto?

Me he sentido bien, trabajando bajo esta vía, mi trabajo consiste en realizar cálculos en Excel. Más bien he encontrado beneficios evitando el tráfico vehicular llevándose consigo dos horas de mi vida diaria.

2. ¿Cuáles son los desafíos, limitaciones o facilidades que ha enfrentado al realizar trabajo remoto?

La dificultad, que tuve fue de no contar con una impresora, que me permitiera tener los documentos en físico para acelerar mis labores, dentro de los desafíos, fue no contar con los compañeros de trabajo para pedirles consejos respecto a temas laborales que pudieran acelerar la gestión, si bien pedía apoyo por otras vías como el whatsapp, correos, mensajes o redes a veces demoraba la respuesta y no era de inmediato como uno estaba acostumbrado por la vía presencial donde se le daba solución inmediata a las tareas laborales

Respecto a las limitaciones, como realizo liquidaciones, y no tengo acceso a la base de datos de mi institución como planillas, o legajos del personal, generando problemas en el término de mis tareas para lo cual tengo que recurrir a estimados generando imprecisiones a mis labores.

3. ¿El trabajo remoto le ha afectado psicológicamente, en qué medida?

El trabajo remoto no me afectado psicológicamente, más bien todo lo contrario ha sido una facilidad en el desenvolvimiento de las actividades, nada perjudicial, más bien, ha sido beneficioso.

4. ¿El trabajo remoto ha alterado su desempeño laboral?

El trabajo remoto no ha alterado mi desempeño laboral, más bien todo lo contrario ha sido beneficioso. Por el tema del tráfico vehicular y la distancia entre mi casa y la institución y las jornadas largas en la movilidad a causa del tránsito causando cansancio y stress.

5. ¿El trabajo remoto ha generado conflicto en su vida familiar?

La pregunta es relativa, considero que el trabajo remoto no me ha generado conflicto familiar. Sin embargo, mi familia pensaba que, por realizar mis labores en casa, podían contar conmigo a cualquier momento ante sus llamados, pero ellos debían entender que debo trabajar quizás ellos se sientan mal, pero en lo personal todo bien.

## **Entrevistado 2. Luz**

1. ¿Cómo se ha sentido realizando trabajo remoto?

En lo personal me he sentido cómoda, no he encontrado ninguna diferencia entre una y otra modalidad respecto al trabajo que realizo.

2. ¿Cuáles son los desafíos, limitaciones o facilidades que ha enfrentado al realizar trabajo remoto?

Bueno, uno de los desafíos más incómodos eran los ruidos en casa y entre las facilidades era la tranquilidad de estar con la familia.

3. ¿El trabajo remoto le ha afectado psicológicamente, en qué medida?

No ha habido afectación, sin embargo, ha habido gran ahorro de tiempo al evitar el uso del transporte.

4. ¿El trabajo remoto ha alterado su desempeño laboral?

El trabajo remoto no ha alterado mi desempeño laboral, mi productividad ha sido la misma y mis trabajos han sido enviados de forma regular como se ha venido haciendo antes de la pandemia.

5. ¿El trabajo remoto ha generado conflicto en su vida familiar?

Si, por el costo del cargo del recibo de la luz que genera molestia a la familia por el exceso de consumo.

### **Entrevistado 3. Cristina.**

1. ¿Cómo se ha sentido realizando trabajo remoto?

Como trabajadora social, respecto al trabajo remoto me he sentido muy estresada por la labor social y partes técnicas que realizo en cuanto a mis funciones laborales. Asimismo, la falta de comunicación con el equipo de trabajo complicó el apoyo de mis compañeros.

2. ¿Cuáles son los desafíos, limitaciones o facilidades que ha enfrentado al realizar trabajo remoto?

Bueno, el mayor desafío fue entregar los informes y cuadros estadísticos, a tiempo debido a la falta de coordinación y apoyo de compañeros. Bueno y dentro de las facilidades fue tener a la familia apoyándome en materia laboral.

3. ¿El trabajo remoto le ha afectado psicológicamente, en qué medida?

En lo particular sí me ha afectado y generado angustia. Por la falta de avance laboral, presión por la alta carga laboral de requerimientos y de subsanación de expedientes.

4. ¿El trabajo remoto ha alterado su desempeño laboral?

Sí, ha afectado mi desempeño laboral por la entrega de trabajos tardíos e incompletos por falta de acceso a la documentación.

5. ¿El trabajo remoto ha generado conflicto en su vida familiar?

Sí. Por el exceso de llamadas, y tener alta carga laboral en el llenado de data y los cortos plazos establecidos por los gerentes, entregando en ocasiones trabajos con documentación incompleta. Y no me daba abasto, generando estrés. A veces tenía que recibir apoyo de algunos miembros de la familia para la realización de mis labores como escaneado de documentos.

#### **Entrevistado 4. Julio**

1. ¿Cómo se ha sentido realizando trabajo remoto?

Honestamente con mucha responsabilidad. He tenido problemas, por la falta de información para cubrir las labores, teniendo que recurrir al internet para completar información por la ausencia de información del municipio.

2. ¿Cuáles son los desafíos, limitaciones o facilidades que ha enfrentado al realizar trabajo remoto?

Bueno, una de las facilidades es tener conexión directa a la data de la municipalidad y acceso a la información, pudiendo entregar a tiempo los informes a mis superiores. Y como limitación el acceso a la documentación física. Y como facilidad, fue realizar mis tareas laborales de acuerdo a mi tiempo disponible.

3. ¿El trabajo remoto le ha afectado psicológicamente, en qué medida?

No me afectado psicológicamente, más bien todo lo contrario. En el sentido de evitar el riesgo a contagiarme. Como facilidad, encontré el desenvolvimiento de las actividades sin ningún problema.

4. ¿El trabajo remoto ha alterado su desempeño laboral?

No ha afectado mi desempeño laboral. Todo lo contrario, he aprendido mucho con esta modalidad, por ser algo nuevo, realizo actividades que no había realizado anteriormente. Considero, que es muy beneficioso y novedoso.

5. ¿El trabajo remoto ha generado conflicto en su vida familiar?

Conflicto, no, he sentido incomodidad con mi familia, si bien me favorecía por la disminución en el riesgo al contagio, he tenido que realizar trabajo aún fuera de horario laboral en comparación con la modalidad presencial.

### **Entrevistado 5 Liz.**

1. ¿Cómo se ha sentido realizando trabajo remoto?

Al inicio ha sido más factible por el transporte, y el ahorro en los pasajes, al inicio a uno le gusta, pero afecta la parte social, por no tener contacto con los compañeros y el aislamiento.

2. ¿Cuáles son los desafíos, limitaciones o facilidades que ha enfrentado al realizar trabajo remoto?

Desafíos, la falta de apoyo de mis compañeros para la realización de balances y declaraciones, por el envío de documentos escaneados de forma ilegible en ocasiones, lo que genera molestias y demoras en su procesamiento.

3. ¿El trabajo remoto le ha afectado psicológicamente, en qué medida?

Sí, Me afectado psicológicamente. Si bien, tienes el tiempo a tu disposición, para realizar otras acciones en el hogar, pero a la vez es estresante por no salir del domicilio a causa de las restricciones y por evitar el contagio.

4. ¿El trabajo remoto ha alterado su desempeño laboral?

No, he trabajado con normalidad.

5. ¿El trabajo remoto ha generado conflicto en su vida familiar?

No. Pero a veces había niños en casa y la familia complicaba la tranquilidad, llegando a desconcentrarme las mis labores.

### **Entrevistado 6 Missy.**

1. ¿Cómo se ha sentido realizando trabajo remoto?

Creo que es conveniente esta modalidad de trabajo. Por el alejamiento social, y para evitar el contagio.

2. ¿Cuáles son los desafíos, limitaciones o facilidades que ha enfrentado al realizar trabajo remoto?

He tenido problemas difíciles para hacer mis labores por no contar con documentos en físico.

3. ¿El trabajo remoto le ha afectado psicológicamente, en qué medida?

No me afectado psicológicamente, más bien todo lo contrario, me ha causado menos estrés en comparación de operar de forma tradicional.

4. ¿El trabajo remoto ha alterado su desempeño laboral?

No ha afectado mi desempeño laboral, he podido realizar mis labores de manera normal.

5. ¿El trabajo remoto ha generado conflicto en su vida familiar?

No me ha causado conflicto familiar, debido a que respeté el horario laboral y mi familia también lo hizo.

### **Entrevistado 7. Ronaldo.**

1. ¿Cómo se ha sentido realizando trabajo remoto?

Me ayudado administrar mis tiempos, lo he visto manera positiva.

2. ¿Cuáles son los desafíos, limitaciones o facilidades que ha enfrentado al realizar trabajo remoto?

He tenido algunas dificultades por las idas y venidas del internet, puesto que brindo soporte técnico a todas las unidades orgánicas, y el internet es mi principal herramienta de trabajo.

3. ¿El trabajo remoto le ha afectado psicológicamente, en qué medida?

Si. A veces por el tema que yo trabajo 24 x 7 interrumpiendo mis tiempos familiares.

4. ¿El trabajo remoto ha alterado su desempeño laboral?

No ha modificado mi desempeño laboral; he sabido acomodarme al mecanismo de trabajo.

5. ¿El trabajo remoto ha generado conflicto en su vida familiar?

Si. Ha alterado mi vida familiar, tomando gran parte de mi tiempo familiar extendiéndose a días no laborables.

### **Entrevistado 8. Linda.**

1. ¿Cómo se ha sentido realizando trabajo remoto?

Básicamente en cuanto al desarrollo laboral en tiempo de pandemia, la verdad que ha sido bastante complicado, ya que todo ha sido nuevo, intempestivamente, pero nuevo, al emplear esta nueva técnica que para todos, como reitero es y ha sido bastante complicado, pero de todas maneras esto con el día a día, con las maneras de usar todas las herramientas que pueda facilitar de alguna forma la atención tanto interna del área como también externa hacia otras áreas, y así poder abastecer y seguir con cumpliendo con los requerimientos necesarios de cada unidad orgánica.

2. ¿Cuáles son los desafíos, limitaciones o facilidades que ha enfrentado al realizar trabajo remoto?

Considero que han sido muy importante las facilidades que me han brindado cada uno de los integrantes de mi área; también he aportado de mi tiempo hasta fuera del horario normal de trabajo, ya que adaptarse a estas nuevas formas, siempre complica un poco el ámbito laboral, pero sí hemos tenido que ver las maneras para comunicarnos de manera eficiente, también con la Sub Gerencia de Tecnología de la Información, quienes también nos brindan herramientas y soporte para poder continuar con nuestras labores, pero sí cada uno creo que ha puesto el 100% de sí mismo y hasta más para poder cumplir con las necesidades.

He encontrado bastantes desafíos, porque en el área donde me desempeño, más que nada, la atención es presencial más que a través de un correo o de algún soporte para poder facilitarnos el acceso, ya que todo lo que se nos

requiere tiene que ser atendido dentro de los plazos y también debemos hacerles llegar a los trabajadores lo necesario. Por eso he tenido bastantes desafíos en cuanto al cumplimiento de cada pedido.

3. ¿El trabajo remoto le ha afectado psicológicamente, en qué medida?

Sí, ya que como lo mencione el punto anterior, hemos dado cada uno el 100% y hasta más; hemos tenido que ver la forma de abarcar más tiempo de nuestra rutina diaria, ya que esto implica tomar tiempo de nuestra vida familiar y lo que origina ello, es quitarnos un poco de la vida rutinaria en nuestros hogares y dedicarlos al trabajo durante un mayor lapso de tiempo. Para mí ha sido un poco más atareado, más recargado, y más estresante, quizá.

4. ¿El trabajo remoto ha alterado su desempeño laboral?

De alguna forma ha aportado para tener mayor conocimiento en otros tipos de herramientas informáticas que no había usado anteriormente, a fin de poder cumplir los requerimientos tanto del área en la cual desempeño mis labores; así como también en beneficio de los vecinos, que es a quien brindamos los servicios básicos, puesto que hemos tenido que movilizarnos a pesar del alto riesgo de exposición al contagio, para cumplir con las actividades encomendadas, incrementando las horas laborales.

5. ¿El trabajo remoto ha generado conflicto en su vida familiar?

Sí, ya que, al ocupar más horas de mi día en la parte laboral, he restado horas en mi hogar, ya que también estaba el tema virtual en los estudios de los niños y eso implicaba tener que apoyar al principio, hasta que se genere un hábito. Los conflictos generados han sido discusiones familiares, sin embargo, poco a poco fuimos adaptándonos a este mecanismo laboral.

### **Entrevistado 9. María.**

1. ¿Cómo se ha sentido realizando trabajo remoto?

Para mí ha sido un poco difícil, más que nada por el uso de las herramientas informáticas que anteriormente no conocía; tenía fallas en la conexión de internet, pero al final he logrado adaptarme.

2. ¿Cuáles son los desafíos, limitaciones o facilidades que ha enfrentado al realizar trabajo remoto?

La principal limitación ha sido la conexión del internet, que al principio fue estresante, pero finalmente pude adaptarme; por lo demás ha sido fácil hacer trabajo remoto, ya que me ahorra mucho tiempo en cuanto al transporte, podía tomar mi horario de refrigerio a la hora indicada; era mucho más descansado que el trabajo presencial, disminuyó el estrés.

3. ¿El trabajo remoto le ha afectado psicológicamente, en qué medida?

Ha afectado de manera positiva porque disminuyó bastante el estrés que tenía cuando trabajaba de manera presencial.

4. ¿El trabajo remoto ha alterado su desempeño laboral?

No ha alterado mi desempeño laboral; más bien, me ayudó mucho el conocer el uso de las aplicaciones, he mejorado mis habilidades informáticas y me ha servido bastante.

5. ¿El trabajo remoto ha generado conflicto en su vida familiar?

No porque tenía un espacio para realizar mis labores y respetaba el horario de desconexión, me ha beneficiado enormemente.

### **Entrevistado 10. María Nella.**

1. ¿Cómo se ha sentido realizando trabajo remoto?

Me he sentido tranquila porque estaba en casa; sin embargo, es muy trabajoso puesto que el trabajo que realizo es de archivo, y debía necesariamente trasladarme al centro laboral para recoger la documentación para trabajar.

2. ¿Cuáles son los desafíos, limitaciones o facilidades que ha enfrentado al realizar trabajo remoto?

Las limitaciones que he tenido, son el transporte a la hora de venir a recoger los documentos que debía trabajar, por la exposición al riesgo en el momento del traslado, por lo demás, he podido realizar mis labores de forma regular.

3. ¿El trabajo remoto le ha afectado psicológicamente, en qué medida?

Definitivamente, me generó mucho estrés, porque al estar en casa, debía repartir mi tiempo entre el trabajo y atender a mi familia, lo cual me obligaba a culminar con mi trabajo los sábados y domingos para poder entregar a tiempo lo encomendado.

4. ¿El trabajo remoto ha alterado su desempeño laboral?

No ha alterado mi desempeño laboral; siempre he cumplido con los requerimientos laborales encomendados por mi Jefa.

5. ¿El trabajo remoto ha generado conflicto en su vida familiar?

Sí, puesto que la recarga laboral me impedía realizar actividades familiares.

## Anexo 4. Validación de Expertos



### FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

#### JUICIO DE EXPERTO

Estimado Especialista:

Siendo conocedores de su trayectoria académica y profesional, me he tomado la libertad de nombrarlo como JUEZ EXPERTO para revisar a detalle el contenido del instrumento de recolección de datos:

1. Cuestionario (  )      2. Guía de entrevista (  )      3. Guía de focus group (  )  
4. Guía de observación (  )      5. Otro \_\_\_\_\_ (  )

Presento la matriz de consistencia y el instrumento, la cual solicito revisar cuidadosamente, además le informo que mi proyecto de tesis tiene un enfoque:

1. Cualitativo (  )      2. Cuantitativo (  )      3. Mixto (  )

Los resultados de esta evaluación servirán para determinar la validez de contenido del instrumento para mi proyecto de tesis de pregrado.

Título del proyecto de tesis:	"TRABAJO REMOTO Y SU IMPLICANCIA LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DE LA PERLA- REGIÓN CALLAO – 2021"
Línea de Investigación:	ESTADO, GOBIERNO, GOBERNABILIDAD Y GOBERNANZA

De antemano le agradezco sus aportes.

Estudiantes autores del proyecto:

Apellidos y Nombres	Firma
Saldaña Rytlenko Graciela	

Asesor(a) del proyecto de tesis:

Apellidos y Nombres	Firma
Acuña Chávez Anaceli	

Lima, 26 de noviembre del 2021

**RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS**

Criterios	Escala de valoración				
	1	2	3	4	5
<b>1. SUFICIENCIA:</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión son suficientes para obtener la medición de ésta.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador, pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.	Los ítems son suficientes y precisos en medir la dimensión o indicador
<b>2. CLARIDAD:</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es entendible, tiene semántica y sintaxis adecuada.	El ítem es claro, tiene buena semántica y sintaxis adecuada.
<b>3. COHERENCIA:</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
<b>4. RELEVANCIA:</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es relevante y debe ser incluido.	El ítem es esencial y muy relevante por lo que debe ser incluido.

Fuente: Adaptado de:

[www.humana.unal.edu.co/psicometria/files/7113/8574/05708/articulo3\\_juicio\\_de\\_experto\\_27-36.pdf](http://www.humana.unal.edu.co/psicometria/files/7113/8574/05708/articulo3_juicio_de_experto_27-36.pdf) y

modificado por la Dra. Patricia Guillén

**INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:**

Nombres y Apellidos:	Enrique Castro Ríos
Sexo:	Hombre ( x )      Mujer ( )      Edad 42 (años)
Profesión:	Licenciada en trabajo social
Especialidad:	Gestión Pública
Grado Académico:	Magister
Años de experiencia:	15
Cargo que desempeña actualmente:	Especialista en Recursos Humanos
Institución donde labora:	Municipalidad Distrital de la Punta
Firma:	

TABLA Nº 1

VARIABLE 1:

Nombre del instrumento motivo de evaluación:	Edgwen Slesquen Jannette (2020) adaptado por Graciela Saldaña Rylenko						
Autor del Instrumento	Edgwen Slesquen Jannette (2020)						
Variable 1	Trabajo de remoto						
Dimensión / Indicador	Ítema	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	T o t a l	Observaciones y/o recomendaciones
<b>D1</b>							
<b>Compromiso organizacional</b>	01. ¿Se tuvo la planificación adecuada para el trabajo remoto del personal?	5	4	5	5	19	
	02. ¿Se conformó un equipo líder para facilitar equipos tecnológicos y materiales para el trabajo remoto?	5	4	5	5	19	
	03. ¿Hubo compromiso de los líderes de la institución para el desarrollo del trabajo remoto?	5	4	4	4	17	
<b>D2</b>							
<b>Planeación del trabajo remoto</b>	04. ¿Se emitió la documentación necesaria aprobando el trabajo remoto en la Municipalidad de Paita?	4	5	5	4	18	
	05. ¿Se brindó la orientación y sensibilización al personal para desarrollar sus actividades mediante el trabajo remoto?	5	5	4	5	19	
	06. ¿El jefe de área se involucró en el trabajo remoto?	5	4	5	3	17	
	07. ¿Cuenta con los equipos tecnológicos necesarios para el desarrollo del trabajo remoto?	5	5	5	5	20	
	08. ¿Tuvo el apoyo institucional para el desarrollo de las actividades en el trabajo remoto?	5	5	5	5	20	
	09. ¿Se emitió un informe acerca de la situación del personal y de los equipos tecnológicos?	5	5	5	5	20	
	10. ¿Se estableció quienes realizan trabajo remoto?	5	4	4	5	18	

D3							
Coordinación y Comunicación	11. ¿Se convocó al personal para dar a conocer las pautas necesarias en la ejecución desarrollo del trabajo remoto?	4	5	4	4	17	
	12. ¿Se realizó capacitación al personal acerca del trabajo remoto?	5	5	5	5	20	
	13. ¿La administración ofrece las facilidades y realiza seguimiento de las actividades para el trabajo remoto?	5	5	5	5	20	
	14. ¿La institución realiza la medición del trabajo que hace en servicio público?	5	5	5	5	20	
	15. ¿Se ha evaluado el desconectamiento del personal que ha hecho trabajo remoto?	5	5	5	5	20	
	16. ¿Ha realizado actividades de socialización con sus compañeros al estar desde casa?	5	5	5	5	20	
	17. ¿Se tiene adecuada comunicación mediante el trabajo remoto?	5	5	5	5	20	
	18. ¿Se puede considerar una buena alternativa trabajar desde casa?	5	4	5	4	18	

Nombres y Apellidos:	Enrique Castro Ríos		
Aplicable	SI ( <input checked="" type="checkbox"/> )	NO ( <input type="checkbox"/> )	OBSERVADO ( <input type="checkbox"/> )
Firma:			

TABLA Nº 2

VARIABLE 2

Nombre del instrumento motivo de evaluación:	Lucía-Casademunt, A.; Ariza-Montes, J.; Morales-Gutiérrez, A.; Becerra-Alonso, D (2013) y adaptado por Graciela Saldaña Rylenko						
Autor del instrumento	Lucía-Casademunt, A.; Ariza-Montes, J.; Morales-Gutiérrez, A.; Becerra-Alonso, D (2013)						
Variable 2	Implicancia laboral						
Dimensión / Indicador	Ítem	Fiabilidad	Claridad	Coherencia	Relevancia	T o t a l	Observaciones y/o recomendaciones
<b>D1</b>							
Identificación psicológica	19. Percibe el apoyo de sus compañeros de trabajo.	5	4	4	5	18	
	20. Está satisfecho con las condiciones de trabajo que ofrece la institución.	5	5	5	5	20	
	21. Las tareas encomendadas en la institución le generan estrés.	4	5	5	4	18	
<b>D2</b>							
Contingencias de desempeño- autoestima	22. Las tareas encomendadas en la institución le generan estrés.	5	5	5	5	20	
	23. Su trabajo le ofrece expectativas de desarrollo profesional.	5	5	5	5	20	
	24. Se levanta molesto y descontentado para la realización de sus labores.	5	5	5	4	19	
	25. Dispone de flexibilidad sobre las limitaciones establecidas en el trabajo.	5	5	4	5	19	
	26. La entidad donde labora lo recibe.	4	5	5	5	19	
	27. La institución reconoce su buen desempeño laboral.	5	4	5	5	19	
	28. Considera usted que recibe el apoyo de sus superiores en sus actividades laborales.	5	5	5	5	20	
	29. Está interesado en mejorar los procesos de trabajo en su área.	4	4	5	4	17	

	30. Su día laboral está libre de cosas que le interesen.	5	5	5	5	20	
	31. Su trabajo le ofrece expectativas de desarrollo profesional.	5	5	5	5	20	
<b>D3</b>							
<b>Obligaciones del personal</b>	32. Es consultado para el logro de los objetivos en el área donde labora.	5	5	5	5	20	
	33. Las tareas que desarrolla requieren de diversas habilidades.	5	5	5	5	20	
	34. El personal logra obtener resultados satisfactorios para su área laboral.	5	5	5	5	20	
	35. Su jefe lo anima a participar en la toma de decisiones importantes.	4	5	5	4	18	
	36. Las tareas que desarrolla requieren de diversas habilidades.	5	5	5	5	20	
	37. Su trabajo implica realizar tareas repetitivas a diario.	5	5	5	5	20	

<b>Nombres y Apellidos:</b>	Enrique Castro Rios		
<b>Aplicable</b>	SI ( x )	NO ( )	OBSERVADO ( )
<b>Firma:</b>			



**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**

**JUICIO DE EXPERTO**

Estimado Especialista:

Siendo conocedores de su trayectoria académica y profesional, me he tomado la libertad de nombrarlo como JUEZ EXPERTO para revisar a detalle el contenido del instrumento de recolección de datos:

1. Cuestionario (  )      2. Guía de entrevista (    )      3. Guía de focus group (    )  
 4. Guía de observación (    )    5. Otro \_\_\_\_\_ (    )

Presento la matriz de consistencia y el instrumento, la cual solicito revisar cuidadosamente, además le informo que mi proyecto de tesis tiene un enfoque:

1. Cualitativo (    )    2. Cuantitativo (  )    3. Mixto (    )

Los resultados de esta evaluación servirán para determinar la validez de contenido del instrumento para mi proyecto de tesis de pregrado.

Título del proyecto de tesis:	"TRABAJO REMOTO Y SU IMPLICANCIA LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DE LA PERLA- REGIÓN CALLAO – 2021"
Línea de investigación:	ESTADO, GOBIERNO, GOBERNABILIDAD Y GOBERNANZA

De antemano le agradezco sus aportes.

Estudiantes autores del proyecto:

Apellidos y Nombres	Firma
Saldaña Rylenko Graciela	

Asesor(a) del proyecto de tesis:

Apellidos y Nombres	Firma
Acuña Chavez Araceli	

Lima, 26 de noviembre del 2021

**RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTO 8**

Criterios	Escala de valoración				
	1	2	3	4	5
<b>1. SUFICIENCIA:</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión son suficientes para obtener la medición de ésta.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador, pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.	Los ítems son suficientes y precisos en medir la dimensión o indicador.
<b>2. CLARIDAD:</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es entendible, tiene semántica y sintaxis adecuada.	El ítem es claro, tiene buena semántica y sintaxis adecuada.
<b>3. COHERENCIA:</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
<b>4. RELEVANCIA:</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es relevante y debe ser incluido.	El ítem es esencial y muy relevante por lo que debe ser incluido.

Fuente: Adaptado de:

[www.humana.unal.co/colos/cometria/files/7113/8574/6708/articulo3\\_juicio\\_de\\_experto\\_27-38.pdf](http://www.humana.unal.co/colos/cometria/files/7113/8574/6708/articulo3_juicio_de_experto_27-38.pdf) y

modificado por la Dra. Patricia Guillén

**INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:**

Nombres y Apellidos:	Néida Ugaz Roque
Sexo:	Hombre ( ) Mujer ( X ) Edad 42 (años)
Profesión:	Licenciada en trabajo social
Especialidad:	Gestión Pública
Grado Académico:	Magister
Años de experiencia:	15
Cargo que desempeña actualmente:	Especialista en Recursos Humanos
Institución donde labora:	Municipalidad Distrital de la Punta
Firma:	

TABLA Nº 1

VARIABLE 1:

Nombre del instrumento motivo de evaluación:	Edgwen Siesquen Jannette (2020) adaptado por Graciela Saldaña Rylenko						
Autor del Instrumento	Edgwen Siesquen Jannette (2020)						
Variable 1	Trabajo de remoto						
Dimensión / Indicador	Items	Autoflexión	Claridad	Coherencia	Relevancia	T o t a l	Observaciones y/o recomendaciones
<b>D1</b>							
<b>Compromiso organizacional</b>	01. ¿Se tuvo la planificación adecuada para el trabajo remoto del personal?	5	5	5	5	20	
	02. ¿Se conformó un equipo líder para facilitar equipos tecnológicos y materiales para el trabajo remoto?	5	4	5	4	18	
	03. ¿Hubo compromiso de los líderes de la institución para el desarrollo del trabajo remoto?	5	5	5	4	19	
<b>D2</b>							
<b>Planeación del trabajo remoto</b>	04. ¿Se emitió la documentación necesaria aprobando el trabajo remoto en la Municipalidad de Pata?	5	5	5	4	19	
	05. ¿Se brindó la orientación y sensibilización al personal para desarrollar sus actividades mediante el trabajo remoto?	5	4	4	5	18	
	06. ¿El jefe de área se involucró en el trabajo remoto?	5	4	5	4	18	
	07. ¿Cuenta con los equipos tecnológicos necesarios para el desarrollo del trabajo remoto?	5	5	4	4	18	
	08. ¿Tuvo el apoyo institucional para el desarrollo de las actividades en el trabajo remoto?	5	5	5	5	20	
	09. ¿Se emitió un informe acerca de la situación del personal y de los equipos tecnológicos?	5	5	5	5	20	
	10. ¿Se estableció quienes realizarían trabajo remoto?	5	5	4	5	19	

D8						
Coordinación y Comunicación	11. ¿Se convocó al personal para dar a conocer las pautas necesarias en la ejecución desarrollo del trabajo remoto?	5	5	4	4	18
	12. ¿Se realizó capacitación al personal acerca del trabajo remoto?	5	5	5	5	20
	13. ¿La administración ofrece las facilidades y realiza seguimiento de las actividades para el trabajo remoto?	5	4	5	5	19
	14. ¿La institución realiza la medición del trabajo que hace en servidor público?	5	4	5	5	19
	15. ¿Se ha realizado el desconectamiento del personal que ha hecho trabajo remoto?	5	5	5	5	20
	16. ¿Ha realizado actividades de socialización con sus compañeros al estar desde casa?	5	5	5	5	20
	17. ¿Se tiene adecuada comunicación mediante el trabajo remoto?	5	5	5	5	20
	18. ¿Se puede considerar una buena alternativa trabajar desde casa?	5	5	5	4	19

Nombres y Apellidos:	Néida Ugaz Roque		
Aplicable	SI ( x )	NO ( )	OBSERVADO ( )
Firma:			

TABLA Nº 2

VARIABLE 2

Nombre del instrumento motivo de evaluación:	Lucía-Casademunt, A.; Ariza-Montes, J.; Morales-Gutiérrez, A.; Becerra-Alonso, D (2013) y adaptado por Graciela Saldaña Rylenko						
Autor del instrumento	Lucía-Casademunt, A.; Ariza-Montes, J.; Morales-Gutiérrez, A.; Becerra-Alonso, D (2013)						
Variable 2	Implicancia laboral						
Dimensión / Indicador	Ítem	Autoflexión	Claridad	Coherencia	Relevancia	T o t a l	Observaciones y/o recomendaciones
<b>D1</b>							
Identificación psicológica	19. Percibe el apoyo de sus compañeros de trabajo.	5	5	5	5	20	
	20. Está satisfecho con las condiciones de trabajo que ofrece la institución.	5	4	4	4	17	
	21. Las tareas encomendadas en la institución le generan estrés.	4	4	5	4	17	
<b>D2</b>							
Contingencias de desempeño-autoestima	22. Las tareas encomendadas en la institución le generan estrés.	5	5	4	5	19	
	23. Su trabajo le ofrece expectativas de desarrollo profesional.	5	4	5	5	19	
	24. Se levanta tranquilo y desahogado para la realización de sus labores.	5	5	5	5	20	
	25. Dispone de flexibilidad sobre las asimetrías establecidas en el trabajo.	5	5	4	4	18	
	26. La entidad donde labora lo motiva.	4	4	4	4	16	
	27. La institución reconoce su buen desempeño laboral.	5	5	4	5	19	
	28. Considera usted que recibe el apoyo de sus superiores en sus actividades laborales.	5	5	5	5	20	
	29. Está implicado en mejorar los procesos de trabajo en su área.	4	4	5	5	18	

	30. Su día laboral está lleno de cosas que le interesan.	5	4	5	5	19	
	31. Su trabajo le ofrece expectativas de desarrollo profesional.	5	5	5	5	20	
<b>D3</b>							
<b>Obligaciones del personal</b>	32. Es consultado para el logro de los objetivos en el área donde labora.	5	5	5	5	20	
	33. Las tareas que desarrolla requieren de diferentes habilidades.	4	5	5	5	19	
	34. El personal logra obtener resultados satisfactorios para su área laboral.	5	4	4	4	17	
	35. Su jefe lo anima a participar en la toma de decisiones importantes.	4	5	5	5	19	
	36. Las tareas que desarrolla requieren de diferentes habilidades.	5	5	5	5	20	
	37. Su trabajo implica realizar tareas repetitivas a diario.	5	5	5	5	20	

<b>Nombres y Apellidos:</b>	Néida Ugaz Roque		
<b>Aplicable</b>	SI ( <input checked="" type="checkbox"/> )	NO ( <input type="checkbox"/> )	OBSERVADO ( <input type="checkbox"/> )
<b>Firma:</b>			