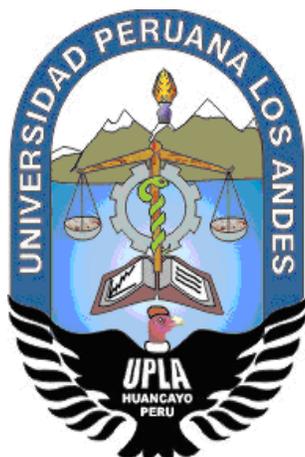


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

Trabajo Remoto por la COVID – 19 y la Motivación Laboral de los Trabajadores de la Empresa Sociedad Bíblica Peruana - 2020

Para Optar : Título Profesional de Licenciado en Administración

Autores : Bach. Ramos Adauto Edson Brayan

Asesor : Dr. Gutiérrez Ozejo Pedro Luis

Línea de Investigación
Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de Inicio y
Culminación : 26.10.2021 – 25.10.2022

Huancayo – Perú
2022

HOJA DE APROBACIÓN POR LOS JURADOS

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

INFORME DE INVESTIGACIÓN

Trabajo Remoto por la Covid – 19 y la motivación laboral de los trabajadores de la empresa
Sociedad Bíblica Peruana - 2020

PRESENTADO POR:

PARA OPTAR EL TÍTULO DE:

Licenciado en Administración

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

PRESIDENTE

PRIMER JURADO

SEGUNDO JURADO

TERCER JURADO

Huancayo,de.....de 2021

ASESOR

DR PEDRO LUIS GUTIERREZ OZEJO

DEDICATORIA

Dedico de manera especial esta tesis a mi familiar Willy Aduato, pues fue quien siempre me apoyo con el desarrollo de la investigación, desde iniciado el proyecto hasta las últimas conclusiones. Así también a mi madre que sentó en mí las bases de la responsabilidad y deseos de superación.

Gracias a Dios por permitirme tener y disfrutar de mi familia en estos momentos tan difíciles por los que todos estamos enfrentando debido a la pandemia, gracias a mi familia por apoyarme en cada decisión y proyecto que he tomado. Gracias a la vida que cada día me demuestra que no debo bajar los brazos y seguir aprendiendo de manera humilde a cómo vivirla. Por último, agradecer a mis amigos y compañeros que siempre han estado atendiendo mis consultas sobre algunos temas en los que no comprendía.

AGRADECIMIENTO

La vida se encuentra llena de retos, uno de ellos es culminar la universidad y llegar a ser profesional. Tras verme inmerso en ella, he llegado a la conclusión que mas alla de un reto, es una base no solo para mi entendimiento del campo en el que me he visto inmerso, sino para lo que concierne a la vida y mi futuro.

Le agradezco a mi institución y a mis maestros por sus esfuerzos para que finalmente pueda obtener mi título como un profesional.

El Autor.

INTRODUCCION

La presente investigación aborda el estudio del trabajo remoto por el COVID – 19 y su relación con la motivación laboral de los trabajadores de la empresa Sociedad Bíblica Peruana en el 2020.

Esta investigación está sustentada en un estudio de grado correlacional. La temática planteada es relevante por la coyuntura que atraviesa nuestro país. La investigación está estructurada de la siguiente manera:

En el Capítulo I, se plantea el problema de investigación la cual se describe de manera precisa la realidad problemática, se suman los objetivos, la delimitación y la justificación.

En el Capítulo II, se desarrolla el marco teórico que está compuesto por los antecedentes internacionales, nacionales y regionales; luego se trabaja las bases teóricas y científicas, y se culmina con el marco conceptual.

En el Capítulo III, en este nivel se trabaja las hipótesis que está compuesta por la general y las específicas, y se culmina con las variables sus definiciones conceptuales y la operacionalización.

En el Capítulo IV, se desarrolla la metodología que está compuesta por el método, el tipo, nivel y diseño de la investigación. También se trabaja la población y muestra. Las técnicas e instrumentos de recolección de datos y su posterior procesamiento y análisis de los datos obtenidos. Se culmina con el aspecto ético de la investigación.

En Capítulo V, se desarrolla de manera detalla los resultados de la investigación tanto los resultados como la contrastación de la hipótesis.

Finalmente se desarrollan las referencias bibliográficas, específicamente con el estilo de redacción APA. Luego se adjuntan los anexos los cuales son la matriz de consistencia, operacionalización de variables y matriz operacionalización del instrumento, consentimiento informado, confiabilidad, validez del instrumento y por ultimo fotos de la aplicación del instrumento.

CONTENIDO

HOJA DE APROBACIÓN POR LOS JURADOS	2
ASESOR	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO.....	5
INTRODUCCION	6
CONTENIDO DE TABLAS.....	11
CONTENIDO DE FIGURAS	12
RESUMEN.....	13
ABSTRAC	14
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.1. Descripción de la realidad problemática	15
1.2. Delimitación del problema	17
1.2.1 Temporal	17
1.2.2. Temática.....	17
1.2.3. Espacial	18
1.3. Formulación del problema.....	18
1.3.1. Problema general.....	18
1.3.2. Problemas específicos	18
1.4. Justificación	19
1.4.1. Social.....	19
1.4.2. Teórica.....	19
1.4.3. Metodológica.....	19

1.5. Objetivos.....	20
1.5.1. Objetivo general	20
1.5.2. Objetivos específicos.....	20
II. MARCO TEÓRICO	21
2.1. Antecedentes.....	21
2.1.1. Internacionales	21
2.1.2. Nacionales:	26
2.1.3. Regionales	30
2.2. Bases teóricas o científicas	36
2.2.1 Trabajo remoto	36
2.2.2. Motivación laboral	41
2.2.3. Sociedad Bíblica Peruana.....	46
2.3. Marco conceptual	50
III. HIPÓTESIS	52
3.1. Hipótesis general	52
3.2. Hipótesis específicas.....	52
3.3. Variables.....	53
3.3.1. Variable independiente.....	53
3.3.2 Variable dependiente	53
IV. METODOLOGÍA	57
4.1. Método de investigación.....	57
4.2. Tipo de investigación.....	58
4.3. Nivel de investigación	58
4.4. Diseño de investigación.....	59
4.5. Población y muestra.....	59

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	60
4.7. Técnica de procesamiento y análisis de datos	60
4.8. Aspectos éticos de la investigación	60
V. RESULTADOS	62
5.1. Descripción de resultados	62
5.2. Contratación de Hipótesis	71
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	77
CONCLUSIONES	79
RECOMENDACIONES	80
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:	81
ANEXOS	85
MATRIZ DE CONSISTENCIA	86
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	88
MATRIZ DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN	91
INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN	94
CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO	96
DATA DE PROCESAMIENTO	97
CONSENTIMIENTO INFORMADO	98
FOTOS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO	105

CONTENIDO DE TABLAS

TABLA 1	FACTORES MOTIVACIONALES HERZBERG.....	44
TABLA 2	TRABAJO REMOTO.....	63
TABLA 3	TRABAJO REMOTO DIMENSIÓN OBLIGACIONES.....	64
TABLA 4	TRABAJO REMOTO DIMENSIÓN HERRAMIENTAS TECNOLOGICAS.....	65
TABLA 5	MOTIVACIÓN LABORAL.....	67
TABLA 6	MOTIVACIÓN LABORAL DIMENSION INTRINSECA.....	68
TABLA 7	MOTIVACIÓN LABORAL DIMENSION EXTRINSECA.....	70
TABLA 8	PRUEBA SHAPIRO WILK.....	71
TABLA 9	VARIABLES INFLUENCIA DEL TRABAJO REMOTO EN LA MOTIVACIÓN LABORA.....	73
TABLA 10	CORRELACION DE PEARSON EN LA INFLUENCIA EN EL TRABAJO REMOTO EN LA MOTIVACIÓN LABORAL.....	74
TABLA 11	LA COORRELACIÓN DE PEARSON EN LA IFLUENCIA DEL USO DE LA HERREMIENTAS TECNOLÓGICAS DEL TRABAJO REMOTO Y LA MOTIVACIÓN LABORAL.....	75

CONTENIDO DE FIGURAS

FIGURA 1	TRABAJO REMOTO	63
FIGURA 2	TRABAJO REMOTO DIMENSIÓN OBLIGACIONES.....	64
FIGURA 3	TRABAJO REMOTO DIMENSIÓN HERRAMIENTAS TECNOLOGICAS	66
FIGURA 4	MOTIVACIÓN LABORAL	67
FIGURA 5	MOTIVACIÓN LABORAL DIMENSIÓN INTRINSECA.....	69
FIGURA 6	MOTIVACIÓN LABORAL DIMENSIÓN EXTRINSECA.....	70

RESUMEN

Esta investigación resulta del estudio de un problema cuyo título es Trabajo Remoto por la COVID – 19 y la motivación laboral de los trabajadores de la empresa Sociedad Bíblica Peruana – 2020 que emerge como curiosidad laboral en medio de la pandemia, al observar el comportamiento de la institución frente a la nueva normalidad para lo cual nos planteamos el objetivo de la investigación determinar la relación entre el trabajo remoto y la motivación laboral de los trabajadores de la empresa Sociedad Bíblica Peruana considerándose una muestra de 38 colaboradores. Se empleó el método científico como método general y método específico desde la observación, inductivo, deductivo, tipo de investigación básico teórico; nivel de investigación es correlacional y un diseño no experimental descriptivo correlacional transversal, la técnica que se asumió fue la encuesta para la recolección de datos. Se empleó el estadígrafo de correlación de Pearson; al contrastar se obtuvo que la p-valor es de 0.000 es menor que el α por lo que se rechaza la hipótesis nula es decir que el trabajo remoto se relaciona con la motivación laboral con una correlación significativa moderada de 0.681 y que para subsiguientes hipótesis son correlaciones moderadas y considerables. A partir de los resultados podemos confirmar nuestra hipótesis de que existe una relación significativa entre las variables trabajo remoto y motivación laboral en nuestra empresa en el 2020 la ampliación del conocimiento aportara a una mejor gestión por parte de la gerencia general y promover un programa de capacitaciones en informática.

Palabras claves: trabajo remoto, motivación laboral

ABSTRAC

This research resulted from the study of a problem whose title is Remote Work by Covid - 19 and the work motivation of the workers of the Peruvian Biblical Society - 2020 company that emerges as a work curiosity in the midst of the covid 19 pandemic when observing the behavior of the institution in the face of the new normality, for which we set the objective of the research to determine the relationship between remote work and work motivation during the health emergency due to COVID - 19 of the workers of the Peruvian Biblical Society in the year 2020 considering a sample of 35 employees

The scientific method was used as a general method and a specific method from observation, inductive, deductive, type of theoretical basic research; The research level is correlational and a non-experimental descriptive cross-sectional correlational design, the technique that was assumed was the survey for data collection.

The normality test with Shapiro wilk showed us that the p-value is greater than α , so we will use the Pearson correlation statistic; When contrasting the variables, we find that the p-value is 0.000 is less than the α , which is why the null hypothesis is rejected, that is, remote work influences work motivation with a moderately significant correlation of 0.681 and that for subsequent hypotheses they are moderate and considerable correlations.

From the results we can confirm our hypothesis that there is a significant relationship between the variables remote work and work motivation in our company in 2020 the expansion of knowledge will contribute to better management by general management and promote a training program in computer science.

Keywords: remote work, Work motivation

CAPITULO I

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

El presente trabajo de investigación analiza cómo el trabajo remoto, durante la pandemia por la COVID -19, se relaciona con la motivación de los trabajadores de la empresa Sociedad Bíblica Peruana (SBP). Esta forma de trabajo hasta la actualidad todavía se sigue practicando, ya que el gobierno decretó el estado de emergencia nacional por el plazo de treinta y un (31) días calendario, a partir del martes 01 de diciembre de 2020. El Estado peruano efectuó esta medida debido al rebrote que generó el aumento de contagiados por la COVID-19 (Decreto Supremo N° 184-2020-PCM).

Como sabemos este tipo de trabajo consiste en la prestación de servicios laborales con la presencia física del trabajador desde su hogar o lugar donde este aislándose, para que sea efectivo es necesario contar con los medios o mecanismos que posibilite realizar las labores de manera remota (Resolución Ministerial N°072-2020-TR – MTPE).

Es necesario mencionar que estas medidas adoptadas por el gobierno se generaron a raíz de la presencia de la COVID-19 en varias partes del mundo y en más aun cuando llegó al Perú. Es así que el gobierno del presidente Martín Vizcarra hizo público varios decretos de urgencia a fin de declarar el estado de emergencia (Perú, Poder Ejecutivo, 2020, Decreto de Urgencia No. 026-2020), el aislamiento social obligatorio, indicando la inmovilización en el país a excepción de ciertos sectores.

Este decreto también presentaba las medidas sanitarias preventivas que de manera excepcional y temporal para evitar la propagación del COVID-19 en el país. Es así que, para proteger la vida de la población, se implementaron restricciones y cambios en las actividades laborales y productivas en las empresas del país.

La mayoría de las empresas a nivel nacional fueron afectadas económicamente, esto ha generado que se tomen medidas por parte de las empresas a nivel nacional como, por ejemplo: disminución de los sueldos, despidos laborales por falta de ventas o productividad. Otra de las alternativas para evitar el cierre de las empresas privadas y estatales fue implementar el trabajo remoto. Una alternativa que tiene sus ventajas y desventajas, ya que algunos trabajadores no pueden adaptarse a esta prestación de servicios. Algunos se sienten cómodos, esto quiere decir que están motivados. Es por este motivo que mi trabajo de investigación consiste en conocer cómo se relaciona el trabajo remoto en la motivación para realizar sus actividades.

En la SBP los trabajadores desde la implantación de los lineamientos por el estado de emergencia, están realizando sus actividades laborales de la siguiente manera: Trabajo remoto y trabajo presencial. Estas actividades lo vienen realizando a las coordinaciones con los encargados de la empresa los cuales brindaron el apoyo de manera remota a todo el personal involucrado.

Unos de los problemas que se refleja están relacionados con la motivación laboral de los trabajadores sobre todo para aquellas que están realizando este tipo de prestación laboral que es el trabajo remoto. Específicamente el trabajo de investigación está relacionado con los 38 trabajadores, los cuales están distribuidos de la siguiente manera:

Prestan labores de manera presencial y remota 13 personas y 04 trabajadores ejecutan el Proyecto Matsigenka en el Cuzco. Los que realizan el trabajo remoto son 21 trabajadores. Es necesario mencionar que todos los trabajadores, inclusive los que trabajaban desde sus hogares, tienen que cumplir con los protocolos de bioseguridad que la empresa implementó para los trabajadores y clientes.

También se precisa que el trabajo remoto lo realizan las personas o trabajadores consideradas “grupo de riesgo”, los cuales están conformados por personas de sesenta años y aquellos con antecedentes médicos certificados por el Ministerio de Salud; por lo tanto, los que pertenecen a este grupo deben cambiar el lugar de trabajo, ya que se encuentran en situación de vulnerabilidad, los cuales pueden ser por factores clínicos y edad muy avanzada. (Perú, Poder Ejecutivo, 2020, Decreto Supremo No. 008-2020-OCM).

1.2. Delimitación del problema

1.2.1 Temporal

El trabajo de investigación se realizará en las fechas del mes de agosto del 2020 hasta marzo del 2021. Este periodo de investigación corresponde a las fechas en la cual la empresa Sociedad Bíblica Peruana, implemento su protocolo de seguridad laboral frente a la pandemia.

1.2.2. Temática

El trabajo se realizará tomando en cuenta la modalidad de trabajo remoto implementado en la empresa, durante el Estado de Emergencia por la COVID – 19, específicamente en los meses de marzo hasta la fecha.

1.2.3. Espacial

La empresa donde se realizará la investigación es la Sociedad Bíblica Peruana. El cual está ubicado en el Cercado de Lima. Empresa que pertenece a una misión de nivel mundial en el cual tiene como misión llevar 1 biblia a cada persona en su lengua de origen.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cómo el trabajo remoto durante la emergencia sanitaria por la COVID – 19 se relaciona con la motivación laboral en los trabajadores de la empresa Sociedad Bíblica Peruana en el año 2020?

1.3.2. Problemas específicos

Pe1: ¿Cómo las obligaciones del empleador y el trabajador durante la emergencia sanitaria por la COVID – 19 se relaciona con la motivación laboral en los trabajadores de la empresa Sociedad Bíblica Peruana en el año 2020?

Pe2: ¿Cómo el uso de las herramientas tecnológicas durante la emergencia sanitaria por la COVID – 19 se relaciona con la motivación laboral en los trabajadores de la empresa Sociedad Bíblica Peruana en el año 2020?

1.4. Justificación

1.4.1. Social

El presente trabajo de investigación tiene una trascendencia social porque servirá como apoyo para conocer las diferentes problemáticas que sufren los trabajadores de la empresa y que se relacionan con la motivación hacia el trabajo que realizan en la SBP en el proceso concretizar los nuevos protocolos y restricciones durante el Estado de Emergencia por la COVID – 19.

1.4.2. Teórica

Es una oportunidad para generar conocimiento acerca de cómo realizaron sus actividades laborales con los nuevos protocolos y restricciones. A partir de estos datos se podría mejorar y sugerir alternativas para potenciar algunas medidas laborales.

1.4.3. Metodológica

Respecto a la metodología se realizará una investigación descriptiva, porque detallaremos las diferentes acciones que presentan los trabajadores respecto a la implantación de los protocolos. Para esto se aplicará una encuesta y otros instrumentos propios de este tipo de investigación. La ejecución de este trabajo de investigación es importante, ya que existen pocos trabajos de investigación por ser un tema coyuntural.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el trabajo remoto durante la emergencia sanitaria por la COVID – 19 y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa Sociedad Bíblica Peruana en el año 2020.

1.5.2. Objetivos específicos

Oe1: Determinar la relación entre las obligaciones del empleador y trabajador durante la emergencia sanitaria por la COVID – 19 con la motivación laboral en los trabajadores de la empresa Sociedad Bíblica Peruana en el año 2020.

Oe2: Determinar la relación de las herramientas tecnológicas durante la emergencia sanitaria por la COVID – 19 con la motivación laboral en los trabajadores de la empresa Sociedad Bíblica Peruana en el año 2020.

CAPITULO II

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Medina & Prado, (2020) del trabajo de investigación titulado: *“Riesgos psicosociales de la modalidad de teletrabajo por emergencia sanitaria de COVID 19 en colaboradores de una institución pública en la ciudad de Portoviejo en el año 2020”* para obtener el grado de Licenciada en Trabajo Social por la Universidad Católica Santiago de Guayaquil de Ecuador, quienes llegaron a las siguientes conclusiones:

En primer lugar, el 43% se siente identificado con dichas actividades dentro de su centro de labores y una buena comunicación por parte de la

organización (organización del trabajo). En segunda ubicación, igualmente con un 43% se muestra “otros riesgos importantes”, refiriéndose a las exigencias tanto del trabajo como familiares y además la responsabilidad parental que ocasiona una doble carga laboral. En tercer lugar, el 40% tienen oportunidades de seguir capacitándose y en constante desarrollo en sus competencias profesionales.

El trabajo concluyó con la verificación del efecto de la emergencia sanitaria debido al COVID-19 en el centro de labores de cada entrevistado y también se observó la ausencia por parte del empleador en solucionar las peticiones de sus colaboradores y que el desarrollo de sus actividades dentro del hogar ocasionan resultados negativos tanto en la salud como en su propio desempeño familia/hogar, ocasionando un desbalance entre la organización de su tiempo y administración de sus funciones que originan un desequilibrio en sus actividades familiares y laborales, ocasionando sentimientos de sobrecarga, desmotivación y tecno estrés.

Montero, Vásquez y Arias (2020), realizaron la investigación denominada: *Teletrabajo: fortaleciendo el trabajo en tiempos de pandemia por COVID-19*, presentado artículo científico en la Revista Comunicación y Salud. 2. 109-125. Las principales conclusiones que llegaron son las siguientes:

Las personas que realizan el teletrabajo en la mayoría de situaciones ya se sienten más cómodas con esta modalidad, ya que el trabajo que realizan adquiere esta condición laboral con mayor facilidad. Las personas

que realizan el teletrabajo en su mayoría se encuentran satisfechas ya que siempre existe un apoyo para la adaptación de sus funciones laborales en su hogar o espacio de trabajo. En su mayoría, las personas que realizan el teletrabajo consideran que se puede ahorrar mucho tiempo al estar cumpliendo sus funciones sin tener que trasladarse de un lugar a otro, así también los pequeños gastos que hacían de manera eventual, los llamados “gastos hormiga” que la mayoría de veces involucraba un presupuesto destinado para otros fines. Las personas tele - trabajadoras aceptan que manejan las herramientas y equipos tecnológicos óptimos para desempeñar sus funciones, esto conlleva a una adaptación más sencilla para esta forma de trabajo.

Finalmente, el trabajo concluye señalando que los resultados del estudio, en esta modalidad de trabajo, es una buena opción para los trabajadores que los desarrollan, ya que les permite organizar mejor las funciones entre el trabajo y la familia ya que se cuenta con un mayor tiempo de calidad sin salir de casa. Según los comentarios de la tele – trabajadores mencionan que al mantenerse en casa sus gastos de alimentación, así como de transporte disminuyen de manera considerable, tiene mayor tiempo para poder atender los deberes y responsabilidades exigidas por su trabajo, así como familiares. Así mismo, que se cuenta con mayor tiempo para poder realizar ejercicios y manejar una vida más saludable ya que se alimentan en casa.

Rodas & Naranjo, (2020) “*Nivel de estrés laboral en los profesores de la facultad de filosofía, letras y ciencias de la educación ante la modalidad de teletrabajo durante la emergencia sanitaria debido a la pandemia de covid-19*”. Se evaluó el nivel de estrés laboral, mediante la modalidad teletrabajo durante la situación sanitaria debido a la pandemia de la Covid -19, está dirigido a los profesores de la facultad de Filosofía, Letras y Ciencia de la Educación de la Universidad del Azuay.

Se resaltó dentro del marco teórico el cual estuvo basado en fuentes confiables que ayudaron a los distintos argumentos. El objetivo general fue evaluar a la población mediante recolección de datos y ciertos factores en la escala de apreciación del estrés. Por ende, esta investigación integro los datos obtenidos a través de la encuesta como de la escala del estrés, así mismo se realizó una discusión entre los resultados de varios artículos de investigación, así como tesis con objetivos similares, ayudando a argumentar las conclusiones y las recomendaciones de la investigación.

El trabajo concluye determinando que el nivel de estrés laboral en los profesores de la facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación ante la modalidad de teletrabajo llevando no afecta de manera considerable a los docentes de la Universidad. Los niveles de estrés ocasionados por el teletrabajo demostraron que los resultados del teletrabajo no afectan de manera negativa a los profesores.

Peña & Villón, (2017) “*Motivación Laboral Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional.*” Revista Scientific, págs. 177-192. El artículo

tiene como objetivo el estudio de la influencia en la motivación sobre el talento humano y determinar cuáles son los factores que ocasionan mayor impacto en el desempeño laboral. La investigación se desarrolló en base a una metodología hermenéutica, como primer paso se realizó una revisión bibliográfica documentada obteniendo las referencias teóricas, criterios básicos e importantes sobre la motivación laboral, de esta manera la obtención, determinación y descripción de los datos hizo más sencillo el objetivo planteado, la investigación dio como resultado que un empleado con motivación otorgara a la empresa un mejor desempeño, desarrollará sentido de pertenencia, fidelidad a lo que hace, logrando beneficios tanto para la empresa como para los empleados.

Los factores de motivación que se desarrollen con el fin de satisfacer sus necesidades básicas como son las buenas relaciones profesionales o laborales, la satisfacción de su trabajo, ambiente laboral positivo y los resultados de la satisfacción laboral; en estos días, motivar de manera correcta se ha convertido en una actividad que lograra que cada empleado perciba un sentido de permanencia para la organización, esto llevara a conseguir resultados sumamente positivos que conllevara al éxito de la organización como tal.

A la conclusión que llega este trabajo de investigación es sustentar como parte fundamental en el desarrollo óptimo de la organización a la motivación, ya que tiene una relación muy cercana con la satisfacción laboral, las relaciones laborales y el entorno laboral, también importante el

tipo de liderazgo con el que cuente el gerente o director de la organización, al asumir la responsabilidad de dirección y de aplicar las estrategias más adecuadas de motivación dentro de su organización.

2.1.2. Nacionales:

De acuerdo a Meza, Callata, & Gonzales, (2017) en su investigación denominada: “*Dimensiones de motivación y productividad laboral en trabajadores del municipio de la joya, Arequipa*”, presentaron las siguientes conclusiones: La investigación tuvo como principal objetivo saber el grado de correlación entre la motivación y la productividad laboral en los colaboradores de la municipalidad de La Joya, las personas que conformaron la población fueron 85 personas, a lo que según el criterio muestra, quedó finalmente conformada por 55 trabajadores: 30 mujeres y 25 hombres entre los 18 y 69 años, con un nivel socioeconómico medio.

Esta investigación fue de tipo no experimental, transversal y correlacional en la cual se utilizaron las siguientes escalas de medición: Escala de motivación Laboral (R-MAWS) y la Escala de Productividad Laboral.

El trabajo concluye señalando que se encontró que la relación entre las 5 dimensiones de motivación y productividad laboral, 4 de estas resultaron ser muy importantes.

Soto, (2020) “*Teletrabajo y el nivel de satisfacción de los trabajadores en los juzgados laborales de la corte superior de justicia de Lima, 2020*” Esta tesis tuvo como como objetivo determinar la relación del

teletrabajo y la satisfacción laboral de los colaboradores en los Juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima.

La muestra estuvo compuesta por 120 trabajadores de la Corte superior de Justicia. La selección de la muestra fue a dictamen de un experto quien indica que los trabajadores son los más adecuados para el aporte del estudio. Se utilizó un muestreo discrecional aplicándose una encuesta con escala tipo Likert que permitió medir las variables de estudio.

Las conclusiones de esta investigación es que los resultados mediante la prueba estadística se demostró una relación entre el teletrabajo y los niveles de satisfacción laboral con un valor de Gamma de 0.825 que resuelve que la relación es alta y de asociación directa.

Correa, F. (2015). El teletrabajo: una nueva forma de organización del trabajo. Tesis de Pregrado en Derecho. Universidad de Piura. Facultad de Derecho. Programa Académico de Derecho. Piura, Perú.

El objetivo de la investigación es analizar si la modalidad del teletrabajo corresponde ser señalada como una verdadera relación laboral y si las regulaciones dadas son las más adecuadas en el orden jurídico.

En esta tesis se estudia el teletrabajo a través de cuatro capítulos: El proceso evolutivo que dio como origen al teletrabajo, un análisis estructural de la figura del teletrabajo, la relación entre el teletrabajo con el derecho comparado y por último la regulación de la ley del teletrabajo en el Perú N°30036.

Esta investigación concluyó mostrando que la regulación actual con la que cuenta nuestro país es insuficiente y muestra vacíos como consecuencias de carácter excesivamente generales en cómo se regule esta nueva forma de trabajo y se propone sean modificados en los artículos 2° y 5° de la ley 30036.

Culqui, A., & González, A. (2016). El Teletrabajo: Una Innovadora Forma de Organización del Trabajo, una Herramienta de Inclusión Laboral y su Regulación Jurídica en el Perú. *Derecho & Sociedad*, (46), 95-109. En este artículo sobre el teletrabajo tiene como objetivo determinar cómo esta modalidad de trabajo, caracterizado por el uso de las tecnologías de la información y comunicación puede servir como una herramienta de inclusión y conciliación de la vida laboral y personal.

Se realizó un reviso y analizo las regulaciones existentes en el Perú, investigando los conceptos, antecedentes, características e importancia a nivel general. Luego se investigó sobre el Teletrabajo en el Perú, así como los alcances de la ley del teletrabajo y reglamento, ámbito de aplicación, definición, subordinación, principios orientadores, condiciones de trabajo, derechos y obligaciones del teletrabajador, jornada laboral, equipos para la prestación y como esta puede ser usada como forma de inclusión a poblaciones laborales.

La investigación concluyó que no existe una definición única para la modalidad del teletrabajo, se identificaron tres líneas transversales: La primera, se encuentra dentro del ámbito de protección del derecho del

trabajo. Segunda, La prestación se lleva en una ubicación distinta al centro laboral. Tercera, la participación de las TIC's determina y diferencia al teletrabajo a comparación de otras modalidades. Por Ultimo, la flexibilidad en tiempo y espacio en la prestación laboral, el teletrabajo, siempre y cuando cuente con un sistema bien implementado puede traer muchas ventajas como el ahorro en costos, autonomía del tiempo, conciliación de la vida laboral con personal, inclusión de las personas con habilidades diferentes y para extender licencias por casos de maternidad o periodo de lactancia.

Tapia, F. M. (2020). Trabajo remoto en procesos no urgentes a consecuencia del brote del coronavirus (COVID-19) en el Perú y su aplicación continua. Revista Oficial Del Poder Judicial. Órgano De Investigación De La Corte Suprema De Justicia De La República Del Perú, 11(13), 439-458.

El objetivo del artículo es establecer una solución efectiva para la continuidad de los procedimientos no urgentes, cuyo objetivo inmediato es la aplicación del trabajo remoto para la descarga procesal y cuya finalidad inmediata es la aplicación constante y progresiva de este modelo de trabajo.

Para la investigación de artículo se investigó sobre la COVID-19 y las consecuencias que ocasiono en el estilo de vida tradicional. Se revisaron las bases legales decretadas por el poder ejecutivo y actuación del consejo ejecutivo del poder judicial. Debido a esto se presentó una propuesta de trabajo remoto en los procesos no urgentes que fue presentada ante la corte superior de justicia de la Libertad, esto debido a los retrasos con la

continuación de las actividades jurisdiccionales en los procesos que no son considerados urgentes y que no se encontraban en las resoluciones emitidas por el Consejo Ejecutivo.

Como conclusiones, se argumenta que la aprobación de este protocolo logró retos de coordinación interinstitucional como remitir partes digitales por primera vez en la historia, así como remitir los primeros partes digitales en coordinación con la Policía Nacional del Perú, el Reniec y las municipalidades de otros departamentos y provincias. Se concluye también que este protocolo aprobado es de implementación progresiva y permanente, debe ir perfeccionándose en cuanto los medios tecnológicos sean los más adecuados, para que sea usado como una buena práctica jurisdiccional y sea replicada en todos los distritos judiciales del país.

2.1.3. Regionales

Suarez (2020) en su trabajo de investigación titulado: *Implementación del Teletrabajo y Calidad de Servicio de la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo, Año 2020*, para optar el grado académico de maestra en Gestión Pública por la Universidad César Vallejo.

Conforme a los resultados de la investigación, se evidencio que el Teletrabajo y la Calidad de Servicio tienen una relación considerablemente positiva dando como resultado un grado 0.654, del cual se llegó a la conclusión que la Unidad de gestión educativa local San Pablo está otorgando un servicio de calidad habiendo implementado el teletrabajo, resultando ventajoso para la obtención de los objetivos.

La cultura organizacional es un factor muy importante al momento de algún suceso no predecible como los que se dan en la actualidad, por ejemplo, en el caso de adaptarse a una nueva forma de trabajo por la pandemia del COVID 19, en este trabajo de investigación se comprobó que la cultura organizacional guarda una correlación de grado 0.661 frente a la calidad de servicio. Este resultado muestra que la cultura organizacional influye positivamente en la mejora de la productividad y servicios.

La modalidad del teletrabajo es una opción alterna que permite a los trabajadores, en este caso a los trabajadores de la UGEL San Pablo a seguir con sus funciones desde otra locación, con el uso de herramientas tecnológicas para desarrollar sus funciones. El personal de la UGEL San Pablo, consideran que el teletrabajo es favorable para el logro de sus objetivos y funciones, incrementando su desempeño, sin ocasionar problemas con las responsabilidades delegadas por sus superiores.

Se concluye que para lograr que el teletrabajo se implemente de una manera exitosa se hallaron ciertos aspectos que tenían impacto en este modelo de trabajo, uno de ellos es la capacitación continua en las TIC debido a su importancia en este modelo. Así también la importancia de la empatía y comunicación entre los empleados con los jefes a cargo de estos, para sentirse apoyados en las funciones solicitadas.

Vicente (2020) en su trabajo de investigación titulado: *Trabajo remoto y gestión administrativa en la Institución Educativa Rosa Dominga Pérez Liendo – La Victoria 2020*. Para optar el grado académico de maestro

en Gestión Pública por la Universidad César Vallejo. El autor llegó a las siguientes conclusiones:

Se llegó a la conclusión de que el trabajo remoto no es impedimento para las actividades diarias del área administrativa de la institución educativa Rosa Dominga Pérez Liendo de la victoria, lográndose la optimización del nivel de gestión si se llega a mejorar los conocimientos tecnológicos del trabajador remoto ya que estas variables guardan una relación positivamente significativa. La dimensión de control de la gestión administrativa muestra un nivel mediano en el entorno no presencial, para conseguir la mejora en la gestión es necesario optimizar el control con la digitalización y tecnificación en los trabajadores ya que esto lograra la mejora en sus capacidades dando como resultado un mejor desempeño. Por último, la dimensión uso de medios y equipos tecnológicos en el trabajo remoto es de nivel medio, siendo esta dimensión muy importante para entornos de trabajo no presencial, se concluyó que se debe capacitar y así optimizar el trabajo remoto, incrementando los conocimientos tecnológicos y digitales del trabajador y con esto mejorar la gestión administrativa ya que existe una correlación positiva entre ambas variables.

Peláez (2020) en su tesis, *“Engagement y motivación laboral en los capacitadores de una empresa de certificaciones ISO, 2019”*. Investigación que tuvo como objetivo general conocer la correlación del engagement organizacional y la motivación laboral en los capacitadores de una empresa de certificaciones ISO, 2019 en la ciudad de Lima.

En nivel metodológico, contiene un enfoque cuantitativo, utilizando un diseño no experimental, de tipo correlacional, con una muestra de 31 capacitadores. Así también, se usó como instrumento el Cuestionario UWES-17 distribuido en 03 dimensiones: dedicación, vigor y absorción. También se usó el cuestionario ML que está compuesto de 40 ítems y dos dimensiones, los factores higiénicos y motivacionales.

Después del procesamiento de datos por medio del sistema estadístico SPSS, se concluyó que existe una correlación directa y moderada entre las dos variables ($r=0.538$), altamente significativa ($p<0.000$).

Según Álvarez y Flores (2019) en su tesis, "*Relación entre motivación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de posventa del sector automotriz, lima 2018*". Establecen como objetivo determinar si existe la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de postventa de autos livianos del sector automotriz en la ciudad de Lima en el año 2018.

Esta investigación utiliza el método cuantitativo, Es un tipo de investigación correlacional en el que se aplicó el diseño no experimental transversal ya que se estudia la correlación entre problemática mencionada del sector automotriz en Lima. En la muestra se tomó en cuenta la población de los 138 trabajadores del departamento de posventa de autos livianos del sector automotriz de Lima. La investigación se desarrolló con los siguientes rangos de edades: 19 a 25 años, de 26 a 34 años, de 35 a 49 años y de 50 a 64 años, datos recogidos desde las Planillas Electrónicas del Anuario

Estadístico del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2017) usando dos instrumentos de investigación: las encuestas sobre compromiso organizacional y la segunda sobre motivación para el trabajador que constaba de 63 preguntas, con una confiabilidad de 0.75, en el cual se evaluaron 15 factores motivacionales clasificados en 3 dimensiones: condiciones motivacionales internas (Logro, poder, afiliación, autorrealización, reconocimiento), medios preferidos para obtener retribución en el trabajo (Dedicación a la tarea, Aceptación de la Autoridad, Aceptación de normas y valores, Requisición y expectativa) y por último las condiciones motivacionales externas (Supervisión, Grupo de trabajo, Contenido del trabajo, salario y promoción). Se consideró 5 opciones de respuesta, es decir: 1 (casi nunca), 2 (a veces), 3 (normalmente), 4 (casi siempre) y 5 (siempre).

Finalmente, el trabajo de investigación concluye que en la investigación se utilizaron dos herramientas de trabajo obtener los resultados de los instrumentos: Excel y SPSS versión 23, en el primer programa se usaron tablas básicas y el gráfico 2D. El SPSS, sirvió para tabular las encuestas y permitió obtener los resultados sobre la relación de las variables y dimensiones investigadas. Se llegó a las conclusiones que la motivación laboral se relaciona de manera directa y positiva con el compromiso organizacional de los colaboradores.

Deza, Zumaeta, Lo & Garay (2017) en su trabajo de investigación denominado: *Oportunidades en la implementación del teletrabajo en áreas*

organizacionales de empresas de Lima – Perú: Un estudio basado en los casos: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), En el Distribución Perú y Banco de Crédito del Perú (BCP). Concluyeron en lo siguiente:

Según el entorno, características y competencias requeridas para esta modalidad de trabajo se infiere que es muy productivo y eficiente para el colaborador. Sobre la flexibilidad laboral, se concluyó que el teletrabajo se adapta muy bien entre la vida familiar y laboral, un punto de mucha importancia en estos momentos ya que la calidad de vida es igual de importante que la productividad dentro de la empresa. Por ello, un trabajo con horario flexible produce una sensación de bienestar sobre el trabajador que demuestra esto a través del compromiso por realizar un mejor trabajo. Con ello, se confirma lo mencionado por Barboza en su tema de flexibilidad entre la empresa y el colaborador. Una de las dificultades para implementar un sistema de teletrabajo es mantener la dirección y control sobre el teletrabajador, lo cual se comprobó con información captada en la investigación de campo a través de los jefes de recursos humanos., ya que mencionan que para los jefes resulta difícil cambiar la idea de cómo se debe controlar los resultados de sus subordinados, ya que tienen el típico pensamiento: te veo, entonces te creo. Si no te veo, no te creo. Es decir, no se demuestra una cultura organizacional en la que la confianza sea demostrada entre el colaborador y jefe a menos que sea de manera presencial.

Según lo estudiado, se llegó a la conclusión que es necesario trabajar más con los líderes para poder cambiar su perspectiva de las funciones frente a sus subordinados y que se requiere especificar dentro del contrato del trabajador la manera en que las responsabilidades u objetivos solicitados por su superior sean cumplidos bajo esta modalidad.

2.2. Bases teóricas o científicas

2.2.1 Trabajo remoto

El trabajo remoto en el Perú se implementó legalmente en el Perú, a consecuencia de la declaración del estado de emergencia decretado por el Gobierno Peruano ante la propagación del COVID-19 (Perú, Presidencia de la República, 2020, Decreto Supremo No. 044-2020-PCM). Es así que apareció una nueva modalidad de trabajo, el cual es reglamentado mediante decreto de urgencia No. 026-2020 emitido por el Ejecutivo el 15 de marzo del 2020, así como las mejoras en su aplicación establecidos en el decreto supremo No. 010-2020-TR expedido el 24 de marzo del 2020 por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

La definición de trabajo remoto, según los documentos legales, es la prestación de servicios sujeta a subordinación, con la presencia física del/la servidor/a civil en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de labores, siempre que la naturaleza de las labores lo permita. (Perú, Poder Ejecutivo, 2020, Decreto de Urgencia No. 026-2020)

En este decreto de urgencia también se mencionó qué trabajador cumplirá el trabajo remoto y específicamente menciona aquellos que son parte del “grupo de riesgo”, es decir los trabajadores mayores de sesenta años 60 años y aquellos con antecedentes médicos certificados por institución autorizada por el Ministerio de Salud.

El trabajo remoto tiene una distinción según los sectores laborales, ya sea la empresa privada o estatal. Por ejemplo, en el sector privado las medidas implementadas por las empresas se realizan en función a las actividades productivas que realizan. Es por ese motivo que no tienen las mismas consideraciones que la empresa estatal. En ese contexto, una empresa privada no puede determinar o brindar una “la licencia con goce de haber” a sus trabajadores, porque económicamente no le conviene. A raíz de ese motivo, existe una alternativa que son los procesos de suspensión perfecta de labores, la cual avala el Ministerio de Trabajo. Esta suspensión consiste en dejar a sus trabajadores sin goce de haberes por un periodo de hasta noventa días.

En el sector estatal o público, las medidas referidas al trabajo remoto se llevan de manera obligatoria, la institución que garantiza el cumplimiento es la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR). Esta institución planteó que el trabajo remoto se aplique a todos los servidores civiles, sin discriminar su régimen laboral y practicantes sujetos a modalidades formativas, siempre que sea compatible con la naturaleza del puesto. Este cambio no afecta la remuneración o naturaleza del vínculo y cuando no sea

compatible el uso del trabajo remoto resultará aplicable la licencia goce de remuneraciones compensable (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2020, Guía para realizar el trabajo remoto en las entidades públicas).

a) Obligaciones de las entidades públicas

- Respeto a la relación laboral, retribución, y otras condiciones económicas excepto las que por su tipo se encuentren vinculadas a la asistencia al lugar de trabajo.
- Informar al trabajador o trabajadora el cambio del lugar de la prestación de servicios con la finalidad de implementar un sistema de trabajo remoto, a través de un comunicado o correo electrónico institucional, intranet, extranet, aplicaciones de mensajería instantánea, redes sociales, u otros análogos, que quede como antecedente de la comunicación.
- Informar al trabajador/a acerca de las condiciones y medidas de seguridad y salud en el trabajo que deben desarrollarse durante el trabajo remoto.

b) Obligaciones de los servidores/as civiles

- Obedecer las normas vigentes sobre confidencialidad de datos, protección y seguridad de la información.
- Mantener bajo confidencialidad la información otorgada por el empleador para la respectiva prestación de servicios
- Acatar las condiciones y medidas de salud y seguridad en el trabajo ordenadas por el empleador.

- Disponibilidad durante las horas laborales, para coordinaciones de este carácter.

c) Elementos importantes para implementar el trabajo remoto

Definir las actividades que serán desarrolladas mediante trabajo remoto. Los criterios que se deben evaluar son los siguientes:

- Las funciones del trabajador pueden desarrollarse en un lugar distinto al centro de trabajo.
- Las actividades no requieren contacto presencial con otros servidores/as de la entidad y/o usuarios externos.
- El cumplimiento de las actividades fuera de la oficina no coloca en ningún riesgo la seguridad de la información que se maneja (en base a las políticas internas de la entidad, en caso tenga).
- El cumplimiento y seguimiento de las distintas actividades de pueden realizar a través de medios electrónicos.

d) Establecer los requisitos tecnológicos:

Los trabajadores para realizar el trabajo remoto, requiere de los mínimos medios tecnológicos como:

- Conectividad, línea telefónica o línea celular según corresponda.
- Equipos tecnológicos como computadora o laptop.
- Correo electrónico ya sea de la institución o personal con previa autorización a ser usados para el trabajo.
- Aplicaciones programas de ofimática y otras aplicaciones que ayuden al cumplimiento de las actividades.

- Soporte remoto otorgado por las áreas de sistemas y tecnologías de la Información dependiendo de cada tipo de organización.

e) Precisar los canales de comunicación

- Medio de comunicación a través del cual se realizará el monitoreo y los avances de las distintas actividades que sean entregadas.
- Medio de comunicación y horario en el cual se pueden hacer consultas sobre las funciones y su respectivo control.
- Medio de comunicación para casos urgentes o que requieran respuesta inmediata.

f) Criterios de cumplimiento de funciones

Las funciones que se realicen deben tener seguimiento por los jefes inmediatos, contando con un criterio de cumplimiento que puedan ser observados y medidos. Se sugiere realizar con una matriz en la cual se pueda dar seguimiento a las actividades de los trabajadores si es que aún no existe algún sistema o mecanismo para establecido.

El trabajo remoto es una alternativa aplicada a raíz del COVID – 19, sin embargo, en el 2015 ya existía una alternativa similar la cual era el teletrabajo. Es el desempeño de las funciones laborales sin la presencia física del trabajador, denominado “tele trabajador”, en la organización que mantiene relación laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, por los cuales son ejercidos la supervisión y respectivo control de sus funciones. Estos elementos son óptimos para él esta modalidad de trabajo la provisión por el empleador de los medios físicos

y métodos informáticos, la dependencia tecnológica y la propiedad de los resultados, entre otros. (Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo, 2015).

En función a lo señalado en la normativa del 2013 y confirmada en el 2015, se definió al teletrabajo en una alternativa para realizar actividades laborales a través de herramientas de tecnología que pueden ser de naturaleza mixta, es decir se puede trabajar en la casa y en el centro laboral. Esta modalidad no presentó mayor aceptación, ya que conlleva un el manejo de diferentes soportes informáticos, y en los cuáles la mayoría de los trabajadores no están capacitados o actualizados, motivo por el cual no fue atractivo su implementación.

2.2.2. Motivación laboral

La motivación laboral tiene una amplia repercusión en las actividades de los trabajadores, ya sea en la empresa privada o estatal. Por ese motivo para entender su trascendencia es necesario definir qué es la motivación.

2.2.2.1. La motivación

Según Chiavenato (2000), mencionó que la motivación tiene una correspondencia con la conducta humana, y esto tiene relación con el comportamiento. A la vez, esto genera que aparezcan factores internos y externos. Para la activación de estos factores es necesario un impulso, una energía necesaria que

incentive al individuo a realizar actividades para cumplir un determinado objetivo. En función a lo que planteó este autor, también mencionó que existen tres formas o premisas en las cuales se presenta el comportamiento humano: El comportamiento es causado, el comportamiento es motivado y el comportamiento está orientado hacia objetivos.

Siguiendo con la definición de este término, tenemos a Fishman (2019) quien consideró que la motivación es la energía que dirige el comportamiento, aunque sea agradable o desagradable (p.16). Es decir, existe una razón o algo que genera nuestra actuación en función a nuestras estimulaciones. Es por ese motivo, que este autor, también mencionó que existen dos formas de motivación: la intrínseca y la extrínseca. La primera, relacionada el interior de la persona o trabajador; por ejemplo, al realizar una actividad y el producto de ésta genera satisfacción. La segunda, comprometida con los beneficios externos que un individuo recibe independientemente de su trabajo.

Otro autor que definió el término motivación fue González (2008) quien planteó que es un proceso interno y propio de cada persona, ya que refleja la relación que se construye entre el individuo y el mundo o lo externo. Esta interrelación sirve para impulsar o motivar las conductas del sujeto, para realizar acciones y conseguir un propósito, objetivo o meta que él considera

necesario y deseable. Es decir, la motivación es una especie de acuerdo y entendimiento entre el sujeto y los objetivos que busca conseguir.

Este investigador, también mencionó que existe la *eficiencia emocional* que consiste en el nivel de accionar o energía, que la motivación posee para lograr con éxito un objetivo; ya que una motivación puede ser intensa, pero poco eficiente porque no existió una debida planificación para alcanzar la meta y por eso fracasó.

2.2.2.2. Teoría de la motivación

- a. Teoría de Maslow (1943): Planteó que las personas se motivan por cinco tipos de necesidades: Las fisiológicas (alimento, agua y abrigo), de seguridad (protección, orden y estabilidad), sociales (afecto, amistad y sentido de pertenencia), autoestima (prestigio, status y autoestima) y autorrealización (autosatisfacción). Estas necesidades humanas están jerarquizadas, ya que existen las prioritarias que una vez satisfechas, se puede escalar a las necesidades de orden superior. Una vez conseguidas la mayoría de las necesidades, estas dejan de ser elementos motivadores para la persona. Es por ese motivo que algunas empresas para motivar a los trabajadores, tratan de satisfacer sus necesidades.

- b. Teoría de Alderfer (1969): Planteó sólo tres necesidades: La necesidad de la existencia (bienestar físico), relación (relaciones interpersonales) y crecimiento personal. También mencionó que una necesidad más no era relevante, ya que suficiente es que se cubra las inferiores, es decir las básicas.
- c. Teoría de la motivación e higiene: Planteada por Herzberg, quien sostuvo que la actividad más importante del hombre es el trabajo, por esta razón la satisfacción laboral y la insatisfacción laboral son productos de dos factores como se muestra en la Tabla 1.

Tabla 1

Factores motivacionales según Herzberg. (Adaptado de Araya-Castillo, L., & Pedreros Gajardo, M. (2013).

Factores	Descripción
- Intrínsecos motivadores o satisfactores.	Relacionados con las actividades que se realizan al interior de la empresa, el trabajo en sí mismo, la puntualidad, la responsabilidad, el reconocimiento, etc.
- Extrínsecos de higiene, insatisfactorios o de apoyo.	Actividades o funciones que se realizan en el contexto o campo laboral, por ejemplo: reuniones con los gerentes, el sueldo o salario, las interrelaciones con los compañeros de trabajo, etc.

2.2.2.3. Definición de motivación laboral

Rivas & Perero (2018) plantearon que la motivación laboral se presenta cuando el trabajador se siente motivado en su trabajo, éste obtendrá un mejor desempeño y desarrollará un sentido de pertenencia en la organización. Esto quiere decir que la empresa cumple una función relevante en la satisfacción de sus necesidades de los trabajadores, ya que de esto depende el compromiso de lograr los objetivos o metas en la producción, servicios o ventas en la empresa o institución.

Estos autores definieron la motivación laboral como el resultado de la interrelación de la persona y el estímulo realizado por la organización con el fin de crear elementos que impulsen y motiven al empleado a cumplir los objetivos.

(Rivas & Perero, 2018, p. 185); esto quiere decir que mientras el trabajador sienta que se está realizando, creciendo profesionalmente o se le reconozca su trabajo, la motivación laboral está activada para satisfacer necesidades.

Siguiendo el planteamiento de estos autores, ellos también plantean factores que intervienen en la motivación laboral, los cuales son:

- a. Presencia de una relación laboral donde figure la satisfacción, motivación y desempeño

- b. Predominio de las expectativas y las compensaciones en cuanto a la satisfacción laboral.
- c. Clima laboral positivo en donde el trabajador encuentre el confort.
- d. Resultados de la satisfacción laboral.

Finalmente Robbins y Judge (2013) en su trabajo de investigación definieron al término motivación laboral como la energía del trabajador para conseguir una meta, es necesario mencionar que esta fuerza o interés es parte su motivación interna y externa del trabajador, lo cual se refleja en el campo laboral. Asimismo, este tipo de motivación, según los autores, está compuestos por tres elementos los cuales son: intensidad (esfuerzo del individuo), dirección (fines y objetivos de la empresa) y persistencia (tiempo y perseverancia para mantener el esfuerzo).

2.2.3. Sociedad Bíblica Peruana

La Sociedad Bíblica Peruana (SBP) es una misión sin fines de lucro, que se encuentra a servicio de distintas confesiones cristianas. Entro en funcionamiento en Lima en año 1946.

Sociedad Bíblica peruana tiene como misión llevar la palabra de Dios a través de la biblia a todos los peruanos, con un lenguaje que puedan leer y ser entendida, en distintos formatos y a un precio accesible.

La SBP es parte de las Sociedades Bíblicas Unidas, institución creada en el año 1804, actualmente agrupa a 145 Sociedades Bíblicas nacionales presentes en 200 países.

En el país se distribuyen cada año aproximadamente 400 mil Biblias, sin tomar en cuenta los Nuevos Testamentos y gran variedad de más de 400 productos relacionados con la Biblia (audios, videos, materiales para niños, etc.). Esto gracias a una red de más de 60 Casas de la Biblia distribuidas en Lima y la mayoría de departamentos del Perú.

2.2.3.1 Funciones de las áreas principales del organigrama de la Sociedad Bíblica Peruana

- a. *Asamblea de Asociados*: La Asamblea General de Asociados es el órgano supremo de autoridad de la Asociación; está integrada por todas y cada una de las instituciones asociadas.
- b. *Director ejecutivo*: es el encargado de gestionar todas las actividades de la organización, supervisa el desempeño de los directivos, controla los presupuestos, establece los objetivos generales, además de asegurar que todas estas actividades se realicen de manera eficiente, organizada y segura.
- c. *Jefe de Computo*: Es la persona que se encarga de mantener todo el sistema tecnológico operativo, así como evitar cualquier falla técnica que pueda haber dentro de las

maquinarias usadas en toda la institución. Esta persona está apoyada por un asistente que es quien constantemente responde frente a cualquier requerimiento de cualquier departamento. Son también quienes desarrollaron las páginas web en las cuales se impulsan las ventas desde que inicio la cuarentena en el presente año.

d. *Coordinador de Marketing*: Es quien se encarga de la administración de las redes sociales, así como de la web, edita y diseña las imágenes que se publicaran luego. Se involucra con nuevas estrategias que luego se aplicaran por el área de distribución para las distintas campañas que se puedan lanzar al mercado.

e. *Dirección de Distribución*: Son el área responsable de las ventas, disponen de 2 áreas principales Sala de ventas (librería) y las ventas al por mayor, que por lo general son enviadas a todas partes del Perú. En el área de ventas en tienda está bajo la responsabilidad de la jefa de Sala de ventas, quien es responsable por velar por la seguridad y correcta operatividad de librería. En el caso de ventas al por mayor están con una responsabilidad dividida, mientras 2 personas se encargan de atender los pedidos que se puedan realizar en Lima, el tercer promotor se encarga de las ventas en provincia.

- f. *Dirección de Contabilidad y Finanzas:* Son quienes controlan los recursos financieros que la empresa pueda tener, son responsables de los distintos balances contables. Son quienes comunican al director ejecutivo sobre el estado de la empresa ya sea en solvencia y liquidez. Está organizada con la directora de Finanza que trabaja de la mano con 2 asistentes contables y con dos operarios de caja, quienes ingresan la documentación para que luego esta sea trabajada por los asistentes contables.
- g. *Dirección de Administración:* Se encargan de que la organización se mantenga dentro del marco legal sin caer en alguna falta laboral en la cual pueda llevar a una multa, velan por la salud y bienestar emocional del recurso humano, el cuidado de las instalaciones, pagos de la planilla. Está conformada por el director y sus 2 asistentes. El primero se encarga de los pagos, coordinaciones con proveedores, así como la verificación de la documentación de la institución y el segundo asistente, responsable del personal y el cumplimiento de sus derechos laborales.
- h. *Dirección de Traducciones:* Son quienes promueven los talleres de capacitación en distintas partes del Perú para poder traducir la biblia a las distintas lenguas nativas del país. Esta dirección se sostiene gracias a sus programas y

aportes de las distintas personas que deseen embajadores de este programa lanzado a nivel nacional.

2.3. Marco conceptual

Trabajo remoto:

Según la Guía para la aplicación del trabajo remoto del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020) Es la prestación de un servicio que se encuentra sujeto a subordinación de un trabajador o trabajadores con la presencia de manera física ya sea en su domicilio o en el lugar que se encuentre haciendo su aislamiento, utilizando cualquier medio tecnológico o mecanismo que posibilite llevar a cabo sus funciones laborales fuera del su centro de trabajo siempre que la naturaleza del trabajo lo acepte. (Decreto supremo N°044-2020-PCM.

Teletrabajo:

Es el desempeño de las funciones laborales sin la presencia física del trabajador, denominado “tele trabajador”, en la organización que mantiene relación laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, por los cuales son ejercidos la supervisión y respectivo control de sus funciones. Estos elementos son óptimos para él esta modalidad de trabajo la provisión por el empleador de los medios físicos y métodos informáticos, la dependencia tecnológica y la propiedad de los resultados, entre otros.

Covid-19:

Sus siglas corresponden en inglés a Corona Virus y al año 2019. Esta enfermedad viral producida por el SARS-CoV-2, inicio en el año 2019, aparentemente transmitida desde los murciélagos al ser humano este proceso es

conocido como zoonosis y que se ha extendido por todo el mundo, causando la pandemia que ahora sufrimos. Se asocia con una infección de vías respiratorias superiores, y con menor frecuencia, con infecciones de las vías respiratorias inferiores (pulmones), ocasionando cuadros de neumonía, causando dificultad respiratoria en algunos pacientes.

Motivación:

La motivación reúne factores afectivos y cognitivos que determinan la elección, iniciación, dirección, magnitud y calidad para alcanzar un fin determinado. La motivación es un factor clave para el aprendizaje y tiene que ver con la aceptación o rechazo de la tarea o proyecto de aprendizaje.

Motivación laboral:

El compromiso que existe entre una organización y un individuo para el logro de objetivos en común en el cual ambos se vean beneficiados se fundamentan en factores intrínsecos y extrínsecos.

Sociedad Bíblica Peruana:

La Sociedad Bíblica Peruana (SBP) es una empresa con actividades sin fines de lucro que se encuentra al servicio de las distintas confesiones cristianas. Llego al Perú en el año 1946.

CAPITULO III

III. HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general

Existe relación entre el trabajo remoto durante la emergencia sanitaria por la COVID – 19 con la motivación laboral en los trabajadores de la empresa Sociedad Bíblica Peruana en el año 2020.

3.2. Hipótesis específicas

He1: Existe relación entre las obligaciones del empleador y trabajador durante la emergencia sanitaria por la COVID – 19 con la motivación laboral en los trabajadores de la empresa Sociedad Bíblica Peruana en el año 2020.

He2: Existe relación significativa del uso de las herramientas tecnológicas durante la emergencia sanitaria por la COVID – 19 con la motivación laboral en los trabajadores de la empresa Sociedad Bíblica Peruana en el año 2020.

3.3. Variables

3.3.1. Variable independiente

- Trabajo Remoto

Es la prestación de un servicio que se encuentra sujeto a subordinación de un trabajador o trabajadores con la presencia de manera física ya sea en su domicilio o en el lugar que se encuentre haciendo su aislamiento, utilizando cualquier medio tecnológico o mecanismo que posibilite llevar a cabo sus funciones laborales fuera del su centro de trabajo siempre que la naturaleza del trabajo lo acepte. (Decreto supremo N°044-2020-PCM).

Dimensiones:

- Obligaciones del empleador y trabajador:
- Herramientas tecnológicas

3.3.2 Variable dependiente

- Motivación laboral

Según Rivas & Perero (2018). El compromiso que existe entre una organización y un individuo para el logro de objetivos en

común en el cual ambos se vean beneficiados se fundamentan en factores intrínsecos y extrínsecos.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

TÍTULO: Trabajo Remoto Por La Covid – 19 Y La Motivación Laboral De Los Trabajadores De La Empresa Sociedad Bíblica Peruana - 2020					
VARIABLES	DEFINICIÓN TEÓRICA	DEFINICIÓN OPERATIVA	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Trabajo remoto durante la emergencia sanitaria por la COVID – 19	Es la prestación de un servicio que se encuentra sujeto a subordinación de una trabajador o trabajadores con la presencia de manera física ya sea en su domicilio o en el lugar que se encuentre haciendo su aislamiento, utilizando cualquier medio tecnológico o mecanismo que posibilite llevar a cabo sus funciones laborales fuera del su centro de trabajo siempre que la naturaleza del trabajo lo acepte.	Es la prestación de servicios sujeta a orden, con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento, utilizando cualquier medio tecnológico durante la emergencia sanitaria por la COVID 19.	- Obligaciones del empleador y trabajador	- Realiza actividades para cumplir la jornada laboral del trabajo remoto	Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			- Herramientas Tecnológicas	- Cumple las ventas para lograr las metas mensuales.	
				- Usa los equipos informáticos para el cumplimiento de trabajo remoto.	
				- Accede a internet para manejo de información según a las actividades del trabajo remoto.	
Motivación laboral	Es el resultado de la interrelación del individuo y el estímulo realizado por la organización con la finalidad de crear elementos que impulsen e incentiven al empleado a lograr un objetivo.	Estímulo (interno o externo) realizado por la organización con la finalidad de incentivar al trabajador para lograr una meta.	- Intrínseca	- Reconoce la empresa las actividades que realiza. Trabaja con responsabilidad para lograr su crecimiento profesional.	
			- Extrínseca	- Promueve el autoaprendizaje para el crecimiento personal.	
				- Siente presión al realizar las actividades laborales del trabajo remoto.	
				- Comunica que realiza con sus jefes para el desarrollo de actividades del trabajo remoto.	
			- Comunica que realiza con sus compañeros para el desarrollo del trabajo remoto.		
			- Influye de la rutina laboral para el desempeño del trabajo remoto.		

CAPITULO IV

IV. METODOLOGÍA

4.1. Método de investigación

En el presente trabajo de investigación se empleó el método científico como modelo. Así mismo se aplicaron los métodos deductivo, analítico, estadístico e hipotético-deductivo. Según Deiana, Granados y Sardella (2018) mencionaron que el método científico es la mejor opción para obtener la verdad. El método hipotético-deductivo es el más usado en la ciencia ya que parte de la observación se diseña un modelo para interpretar los hechos observados y se procede a corregir el primer modelo partiendo de las nuevas observaciones. Además, la experimentación provoca situaciones nuevas que se relacionan con los procesos analizados, permitiendo informaciones más allá de las obtenidas por

la observación. Es decir, el método científico que se aplica, se observa y se registran los fenómenos naturales más evidentes.

4.2. Tipo de investigación

El tipo de investigación es básico teórico porque se busca comprobar una hipótesis en base a un estudio teórico y correlacional, ya que este tipo de investigación, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) la finalidad de medir el grado de relación que exista entre dos o más variables, se mide cada una de ellas para luego ser cuantificadas y determinar si existe alguna vinculación. Tales correlaciones se sustentan a través de la hipótesis y luego sometidas a pruebas.

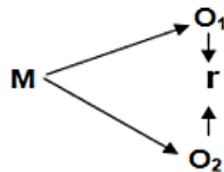
4.3. Nivel de investigación

El presente estudio cuenta con un nivel de investigación descriptivo correlacional, que, según Hernández, Fernández, & Baptista (2014) lo definen como “asociar variables mediante un patrón predecible para un grupo o población, cuyo propósito es conocer la relación que exista entre dos o más categorías o variables en un contexto en particular”. Así también, la investigación es transversal, ya que recolecto datos en un momento y tiempo único. La finalidad de este método es describir las variables y estudiar su incidencia y relación en un momento en específico.

4.4. Diseño de investigación

El diseño de la investigación es no experimental, de tipo transversal descriptivo correlacional. El esquema es de estudio de caso con una medición. Solo se pretende describir cómo las restricciones laborales para el regreso y reincorporación al trabajo ante el Covid-19 se relacionan con la motivación laboral de los trabajadores de la empresa Sociedad Bíblica Peruana en el año 2020.

El esquema corresponde a:



Donde:

M = Muestra

O₁ = Observación de la V.1.

O₂ = Observación de la V.2.

r = Correlación entre dichas variables.

4.5. Población y muestra

La población está compuesta por todos los trabajadores de las distintas áreas de la empresa Sociedad Bíblica Peruana.

La muestra está compuesta por 38 trabajadores de la organización, siendo las áreas de distribución y el área de finanzas quienes asisten presencialmente.

La SBP garantiza el ingreso del personal de forma gradual con la finalidad de evitar aglomeraciones de los 38 trabajadores, sólo prestarán labores

presenciales 13 personas, porque 04 trabajadores ejecutan el Proyecto Matsigenka en el Cuzco y 21 lo realizan mediante trabajo remoto.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica de recolección de datos será la encuesta para medir la relación del trabajo remoto en la motivación laboral de los trabajadores. Para eso se construyó una encuesta de 35 ítems, según las dimensiones e indicadores de las variables.

4.7. Técnica de procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento de información se utilizó la tabulación de la información en Excel, posteriormente se analizó a través de la estadística y el uso del programa SPSS.

4.8. Aspectos éticos de la investigación

La siguiente investigación se desarrolló según las normas establecidas por la Universidad Peruana Los Andes, honrando los protocolos establecidos por la unidad de investigación y departamentos involucrados. El material bibliográfico obtenido corresponde a la confiabilidad de las fuentes que se encuentran en diferentes repositorios de universidades internacionales, nacionales, medios electrónicos, libros y otros. Las referencias corresponden a los autores mencionados en la parte bibliográfica. Los resultados de esta investigación corresponden a la realidad de la empresa Sociedad Bíblica Peruana. Así mismo,

los resultados e información que se manejan en el siguiente trabajo serán únicamente de uso académico.

CAPÍTULO V

V. RESULTADOS

5.1. Descripción de resultados

Se muestran los resultados sobre el estudio del trabajo remoto por la COVID-19 y la motivación laboral en la empresa Sociedad Bíblica Peruana 2020

5.1.1 Estudio descriptivo de la variable Trabajo Remoto por la COVID-19 en la empresa Sociedad Bíblica Peruana.

La variable trabajo remoto tuvo como dimensiones:

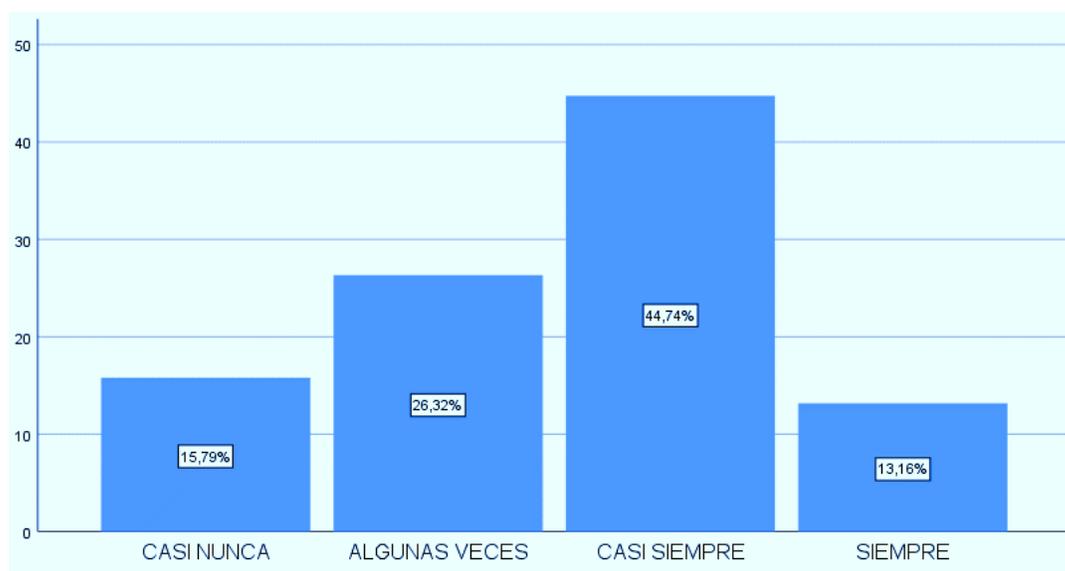
- Obligaciones del trabajador y empleador.
- Herramientas tecnológicas.

Tabla 2

Trabajo remoto durante la emergencia sanitaria por la COVID – 19 en trabajadores de la empresa Sociedad Bíblica Peruana, 2020.

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	6	15,8
Algunas veces	10	26,3
Casi siempre	17	44,7
Siempre	5	13,2
Total	38	100,0

Fuente: Elaborado por el autor en base a la encuesta aplicada.



Fuente: Elaborado por el autor en base a la encuesta aplicada.

Figura 1. Trabajo remoto durante la emergencia sanitaria por la COVID – 19 en trabajadores de la empresa Sociedad Bíblica Peruana, 2020.

Interpretación:

Se observa en la tabla 2 y figura 1, que del total de trabajadores encuestados sobre Trabajo remoto durante la emergencia sanitaria por la COVID – 19, la mayoría opina que casi siempre tiene desempeño óptimo con 44.74%, seguido de algunas veces con 26.32%, casi nunca con

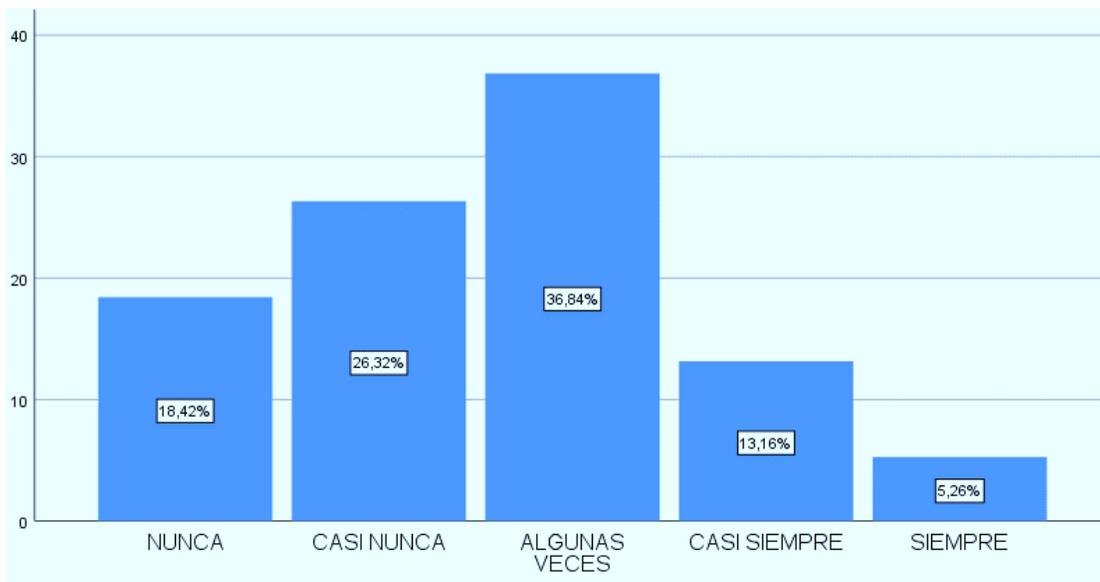
15.79% y siempre con 13.16%. De todo lo mencionado se deduce que el trabajo remoto que utiliza la empresa Sociedad Bíblica Peruana es casi siempre aceptable.

Tabla 3

Trabajo remoto en la dimensión obligaciones del empleador y trabajador en la emergencia sanitaria COVID – 19 en trabajadores de la empresa Sociedad Bíblica Peruana, 2020.

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	7	18,4
Casi nunca	10	26,3
Algunas veces	14	36,8
Casi siempre	5	13,2
Siempre	2	5,3
Total	38	100,0

Fuente: Elaborado por el autor en base a la encuesta aplicada.



Fuente: Elaborado por el autor en base a la encuesta aplicada.

Figura 2. Trabajo remoto en la dimensión obligaciones del empleador y trabajador en la emergencia sanitaria COVID – 19 en trabajadores de la empresa Sociedad Bíblica Peruana, 2020.

Interpretación:

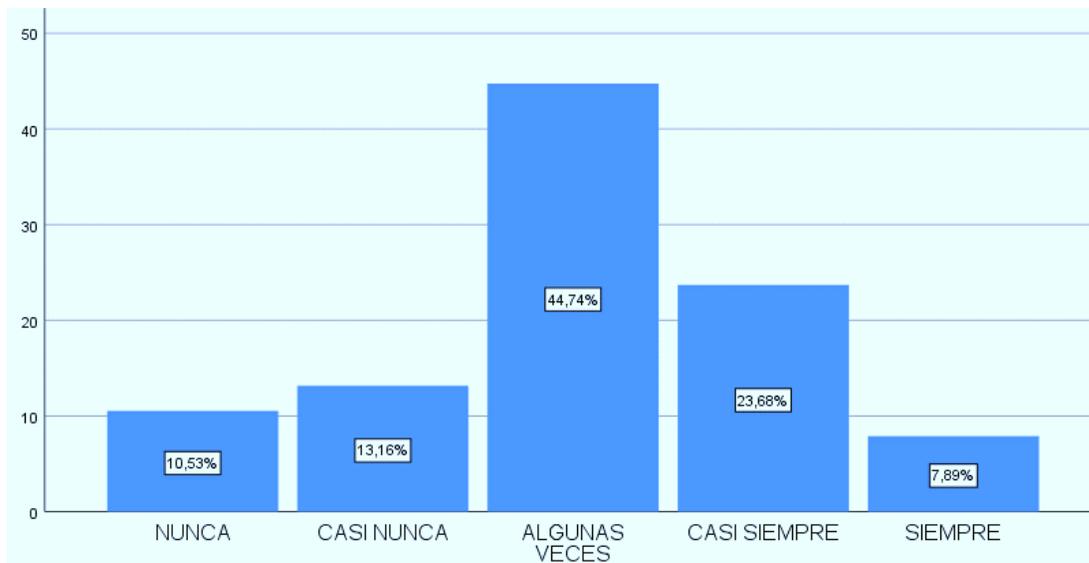
Se observa en la tabla 3 y figura 2, que, del total de trabajadores encuestados sobre trabajo remoto en obligaciones del empleador y trabajador, la mayoría opina que a veces tienen un desempeño óptimo con 36.84%, seguido de casi nunca con 26.32%, nunca con 18.42%, casi siempre con 13.16% y finalmente siempre con 5.26%. De todo lo expuesto se muestra que, la empresa Sociedad Bíblica Peruana con la implementación del trabajo remoto cumple algunas veces con las obligaciones necesarias por parte de los trabajadores y empleadores.

Tabla 4

Trabajo remoto en la dimensión herramientas tecnológicas en la emergencia sanitaria COVID – 19 en trabajadores de la empresa Sociedad Bíblica Peruana, 2020.

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	10,5
Casi nunca	5	13,2
Algunas veces	17	44,7
Casi siempre	9	23,7
Siempre	3	7,9
Total	38	100,0

Fuente: Elaborado por el autor en base a la encuesta aplicada



Fuente: Elaborado por el autor en base a la encuesta aplicada

Figura 3. Trabajo remoto en la dimensión herramientas tecnológicas en la emergencia sanitaria COVID – 19 en trabajadores de la empresa Sociedad Bíblica Peruana, 2020.

Interpretación:

Se observa en la tabla 4 y figura 3 que, del total de trabajadores encuestados sobre trabajo remoto en uso de herramientas tecnológicas, la mayoría opina que algunas veces las usa óptimamente con 44.74%, seguido de casi siempre con 23.68%, casi nunca con 13.16%, nunca con 10.53% y finalmente siempre con 7.89%.

De todo lo expuesto se deduce que, en la empresa Sociedad Bíblica Peruana referente a las herramientas tecnológicas dentro del trabajo remoto los trabajadores consideran que algunas veces es buena.

Estudio descriptivo de la variable Motivación Laboral en la empresa Sociedad Bíblica Peruana.

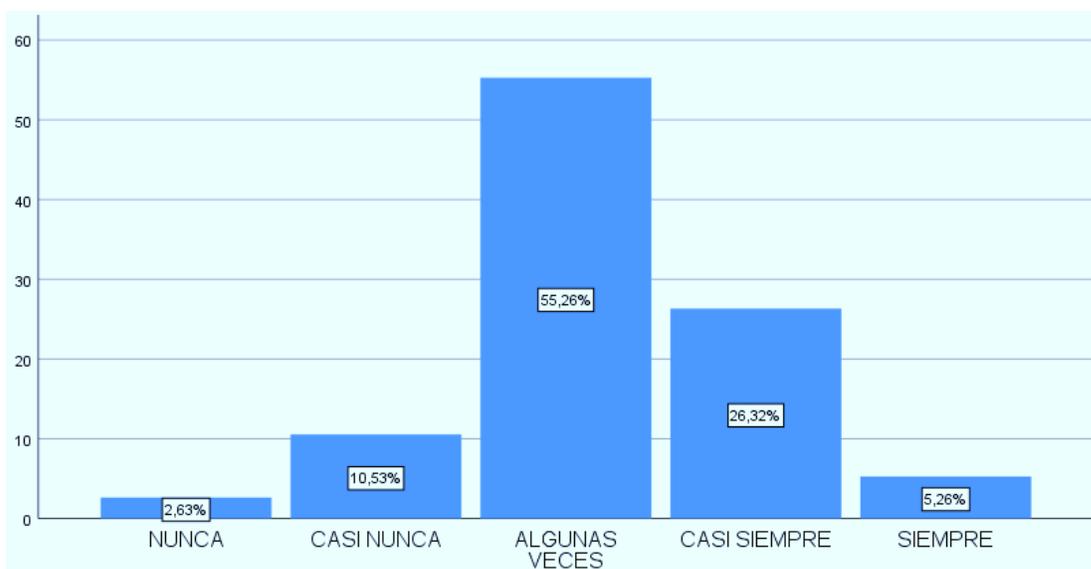
La variable Motivación laboral en los trabajadores durante la pandemia por la COVID-19 en el año 2020, tuvo como dimensiones: Motivación intrínseca y Motivación extrínseca.

Tabla 5

Motivación laboral durante la emergencia sanitaria por la COVID – 19 en trabajadores de la empresa Sociedad Bíblica Peruana, 2020.

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	2,6
Casi nunca	4	10,5
Algunas veces	21	55,3
Casi siempre	10	26,3
Siempre	2	5,3
Total	38	100,0

Fuente: Elaborada por el autor en base a la encuesta aplicada.



Fuente: Elaborado por el autor en base a la encuesta aplicada

Figura 4. Motivación laboral durante la emergencia sanitaria por la COVID – 19 en trabajadores de la empresa Sociedad Bíblica Peruana, 2020.

Interpretación:

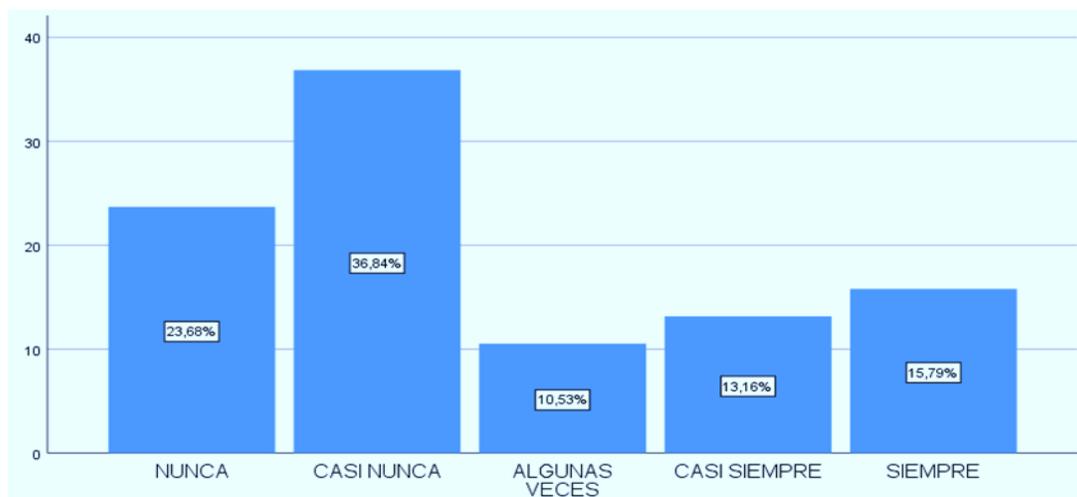
Se observa en la tabla 5 y figura 4 que, del total de trabajadores encuestados sobre motivación laboral, la mayoría percibe que, algunas veces se siente motivado con un 55.26%, seguido de casi siempre con 26.32%, casi nunca con 10.53% y en menor porcentaje siempre con 5.26% y nunca con 2.6%. De todo lo expuesto se deduce que, en la empresa Sociedad Bíblica Peruana referente a la motivación laboral dentro remoto los trabajadores consideras que algunas veces es buena.

Tabla 6

Motivación laboral en la dimensión intrínseca durante la emergencia sanitaria COVID – 19 en trabajadores de la empresa Sociedad Bíblica Peruana, 2020

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	9	23,7
Casi nunca	14	36,8
Algunas veces	4	10,5
Casi siempre	5	13,2
Siempre	6	15,8
Total	38	100,0

Fuente: Elaborado por el autor en base a la encuesta aplicada.



Fuente: Elaborado por el autor en base a la encuesta aplicada.

Figura 5. Motivación laboral en la dimensión intrínseca durante la emergencia sanitaria COVID – 19 en trabajadores de la empresa Sociedad Bíblica Peruana, 2020.

Interpretación:

Se observa en la tabla 6 y figura 5 que, del total de trabajadores encuestados sobre motivación laboral en la dimensión intrínseca, la mayoría percibe que, casi nunca se siente motivado con un 36.84%, seguido de nunca con 23.68%, en menor porcentaje siempre con 15.79%, casi siempre con 13.16% y algunas veces con 10.53%.

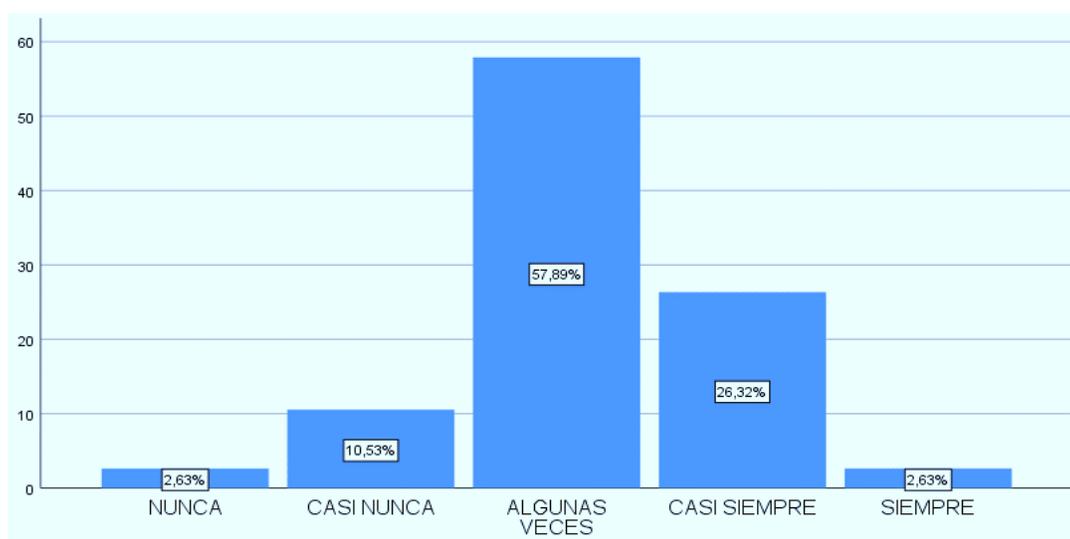
De todo lo expuesto se deduce que, en la empresa Sociedad Bíblica Peruana referente a la motivación intrínseca dentro del trabajo remoto los trabajadores consideran que casi nunca se sienten motivados desde una perspectiva interna.

Tabla 7

Motivación laboral en la dimensión extrínseca durante la emergencia sanitaria COVID – 19 en trabajadores de la empresa Sociedad Bíblica Peruana, 2020.

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	2,6
Casi nunca	4	10,5
Algunas veces	22	57,9
Casi siempre	10	26,3
Siempre	1	2,6
Total	38	100,0

Fuente: Elaborado por el autor en base a la encuesta aplicada.



Fuente: Elaborado por el autor en base a la encuesta aplicada.

Figura 6. Motivación laboral en la dimensión extrínseca durante la emergencia sanitaria COVID – 19 en trabajadores de la empresa Sociedad Bíblica Peruana, 2020.

Interpretación:

Se observa en la tabla 7 y figura 6 que, del total de trabajadores encuestados sobre motivación laboral en la dimensión extrínseca, la mayoría percibe que, algunas veces se siente motivado con

un 57.89%, seguido de casi siempre con 26.32%, casi nunca con 10.53 y en menor porcentaje siempre y nunca con 2.63%.

5.2. Contrastación de Hipótesis

5.2.1 Prueba de normalidad

H0: Los resultados de la medición del trabajo remoto y la motivación laboral siguen una distribución normal.

H1: Los resultados de la medición del trabajo remoto y la motivación laboral no siguen una distribución normal.

Para la comprobación de la hipótesis se aplicó la prueba de Shapiro Wilk por ser una muestra $n < 50$, dicha prueba se utiliza para contrastar la normalidad de las mediciones del trabajo remoto y la motivación laboral.

Tabla 8

Prueba de Shapiro Wilk para comprobar la normalidad de las mediciones del trabajo remoto y la motivación laboral

Test de Shapiro Wilk			
	Estadístico	Gl.	Sig.
- Trabajo remoto	0,959	38	0,177
- Motivación laboral	0,958	38	0,164

Fuente: Elaboración en IBM SPSS

Decisión:

En la Tabla 8 se puede apreciar que, para los valores de medición del trabajo remoto se tiene un $p\text{-valor} = 0.177 > 0.05$, por lo cual no se rechaza H_0 y con un nivel de significancia del 5% se concluye que los resultados de la medición del trabajo remoto y la motivación laboral siguen una distribución normal; lo mismo ocurre para la variable motivación laboral cuyo $p\text{-valor} = 0.164 > 0.05$, indicando que presenta normalidad. Al tener distribución normal los puntajes de ambas variables, corresponde entonces aplicar pruebas paramétricas para comprobación de hipótesis (Correlación de Pearson).

5.2.2. Contrastación de hipótesis General

Hipótesis general

- Hipótesis nula (H_0): No existe relación significativa entre el trabajo remoto durante la emergencia sanitaria por la COVID – 19 con la motivación laboral en los trabajadores de la empresa Sociedad Bíblica Peruana en el año 2020.
- Hipótesis alterna (H_1): Existe relación significativa entre el trabajo remoto durante la emergencia sanitaria por la COVID – 19 con la motivación laboral en los trabajadores de la empresa Sociedad Bíblica Peruana en el año 2020.

Para la contrastación de la hipótesis general se aplicó la prueba de correlación de Pearson, que es un contraste paramétrico utilizado para medir el grado de relación o influencia entre dos variables cuantitativas.

Tabla 9

Prueba de correlación de Pearson para la relación del trabajo remoto en la motivación laboral

		Correlaciones	
		Trabajo remoto	Motivación laboral
Trabajo remoto	Correlación de Pearson	1	,681**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	38	38
Motivación laboral	Correlación de Pearson	,681**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	38	38

** . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

- Si la p valor es $>$ que el grado de significancia se acepta la hipótesis (H_0)
- Si la p valor es $<$ que el grado de significancia se acepta la hipótesis (H_1)

Decisión:

En la tabla 12, según la prueba de correlación de Pearson, el P-valor = 0.000 $<$ 0.05, lo cual significa que se rechaza H_0 y se concluye que el trabajo remoto durante la emergencia sanitaria por la COVID – 19 si se relaciona con la motivación laboral de los trabajadores de la empresa Sociedad Bíblica Peruana. Asimismo, el coeficiente de correlación de Pearson $r = 0.681 > 0$, indica una correlación positiva, es decir que, si el trabajo remoto es óptimo, esto influirá en una alta motivación laboral.

5.2.3. Hipótesis específica 1

- Hipótesis nula (H_0): No existe relación significativa entre obligaciones del empleador y trabajador durante la emergencia sanitaria por la COVID – 19 con

la motivación laboral en los trabajadores de la empresa Sociedad Bíblica Peruana en el año 2020.

- Hipótesis alterna (H₁): Existe una relación significativa entre las obligaciones del empleador y trabajador durante la emergencia sanitaria por la COVID – 19 con la motivación laboral en los trabajadores de la empresa Sociedad Bíblica Peruana en el año 2020.

Tabla 10

Prueba de correlación de Pearson para la relación en las obligaciones del empleador y trabajador del trabajo remoto en la motivación laboral

Correlaciones			
		Obligaciones del empleador y trabajador	Motivación laboral
Obligaciones del empleador y trabajador	Correlación de Pearson	1	,446**
	Sig. (bilateral)		,005
	N	38	38
Motivación laboral	Correlación de Pearson	,446**	1
	Sig. (bilateral)	,005	
	N	38	38

** . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Si la p valor es > que el grado de significancia se acepta la hipótesis (H₀)

Si la p valor es < que el grado de significancia se acepta la hipótesis (H₁)

Decisión:

En la tabla 13, según la prueba de correlación de Pearson, el P-valor = 0.005 es menor a 0.05, lo cual significa que se rechaza Ho y se concluye que si existe relación entre las obligaciones del empleador y trabajador durante la emergencia sanitaria por la COVID – 19 y la motivación laboral los trabajadores en de la empresa Sociedad Bíblica Peruana en

el año 2020. Asimismo, el coeficiente de correlación de Pearson $r = 0.446 > 0$, indica una correlación positiva, es decir que, si se cumplen óptimamente las obligaciones del empleador y trabajador, esto influirá en una alta motivación laboral.

5.2.4. Hipótesis específica 2

- Hipótesis nula (H_0): No existe relación entre el uso de las herramientas tecnológicas durante la emergencia sanitaria por la COVID – 19 con la motivación laboral de los trabajadores de la empresa Sociedad Bíblica Peruana en el año 2020.
- Hipótesis alterna (H_1): Existe relación entre el uso de las herramientas tecnológicas durante la emergencia sanitaria por la COVID – 19 con la motivación laboral en los trabajadores de la empresa Sociedad Bíblica Peruana en el año 2020.

Tabla 11

Prueba de correlación de Pearson para determinar la relación del uso de las herramientas tecnológicas del trabajo remoto en la motivación laboral

Correlaciones			
		Herramientas Tecnológicas	Motivación laboral
Herramientas Tecnológicas	Correlación de Pearson	1	,719**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	38	38
Motivación laboral	Correlación de Pearson	,719**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	38	38

** . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Si la p valor es $>$ que el grado de significancia se acepta la hipótesis (H_0)

Si la p valor es $<$ que el grado de significancia se acepta la hipótesis (H_1)

Decisión:

En la tabla 11, según la prueba de correlación de Pearson, el P-valor = 0.000 es menor a 0.05, lo cual significa que se rechaza H_0 y se concluye que el uso de las herramientas tecnológicas durante la emergencia sanitaria por la COVID – 19 se relaciona con la motivación laboral de los trabajadores de la empresa Sociedad Bíblica Peruana en el año 2020. Asimismo, el coeficiente de correlación de Pearson $r = 0.719 > 0$, indica una correlación positiva, es decir que, si el uso de herramientas tecnológicas del trabajo remoto es óptimo, esto tendrá una relación alta en la motivación laboral.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

A partir de los hallazgos encontrados, aceptamos la hipótesis alternativa general que establece que si existe una relación entre el trabajo remoto durante la emergencia sanitaria por la COVID – 19 y la motivación laboral de los trabajadores de la empresa Sociedad Bíblica Peruana en el año 2020.

Estos resultados guardan relación con lo que establece Soto (2020) en su tesis “Teletrabajo y el nivel de satisfacción de los trabajadores en los juzgados laborales de la corte superior de justicia de Lima, 2020”, en la que tuvo como objetivo determinar la relación entre el teletrabajo y la satisfacción laboral. En sus resultados a través de la estadística mostraron un valor Gamma de 0.825 que, así como en mi investigación, resuelve que la asociación es directa y la intensidad es alta.

Así también se encuentran resultados similares con la investigación de Suarez (2020), en su tesis titulada “*Implementación del Teletrabajo y Calidad de Servicio de la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo, Año 2020*”. Cuyo objetivo principal fue comprobar la influencia del teletrabajo sobre la calidad del servicio adjuntando también una correlación positiva de 0.654. Como conclusión general llegaron a determinar al teletrabajo como algo favorable para lograr funciones y objetivos, mejorando su desempeño sin tener problemas para cumplir con sus actividades laborales. Dentro de este modelo resalta la capacitación de los trabajadores en tecnologías de la información y comunicación (TIC), ya que es la herramienta principal en el desarrollo de teletrabajo. Así también resaltaron la importancia en la empatía y cercanía de los directivos con sus empleados para afrontar esta nueva realidad.

Pero, en los que no concuerda el estudio de los autores referidos con el presente, es que ellos utilizan la variable teletrabajo debido a que el término “trabajo remoto” se implementó

legalmente en el Perú, a consecuencia de la declaración del estado de emergencia decretado por el Gobierno Peruano ante la propagación del COVID-19 (Perú, Presidencia de la República, 2020, Decreto Supremo No. 044-2020-PCM).

CONCLUSIONES

Al término de la investigación denominada trabajo remoto por la COVID – 19 y la motivación laboral de los trabajadores de la empresa Sociedad Bíblica Peruana – 2020 se llegó a las siguientes conclusiones:

1. En esta investigación se determinó que si existe relación entre el trabajo remoto durante la emergencia sanitaria por la COVID – 19 y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa Sociedad Bíblica Peruana en el año 2020. Esto se confirmó a través de la prueba de correlación de *Pearson* que dio como resultado una correlación de 0.681, esto quiere decir que el trabajo remoto es óptimo y, por lo tanto, influirá en una alta motivación laboral del personal.
2. Así también se determinó que si existe una relación entre las obligaciones del empleador y trabajador durante la emergencia sanitaria por la COVID – 19 y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa Sociedad Bíblica Peruana en el año 2020. Esto también se confirmó a través de la prueba de correlación de *Pearson* que dio como resultado una correlación de 0.446, es decir que se cumplen óptimamente las obligaciones del empleador y trabajador, por lo tanto, influirá en una regular motivación laboral.
3. Por último, se determinó que si existe relación entre el uso de las herramientas tecnológicas durante el estado de emergencia sanitaria por el COVID – 19 y la motivación laboral de los trabajadores de la empresa Sociedad Bíblica Peruana en el año 2020. Asimismo, el coeficiente de correlación de *Pearson* tuvo como resultado 0.719 indicando una correlación positiva, es decir que el uso de herramientas tecnológicas del trabajo remoto es óptimo, por lo tanto, influirá en una motivación laboral excelente por parte del personal.

RECOMENDACIONES

De acuerdo a los resultados de la investigación, sugerimos los siguientes párrafos en los cuales se recomienda a la empresa Sociedad Bíblica Peruana se tomen en cuenta para un mejor desarrollo dentro sus actividades empresariales.

1. Establecidas las conclusiones de esta investigación se recomienda mantener o elevar el nivel del trabajo remoto, ya que la implementación de esta nueva modalidad de trabajo está mostrando buenos resultados en la motivación laboral del personal. Generando capacitaciones virtuales para que desarrollen nuevas habilidades profesionales. Así también reconocimientos al buen desempeño laboral a criterio del empleador.
2. Por otro lado, se recomienda realizar seguimientos a las obligaciones por parte del empleador y trabajador, ya que estas también se relacionan con la motivación laboral de manera positiva, pero a un grado medio. Por lo tanto, se recomienda, según los resultados mostrados, hacer mayor énfasis y control en este punto, ya sea fortaleciendo al área responsable de estas actividades o desarrollando una nueva área dentro de RRHH para el correcto seguimiento.
3. Por último, se recomienda la capacitación constante en programas de ofimática y aplicaciones computacionales que ayuden al correcto uso de las herramientas tecnológicas que puedan estar usando los empleados que realizan el trabajo remoto, ya que de esta forma se puede lograr una mayor motivación laboral a través del tiempo.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

Araya-Castillo, L., & Pedreros-Gajardo, M. (2013). *Análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009*. Revista de Ciencias Sociales (Cr), 4(142), 45-61.

<https://www.redalyc.org/pdf/153/15333870004.pdf>

Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR, 2020). Guía para realizar el trabajo remoto en las entidades públicas. Segunda versión, junio.

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1184560/GuiaTR_2.pdf

Deza, G., Zumaeta, L., Lo, M., Man, P., & Garay, N. (2017). *Oportunidades en la implementación del teletrabajo en áreas organizacionales de empresas de Lima – Perú: Un estudio basado en los casos: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), En el Distribución Perú y Banco de Crédito del Perú (BCP)*.

Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). Retrieved from

<http://hdl.handle.net/10757/621866>

Deiana, A. Granados D. Sardella M. (2018). *El Método Científico*. Departamento de Ingeniería Química – FI – UNSJ.

<http://www.fi.unsj.edu.ar/ asignaturas/introing/MetodoCientifico.pdf>

Decreto Supremo N° 184-2020-PCM. (Con fecha 27 de noviembre de 2020). Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de las personas a consecuencia de la COVID-19 y establece las medidas que debe seguir la ciudadanía en la nueva convivencia social.

Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30036 (Con fecha 13 de junio de 2013). Ley que regula el teletrabajo.

Decreto Supremo No. 008-2020-SA, Presidencia de la República. (Con fecha 11 de marzo de 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.

Decreto de Urgencia No. 026-2020. Presidencia de República. (Con fecha 15 de marzo de 2020). Decreto de Urgencia que Establece Diversas Medidas Excepcionales y Temporales para Prevenir la Propagación del Coronavirus (Covid-19) en el Territorio Nacional.

Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (DRAE – 2020)

Fischman, D. & Matos, L. (2014). *Motivación 360°. Cómo incrementarla en la vida y en la empresa.* (2da ed.). Lima: Planeta Perú S.A.C.

Glosario epidemiológico 2020 para entender la pandemia COVID-19. Dirección General de Divulgación de la Ciencia y Posgrado en Filosofía de la Ciencia, UNAM.
https://www.uv.mx/plandecontingencia/files/2020/05/Glosario_Epidemiologico_90520.pdf

Gonzales, D. (2008). *Psicología de la Motivación.* La Habana: Ciencias Médicas

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014) *Metodología de la investigación.* 1.ª Edición México. McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos humanos.* Bogotá, Colombia: Editorial McGraw-Hill. Quinta edición

Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la teoría general de la administración.* México: Editorial McGraw-Hill. Séptima edición.

- Pieró, J. M. y Soler, A. (2020). *El impulso al teletrabajo durante el covid-19 y los retos que plantea*. Universidad de Valencia. <https://umivale.es/dam/web-corporativa/Documentos-prevenci-n-y-salud/11.Covid19IvieExpress.El-impulso-al-teletrabajo-durante-el-COVID-19-y-los-retos-que-planteaf.pdf>
- Rivas, H. C. P., & Perero, S. G. V. (2018). *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el éxito organizacional*. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional* (15a ed.). México: Pearson.
- R.M 265 - 2020 MINSA. (2020). Lineamientos para la vigilancia, prevención y control de COVID19. Lima.
- R.M 448 - 2020 MINSA. (2020). Norma de vigilancia, prevención y control de COVID19. Lima.
- Suarez, L. M. (2020). *Implementación del Teletrabajo y Calidad de Servicio de la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo, Año 2020*. Escuelas de Posgrado de la Universidad César Vallejo.
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46386>
- Manrique-Hernández, E. F., Moreno-Montoya, J., Hurtado-Ortiz, A., Prieto-Alvarado, F. E., & Idrovo, Á. J. (2020). Performance of the Colombian surveillance system during the COVID-19 pandemic: A rapid evaluation of the first 50 days.
Desempeño del sistema de vigilancia colombiano durante la pandemia de COVID-19: evaluación rápida de los primeros 50 días. *Biomedica : revista del*

Instituto Nacional de Salud, 40(Supl. 2), 96–103.

<https://doi.org/10.7705/biomedica.5582>

Maslow, AH (1943). *Una teoría de motivación humana*. Psychological Review, 50 (4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>

Medina, G. S. y Prado, M. M. (2020). “*Riesgos psicosociales de la modalidad de teletrabajo por emergencia sanitaria de COVID 19 en colaboradores de una institución pública en la ciudad de Portoviejo en el año 2020*”. Universidad Católica Santiago de Guayaquil de Ecuador.

<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15603>

Montero Ulate, Betzaida & Vásquez, Kattia Lizzett & Arias, Gustavo. (2020).

Teletrabajo: fortaleciendo el trabajo en tiempos de pandemia por COVID-19.

Revista de Comunicación y Salud. 2. 109-125.

https://www.researchgate.net/publication/346007070_Teletrabajo_fortaleciendo_el_trabajo_en_tiempos_de_pandemia_por_COVID-19

Vicente, J.G. (2020). *Trabajo remoto y gestión administrativa en la Institución Educativa Rosa Dominga Perez Liendo – La Victoria 2020*. Escuelas de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49927>

Villalobos, C. (2020). *Los desafíos de la implementación del teletrabajo en el Perú*. Facultad de Derecho. Área Departamental de Derecho. Universidad de Piura.

<https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/2815>

Anexos

ANEXO N.º 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: TRABAJO REMOTO POR LA COVID – 19 Y LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SOCIEDAD BÍBLICA PERUANA - 2020

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema General:</p> <p>¿Cómo el trabajo remoto durante la emergencia sanitaria por la COVID – 19 se relaciona con la motivación laboral en los trabajadores de la empresa Sociedad Bíblica Peruana en el año 2020?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación entre el trabajo remoto durante la emergencia sanitaria por la COVID – 19 y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa Sociedad Bíblica Peruana en el año 2020.</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>Existe relación entre el trabajo remoto durante la emergencia sanitaria por la COVID – 19 con la motivación laboral en los trabajadores de la empresa Sociedad Bíblica Peruana en el año 2020.</p>	<p>V1: Trabajo Remoto</p> <p>Es la prestación de servicios sujeta a subordinación, con la presencia física del/la trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de labores, siempre que la naturaleza de las labores lo permita.</p>	<p>Trabajo Remoto</p> <ul style="list-style-type: none"> Obligaciones del empleador y trabajador. Herramientas Tecnológicas 	<ul style="list-style-type: none"> Método: Científico Tipo: Básico Teórico Nivel: Correlacional Diseño: Descriptivo Transversal. Esquema:  <p>Donde: M = Muestra O₁ = Observación de la V.1. O₂ = Observación de la V.2. r = Correlación entre dichas variables.</p>
<p>Problemas específicos:</p> <p>Pe1: ¿Cómo las obligaciones del empleador y el trabajador durante la emergencia sanitaria por la COVID – 19 se relaciona con la motivación laboral en los trabajadores de la empresa Sociedad Bíblica Peruana en el año 2020?</p>	<p>Objetivo específico:</p> <p>Oe1: Determinar la relación entre las obligaciones del empleador y trabajador durante la emergencia sanitaria por la COVID – 19 con la motivación laboral en los trabajadores de la empresa Sociedad Bíblica Peruana en el año 2020.</p>	<p>Hipótesis específica:</p> <p>He1: Existe relación entre las obligaciones del empleador y trabajador durante la emergencia sanitaria por la COVID – 19 con la motivación laboral en los trabajadores de la empresa Sociedad</p>	<p>V2: Motivación Laboral</p> <p>Compromiso entre la organización y el individuo para la consecución de unos objetivos que redundan en el beneficio común y que se fundamentan en</p>	<p>Motivación Laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> Motivación Intrínseca. Motivación Extrínseca. 	<ul style="list-style-type: none"> Población: 35 Colaboradores de la Empresa Sociedad Bíblica Peruana

<p>Pe2: ¿Cómo el uso de las herramientas tecnológicas durante la emergencia sanitaria por la COVID – 19 se relaciona con la motivación laboral en los trabajadores de la empresa Sociedad Bíblica Peruana en el año 2020?</p>	<p>Oe2: Determinar la relación de las herramientas tecnológicas durante la emergencia sanitaria por la COVID – 19 con la motivación laboral en los trabajadores de la empresa Sociedad Bíblica Peruana en el año 2020.</p>	<p>Bíblica Peruana en el año 2020.</p> <p>He2: Existe relación significativa del uso de las herramientas tecnológicas durante la emergencia sanitaria por la COVID – 19 con la motivación laboral en los trabajadores de la empresa Sociedad Bíblica Peruana en el año 2020.</p>	<p>factores intrínsecos y extrínsecos.</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Muestra: No probabilístico y censal Nª 35 • Técnica: La encuesta • Instrumento: El cuestionario • Procesamiento estadístico: SPSS
---	--	--	--	--	--

ANEXO N.º 02

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

TITULO: TRABAJO REMOTO POR LA COVID – 19 Y LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SOCIEDAD BÍBLICA PERUANA - 2020

VARIABLES	DEFINICIÓN TEÓRICA	DEFINICIÓN OPERATIVA	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA		
Trabajo remoto durante la emergencia sanitaria por la COVID – 19	Es la prestación de servicios sujeta a subordinación, con la presencia física del/la servidor/a civil en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de labores, siempre que la naturaleza de las labores lo permita.	Es la prestación de servicios sujeta a subordinación, con la presencia física del/la servidor/a civil en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo durante la emergencia sanitaria por la COVID – 19	Obligaciones del empleador y trabajador	- Realiza actividades para cumplir la jornada laboral del trabajo remoto	1) Usted se adaptó de manera rápida a las nuevas actividades laborales del trabajo remoto. 2) Considera que en el trabajo remoto se cumple con los horarios establecidos en su jornada laboral. 3) Utiliza y Gestiona los tiempos de descanso establecidos durante su jornada laboral. 4) Es capaz de controlar, organizar y planificar de manera autónoma el tiempo y ritmo de dedicación a su trabajo.	Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3)		
				- Cumple las ventas para lograr las metas mensuales.	5) Considera que, con respecto al trabajo presencial, el trabajo remoto le permite incrementar su productividad. 6) Recibió la capacitación necesaria que permita mejorar la ejecución de sus actividades productivas en función al trabajo remoto. 7) Logró el cumplimiento de las ventas mensuales, según las metas propuestas durante el trabajo remoto.			
				Herramientas Tecnológicas	- Usa los equipos informáticos para el cumplimiento de trabajo remoto.		8) Cuenta con equipos tecnológicos como laptop, computadora de escritorio, impresora entre otros para el desarrollo de sus actividades de forma eficiente. 9) Puede acceder desde cualquier lugar a su información que guarda en su computador de trabajo a través de acceso remoto. 10) Recibió capacitación en el manejo los equipos y programas informáticos para el cumplimiento del trabajo remoto.	Casi siempre (4) Siempre (5)
					- Accede a internet para manejo de información		11) Cuenta con servicio de internet en su domicilio de manera permanente. 12) El empleador asume los gastos de conectividad para realizar sus actividades de trabajo remoto.	

				según a las actividades del trabajo remoto.	13) La velocidad de internet es la más adecuada para el desarrollo de sus actividades de trabajo remoto.
				- Usa herramientas de comunicación para mantener coordinaciones con el personal de otros departamentos.	14) Utiliza el celular, WhatsApp o el correo electrónico para enviar y recibir información y cumplir con sus actividades de trabajo remoto. 15) Mantiene comunicación a través de mensajería de grupo, telefónicamente, videoconferencia, Skype, entre otros 16) Utiliza aplicaciones como Zoom, Skype, etc. entre otros para video conferencias o reuniones de trabajo y capacitaciones.
Motivación laboral	Es el resultado de la interrelación del individuo y el estímulo realizado por la organización con la finalidad de crear elementos que impulsen e incentiven al empleado a lograr un objetivo.	Estímulo (interno o externo) realizado por la organización con la finalidad de incentivar al trabajador para lograr una meta.	Intrínseca	Reconoce la empresa las actividades que realiza. Trabaja con responsabilidad para lograr su crecimiento profesional.	17) Siente que la empresa reconoce las actividades productivas realizadas en el trabajo remoto. 18) Fue necesario el autoaprendizaje para el uso y manejo de aplicativos informáticos. 19) Siente que el trabajo remoto es una posibilidad para crecer profesionalmente. 20) Siente mayor responsabilidad desarrollando sus actividades de trabajo remoto. 21) Considera que el trabajo remoto le sirve para su crecimiento profesional.
				- Promueve el autoaprendizaje para el crecimiento personal.	22) Cree usted que el trabajo remoto promueve el autoaprendizaje. 23) Considera que el autoaprendizaje es importante para su crecimiento personal. 24) Considera que la empresa promueve el autoaprendizaje para su crecimiento profesional.
			Extrínseca	Siente presión al realzar las actividades laborales del trabajo remoto.	25) Siente que la que la implementación del trabajo remoto aumento la presión en sus actividades. 26) Considera que sus actividades laborales aumentaron con el trabajo remoto.
				Comunica que realiza con sus	27) Siente que la comunicación con sus jefes es más fluida con el trabajo remoto.

				<p>jefes para el desarrollo de actividades del trabajo remoto.</p> <p>28) Siente que la comunicación con sus jefes disminuyó con el trabajo remoto.</p> <p>29) Siente que la comunicación con sus jefes es la misma al haberse implementado el trabajo remoto.</p>	
				<p>- Comunica que realiza con sus compañeros para el desarrollo del trabajo remoto.</p> <p>30) Siente que la comunicación entre sus compañeros mejoró con la implementación del trabajo remoto.</p> <p>31) Siente que la comunicación entre sus compañeros es menos efectiva con la implementación del trabajo remoto</p> <p>32) Siente que la comunicación entre sus compañeros se mantiene con la implementación del trabajo remoto.</p>	
				<p>Influye de la rutina laboral para el desempeño del trabajo remoto.</p> <p>33) Siente que sus actividades laborales se han vuelto rutinarias a raíz del trabajo remoto.</p> <p>34) Siente que su desempeño mejoro debido al trabajo remoto.</p> <p>35) Siente que su desempeño disminuyó debido al trabajo remoto.</p>	

ANEXO N.º 03

MATRIZ DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

TÍTULO: TRABAJO REMOTO POR LA COVID – 19 Y LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SOCIEDAD BÍBLICA PERUANA – 2020

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	REACTIVO	ESCALA
V1: Trabajo remoto durante la emergencia sanitaria por la COVID – 19	D1: Obligaciones del empleador y trabajador	- Realiza actividades para cumplir la jornada laboral del trabajo remoto	1) ¿Usted se adaptó de manera rápida a las nuevas actividades laborales del trabajo remoto? 2) ¿Considera que en el trabajo remoto se cumple con los horarios establecidos en su jornada laboral? 3) ¿Utiliza y Gestiona los tiempos de descanso establecidos durante su jornada laboral? 4) ¿Es capaz de controlar, organizar y planificar de manera autónoma el tiempo y ritmo de dedicación a su trabajo?	- Nunca (1) - Casi nunca (2) - Algunas veces (3) - Casi siempre (4) - Siempre (5)
		- Cumple las ventas para lograr las metas mensuales.	5) ¿Considera que, con respecto al trabajo presencial, el trabajo remoto le permite incrementar su productividad? 6) ¿Recibió la capacitación necesaria que permita mejorar la ejecución de sus actividades productivas en función al trabajo remoto? 7) ¿Logró el cumplimiento de las ventas mensuales, según las metas propuestas durante el trabajo remoto?	
	D2: Herramientas Tecnológicas	- Usa los equipos informáticos para el cumplimiento de trabajo remoto.	8) ¿Cuenta con equipos tecnológicos como laptop, computadora de escritorio, impresora entre otros para el desarrollo de sus actividades de forma eficiente? 9) ¿Puede acceder desde cualquier lugar a su información que guarda en su computador de trabajo a través de acceso remoto? 10) ¿Recibió capacitación en el manejo los equipos y programas informáticos para el cumplimiento del trabajo remoto?	
		- Accede a internet para manejo de información según a las actividades del trabajo remoto.	11) ¿Cuenta con servicio de internet en su domicilio de manera permanente? 12) ¿El empleador asume los gastos de conectividad para realizar sus actividades de trabajo remoto?	

			13) ¿La velocidad de internet es la más adecuada para el desarrollo de sus actividades de trabajo remoto?	
		- Usa herramientas de comunicación para mantener coordinaciones con el personal de otros departamentos.	14) ¿Utiliza el celular, WhatsApp o el correo electrónico para enviar y recibir información y cumplir con sus actividades de trabajo remoto? 15) ¿Mantiene comunicación a través de mensajería de grupo, telefónicamente, videoconferencia, Skype, entre otros? 16) ¿Utiliza aplicaciones como Zoom, Skype, etc. entre otros para video conferencias o reuniones de trabajo y capacitaciones?	
V2: Motivación laboral	D1: Intrínseca	- Reconoce la empresa las actividades que realiza. - Trabaja con responsabilidad para lograr su crecimiento profesional.	17) ¿Siente que la empresa reconoce las actividades productivas realizadas en el trabajo remoto? 18) ¿Fue necesario el autoaprendizaje para el uso y manejo de aplicativos informáticos? 19) ¿Siente que el trabajo remoto es una posibilidad para crecer profesionalmente? 20) ¿Siente mayor responsabilidad desarrollando sus actividades de trabajo remoto? 21) ¿Considera que el trabajo remoto le sirve para su crecimiento profesional?	
		- Promueve el autoaprendizaje para el crecimiento personal	22) ¿Cree usted que el trabajo remoto promueve el autoaprendizaje? 23) ¿Considera que el autoaprendizaje es importante para su crecimiento personal? 24) ¿Considera que la empresa promueve el autoaprendizaje para su crecimiento profesional?	
	D2: Extrínseca	- Siente presión al realizar las actividades laborales del trabajo remoto.	25) ¿Siente que la que la implementación del trabajo remoto aumento la presión en sus actividades? 26) ¿Considera que sus actividades laborales aumentaron con el trabajo remoto?	
		- Comunica las actividades que realiza, con sus jefes para el desarrollo de actividades del trabajo remoto.	27) ¿Siente que la comunicación con sus jefes es más fluida con el trabajo remoto? 28) ¿Siente que la comunicación con sus jefes disminuyó con el trabajo remoto? 29) ¿Siente que la comunicación con sus jefes es la misma al haberse implementado el trabajo remoto?	
		- Comunica las actividades que realiza, con sus compañeros para el desarrollo del trabajo remoto.	30) ¿Siente que la comunicación entre sus compañeros mejoró con la implementación del trabajo remoto? 31) ¿Siente que la comunicación entre sus compañeros es menos efectiva con la implementación del trabajo remoto?	

			32) ¿Siente que la comunicación entre sus compañeros se mantiene con la implementación del trabajo remoto?	
		- Influye la rutina laboral para el desempeño del trabajo remoto.	33) ¿Siente que sus actividades laborales se han vuelto rutinarias a raíz del trabajo remoto? 34) ¿Siente que su desempeño mejoro debido al trabajo remoto 35) ¿Siente que su desempeño disminuyó debido al trabajo remoto?	



ANEXO N.º 04

INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

UNIVERSIDAD PERUANA DE LOS ANDES

Escuela Profesional de Administración y Sistemas

Encuesta para medir la influencia del trabajo remoto durante la emergencia sanitaria por la COVID – 19 en la motivación laboral de los trabajadores.

Señor colaborador o trabajador de la empresa SBP se les pide resolver la encuesta para conocer la influencia del trabajo remoto durante la emergencia sanitaria por la COVID – 19 en la motivación laboral. Lea cuidadosamente las instrucciones antes de responder. Gracias por su colaboración.

APELLIDOS Y NOMBRES:		Fecha:				
		Sexo: M F				
ÁREA DE TRABAJO:						
N.	ITEMS	Escala				
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1.	¿Usted se adaptó de manera rápida a las nuevas actividades laborales del trabajo remoto?					
2.	¿Considera que en el trabajo remoto se cumple con los horarios establecidos en su jornada laboral?					
3.	¿Utiliza y Gestiona los tiempos de descanso establecidos durante su jornada laboral?					
4.	¿Es capaz de controlar, organizar y planificar de manera autónoma el tiempo y ritmo de dedicación a su trabajo?					
5.	¿Considera que, con respecto al trabajo presencial, el trabajo remoto le permite incrementar su productividad?					
6.	¿Recibió la capacitación necesaria que permita mejorar la ejecución de sus actividades productivas en función al trabajo remoto?					
7.	¿Logró el cumplimiento de las ventas mensuales, según las metas propuestas durante el trabajo remoto?					
8.	¿Cuenta con equipos tecnológicos como laptop, computadora de escritorio, impresora entre otros para el desarrollo de sus actividades de forma eficiente?					
9.	¿Puede acceder desde cualquier lugar a su información que guarda en su computador de trabajo a través de acceso remoto?					
10.	¿Recibió capacitación en el manejo los equipos y programas informáticos para el cumplimiento del trabajo remoto?					

11.	¿Cuenta con servicio de internet en su domicilio de manera permanente?					
12.	¿El empleador asume los gastos de conectividad para realizar sus actividades de trabajo remoto?					
13.	¿La velocidad de internet es la más adecuada para el desarrollo de sus actividades de trabajo remoto?					
14.	¿Utiliza el celular, WhatsApp o el correo electrónico para enviar y recibir información y cumplir con sus actividades de trabajo remoto?					
15.	¿Mantiene comunicación a través de mensajería de grupo, telefónicamente, videoconferencia, Skype, entre otros?					
16.	¿Utiliza aplicaciones como Zoom, Skype, etc. entre otros para video conferencias o reuniones de trabajo y capacitaciones?					
17.	¿Siente que la empresa reconoce las actividades productivas realizadas en el trabajo remoto?					
18.	¿Fue necesario el autoaprendizaje para el uso y manejo de aplicativos informáticos?					
19.	¿Siente que el trabajo remoto es una posibilidad para crecer profesionalmente?					
20.	¿Siente mayor responsabilidad desarrollando sus actividades de trabajo remoto?					
21.	¿Considera que el trabajo remoto le sirve para su crecimiento profesional?					
22..	¿Cree usted que el trabajo remoto promueve el autoaprendizaje?					
23..	¿Considera que el autoaprendizaje es importante para su crecimiento personal?					
24..	¿Considera que la empresa promueve el autoaprendizaje para su crecimiento profesional?					
25.	¿Siente que la que la implementación del trabajo remoto aumento la presión en sus actividades?					
26.	¿Considera que sus actividades laborales aumentaron con el trabajo remoto?					
27.	¿Siente que la comunicación con sus jefes es más fluida con el trabajo remoto?					
28.	¿Siente que la comunicación con sus jefes disminuyó con el trabajo remoto?					
29.	¿Siente que la comunicación con sus jefes es la misma al haberse implementado el trabajo remoto?					
30.	¿Siente que la comunicación entre sus compañeros mejoró con la implementación del trabajo remoto?					
31.	¿Siente que la comunicación entre sus compañeros es menos efectiva con la implementación del trabajo remoto?					
32.	¿Siente que la comunicación entre sus compañeros se mantiene con la implementación del trabajo remoto?					
33.	¿Siente que sus actividades laborales se han vuelto rutinarias a raíz del trabajo remoto?					
34.	¿Siente que su desempeño mejoro debido al trabajo remoto					
35.	¿Siente que su desempeño disminuyó debido al trabajo remoto?					

ANEXO N.º5

CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

Instrumento de fiabilidad Alfa de Cronbach

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	38	100,0
	Excluido	0	,0
Total		38	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,852	35



ANEXO N.º 07

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento Informado

Información:

La presente investigación es conducida por Ramos Aauto, Edson Brayan de la Universidad Peruana Los Andes. El pronóstico del estudio es recoger información acerca del tema: “Trabajo remoto por la COVID – 19 y la motivación laboral de los trabajadores de la empresa Sociedad Bíblica Peruana – 2020”

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una encuesta. Esto tomara aproximadamente 15 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial su no se usara para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas sus respuestas se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante el acto le parece incomodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Aceptación:

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por: Ramos Aauto Edson Brayan

He sido informado (a) del pronóstico del trabajo de investigación.

Reconozco que la información que yo provea en el trabajo de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro pronóstico fuera de los de este estudio son mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando este haya concluido. Para esto, puedo contactar al investigador: Ramos Aauto, Edson Brayan

Firma

Nombre:

Fecha:

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento sobre “Trabajo remoto” y “Motivación Laboral” que es parte de la investigación: “Trabajo remoto por el COVID – 19 y la motivación laboral de los trabajadores de la empresa sociedad bíblica peruana – 2020”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

- Nombres y apellidos del juez: Paul Denis Martinez Vitor
- Formación académica: Maestro en Administración Estratégica de Empresas
- Áreas de experiencia profesional: Miembro del Comité de Calidad y Docente
- Tiempo: 20 años de experiencia profesional
- Institución: Universidad Peruana Los Andes

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1) No cumple con el criterio 2) Nivel bajo 3) Nivel moderado 4) Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario 1: “Trabajo remoto por el COVID – 19 y la motivación laboral de los trabajadores de la empresa sociedad bíblica peruana – 2020”.

Variable 1: Trabajo remoto							
DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSER-VACIONES
D1	1						
	2						
	3						
	4						
	5						
	6						
D2	7						
	8						
	9						
	10						
	11						
	12						
Variable 2: Motivación laboral							
D1	13						
	14						
	15						
D2	16						
	17						
	18						
	19						
	20						
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS							

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospinal

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de contenido

Cuadro 1
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Paul Denis Martínez Vitor	Maestro en Administración Estratégica de Empresas	20	Nivel Alto

Sello y Firma:

Mtro. Paul Denis Martínez Vitor
ADMINISTRADOR
CLAD - 03489

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento sobre “Trabajo remoto” y “Motivación Laboral” que es parte de la investigación: “Trabajo remoto por el COVID – 19 y la motivación laboral de los trabajadores de la empresa sociedad bíblica peruana – 2020”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

- Nombres y apellidos del juez: Vargas Ariste Yuliana
- Formación académica:
- Áreas de experiencia profesional:
- Tiempo: actual:
- Institución: Universidad Peruana los Andes

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	5) No cumple con el criterio 6) Nivel bajo 7) Nivel moderado 8) Nivel alto	5. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 6. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 7. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 8. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	5. No cumple con el criterio 6. Nivel bajo 7. Nivel moderado 8. Nivel alto	5. El ítem no es claro 6. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 7. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 8. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	5. No cumple con el criterio 6. Nivel bajo 7. Nivel moderado 8. Nivel alto	5. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 6. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 7. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 8. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	5. No cumple con el criterio. 6. Nivel bajo 7. Nivel moderado 8. Nivel alto	5. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 6. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 7. El ítem es relativamente importante 8. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario 1: “Trabajo remoto por el COVID – 19 y la motivación laboral de los trabajadores de la empresa sociedad bíblica peruana – 2020”.

Variable 1: Trabajo remoto							
DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSER-VACIONES
D1	1						
	2						
	3						
	4						
	5						
	6						
D2	7						
	8						
	9						
	10						
	11						
	12						
Variable 2: Motivación laboral							
D1	13						
	14						
	15						
D2	16						
	17						
	18						
	19						
	20						
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS							

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospinal

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	5. No cumple con el criterio
	6. Nivel bajo
	7. Nivel moderado
	8. Nivel alto

Validez de contenido

Cuadro 1
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
VARGAS ARISTE YULIANA	MAESTRO		15

Sello y Firma:



VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento sobre “Trabajo remoto” y “Motivación Laboral” que es parte de la investigación: “Trabajo remoto por el COVID – 19 y la motivación laboral de los trabajadores de la empresa sociedad bíblica peruana – 2020”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

- Nombres y apellidos del juez: Graciela Soledad Verástegui Velásquez
- Formación académica: Magister
- Áreas de experiencia profesional:
- Tiempo: actual:
- Institución: Universidad Peruana los Andes

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario 1: “Trabajo remoto por el COVID – 19 y la motivación laboral de los trabajadores de la empresa sociedad bíblica peruana – 2020”.

Variable 1: Trabajo remoto							
DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
D1	1	4	4	4	4		
	2	4	4	4	4		
	3	4	4	4	4		
	4	4	4	4	4		
	5	4	4	4	4		
	6	4	4	4	4	4	
D2	7	4	4	4	4		
	8	4	4	4	4		
	9	4	4	4	4		
	10	4	4	4	4		
	11	4	4	4	4		
	12	4	4	4	4	4	
Variable 2: Motivación laboral							
D1	13	4	4	4	4		
	14	4	4	4	4		
	15	4	4	4	4		
D2	16	4	4	4	4		
	17	4	4	4	4		
	18	4	4	4	4		
	19	4	4	4	4		
	20	4	4	4	4		
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS							

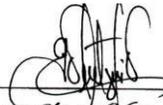
Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospital
Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Cuadro 1
Evaluación final

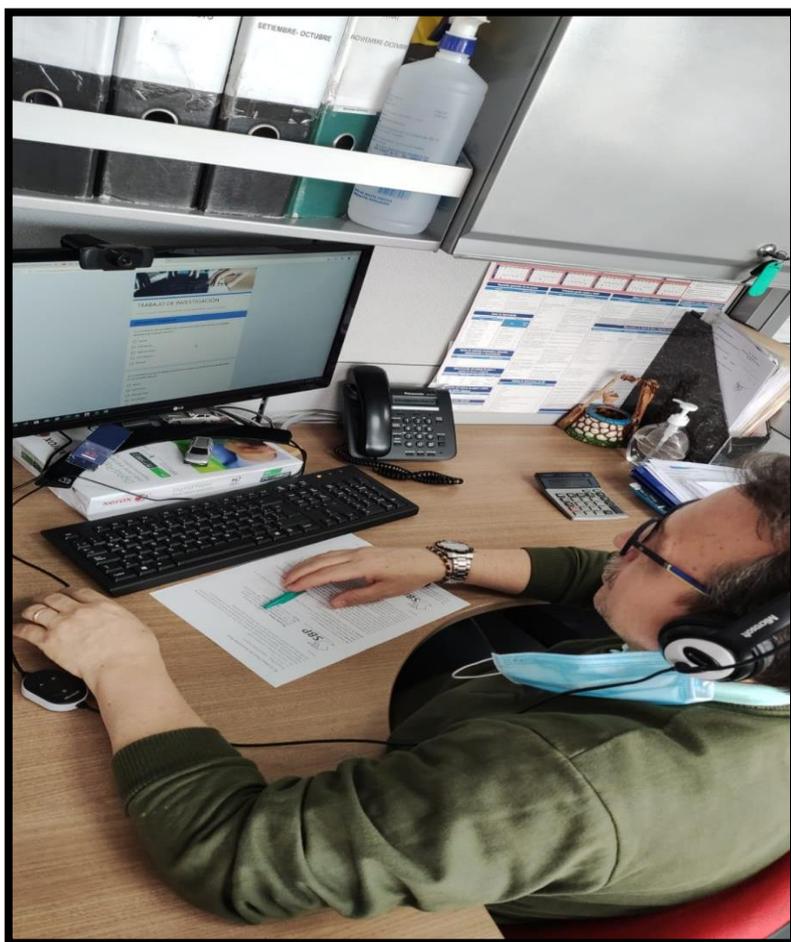
Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
GRACIELA SOLEDAD VERÁSTEGUI VELÁSQUEZ	MAGISTER		Nivel Alto

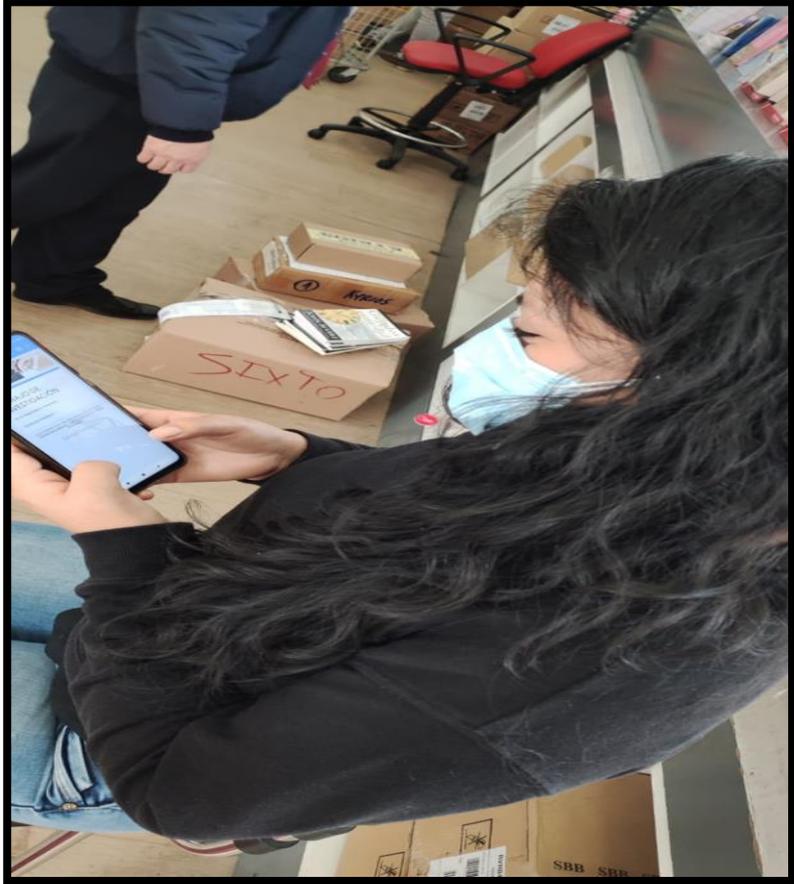
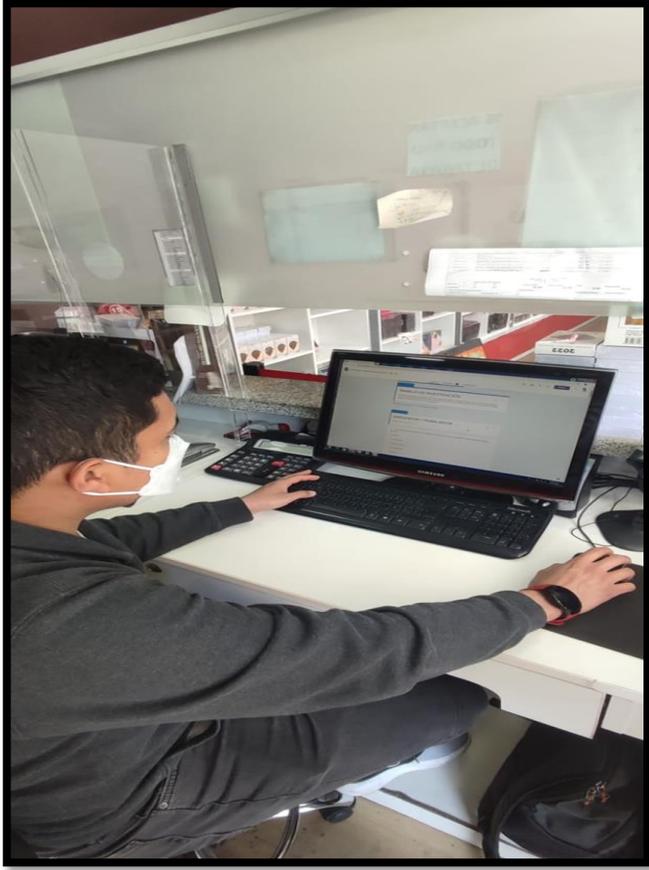
Sello y Firma:



Mg. Graciela Soledad Verástegui Velásquez

FOTOS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO







Sección 1 de 5

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



Estimado colaborador, la siguiente encuesta tiene por objetivo recolectar datos sobre la motivación laboral frente a la implementación del trabajo remoto debido a la Covid-19. Esta encuesta será totalmente anónima. Desde ya, muchas gracias por su participación.

Después de la sección 1 Ir a la siguiente sección

