

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

**Trabajo Remoto y Rendimiento Laboral del Personal
Administrativo en el Gobierno Regional de Ayacucho - 2020**

Para Optar : El Título Profesional de Licenciado en
Administración

Autores : Bach. JUNIOR GERMAIN MACHUCA LAPA
Bach. MARIO HUAMAN OSORES

Asesor : Mtro. Yuliana Vargas Ariste

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

Fecha de inicio y Término : Del 17 de marzo 2023 al 16 de marzo de 2024

**Huancayo – Perú
2023**

Hoja de aprobación de Jurados

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

TESIS

**Trabajo Remoto y Rendimiento Laboral del Personal
Administrativo en el Gobierno Regional de Ayacucho - 2020**

PRESENTADO POR:

Bach. JUNIOR GERMAIN MACHUCA LAPA

Bach. MARIO HUAMAN OSORES

PARA OPTAR EL TÍTULO DE:
ADMINISTRADOR

APROBADO POR LOS SIGUIENTES JURADOS:

PRESIDENTE :

PRIMER MIEMBRO :

SEGUNDO MIEMBRO :

TERCER MIEMBRO :

Huancayo,.....de.....del 2023

Asesor:
Mtro. Yuliana Vargas Ariste

Dedicatoria

A mis padres; por su comprensión, y apoyo constante, a mi querido hermano Edu Machuca Valencia y familiares por brindarme el apoyo incondicional para alcanzar mis objetivos.

El Autor

A Dios por permitir el logro de mis metas profesionales y personales; a la memoria de mis padres Pio y María; a mi esposa Vilma García Gozme, a mis hijas, Samira Mayra y Rossy Marión, por su comprensión y a mis familiares, por brindarme apoyo para el cumplimiento de mis objetivos.

El Autor

Agradecimiento

A la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes, por admitirnos y brindarnos las enseñanzas que hoy en día lo ponemos en práctica. A nuestra asesora Mtro. Lic. Yuliana Vargas Ariste, quien con sus experiencias y conocimientos aportó en este trabajo investigativo. Del mismo modo al Gobierno Regional de Ayacucho por brindarnos incondicionalmente todas las facilidades para realizar la presente investigación.

Junior y Mario

CONSTANCIA DE SIMILITUD

N ° 0159 - FCAC -2023

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis**, Titulada:

TRABAJO REMOTO Y RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN EL GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO – 2020

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : **BACH. HUAMAN OSORES MARIO**
BACH. MACHUCA LAPA JUNIOR GERMAIN

Facultad : **CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**

Escuela Académica : **ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS**

Asesor(a) : **MTRO. VARGAS ARISTE YULIANA**

Fue analizado con fecha **30/11/2023**; con **147 págs.**; en el software de prevención de plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

Excluye citas.

Excluye Cadenas hasta 20 palabras.

Otro criterio (especificar)

X
X

El documento presenta un porcentaje de similitud de **25 %**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N°15 del Reglamento de uso de Software de Prevención de Plagio Versión 2.0. Se declara, que el trabajo de investigación: **Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.**

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 30 Noviembre de 2023.



MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI
JEFA

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

Contenido

Hoja de aprobación de Jurados	ii
Asesor:	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento	v
Contenido	vii
Contenido de tablas	x
Contenido de figuras.....	xii
Resumen	xiv
Abstrac.....	xv
Introducción.....	xv
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	¡Error! Marcador no definido.
1.1. Descripción de la realidad problemática	18
1.2. Delimitación del problema.....	22
1.3. Formulación del problema	23
1.3.1. Problema general.....	23
1.3.2. Problemas específicos	23
1.4. Justificación	23
1.4.1. Social.....	23
1.4.2. Teórica.....	24
1.4.3. Metodológica.....	24
1.5. Objetivos	24

1.5.1. Objetivo general	24
1.5.2. Objetivos específicos	24
CAPITULO II. MARCO TEÓRICO.....	26
2.1. Antecedentes (Nacionales e internacionales)	26
2.2. Bases Teóricas o Científicas	33
2.3. Marco conceptual (De las variables y dimensiones)	42
CAPÍTULO III. HIPÓTESIS	¡Error! Marcador no definido.
3.1. Hipótesis General.....	48
3.2. Hipótesis específicas.....	48
3.3. Variables (Definición conceptual y operacionalización).....	48
CAPITULO IV. METODOLOGÍA.....	52
4.1. Método de investigación	52
4.2. Tipo de investigación	52
4.3. Nivel de investigación.....	53
4.4. Diseño de la investigación	53
4.5. Población y muestra.....	54
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	55
4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	57
4.8. Aspectos éticos de la investigación.....	58
CAPITULO V. RESULTADOS	60
5.1. Descripción de Resultados	60
5.2. Contraste de Hipótesis	84
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	92

CONCLUSIONES.....	97
RECOMENDACIONES	99
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	101
ANEXOS.....	105
CARTA DE PRESENTACIÓN	¡Error! Marcador no definido.
ANEXO 1- MATRIZ DE CONSISTENCIA	107
ANEXO 2 - MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	108
ANEXO 4 - EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.....	112
ANEXO 5 - CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO.....	114
ANEXO 6 - CONSENTIMIENTO INFORMADO	123
ANEXO 7 - FOTOS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO.....	125
PRUEBA PILOTO – CONFIABILIDAD.....	129

Contenido de tablas

Tabla 1 Trabajadores que realizan trabajo presencial y Remoto en la Sede Central del..... 19	19
Gobierno Regional de Ayacucho – 2020.....	19
Tabla 2 Ejecución Presupuestal del Ejercicio 2020 (al 11.10.2020).....	20
Tabla 3 Número de trabajadores, Población y Muestra.....	55
Tabla 4 ¿La modalidad de trabajo presencial genera mayor rendimiento laboral?	60
Tabla 5 ¿El trabajo remoto genera mayor rendimiento laboral?	61
Tabla 6 ¿La modalidad de trabajo mixto genera mayor rendimiento laboral?	62
Tabla 7 ¿La modalidad de Teletrabajo genera mayor rendimiento laboral?	63
Tabla 8 ¿La entidad ha implementado eficientemente el Trabajo Remoto?	64
Tabla 9 ¿Los servidores aplican correctamente el Trabajo Remoto?	65
Tabla 10 ¿Los funcionarios ejecutan correctamente el trabajo remoto?	66
Tabla 11 ¿Los funcionarios supervisan a los servidores que efectúan el Trabajo Remoto?67	67
Tabla 12 ¿Los servidores que efectúan trabajo remoto presentaron su plan de trabajo?	68
Tabla 13 ¿Los servidores que efectúan trabajo remoto brindan servicios de calidad?.....	69
Tabla 14 ¿Los servidores que efectúan trabajo remoto cumplen objetivos previstos?	70
Tabla 15 ¿Los servidores que efectúan trabajo remoto cumplen las metas establecidas? ..	71
Tabla 16 ¿Los servidores que efectúan trabajo remoto cumplen con eficacia su labor?.....	72
Tabla 17 ¿Los servidores que efectúan trabajo remoto efectúan su labor con eficiencia?..	73
Tabla 18 ¿Los servidores que efectúan trabajo remoto efectúan mayores gastos administrativos?.....	74
Tabla 19 ¿Los funcionarios brindan apoyo a las capacidades que tienen los servidores que efectúan el trabajo remoto?.....	75
Tabla 20 ¿Los funcionarios aplican correctamente la Gestión Estratégica?	76
Tabla 21 ¿Los funcionarios brindan capacitación permanente a los servidores?.....	77

Tabla 22 ¿Los funcionarios se preocupan por implementar la innovación tecnológica?	78
Tabla 23 ¿Los servidores perciben remuneraciones acordes a la canasta familiar?.....	79
Tabla 24 ¿Los servidores que efectúan el trabajo remoto cumplen con la productividad establecida?.....	80
Tabla 25 ¿Los funcionarios se preocupan por motivar a los servidores que efectúan el trabajo remoto?	81
Tabla 26 ¿La entidad brinda clima de trabajo adecuado a los servidores que realizan trabajo remoto?	82
Tabla 27 ¿Los servidores que efectúan el Trabajo Remoto se encuentran satisfechos con la labor que realizan?.....	83

Contenido de figuras

Figura 1 ¿La modalidad de trabajo presencial genera mayor rendimiento laboral?.....	60
Figura 2 ¿El trabajo remoto genera mayor rendimiento laboral?.....	61
Figura 3 ¿La modalidad de trabajo mixto genera mayor rendimiento laboral?.....	62
Figura 4 ¿La modalidad de Teletrabajo genera mayor rendimiento laboral?.....	63
Figura 5 ¿La entidad ha implementado eficientemente el Trabajo Remoto?	64
Figura 6 ¿Los servidores aplican correctamente el Trabajo Remoto?.....	65
Figura 7 ¿Los funcionarios ejecutan correctamente el trabajo remoto?	66
Figura 8 ¿Los funcionarios supervisan a los servidores que efectúan el Trabajo Remoto?	67
Figura 9 ¿Los servidores que efectúan trabajo remoto presentaron su plan de trabajo?	68
Figura 10 ¿Los servidores que efectúan trabajo remoto brindan servicios de calidad?	69
Figura 11 ¿Los servidores que efectúan trabajo remoto cumplen objetivos previstos?	70
Figura 12 ¿Los servidores que efectúan trabajo remoto cumplen las metas establecidas?	71
Figura 13 ¿Los servidores que efectúan trabajo remoto cumplen con eficacia su labor? ...	72
Figura 14 ¿Los servidores que efectúan trabajo remoto efectúan su labor con eficiencia?	73
Figura 15 ¿Los servidores que efectúan trabajo remoto efectúan mayores gastos administrativos?.....	74
Figura 16 ¿Los funcionarios brindan apoyo a las capacidades que tienen los servidores que efectúan el trabajo remoto?.....	75
Figura 17 ¿Los funcionarios aplican correctamente la Gestión Estratégica?.....	76
Figura 18 ¿Los funcionarios brindan capacitación permanente a los servidores?	77
Figura 19 ¿Los funcionarios se preocupan por implementar la innovación tecnológica?... ..	78
Figura 20 ¿Los servidores perciben remuneraciones acordes a la canasta familiar?	79

Figura 21 ¿Los servidores que efectúan el trabajo remoto cumplen con la productividad establecida?.....	80
Figura 22 ¿Los funcionarios se preocupan por motivar a los servidores que efectúan el trabajo remoto?.....	81
Figura 23 ¿La entidad brinda clima de trabajo adecuado a los servidores que realizan trabajo remoto?.....	82
Figura 24 ¿Los servidores que efectúan el Trabajo Remoto se encuentran satisfechos con la labor que realizan?.....	83

Resumen

La investigación se denomina: Trabajo Remoto y Rendimiento Laboral del personal Administrativo en el Gobierno Regional de Ayacucho - 2020; su importancia radica que el trabajo remoto se relaciona directamente con el rendimiento laboral, el mismo que está orientado al logro de objetivos de la entidad, debido a la pandemia (Covid 19) el gobierno peruano puso en vigencia a norma laborales entre ellos referido al trabajo remoto, que el trabajador lo realiza desde su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario. Se consideró como problema principal: ¿Qué relación existe entre el trabajo remoto y la rendición laboral del personal administrativo en el Gobierno Regional de Ayacucho – 2020?, y como objetivo general: Determinar qué relación existe entre el Trabajo Remoto y el Rendimiento Laboral del Personal Administrativo en el Gobierno Regional de Ayacucho – 2020. Se utilizó al método científico, de tipo aplicada, descriptivo correlacional, no experimental, usando a la encuesta como técnica y el cuestionario (instrumentos); cuyo resultado se expuso en tablas y figuras. La conclusión es, que existe una relación directa entre el trabajo remoto y el rendimiento laboral del personal administrativo en el Gobierno Regional de Ayacucho – 2020. Se establece la recomendación; que la entidad efectúe una adecuada planificación, para realizar el trabajo remoto a fin de que genere resultados para la gestión.

Términos claves: Trabajo remoto, rendimiento laboral y gestión.

Abstrac

The research is called: Remote Work and Work Performance of Administrative Personnel in the Regional Government of Ayacucho - 2020; Its importance lies in the fact that remote work is directly related to work performance, which is aimed at achieving the entity's objectives. Due to the pandemic (Covid 19), the Peruvian government put into effect labor standards, including those related to work. remote, which the worker does from his home or place of home isolation; By virtue of this, the Regional Government of Ayacucho. The main problem was considered: What relationship exists between remote work and the work performance of administrative staff in the Regional Government of Ayacucho - 2020?, and as a general objective: Determine what relationship exists between Remote Work and the Work Performance of Staff Administrative in the Regional Government of Ayacucho - 2020. The scientific method was used, applied, descriptive, correlational, non-experimental, using the survey (technique) and the questionnaire (instruments); whose results were presented in tables and figures. The conclusion is that there is a direct relationship between remote work and the work performance of administrative staff in the Regional Government of Ayacucho - 2020. The recommendation is established; that the entity carries out adequate planning to carry out remote work so that it generates results for management.

Key terms: Remote work, work performance and management.

Introducción

La investigación: Trabajo Remoto y Rendimiento Laboral del personal Administrativo en el Gobierno Regional de Ayacucho - 2020, su importancia radica que el trabajo remoto tiene relación directa con el rendimiento laboral, orientado al logro de metas y objetivos de la entidad, en un contexto donde la pandemia del COVID 19; obligó al gobierno peruano emitir norma laborales, referido al trabajo remoto, aquella prestación que el trabajador desarrolla en su domicilio; en virtud a ello el Gobierno Regional de Ayacucho, paralizó sus actividades a partir del 18 de marzo al 30 de abril de 2020, posteriormente se reincorporaron el 20 % de los servidores, mayormente contratados, a partir del 01 de junio de 2020 y la entidad autorizó realizar el trabajo remoto, priorizando a los adultos mayores diabéticos, obesidad, enfermedades cardiovasculares, hipertensión arterial, asma, insuficiencia renal crónica, enfermedad o tratamiento inmunosupresor.

De acuerdo, a la documentación de gestión e información institucional se tiene lo siguiente: En la Sede Central del Gobierno Regional de Ayacucho del total de servidores de 467 trabajadores, al mes de octubre de 2020, 229 trabajadores vienen realizando el trabajo remoto, la preocupación es que la Entidad viene laborando con personal con presencia física solo con el 51% de su capacidad operativa concordantemente con la data de consulta amigable del MEF al 11 de octubre de 2020, viéndose que la ejecución de su presupuesto a nivel pliego es de la siguiente manera: Presupuesto Institucional Modificado (PIM) es de S/ 1,803,146,401, importe girado es de S/ 1,012,104,778, lo que representa el 57.2% de ejecución a finales de año y se ubica en los últimos lugares de ejecución presupuestal a nivel de los Gobiernos Regionales del Perú, por tanto se requiere determinar los motivantes y

consecuencias de la baja ejecución presupuestal y si el personal que realiza el trabajo remoto logra cumplir con los objetivos y metas asignados.

El problema principal: ¿Qué relación existe entre el Trabajo Remoto y el Rendimiento Laboral del Personal Administrativo en el Gobierno Regional de Ayacucho - 2020?, el objetivo: Determinar la relación entre las variables. Por lo cual se utilizó al método científico, de tipo aplicada, descriptivo correlacional, no experimental, usando a la encuesta y el cuestionario (instrumentos); cuyo resultado se expuso en tablas y figuras.

La investigación consta de 5 capítulos:

En el primer capítulo, describe el planteamiento del problema, justificación y objetivos; el II capítulo explica la estructura teórica, antecedentes (tesis), bases teóricas y marco conceptual; en el Capítulo III se plantea la Hipótesis, definiciones y operacionalización de variables; el Capítulo IV; comprende el método de investigación, tipo, nivel, el diseño de la investigación, población y muestra, además las técnicas, los instrumentos y aspectos éticos, finalizando con en el Capítulo V; que detalla los resultados, análisis y discusión de resultados, culminando con las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y por último los anexos.

“Los autores”

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

El estudio: Trabajo Remoto y Rendimiento Laboral del personal Administrativo en el Gobierno Regional de Ayacucho - 2020, es importante, debido a que el trabajo remoto tiene relación directa con el rendimiento laboral, que forma parte de la gestión pública, orientados al logro de objetivos institucionales, en la coyuntura pandémica del Covid - 19, el Gobierno del Perú puso en vigencia normas, como el D.U. N°026-2020, que establecía medidas excepcionales y temporales con el fin de prevenir la propagación del Covid19, en situaciones de materia laboral, apareciendo la figura del trabajo remoto.

El Trabajo Remoto, lo realiza un trabajador desde su domicilio, en uso de medios que hacen posible el cumplimiento de sus funciones fuera del centro laboral, el cual se sujeta supervisión, en virtud a ello el Gobierno Regional de Ayacucho en adelante GRA, paralizó sus actividades desde el 18 de marzo al 30 de abril de 2020, posteriormente se reincorporación el 20 % de los servidores, mayormente contratados, al respecto la entidad emite la Resol. Ejec. Regional N° 190-2020-GRA/GR. con fecha 22 de mayo del 2020, mediante el cual aprueba la Directiva General N° 003-2020-GRA /GR-ORADM-ORH, el cual trata de los lineamientos para el desempeño de las actividades laborales concernientes a bioseguridad y trabajo remoto.

El GRA desde junio 2020, autoriza realizar el trabajo remoto, con prioridad en los adultos mayores con diabetes, asma, obesidad, enfermedades coronarias, hipertensión arterial, patologías respiratorias, insuficiencia renal crónica. De acuerdo a las informaciones conseguidas en la documentación de gestión institucional se obtuvo que:

Tabla 1
Trabajadores que realizan trabajo presencial y Remoto - Sede Central
(Gobierno Regional de Ayacucho – 2020)

N°	TRABAJADORES TIPO DE TRABAJO	TRABAJO PRESENCIAL	%	TRABAJO REMOTO	%	TOTAL
01	Nombrados	36	15	210	92	246
02	Contratados	202	85	19	8	221
	TOTAL	238	100	229	100	467

Fuente: Cuadro de Personal – Recursos Humanos Gestión 31.12.2020- GRA.

En la tabla 1, se aprecia que al 31 de diciembre 2020, existe un total de 467 trabajadores, de los cuales 246 son nombrados y 221 por la modalidad de contrato, asimismo se aprecia que, 36 y 202 servidores nombrados y contratados respectivamente hacen trabajo presencial y 210 y 19 trabajadores nombrados y contratados respectivamente hacen trabajo remoto, vale decir el 92% de los servidores nombrados hacen trabajo remoto y el 8 de los servidores contratados hacen trabajo remoto, lo que nos indica que, del total de servidores el 49% del personal hace trabajo remoto, podríamos decir el 50%, por tanto es preocupación de la gestión institucional que la entidad mayormente requiere trabajos presenciales caso ejecución de obras y otras Unidades.

En concordancia a la consulta amigable del MEF con fecha 11 de octubre del 2020, se aprecia que la ejecución presupuestal del GRA a nivel pliego es de la siguiente manera:

Tabla 02
Ejecución presupuestaria 2020 - GRA (al 11/10/2020)
Fuente de Financiación (toda fuente de financiamiento)

N°	PLIEGO	PIA	PIM	DEVENGADO	GIRADO	% EJEC.
01	444	1,413,708,449	1,803,146,401	1,031,193,903	1,012,104,778	57.20
TOTAL PLIEGO		1,413,708,449	1,803,146,401	1,031,193,903	1,012,104,778	57.20

Fuente: Consulta Amigable del MEF al 11.10.2020.

Como se aprecia en la tabla 2, el Presupuesto Institucional Modificado (PIM) es de S/ 1,803,146,401, el importe girado es de S/ 1,012,104,778, lo que representa sólo un avance de ejecución presupuestal de 57.2%, a finales de año y se ubica en los últimos lugares de ejecución presupuestal a nivel de Gobiernos Regionales, por tanto, es necesario identificar los motivos y consecuencias de la baja ejecución presupuestal y si el personal que realiza el trabajo remoto logra con las metas asignadas. Como problema de estudio se planteó la siguiente interrogante ¿Qué relación existe entre el Trabajo Remoto y el Rendimiento Laboral del Personal Administrativo en el Gobierno Regional de Ayacucho - 2020?, como objetivo se planteó determinar la relación entre ambas variables de estudio. Por tanto, se aplicó el método científico, aplicado, descriptivo correlacional, no experimental, mediante encuesta y cuestionarios; los resultados se presentan en tablas y en figuras.

Con base en lo anterior, queda claro que el teletrabajo se basa en un deber legal, según la cual el empleador tiene derecho a cambiar la posición de la oferta de servicio por parte del empleado (desde su domicilio), lo cual se justifica frente a un escenario real como el que nos encontramos por la propagación de la amenaza a la salud pública del COVID-19 del COVID -19. El Art. 16 del D.U. N° 026-2020 donde se define al trabajo remoto como: “(...) aquella prestación de servicios en donde el trabajador se encuentra físicamente presente en su domicilio o aislado domiciliariamente, que utilizando cualquier medio o mecanismo cumple con realizar sus funciones laborales asignadas”

Esta modalidad no se aplica a:

1. Empleados con Covid.
2. Empleados en descanso médico (Por suspensión imperfecta laboral);
3. Empleados con funciones incompatibles con el trabajo remoto
4. Empleados en grupo de riesgo con incompatibilidad con el trabajo remoto.

Las instituciones amparadas por la Ley de Bases de la carrera administrativa y del Sector Público (D.L. 276) podrán, de ser necesario, implementar el trabajo a distancia. El reglamento establece las cuotas mínimas de empleados acogidos a este procedimiento según las necesidades de cada unidad.

El empleador debe determinar:

1. Quienes puedan realizarlo sin presencia física en sus centros de trabajo.
2. Deberá identificar entre sus empleados, quienes cuentan con las herramientas y equipos para realizar esta modalidad.
3. Que trabajadores están en el grupo de riesgo según Resol. Ministerial N°139-2020-MINSA., o porque la naturaleza de la prestación no lo permite, el empleador debe proporcionar licencia retribuida de forma que posteriormente sea compensada (regla general), sin embargo, el empleador puede eximir al empleado de la compensación.

Según los alcances del D.S. N°010-2020-TR, a fin de implementar el trabajo remoto, el empleador comunica a los empleados respecto a los cambios donde se prestarán los servicios, pudiendo hacerlo a través de soporte físico o digital u otros medios similares que permitan desarrollar sus funciones. Con base en este supuesto, se entiende que si se desarrollan medios o mecanismos y los costos del trabajo remoto son asumidos por los

empleados, las partes podrán acordar compensar los costos adicionales que surjan del uso de tales medios o mecanismos. El empleador o empleado podrá proporcionar equipos e instalaciones de cómputo, telecomunicaciones y similares (internet, teléfono u otros) y cualquier otro tipo de equipos e instalaciones necesarios para la prestación de los servicios.”

Se apeló al método científico, de tipo aplicada, descriptivo correlacional, no experimental, usando a la encuesta y el cuestionario (instrumentos); cuyo resultado se expuso en tablas y figuras, efectuándose propuestas para mejorar y superar las causas del problema identificados.

1.2. Delimitación del problema

1.2.1. Delimitación espacial

El estudio, se realizó en las Oficinas de la Sede Central del Gobierno Regional de Ayacucho – Huamanga - Ayacucho.

1.2.2. Delimitación temporal

Comprendió el año 2020, esto corresponde al estudio de investigación con una duración de 1 año (12 meses).

1.2.3. Delimitación conceptual o temática

Se circunscribe a las categorías: Trabajo Remoto y Rendimiento laboral y sus dimensiones con el fin de mejorar propósitos y transformarlas en realidad objetiva, sujeta a la problemática descrita. El propósito de este estudio es eliminar barreras a la acción de gestión y seguimiento del trabajo mediante el uso de herramientas y elementos adecuados, ya que se sugerirán mejoras para superar las causas fundamentales de los problemas.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el Trabajo Remoto y el Rendimiento Laboral del Personal Administrativo en el Gobierno Regional de Ayacucho - 2020?

1.3.2. Problemas específicos

1. ¿Qué relación existe entre el trabajo remoto y los factores de evaluación del rendimiento laboral en el Gobierno Regional de Ayacucho - 2020?
2. ¿Qué relación existe entre el trabajo remoto y la Gestión del Talento Humano en el Gobierno Regional de Ayacucho - 2020?
3. ¿Qué relación existe entre el trabajo remoto y el clima organizacional en el Gobierno Regional de Ayacucho - 2020?
4. ¿Qué relación existe entre el rendimiento laboral y los resultados del trabajo remoto en el Gobierno Regional de Ayacucho – 2020?

1.4. Justificación

1.4.1. Social

El tema de estudio es el Trabajo Remoto y su relación con el Rendimiento Laboral en el Gobierno Regional de Ayacucho - 2020; por las incidencias presentadas en la gestión del Gobierno Regional Ayacuchano, considerando como problema fundamental la falta de ejecución del presupuesto, los mismos que afectan directamente a los beneficiarios, por tanto, la presente investigación beneficiará a la población con mejor atención de los servidores de la entidad referida.

1.4.2. Teórica

En este estudio, la problemática del Gobierno Regional Ayacuchano se basa en un enfoque teórico que nos permite comprender la relación entre el trabajo remoto y su relación con el desempeño laboral, donde se utilizó herramientas para medir los datos recopilados a través de cuestionarios, los cuales permitirán mejorar el nivel de la gestión de recursos humanos, mejorar la productividad, representar un aporte teórico al tema en estudio y ser de utilidad para académicos y estudiantes. La entidad está tratando de eliminar la causa raíz del problema para la mejora de la gestión dentro de la institución.

1.4.3. Metodológica

Para alcanzar los objetivos de esta investigación, se llevó a cabo un proceso metodológico estructurado y organizado utilizando métodos de investigación cuantitativo, y realizando un análisis del uso del diseño de trabajo remoto en relación con el desempeño laboral procediendo a considerar factores descriptivos y explicativos consignados en los instrumentos diseñados y en la estructura metodológica a fin de facilitar la adopción de métodos científicos, tipos de aplicaciones, niveles de interpretación y diseño descriptivo apropiado que podrán ser útiles en futuras investigaciones.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar qué relación existe entre el Trabajo Remoto y el Rendimiento Laboral del Personal Administrativo en el Gobierno Regional de Ayacucho – 2020.

1.5.2. Objetivos específicos

1. Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y los factores de evaluación del rendimiento laboral en el Gobierno Regional de Ayacucho - 2020
2. Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y la Gestión del Talento Humano en el Gobierno Regional de Ayacucho – 2020.
3. Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y el clima organizacional en el Gobierno Regional de Ayacucho – 2020.
4. Determinar la relación que existe entre el rendimiento laboral y los resultados del trabajo remoto en el Gobierno Regional de Ayacucho – 2020.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes (Nacionales e internacionales)

El tema de estudio: Trabajo Remoto y Rendimiento Laboral del Personal administrativo en el Gobierno Regional de Ayacucho – 2020. Expone los siguientes antecedentes:

Nacionales

Cruz, E. (2022), investigación denominada: “Trabajo remoto y satisfacción laboral en trabajadores de una Municipalidad de Puno 2022”, procedente de la Universidad César Vallejo, Lima - Perú, cuyo objetivo general: Conocer la relación entre las variables, de método aplicada, cuantitativo, utilizándose fuentes estadísticas y su posterior análisis de datos expuestos en tablas y figuras debidamente interpretadas y analizadas., trabajó con una muestra de 238 trabajadores, extraídas de una población de 623 ediles. En su conclusión determinó la contrastación de la prueba de correlación de Pearson, hallando el valor estadístico r de Pearson de 0,066 con una relación directa muy débil entre sus variables estudiadas, para un nivel de significancia sig. (Bilateral es de 0.617, el cual se encuentra por encima de 0.05, determinando que estadísticamente no es relevante).

Según la autora Ferrer, P. (2022), en la investigación denominada: “Trabajo remoto y rendimiento laboral en un organismo del Poder Ejecutivo, 2022”, procedente de la Universidad César Vallejo, Lima – Perú; tuvo como objetivo general comprobar la relación entre sus variables. Se utilizó al nivel correlacional de corte transaccional, enfoque cuantitativo, de tipo básica, no experimental. Se contó con un total de 60 servidores públicos

(administrativos), de muestra no probabilística con 50 servidores públicos siendo esta representativa. En conclusión, determinó que, el Trabajo remoto se correlaciona con el rendimiento laboral en la institución referida, 2022., de la hipótesis general, los resultados demuestran la correlación positiva moderada entre las variables debido a que el Rho Spearman que halló fue 0.450 y sig. 0,001, que es menor que α 0,05, lo que indica que se acepta la hipótesis alternativa. Por tanto, cuanto mejor sea el trabajo remoto, mejor será el desempeño laboral y viceversa.

De acuerdo a los autores Gómez, G. & Montenegro, D. (2022), en su tesis denominada: “Estrés laboral y rendimiento laboral en el personal de enfermería del Hospital II Tarapoto – EsSalud” Tarapoto- Perú, de la Universidad Peruana Unión. Tuvo como objetivo general determinar la relación entre sus variables estudiadas en los profesionales de enfermería del Hospital II Tarapoto – EsSalud. La metodología utilizada por el autor en esta investigación fue de tipo básica, nivel descriptivo correlacional no experimental; la muestra realizó a 150 participantes. Como técnica utilizó la encuesta obteniendo como resultado con un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.902 y 0.760. Posteriormente al procesar la información determinó un p-valor = 0,000 el cual muestra que existe una relación significativa y el Rho Spearman = ,402.

De acuerdo a la Yanayaco, R. (2022), en su tesis “Carga laboral y rendimiento laboral de los colaboradores del programa nacional Cuna Mas, Lima 2022”, el autor tuvo como objetivo general determinar la relación entre sus variables Carga Laboral y Rendimiento Laboral de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más. Presentó un diseño de investigación no experimental, descriptiva correlacional transaccional, la población y muestra estuvo conformado por 40 empleados de las distintas carreras como:

Psicología, Educación, Arquitectura, Derecho, Enfermería, Nutrición, Administración, Asistentes Administrativos y Técnicos en Informática. La técnica que aplicó en su estudio fue la encuesta, usando como instrumento al cuestionario con 21 reactivos para cada variable. El autor concluyó en su investigación la correlación entre la carga laboral y el rendimiento laboral en base al valor de Pearson -0.523 , en su estudio demostró que existe una relación negativa media entre sus variables, manifestando que a menor carga laboral se tendrá un moderado desempeño laboral.

Para al autor Benel, K. (2022), en su tesis denominada: “Trabajo remoto y rendimiento laboral en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021”, su objetivo precisar la relación entre el trabajo remoto y rendimiento laboral en el personal administrativo de una universidad de Lima Norte 2021. El estudio fue de enfoque cuantitativo transversal, básico, no experimental. Tuvo como Población y muestra 133 empleados administrativos; donde procesó los datos recolectados en el SPSS 25., del cual un 69% mencionaron que el Trabajo remoto tiene un nivel bueno y un 59% indicó que la Motivación tiene un nivel bueno. El autor concluyó que los docentes cuentan con suficiente espacio y equipamiento para trabajar de forma remota, no determinándose que tendrán que costear ellos mismos, y que los docentes se han adaptado a la situación virtual y a ser supervisados , lo que se considera un valor añadido a su formación profesional.

Internacional

De acuerdo a Petit, W. (2022), en la investigación denominada: “Análisis de la Motivación de los Funcionarios Públicos en el Rendimiento de la Administración Pública Haitiana, el caso de los empleados del Ministerio de Planificación y Cooperación Externa

(MPCE)”, procedente de la Universidad de Chile, Santiago - Chile, trabajo de titulación previa a la obtención del grado de Magíster en Gestión y Políticas Públicas; cuyo objetivo general fue analizar como la motivación de los funcionarios en el rendimiento de la administración pública haitiana, a partir del caso de los empleados del Ministerio de Planificación y Cooperación Exterior (MPCE), la metodología investigativa que utilizó fue nivel Descriptivo y el diseño de investigación empleado es No Experimental. Utilizando las herramientas estadísticas de SPSS, el autor realizó un análisis bivariado y multivariado de 75 encuestados que no eran probabilísticos. Según el autor, la motivación laboral puede mejorar significativamente el desempeño. Ya que afirma que los trabajadores más motivados ofrecen un servicio superior, independientemente de su posición en la cadena, según los datos recabados, la motivación del personal concuerda con estudios previos realizados sobre este término. Sin embargo, también existen influencias externas como las constantes capacitaciones, trabajo en equipo, remuneración adecuada, clima laboral, igualdad de oportunidades, influencias internas como la percepción de seguridad y estabilidad del empleo y la resolución conjunta de situaciones complejas; compromiso con el servicio público. A pesar de estas diferencias, según el autor, los resultados de este estudio pueden utilizarse como una herramienta de gestión que permita fomentar el servicio público como un medio eficaz para generar un mayor valor mediante la redefinición de las políticas de los recursos humanos en la administración pública.

De acuerdo a los autores Molina, J. et al. (2021), en su estudio realizado titulado: “Diagnóstico de Estrés y Satisfacción Laboral en Servidores Públicos de Corantioquia bajo Modalidad de Trabajo Remoto en Tiempos de Pandemia por Covid-19.”, tuvo como objetivo general determinar el nivel de estrés y satisfacción laboral en los servidores públicos de Corantioquia bajo la modalidad de trabajo remoto en tiempos de pandemia ocasionados por Covid-19, a fin de diseñar estrategias para disminuir el riesgo y fomentar factores que

protejan el nivel institucional. De enfoque cuantitativo, correlacional, en esta investigación aplicó el “cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS” de 1989 y el “cuestionario de satisfacción laboral S20/23” de 1998 a una muestra de 15 trabajadores. El estrés laboral se asocia con un bajo nivel de tensión, como lo demuestra el estudio del autor, que identificó la estructura organizacional, el clima y la falta de cohesión como los principales factores que contribuyen al estrés en una organización. Asimismo, destacó la importancia de tener en cuenta que cualquier cambio en las condiciones o entornos en el trabajo, genera cierto malestar, incluido el estrés e insatisfacción en ocasiones, lo que puede resultar muy beneficioso tanto a nivel personal como laboral.

Mendoza, P. (2022), investigación denominada: “Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral del Banco Unión S.A. Agencia Cruce Villa Adela”, procedente de la Universidad de Mayor de San Andrés, La Paz - Bolivia, tesis presentada para obtener el grado de licenciatura de Administrador Petaeng; cuyo objetivo general fue Establecer como el clima organizacional influye en el desempeño laboral del personal en la entidad bancaria, donde menciona que la organización dejan de ser productivas debido a que no existe un incentivo en el entorno laboral. Inicialmente, la mayoría de los nuevos empleados quienes ingresan a trabajar se sienten entusiasmados con sus responsabilidades laborales dentro de la empresa, pero con el tiempo, se desilusionan con el entorno laboral de la organización y carecen de motivación para tener éxito. La población y la muestra son de 39 empleados en la entidad bancaria, quienes están organizados en dos áreas estratégicas, una referida a la Administración, y la otra a las operaciones bancarias y comerciales. Según la investigación del autor, llegó a la conclusión de que el desempeño laboral del Banco Unión SA está influenciado por el clima organizacional y la mala comunicación que existe entre el personal jerárquico y los subordinados, el cual genera malestar y desinterés en el avance de la institución. La

dimensión que resalta el abandono tanto de los procesos de control interno como las evaluaciones de desempeño laboral es el control y equidad, impactando en la inclusión y diferenciación de los trabajadores.

Redrobán, J. (2022), investigación denominada: “El estrés laboral y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad Policía Militar Ministerial de las Fuerzas Armadas del Ecuador, en la ciudad de Quito durante el periodo noviembre-julio 2022”, procedente de la Universidad de Central del Ecuador, Quito- Ecuador, tesis presentada para obtener el Título de Psicóloga Industrial; cuyo objetivo general fue Determinar la influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad militar mencionada, con la finalidad de comparar los resultados obtenidos y poder establecer la relación entre las variables; se sustenta en el paradigma positivista bajo el posicionamiento teórico humanista, bajo la teoría Demanda Control para el estrés laboral y la teoría de Campbell para el desempeño laboral. El tipo de investigación que el autor identificó en su estudio fue el método cuantitativo, no experimental, diseño transversal y correlacional; método deductivo. En su investigación, utilizó la encuesta para su variable estrés laboral de la OIT/OMS como herramienta para el desempeño laboral del personal militar de las fuerzas armadas, siendo un total de 39 colaboradores que tuvo como muestra. La citada investigación tuvo como conclusión en relación al análisis factorial que componen el test OIT OMS, donde determinó el número de respuestas obtenidas en cada pregunta que conforma el factor, el grado de dominancia de las respuestas obtenidas y el porcentaje de cada ítem. El resultado final mostró que factores como el apoyo grupal, la falta de cohesión, el área organizacional, la estructura organizacional y el clima organizacional fueron dominantes con una calificación de “2” el cual indica una aparición “rara” de síntomas de estrés. El autor en su pesquisa determinó que los factores que influyen en los

directivos y la tecnología tienen cierto grado de dominancia de “3”, lo que significa que a veces se produce estrés bajo las características estudiadas.

Soto, T. (2018), investigación denominada: “Evaluación y análisis cuantitativo y cualitativo del sistema de teletrabajo implementado en el Instituto Nacional de Propiedad Industrial (INAPI)”, procedente de la Universidad de Chile. Santiago de Chile – Chile, tesis presentada para obtener el Grado Académico de Magister en Gestión y Políticas Públicas; cuyo objetivo general fue analizar los efectos del sistema de teletrabajo en el INAPI, en los ámbitos de la conciliación entre la vida familiar y laboral, el uso del tiempo, la percepción del trabajo, y otros efectos desde la perspectiva de los trabajadores de dicha institución. El tipo de investigación que planteó el autor es de carácter Exploratorio de carácter descriptivo, cuya técnica empleada fue entrevistas semiestructuradas y focus groups, el presente trabajo de investigación determinó como unidad de análisis a la Población de los trabajadores del Instituto Nacional de Propiedad Industrial en tres niveles jerárquicos: jefaturas, coordinadores y trabajadores de las áreas tele trabajables y una Muestra final que consta de entrevistas al director nacional del INAPI, a jefes, coordinadores, tele trabajadores y no tele trabajadores, segmentado por 3 niveles. La citada investigación llegó en las siguientes conclusiones: al responder de forma satisfactoria al primer objetivo específico planteado, se respalda en gran medida efectos positivos. Pero, las considerables ventajas potenciales, que incluyen ahorros en gastos de oficina, mano de obra, movimientos y mejor equilibrio de la vida laboral y personal no deberían dejarse de lado por los directivos públicos ante las dificultades y desafíos de la gestión del nuevo entorno organizativo. Por otro lado, existen diversos efectos en contra para solucionar, como, por ejemplo, cuando se pierden espacios para la ayuda entre trabajadores, que generan la sensación de aislamiento, también, se debe tener en cuenta que los que están como tele trabajadores no se deben sentir en condiciones laborales injustas.

2.2. Bases Teóricas o Científicas

2.2.1. Trabajo Remoto

De acuerdo con el **Decreto de Urgencia 026- (2020)**, Decreto Supremo 010-2020-TR y la Resol. Ministerial 072-2020-TR se considera al trabajo remoto a las diversas modalidades de trabajo, relacionados a la productividad del trabajo remoto como la prestación de servicios subordinados, desde el domicilio del empleado aislado, por ello, se debe usar algún mecanismo que ayude a que se cumplan los trabajos que corresponden con su centro de trabajo, siempre que exista la disponibilidad del caso y están relacionados a los resultados del trabajo remoto.

Escobedo (2020) en el portal jurídico LP, pasión por el Derecho, señala que el trabajo remoto “no está limitado únicamente a los trabajos que puedan realizarse mediante ordenadores, telecomunicaciones o medios similares, sino también a todo tipo de trabajo sin presencia física de los empleados en el lugar de trabajo. Los empleadores del sector público y privado podrán cambiar la ubicación de los servicios para todos sus empleados como parte de la situación sanitaria del COVID-19”.

2.2.1.1. Modalidades de Trabajo

Del Alcázar, J. (2021) define las modalidades de trabajo como formas de empleo colaborativa, planificada y organizada que ayuda a laborar desde el hogar, oficinas y sin horarios definidos en diferentes modos de aplicación como: Presencial, remoto, mixto y teletrabajo.

2.2.1.1.1. Presencial

Según **Coronel, J.** (2022) En su artículo: Volver al trabajo presencial, ¿Un riesgo o una necesidad?, establece que el trabajo presencial es aquel que realizan los distintos profesionales tales como los jueces, trabajadores judiciales, administrativos y jefes inmediatos u otros con presencia física en su centro donde laboran. El autor señala que volver a la presencialidad no debería ser un riesgo para la salud, sino que, por el contrario, debería representar una gestión más eficaz de los recursos humanos, ya que tiene un efecto positivo tanto en las organizaciones que se esfuerzan por lograr una mejor productividad como en los colaboradores. Esto genera que los colaboradores puedan obtener mejores oportunidades laborales utilizando la experiencia del trabajo remoto.

2.2.1.1.2. Remoto

Según **López, J.** (2020) en su artículo: Trabajo remoto, flexibilidad laboral y derecho a la desconexión digital, define al trabajo remoto como “la palabra Remoto, implica un lugar lejano (remoto) a alguno cercano, que podría ser las oficinas principales de cualquier empresa u organización, y que el trabajo se está haciendo lejos de ese lugar. Concluyentemente el trabajo remoto es generar resultados laborales desde un sitio distinto a las oficinas de una empresa para la que se prestan servicios”.

2.2.1.1.3. Mixto

Fiscalía de la Nación (2020) con la Resol. N° 681-2020-MP-FN-2020, aprueba el protocolo para retornar progresivamente a las actividades laborales, trabajo remoto y medidas sanitarias en el Ministerio Público habiendo culminado el Estado de Emergencia Nacional (COVID-19). Define el trabajo mixto como una mezcla entre trabajo presencial y remoto con métodos de trabajo flexibles basados en las necesidades de la organización.

2.2.1.1.4. Teletrabajo

Ley N° 31572 (2022) Teletrabajo, lo define como “la actividad laboral que se desarrolla fuera de las instalaciones de la empresa, y que se promueve a través del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones para el desarrollo de las tareas”, el teletrabajo es una forma especial de proporcionar trabajo de manera regular o habitual. Se caracteriza por aquellos que no cuentan con la presencia física de empleados o funcionarios en el lugar de trabajo, pero que mantienen relaciones laborales con su empresa empleadora; esto se logra a través de plataformas y tecnologías digitales.

2.2.1.2. Productividad del Trabajo Remoto

Según el artículo de Boschiazzo, C. (2022) Dice que la pandemia ha cambiado y trastocado paradigmas a nivel laboral. Uno de ellos es la forma de trabajo. En este sentido, muchas organizaciones han decidido mantener dos grupos colaborativos, uno trabajando en remoto y otro presencial (1 o 2 días a la semana), dependiendo de la naturaleza de la actividad. Esta categoría conlleva una transformación de la experiencia de cada socio, porque el desafío para las empresas y socios es entender que el trabajo remoto se sustenta en la confianza, la clarificación de objetivos, la definición de fechas u horarios de entrega y el seguimiento de las tareas.

2.2.1.2.1. Implementación del Trabajo Remoto

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020), determina en el D.S. N° 010-2020-TR en el que regula el trabajo remoto en el sector privado, ante la emergencia sanitaria, donde establece que los empleadores durante su vigencia podrán implementar esta modalidad comunicándola a los trabajadores por escrito o por medio digital. Del mismo modo dispone que el teletrabajo sea aplicado tanto a empleadores como a empleados de las

organizaciones privadas, incluido los sujetos a medidas de cuarentena domiciliaria, así como los empleados que no pueden ingresar al país.

2.2.1.2.2. Aplicación del Trabajo Remoto

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020), en la Resolución Ministerial N° 072-2020-TR, nos indica que es la Guía para la aplicación del trabajo remoto, define a la aplicación del trabajo remoto como los medios para que los trabajadores del sector público y privado, las personas que se desempeñen bajo modalidades formativas laborales u otras análogas hagan uso de este tipo de trabajo, fuera de la institución donde laboran en coordinación con la patronal donde se les asignará los trabajos a realizar.

2.2.1.2.3. Ejecución del Trabajo Remoto

De acuerdo con el **Decreto de Urgencia 026- (2020)**, DS 010-2020-TR y la Resolución Ministerial 072-2020-TR se considera al trabajo remoto a aquella forma de prestar los servicios profesionales subordinados con el empleado en aislamiento en su domicilio, por ello las entidades están en la obligación de ejecutar el trabajo remoto sobre todo para los servidores vulnerables de acuerdo a los lineamientos establecidos.

2.2.1.2.4. Supervisión del Trabajo Remoto

De acuerdo con el **Decreto de Urgencia 026- (2020)**, Decreto Supremo 010-2020-TR y la Resolución Ministerial 072-2020-TR se considera al trabajo remoto como la asistencia de diversos servicios subordinados con la presencia del empleado en el domicilio o el lugar donde se ubique su domicilio en un estado de aislamiento, por ello las normas en referencia establecen la supervisión del trabajo remoto a cargo de la entidad sobre todo a cargo del jefe inmediatos y la Oficina de Recursos Humanos.

2.2.1.3. Resultados del Trabajo Remoto

Según **López, J.** (2020) En su artículo: Trabajar remoto ¿Qué significa?, define los resultados del trabajo remoto, al cumplimiento de un plan de trabajo presentado por el servidor público, calidad de servicio, relacionado a objetivos y metas, el mismo que debe ser aprobado por el jefe inmediato superior, el mismo que es evaluado y supervisado por los jefes inmediatos y por la Oficina de Recursos Humanos para las acciones pertinentes.

2.2.1.3.1. Plan de Trabajo

De acuerdo con el **D.U. 026- (2020)**, D.S. 010-2020-TR y la Resolución Ministerial 072-2020-TR considera que el servidor debe presentar un plan de trabajo a fin de realizar el trabajo en su domicilio u otro lugar determinado, el mismo debe ser materia de supervisión.

2.2.1.3.2. Calidad de Servicio

Según (Aldana de Vega , 2010), la calidad de servicio está relacionada a la interacción entre la mentalidad de la empresa y sus procesos de gestión diarios, así como la búsqueda constante de la perfección por parte de cada empleado, tiene como objetivo cambiar la sociedad, satisfacer las necesidades medioambientales de las personas y satisfacer las demandas de todos los interesados. (p.35)

2.2.1.3.3. Metas y Objetivos

Pérez, Mariana (2023), Meta o propósitos que una persona tiene planteado en su vida diaria, Cuando el componente de un organismo cualquiera cumple con las exigencias establecidas en las la tarea, obtendrá los esperados resultados. Un objetivo es la meta por

alcanzar y que contiene cierta complejidad, las metas son las instancias fundamentales en un proceso de planificación.

2.2.2. Rendimiento Laboral

Factorial (2022), en su artículo Evaluación de desempeño: detectar bajo rendimiento laboral, nos indica que el Rendimiento Laboral, está determinada a la relación con los factores de evaluación del rendimiento laboral, en base a sus funciones del servidor establecidas en los documentos de gestión del talento humano, los mismos que generalmente se evalúan en forma trimestral y efectuado por su jefe inmediato superior y ratificado por el jefe de la entidad. El rendimiento laboral está relacionado al clima organizacional para una gestión por resultados.

2.2.2.1 Factores de Evaluación del Rendimiento Laboral

Factorial (2022), Estos factores están sujetas a las funciones que desempeña el servidor público en función a los parámetros de eficacia, eficiencia economía y desempeño, es decir, lograr objetivos con calidad y oportunidad y al menor costo posible y que los gastos sean de calidad orientados al cumplimiento de metas.

2.2.2.1.1. Eficacia

Se orienta al logro de objetivos de acuerdo a los sus documentos de gestión institucional. El término proviene del vocablo latino *efficax*, traducido en “el poder de producir efectos esperados”. Por tanto, la eficacia está relacionada con la adopción de medidas adecuadas para alcanzar un objetivo a priori o predeterminado. (Significado, 2020)

2.2.2.1.2. Eficiencia

La eficiencia se refiere a la gestión basada en la calidad y las capacidades que una empresa debe realizar en términos de los recursos que utiliza y los resultados que logra, por lo que es una capacidad o cualidad que las empresas y organizaciones valoran mucho porque todo lo que hacen está en la práctica dirigido a lograr metas u objetivos con recursos usados como los humanos, financieros, técnicos, materiales, intelectuales.” (Promonegocios.net, 2018)

2.2.2.1.3. Economía

La Economía refiere al uso óptimo de recursos públicos de manera austera y efectuando los gastos en cumplimiento a metas. La Economía, en otras palabras, examina los métodos para organizar y distribuir los bienes, de modo que usando los bienes escasos produzca diversas estrategias para satisfacer la demanda. (Concepto.de, 2020)”

2.2.2.2 Gestión del Talento Humano

Según **Alles, M.** (2007), en su libro “Desarrollo del Talento Humano: Basado en Competencias”. Editorial Granica. Buenos Aires – Argentina. Para desterrar la idea generalizada de que talento humano trabaja en función a la gestión estratégica y es importante que la entidad brinde capacitación al personal para la mejora, por tanto, la entidad debe efectuar una propuesta para trabajar mediante competencias y lograr la máxima performance.

De acuerdo con **Chiavenato, I.** (2009) en su Libro: Gestión del Talento Humano. Editorial McGraw-Hill. México., dice que es fundamental en el éxito institucional. Y que no

todo el mundo tiene talento. Para que una persona tenga talento, debe tener un alto conocimiento.

2.2.2.2.1. Talento Humano

Dessler, G. y Varela, R. (2011) se refiere a aquellas pericias, habilidades, conocimientos, educación, que poseen los empleados. “El centro de gravedad del empleo se está moviendo rápidamente desde los trabajadores manuales y de oficina, hasta los empleados del conocimiento, que se resisten al modelo de orden y control que las empresas adoptaron de la milicia hace más de 100 años”.

2.2.2.2.2. Capacitación de Personal

Según (Chiavenato, 2007), considera como un proceso de aprendizaje temporal, sistemático y organizado durante el cual se adquieren conocimientos y se desarrollan habilidades y capacidades de acuerdo con objetivos fijados. La formación incluye la transmisión de información específica relacionada con el trabajo, la actitud hacia la organización, las tareas y el entorno, y el desarrollo de habilidades y capacidades. (p.386)

2.2.2.3 Clima Organizacional

Ortega, C. (2021). Es un intangible, pero real y afecta al personal y organización., es el resultado de las percepciones de los empleados sobre el cual trabajan, influye en los sentimientos, emociones y actitudes laborales del empleado que son creadas durante la comunicación e interacción, y para que exista un clima organizacional es importante que exista la innovación tecnológica, remuneraciones justas, motivación y satisfacción todos relacionados a la productividad en beneficio de los usuarios o beneficiarios.

2.2.2.3.1. Innovación Tecnológica

Según (Chiavenato, 2007), La innovación tecnológica influye en personas y organizaciones. Indica que el campo de la tecnología se caracteriza por el progreso constante. Por tanto, la innovación es una de las características de la tecnología, que en muchos casos pasa por la creación de nuevos dispositivos modificando elementos existentes.

2.2.2.3.2. Remuneraciones

Las remuneraciones se refieren a todos los pagos y beneficios hechas a un trabajador por sus funciones y labores que desempeñan en una empresa, así lo afirma (Chiavenato, 2007), Se refiere también a la compensación que reciben los trabajadores por prestar sus servicios. Cada trabajador negocia por su trabajo para recibir unas recompensas económicas y extraeconómicas. (P.283)

2.2.2.3.3. Productividad

Según **Vilcarronero, R.** (2017), La productividad es la acción de producir bienes o servicios y gestionar, el propósito de la gestión de las actividades profesionales es determinar metas y medios para lograrlas, aclarar una organización sistemática, formular estrategias de desarrollo y realizar la gestión de personal.

2.2.2.3.4. Motivación y Satisfacción

Betancourt A. y Ramírez, M. (2019)“Evaluación del impacto de la “Motivación” sobre la “Productividad” y el desempeño laboral en el Centro Universitario Municipal de Jobabo.”, Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana. Define a la motivación como un estado interno que activa, guía y sostiene la conducta, significa un estado interno que guía al organismo para alcanzar una determinada meta u objetivo. Estos son los impulsos

que promueven a las personas a realizar determinadas acciones y a perseverar para contemplarlas. Esta palabra está relacionada con los deseos e intereses de las personas.

Satisfacción laboral. En la función pública es fundamental porque si la hay, el funcionario y servidor público de manera eficaz y efectiva alcanzará las metas y objetivos de la agencia.

Gamboa, E. (2010) Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes. *Revista PsicologíaCientífica.com*. El autor precisa que: “es la forma más antigua de operacionalizar a la felicidad en el lugar de trabajo”. (p.3).

2.3. Marco conceptual (De las variables y dimensiones)

Trabajo Remoto

Es una diversidad o modalidad de trabajo, relacionada la prestación de servicios subordinados con la presencia del empleado en su domicilio o el lugar donde se ubique su domicilio en un estado de aislamiento, dando uso a tecnología, virtualidad entre otros.

Modalidades de Trabajo

La auditoría de cumplimiento es un examen, profesional, objetivo a base de evidencias debidamente comprobados durante la fase de ejecución, relacionado a verificar si la entidad ha cumplido con las normas internas y externas y la entrega de productos o servicios oportuno, con el fin de beneficiar al público usuario.

Teletrabajo

“Son actividades laborales realizadas fuera de las instalaciones de la empresa, los cuales se potencian con la ayuda de las tecnologías de la información y las comunicaciones para el desarrollo de las tareas.” El trabajo remoto es una forma especial de ofrecer trabajo de forma común o habitual.

Productividad del Trabajo Remoto

Casi el 80% de las empresas del Perú han priorizado el trabajo desde casa. Incluso sin la cuarentena, muchas organizaciones elegirían esta opción para trabajar remotamente. Las empresas se han convertido en comunicadores y deben entregar mensajes a los socios comerciales que fortalezcan el repertorio de las recompensas emocionales para aumentar la satisfacción y el compromiso con la organización.

Aplicación del Trabajo Remoto

El objetivo de la guía del trabajo remoto es proporcionar datos objetivos a funcionarios y servidores públicos relacionados al trabajo remoto que a su vez fue regulado en el Decreto Urgencia N° 026-2020 aplicándose durante la emergencia sanitaria.

Supervisión del Trabajo Remoto

Al considerarse al trabajo remoto como la responsabilidad realizada en el domicilio, siendo un bajo la supervisión de los jefes inmediatos, así como también por la oficina de Recursos Humanos, a la vez implementando un software para la supervisión del avance del trabajo para así el logro de sus objetivos.

Resultados del Trabajo Remoto

Las entidades Públicas tuvieron que potenciar la experiencia de trabajo remoto manteniendo una comunicación constante sobre su contexto. Con el teletrabajo, gran parte de la comunicación diaria que existía en las oficinas ha desaparecido debido al trabajo remoto. Por ello, los líderes le han dado prioridad al Feedback (retroalimentación) continua para que los equipos de trabajo tengan claros sus compromisos, prioridades y resultados sin dividir oficinas.

Calidad de Servicio

La calidad del servicio es un modelo de estrategias de diseño que se centra en comprender la satisfacción del cliente con los servicios y así buscar satisfacción del público mediante el análisis de la brecha entre la experiencia del cliente de los servicios prestados y sus expectativas.

Rendimiento Laboral

Las organizaciones a menudo establecen requisitos mínimos para la cantidad y calidad de este producto de trabajo que los empleados deben cumplir o superar. Para ello, las organizaciones desarrollan incentivos para incentivar el desempeño laboral antes mencionado. La evaluación del rendimiento, en ocasiones, es insuficiente para considerar el mérito de un empleado.

Factores de Evaluación del Rendimiento Laboral

Los factores de evaluación del rendimiento laboral están en relación a las funciones que desempeña el servidor público en función a los parámetros de eficacia, eficiencia economía y desempeño, asimismo al cumplimiento de objetivos y realización de los trabajos

de calidad y oportunidad y al menor costo posible y que los gastos sean de calidad orientados al cumplimiento de metas.

Eficacia

La eficacia se define como “la capacidad de lograr un efecto deseado o previsto”. Es decir, es un concepto relacionado con los resultados obtenidos como resultado del proceso. En este sentido, si entendemos su significado en un contexto profesional, se puede clasificar como efectivos a quienes tienen la capacidad de alcanzar metas o tareas en un determinado periodo de tiempo, ya sean autoimpuestas o superiores.

Eficiencia

Por lo tanto, eficiencia es “la capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un efecto determinado” como “la capacidad de lograr los resultados deseados con el mínimo posible de recursos”. Es decir, se refiere a los medios que se disponen para desarrollar un proceso.

Gestión del Talento Humano

La gestión de recursos humanos se refiere al proceso que desarrolla, atrae e involucra a nuevos miembros y retiene socios en las empresas. La gestión de recursos humanos tiene como objetivo destacar a aquellos que tienen un alto potencial en el trabajo. También se le llama gestión del capital humano o gestión de recursos humanos. El enfoque de gestión de recursos humanos de una organización de este tipo no consiste solo en contratar a las personas más calificadas y valiosas, sino que también se centra en la retención.

Gestión Estratégica

Se puede decir que la gestión estratégica es muy importante porque determina las actividades y rumbos que debe seguir la empresa. Estas acciones ayudarán a conseguir uno mejor en el futuro. Esto debe tener en cuenta no sólo las fortalezas internas de la empresa, sino también los riesgos y oportunidades que surgen del entorno externo para ayudar a lograr una ventaja competitiva sostenible.

Clima Organizacional

Sin duda, el capital humano ha vuelto a convertirse en un foco central de la economía, por lo que las empresas han comenzado a pensar en los clientes como personas y a tener en cuenta sus necesidades, valores, pensamientos y comportamientos. Esta definición también se aplica al endomarketing (marketing interno). Teniendo en cuenta toda esta evidencia, se proponen investigaciones y estrategias dirigidas al clima organizacional para promover un ambiente de trabajo más agradable y propicio para la productividad, la innovación y por ende el desempeño organizacional.

Productividad

Uno de los principales argumentos de quienes están en contra del trabajo remoto es que conlleva una pérdida de productividad en comparación al trabajo en la oficina, y hasta hace poco tenían razón en cierta medida. Pero no porque en casa nos distraigamos más, sino porque muchos profesionales nunca lo habían hecho antes y tenían que adaptarse a su nuevo entorno profesional, y que en el tiempo ha aumentado de forma exponencial que serían hasta un 3% más eficientes que a principios de 2021. Esto se debe a una mayor inversión en herramientas más adecuadas para realizar funciones profesionales en casa, formación y adaptación a esta nueva realidad.

Motivación y Satisfacción

La motivación laboral se puede definir como la capacidad para mantener una actitud positiva de sus empleados, esto conduce a un mayor compromiso y a una mayor productividad laboral. El empleador puede aumentar su motivación y satisfacción mostrándole que quiere saber cómo se siente trabajando desde casa. Cuando se toma acción sobre sus comentarios, demuestra tu compromiso y ellos saben cómo responderte amablemente. Además, como empleador puede realizar encuestas periódicas de satisfacción de los empleados para descubrir cómo se sienten sus empleados acerca de su trabajo y proyectos, tal como se debe hacer con los empleados que trabajan en su oficina.

II. HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis General

Existe relación significativa entre el Trabajo Remoto y Rendimiento Laboral del Personal Administrativo en el Gobierno Regional de Ayacucho – 2020.

3.2. Hipótesis específicas

1. Existe una relación significativa entre el entre el trabajo remoto y los factores de evaluación del rendimiento laboral en el Gobierno Regional de Ayacucho - 2020.
2. Existe una relación significativa entre el Trabajo Remoto y la Gestión del Talento Humano en el Gobierno Regional de Ayacucho – 2020.
3. Existe una relación significativa entre el trabajo remoto y el clima organizacional en el Gobierno Regional de Ayacucho – 2020.
4. Existe una relación significativa entre el rendimiento laboral y los resultados del trabajo remoto en el Gobierno Regional de Ayacucho – 2020.

3.3. Variables (Definición conceptual y operacionalización de variables)

Variable 1:

Trabajo Remoto

Es una diversidad o modalidad de trabajo, relacionada la prestación de servicios subordinados con la presencia del empleado en su domicilio o el lugar donde se ubique su domicilio en un estado de aislamiento, dando uso a tecnología, virtualidad entre otros.

Dimensiones:

- Modalidades de Trabajo
- Productividad del Trabajo Remoto
- Resultados del Trabajo Remoto

Variable 2:**Rendimiento Laboral**

Al medir adecuadamente el desempeño laboral, las empresas pueden ubicar a los empleados en los puestos que mejor se adapten a su perfil, con el fin de mejorar la alienación de los procesos, mejorar las debilidades, incrementar la motivación de los colaboradores y, en última instancia, solventar los problemas y mejorar las actividades en las entidades.

Dimensiones:

- Los Factores de Evaluación del Rendimiento Laboral.
- Gestión de Talento Humano.
- Clima Organizacional.

Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición Operacionalización	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
V1 Trabajo Remoto	De acuerdo con el Decreto de Urgencia 026-2020, Decreto Supremo 010-2020-TR y la Resolución Ministerial 072-2020-TR se considera al trabajo remoto a las diversas modalidades de trabajo y las etapas de ejecución y productividad del trabajo remoto y relacionados a la etapa del informe , referido a la productividad del trabajo remoto, porque la prestación de diversos servicios secundarios está relacionada con los resultados del trabajo remoto.	Precisa que "no se limita a los trabajos que pueden realizarse mediante ordenadores, telecomunicaciones o medios similares, sino que incluye cualquier labor sin la presencia física del empleado en su centro de trabajo. Según el estudio, existen (a) trabajo remoto utilizó el método de encuestas Variable, método Liker con alternativas. 1. Nunca, 2. Casi Nunca, 3. A Veces 4. Casi siempre, 5. Siempre.	Modalidades de Trabajo	Presencial	1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A Veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Remoto	
				Mixto	
				Teletrabajo	
			Etapa de ejecución Productividad del Trabajo Remoto	Implementación del Trabajo Remoto	
				Aplicación del Trabajo Remoto	
				Ejecución del Trabajo Remoto	
				Supervisión del Trabajo Remoto	
			Etapa del informe	Plan de Trabajo	
				Calidad de Servicio	
Objetivos y Metas					

Variable	Definición conceptual	Definición Operacionalización	Dimensión	Indicador	Escala de Medición
V2 Rendimiento Laboral	Cuevas (2011) Rendimiento Laboral, revista Psicología y Empresa El Rendimiento Laboral, en base a factores de evaluación del rendimiento laboral , en base a la gestión del talento humano, clima organizacional, orientadas a la labor de la liquidación técnica financiera de las obras ejecutadas . los mismos que generalmente se evalúan en forma trimestral. El rendimiento laboral está relacionado al clima organizacional.	El rendimiento laboral es de vital importancia para la entidad por cuanto relaciona a los resultados de la gestión institucional. De acuerdo a la investigación se utilizará el método de la encuesta, en relación a la variable Rendimiento Laboral, se utilizará el método Liker con alternativas 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A Veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Factores de Evaluación del Rendimiento Laboral	Eficacia	1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A Veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Eficiencia	
				Economía	
			Gestión del Talento Humano Clima Organizacional	Talento Humano	
				Gestión Estratégica	
				Capacitación de Personal	
			Liquidación Técnica financiera de obra	Innovación Tecnológica	
				Remuneraciones	
				Productividad	
				Motivación y satisfacción	

CAPITULO IV. METODOLOGÍA

4.1. Método de investigación

Descriptivo:

El método de Investigación fue general y específico, método Científico. Es un proceso de generación de conocimiento usando la observación, análisis y experimentación. Se basa en la reproducibilidad, y experimentación. Arias, J.& Covinos, M. (2021, pág. 42).

Método deductivo

El método deductivo, está basado en la inducción-deducción, es decir, comienza con la observación del fenómeno en estudio, se relaciona directamente con el desarrollo de hipótesis para explicar el fenómeno, luego continúa obteniendo implicaciones o implicaciones más fundamentales y finalmente. Las hipótesis se aprueban o rechazan por comparación. Arias, J.& Covinos, M. (2021).

Método inductivo

Por el cual se explican hechos particulares para arribar a conclusiones generales, extraídas de experiencias o fenómenos reales, y promover recomendaciones en una investigación. Arias, J.& Covinos, M. (2021).

4.2. Tipo de investigación

Aplicada: Se caracteriza por el análisis de los problemas a la luz de las teorías existentes y al mismo tiempo la utilización del conocimiento adquirido para ofrecer soluciones en beneficio de la sociedad, es decir, la búsqueda de conocimientos a priori para formular, operar, construir y modificar la problemática. Velásquez, A. & Rey, N.(2021)

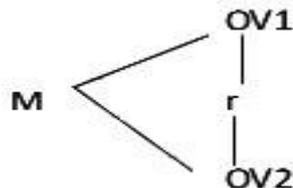
4.3. Nivel de investigación

Correlacional, donde la investigación busca establecer la relación entre variables, las que deben ser demostradas. Velásquez, A. & Rey, N.(2021)

4.4. Diseño de la investigación

Descriptivo-correlacional, porque resume el proceso de investigación de manera práctica y precisa a fin de lograr los objetivos del estudio con un riesgo mínimo y errores aleatorios. Este diseño sistematiza estrategias básicas para la obtención de información precisa. En la investigación cuantitativa, el diseño permite el análisis exacta de las hipótesis. Cualitativamente no es obligatorio, aunque sí recomendable. El diseño es “no experimental por no manipular las variables independientes”. Velásquez, A. & Rey, N.(2021)

Esquemáticamente es expresada de esta forma:



Donde:

M = Muestra

V1 = Observación Variable 1: Trabajo Remoto

V2 = Observación Variable 2: Rendimiento Laboral

r = Correlación entre variables.

4.5. Población y muestra

Población

Desde el punto de vista estadístico se denomina población o universo, al conjunto de todas las observaciones posibles que caracterizan al objeto. Una población es "un conjunto finito o infinito de elementos, objetos, eventos, fenómenos, etc." que comparten en común características". Velásquez, A. & Rey, N.(2021)

Para la investigación la población se conformó con 80 funcionarios y servidores del Gobierno Regional Ayacuchano, relacionados directamente con el Trabajo Remoto en las distintas áreas funcionales. (3 funcionarios, 5 directivos, 59 profesionales y 13 técnicos).

Muestra

La muestra será de tipo aleatoria simple (Probabilística). En consecuencia, Una muestra es un subconjunto representativo de la población, del cual se infirieren los resultados obtenidos como características de toda la población. Esto significa que no debe haber sesgos, errores, prejuicios, preferencias, animosidad, etc. en los elementos de la muestra.

La muestra representativa se constituyó con 50 trabajadores: 3 funcionarios, 04 directivos, 38 profesionales 5 técnicos, inmersos en el tema investigado.

Criterios de inclusión: Están considerados todos aquellos servidores públicos, en ejercicios funcionales y dispuestos a someterse a la aplicación de los instrumentos mediante la encuesta.

Criterios de exclusión: Aquellos servidores públicos, que no participan directamente con la investigación, como los profesionales y técnicos con vacaciones, licencias, o personal que no acepta someterse a las encuestas.

Tabla 3
Número de trabajadores, Población y Muestra

Colaboradores	Población	Muestra
Funcionarios	3	3
Directivos	5	4
Profesionales	59	38
Técnicos	13	5
TOTAL	80	50

Caso: CAP del GRA al 31-12-20.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El instrumento de medición es el cuestionario, según Velásquez, A. & Rey, N.(2021). Es un documento con instrucciones dadas por el investigador a los informantes para recopilar información mediante items sobre la pregunta y variables del estudio.

Técnica de la Encuesta.

Es el medio mediante el cual el responsable del desarrollo de una investigación se relaciona con los elementos que participan y brindaran información pertinente para alcanzar los objetivos de esta investigación.

Se aplicó la entrevista y la encuesta.

Técnica	Ventajas
Encuesta	Aplicable a los colaboradores del Gobierno Regional de Ayacucho

Se formularon 2 instrumentos, uno para el Trabajo Remoto y el otro para el Rendimiento Laboral, los que fueron validados y confiabilizados previo a su aplicación a la muestra, la confiabilidad instrumental considero al Alfa de Cronbach, que posee valores de 0-1, esto quiere decir que, cuanto más se acerca la confiabilidad a 1 se evidenciará una alta consistencia.

Instrumento
Cuestionario

Validez y confiabilidad

La validez y la confiabilidad se refieren al grado en que un instrumento cumple el propósito para el cual fue diseñado. Esto hace referencia a la necesidad previa de definir claramente qué es el constructo o qué pretende ser. Ambas variables y sus indicadores son medibles y el instrumento fue validado por expertos. Esto se refiere a la necesidad previa de definir claramente el constructo o lo que se pretende medir. Arias, J.& Covinos, M. (2021)

Validación de instrumentos realizados por los expertos:

Con el cual se probó la confiabilidad instrumental mediante el uso de expertos familiarizados con el tema de investigación y calificados para recoger la data, evidencias, y juicios para la verificación de los instrumentos. Realizado por los profesionales en mención:

Evaluación del instrumento basada en Juicios de Expertos

Nombres y apellidos	Grado	Resultado
Manuel Jesús García Amaya	Mg.	Muy Bueno Aplicable
Jhoni Quiquin Rocha	Mg.	Muy Bueno Aplicable
Yanet Nena Toledo Palomino	Mg.	Muy Bueno Aplicable

Confiabilidad

Cuando, no existe en los instrumentos de recojo de data ningún error aleatorio, habiéndose realizado con el coeficiente de Cronbach, determinándose el nivel de confiabilidad instrumental. Los expertos lo confirman. Arias, J. & Covinos, M. (2021).

Escala de Evaluación -- Alfa de Cronbach

Intervalos	Confiabilidad
0.81 – 1	Muy Alta
0.61 - 0.80	Alta
0.41 - 0.60	Media
0.21 - 0.40	Baja
0.00 - 0.20	Muy baja

Se puede decir que cuando el puntaje es cercano a 1, la confiabilidad es alta, lo que permite desarrollar un instrumento final adecuado a las muestras identificadas en el estudio.

Instrumento de Recolección de Datos.

Se utilizó como instrumento el Cuestionario.

El instrumento constituido con un conjunto de ítems o preguntas debidamente planteados, que serán aplicados a la muestra a fin de conocer sus percepciones. Según. Arévalo, P. et al (2020).

Se formularon 2 instrumentos, los que fueron validados y confiabilizados previo a su aplicación a la muestra.

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Procedimiento	Cuantitativa
---------------	--------------

1. Se formuló el marco muestral con los elementos seleccionados.
2. Se dio uso al muestreo aleatorio seleccionando.
3. Se formuló los cuestionarios y aplicó individualmente, con un tiempo de 14 minutos por cada servidor.
4. Se descargó la data en una matriz para su tabulación de variables por elemento.
5. Se analizó con el SPSS y obtuvo la prueba de Hipótesis.

Para recolectar la información se consideró:

- a) Se seleccionó los instrumentos de medición (validado y confiabilizado) y se aplicó.
- b) Se organizó y analizó la data obtenida.
- c) Conseguido la data se tabulo en la matriz de tabulación, previo a su procesamiento en el SPSS. Dando uso al análisis descriptivo e inferencial.

4.8. Aspectos éticos de la investigación

Se tuvo en cuenta el código de ética de la Universidad Peruana Los Andes y el código de Ética de la comunidad científica, por tanto, los datos obtenidos son legales sin transgredir las normas.

La autonomía de investigación se basa en el reconocimiento y capacidad de toma de decisiones. Protección a la dignidad y libertad de los participantes. También se expresa en el proceso de consentimiento informado, como se describe a continuación.

Esto significa adherirse a todos los siguientes principios éticos, incluso más allá de los requisitos legales. Honestidad e integridad además de la justicia ambiental.

Los principios de equidad prohíben poner a un grupo en riesgo para beneficiar a otro grupo, ya que los riesgos y beneficios deben compartirse de manera justa.

La moralidad y rigurosidad del estudio se garantizó en todos sus extremos a fin de garantizar la actitud plena y racional, de los investigadores.

CAPITULO V

RESULTADOS

5.1. Descripción de los Resultados

Como parte del estudio se realizó un análisis de los resultados obtenidos durante la recolección de datos según el siguiente detalle:

VARIABLE 1:

TRABAJO REMOTO

1. ¿La modalidad de trabajo presencial genera mayor rendimiento laboral?

Tabla 4.

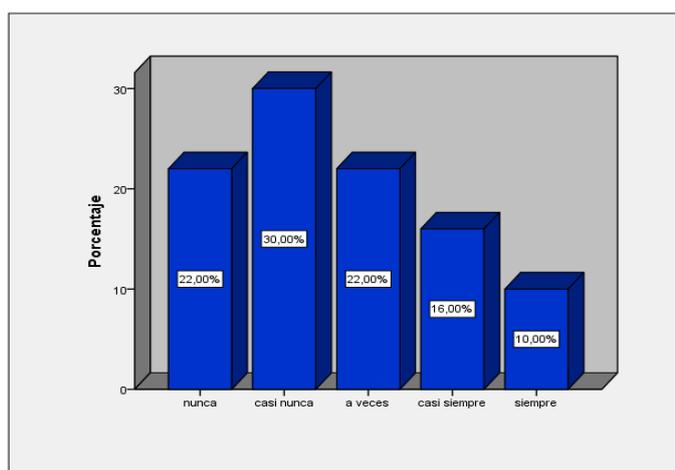
¿La modalidad de trabajo presencial genera mayor rendimiento laboral?

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válidos	nunca	11	22,0	22,0
	casi nunca	15	30,0	52,0
	a veces	11	22,0	74,0
	casi siempre	8	16,0	90,0
	siempre	5	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0

Nota. Encuesta aplicada

Figura 1

¿La modalidad de trabajo presencial genera mayor rendimiento laboral?



Interpretación:

El 30% de los que fueron encuestados reconocieron que la modalidad de trabajo presencial casi nunca genera mayor rendimiento laboral, el 22% señaló que nunca, el 22% a veces, el 16% que casi siempre y el 10% siempre.

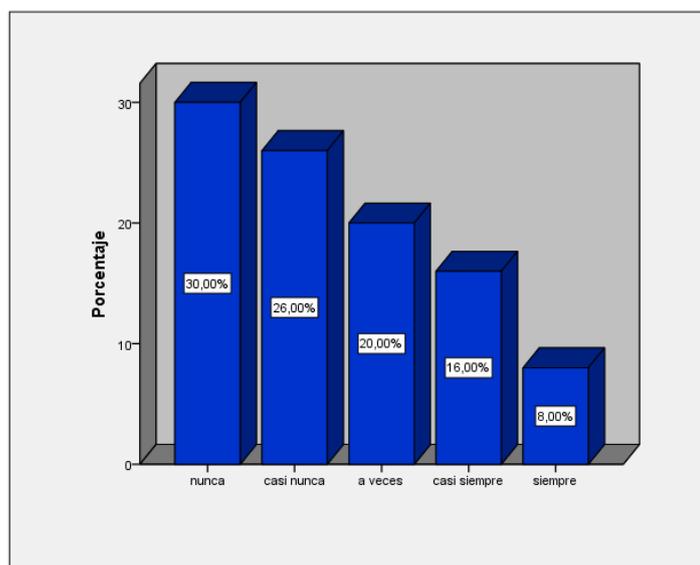
Análisis:

El 52% de los encuestados manifestó que la modalidad de trabajo presencial nunca o casi nunca genera mayor rendimiento laboral, lo que nos indica que la gerencia no tiene control del trabajo realizado por los servidores públicos.

2. ¿El trabajo remoto genera mayor rendimiento laboral?

Tabla 5*¿El trabajo remoto genera mayor rendimiento laboral?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	nunca	15	30,0	30,0
	casi nunca	13	26,0	56,0
	a veces	10	20,0	76,0
	casi siempre	8	16,0	92,0
	siempre	4	8,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0

Nota. Encuesta aplicada**Figura 2***¿El trabajo remoto genera mayor rendimiento laboral?***Interpretación:**

El 30% de participantes respondieron que el trabajo remoto nunca genera mayor rendimiento laboral, el 26% señaló que casi nunca, el 20% a veces, el 16% que casi siempre y el 8% siempre.

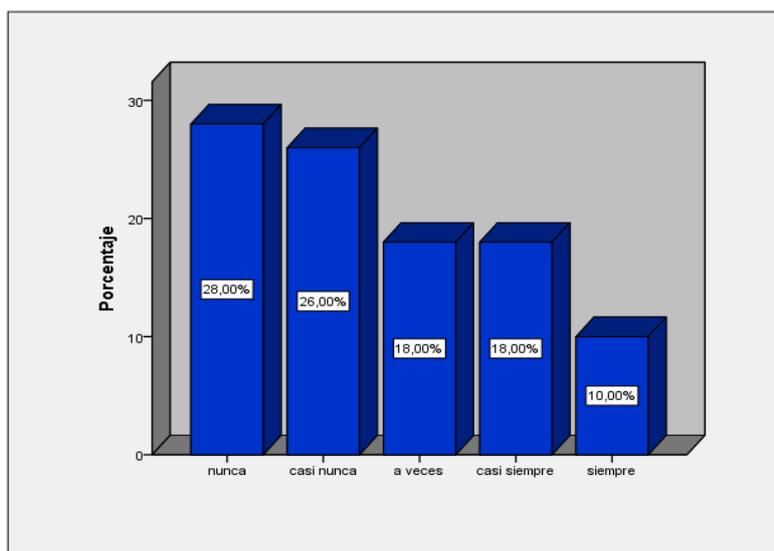
Análisis:

El 56% de los encuestados manifestó que el trabajo remoto nunca o casi nunca genera mayor rendimiento laboral, es decir, que la entidad no tiene control sobre los servidores públicos.

3. ¿La modalidad de trabajo mixto genera mayor rendimiento laboral?

Tabla 6.*¿La modalidad de trabajo mixto genera mayor rendimiento laboral?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	nunca	14	28,0	28,0
	casi nunca	13	26,0	54,0
	a veces	9	18,0	72,0
	casi siempre	9	18,0	90,0
	siempre	5	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0

Nota. Encuesta aplicada**Figura 3***¿La modalidad de trabajo mixto genera mayor rendimiento laboral?***Interpretación:**

El 28% de participantes indican que la modalidad de trabajo mixto nunca genera mayor rendimiento laboral, el 26% señaló que casi nunca el 18% a veces, el 18% que casi siempre y el 10% siempre.

Análisis:

El 54% de los encuestados manifestó que la modalidad de trabajo mixto nunca o casi nunca genera mayor rendimiento laboral, lo que nos demuestra que el control del trabajo no cumple con los objetivos fijados.

4. ¿La modalidad de Teletrabajo genera mayor rendimiento laboral?

Tabla 7.

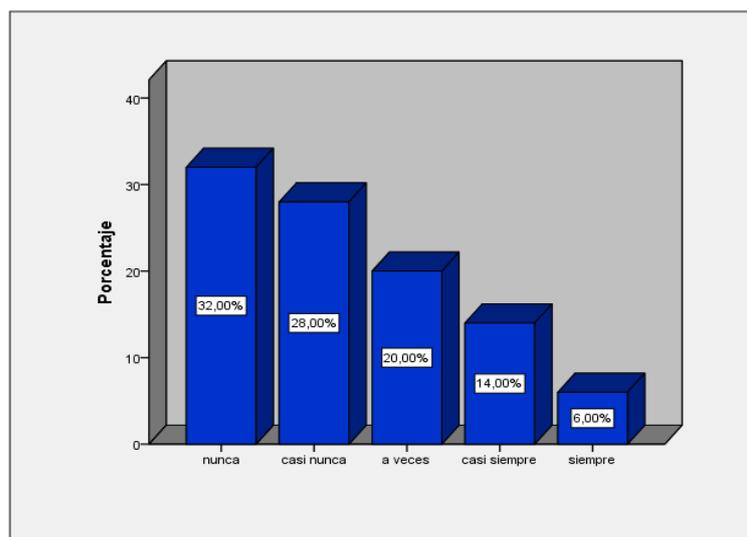
¿La modalidad de Teletrabajo genera mayor rendimiento laboral?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
nunca	16	32,0	32,0	32,0
casi nunca	14	28,0	28,0	60,0
a veces	10	20,0	20,0	80,0
casi siempre	7	14,0	14,0	94,0
siempre	3	6,0	6,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuesta aplicada

Figura 4

¿La modalidad de Teletrabajo genera mayor rendimiento laboral?



Interpretación:

El 32% de encuestados indican que la modalidad de teletrabajo nunca genera mayor rendimiento laboral, el 28% señaló que casi nunca, el 20% a veces, el 14% que casi siempre y el 6% siempre.

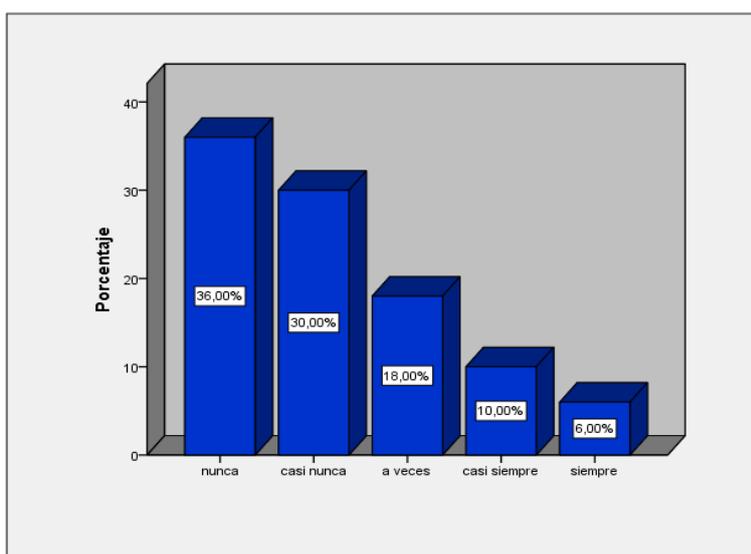
Análisis:

El 60% de los encuestados manifestó que la modalidad de teletrabajo nunca o casi nunca genera mayor rendimiento laboral, es decir, que la entidad no ejerce control por ente no cumple con los objetivos establecidos.

5. ¿La entidad ha implementado eficientemente el Trabajo Remoto?

Tabla 8.*¿La entidad ha implementado eficientemente el Trabajo Remoto?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	nunca	18	36,0	36,0
	casi nunca	15	30,0	66,0
	a veces	9	18,0	84,0
	casi siempre	5	10,0	94,0
	siempre	3	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0

Nota. Encuesta aplicada**Figura 5***¿La entidad ha implementado eficientemente el Trabajo Remoto?***Interpretación:**

El 36% de encuestados indican que la entidad nunca ha implementado eficientemente el trabajo remoto, el 30% señaló que casi nunca, el 18% a veces, el 10% que casi siempre y el 6% siempre.

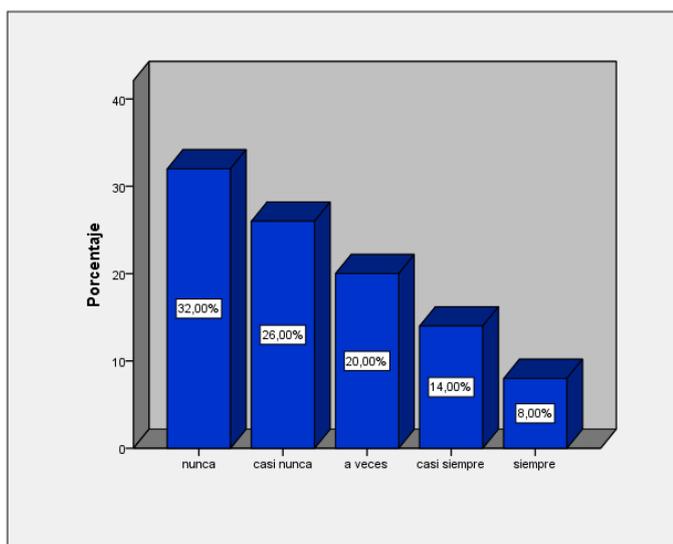
Análisis:

El 66% de encuestados manifestó que la entidad nunca o casi nunca ha implementado eficientemente el trabajo remoto, es decir, que la entidad no cuenta con controles para estos tipos de contingencias o trabajos.

6. ¿Los servidores aplican correctamente el Trabajo Remoto?

Tabla 9.*¿Los servidores aplican correctamente el Trabajo Remoto?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	nunca	16	32,0	32,0
	casi nunca	13	26,0	58,0
	a veces	10	20,0	78,0
	casi siempre	7	14,0	92,0
	siempre	4	8,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuesta aplicada**Figura 6***¿Los servidores aplican correctamente el Trabajo Remoto?***Interpretación:**

El 32% de participantes refieren que los servidores nunca aplican correctamente el trabajo remoto, el 26% señaló que casi nunca, el 20% a veces, el 14% que casi siempre y el 8% siempre.

Análisis:

El 58% de los encuestados manifestó que los servidores nunca o casi nunca aplican correctamente el trabajo remoto, lo que nos indica que la entidad no cuenta con controles diseñadas para estos trabajos.

7. ¿Los funcionarios ejecutan correctamente el trabajo remoto?

Tabla 10

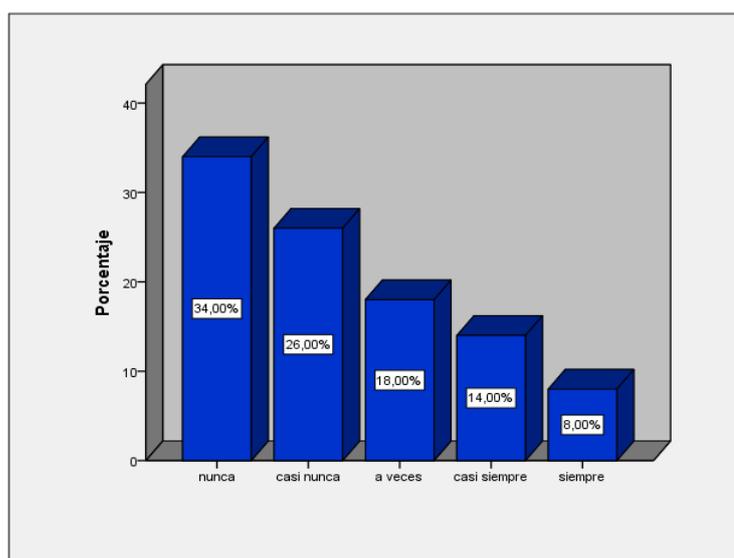
¿Los funcionarios ejecutan correctamente el trabajo remoto?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	nunca	17	34,0	34,0
	casi nunca	13	26,0	60,0
	a veces	9	18,0	78,0
	casi siempre	7	14,0	92,0
	siempre	4	8,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuesta aplicada

Figura 7

¿Los funcionarios ejecutan correctamente el trabajo remoto?



Interpretación:

El 34% de encuestados responden que los funcionarios nunca ejecutan correctamente el trabajo remoto, el 26% señaló que casi nunca, el 18% a veces, el 14% que casi siempre y el 8% siempre.

Análisis:

El 60% de los encuestados manifestó que los funcionarios nunca o casi nunca ejecutan correctamente el trabajo remoto, es decir, que la entidad no cuenta con un plan adecuado para el control del trabajo remoto.

8. ¿Los funcionarios supervisan a los servidores que efectúan el Trabajo Remoto?

Tabla 11

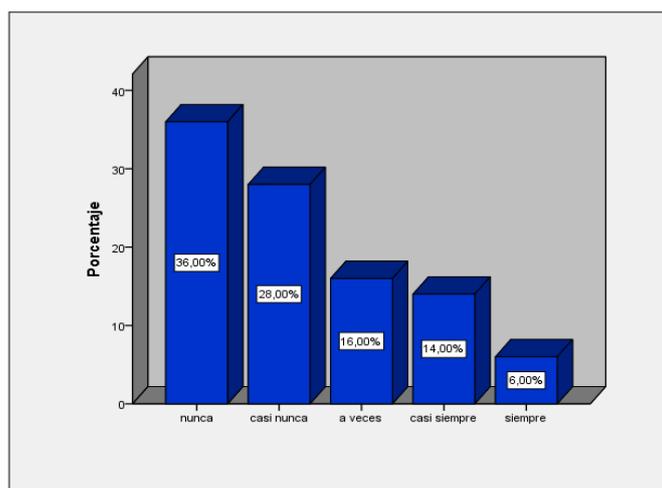
¿Los funcionarios supervisan a los servidores que efectúan el Trabajo Remoto?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	nunca	18	36,0	36,0
	casi nunca	14	28,0	64,0
	a veces	8	16,0	80,0
	casi siempre	7	14,0	94,0
	siempre	3	6,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuesta aplicada

Figura 8

¿Los funcionarios supervisan a los servidores que efectúan el Trabajo Remoto?



Interpretación:

El 30% de encuestados indicaron que los funcionarios nunca supervisan a los servidores que efectúan el trabajo remoto, el 28% señaló que casi nunca, el 16% a veces, el 14% que casi siempre y el 6% siempre.

Análisis:

El 64% de encuestados manifestó que los funcionarios nunca o casi nunca supervisan a los servidores que efectúan el trabajo remoto, por lo que nos indica que no se logra los objetivos establecidos.

9. ¿Los servidores que efectúan trabajo remoto presentaron su plan de trabajo?

Tabla 12

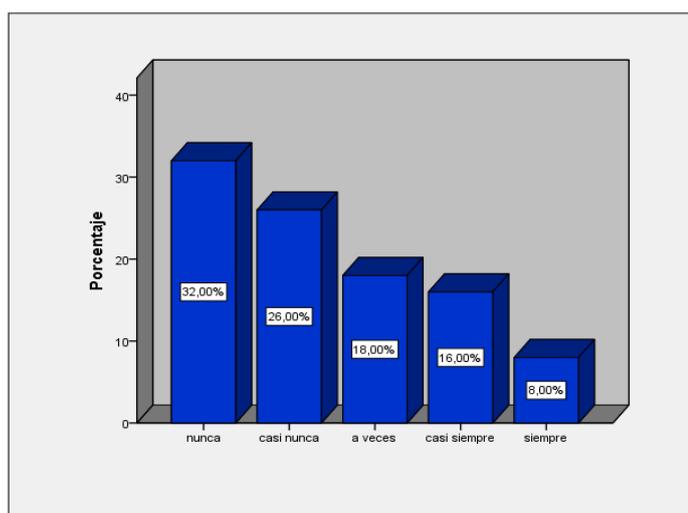
¿Los servidores que efectúan trabajo remoto presentaron su plan de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
nunca	16	32,0	32,0	32,0
casi nunca	13	26,0	26,0	58,0
a veces	9	18,0	18,0	76,0
casi siempre	8	16,0	16,0	92,0
siempre	4	8,0	8,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuesta aplicada

Figura 9

¿Los servidores que efectúan trabajo remoto presentaron su plan de trabajo?



Interpretación:

El 32% de los encuestados respondieron que los servidores que efectúan trabajo remoto nunca presentaron su plan de trabajo, el 26% señaló que casi nunca, el 18% a veces, el 16% que casi siempre y el 8% siempre.

Análisis:

El 58% de los encuestados manifestó que los servidores que efectúan trabajo remoto nunca o casi nunca presentaron su plan de trabajo, lo que nos indica que no hubo control adecuado en los trabajos realizados por la modalidad de remoto.

10. ¿Los servidores que efectúan trabajo remoto brindan servicios de calidad?

Tabla 13

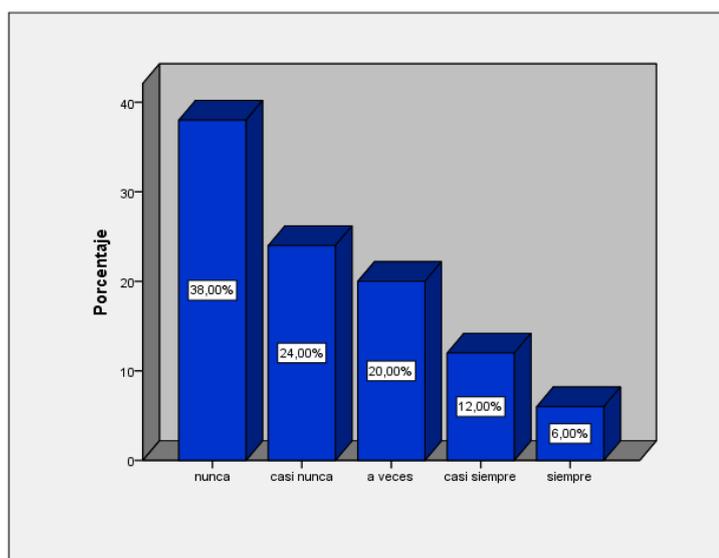
¿Los servidores que efectúan trabajo remoto brindan servicios de calidad?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
nunca	19	38,0	38,0	38,0
casi nunca	12	24,0	24,0	62,0
a veces	10	20,0	20,0	82,0
casi siempre	6	12,0	12,0	94,0
siempre	3	6,0	6,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuesta aplicada

Figura 10

¿Los servidores que efectúan trabajo remoto brindan servicios de calidad?



Interpretación:

El 38% encuestados respondieron que los servidores que efectúan trabajo remoto nunca brindan servicios de calidad, el 24% señaló que casi nunca, el 20% a veces, el 12% que casi siempre y el 6% siempre.

Análisis:

El 62% de los encuestados manifestó que los servidores que efectúan trabajo remoto nunca o casi nunca brindan servicios de calidad, lo que nos indica que los servidores públicos no cumplen con los objetivos establecidos.

11. ¿Los servidores que efectúan trabajo remoto cumplen objetivos previstos?

Tabla 14

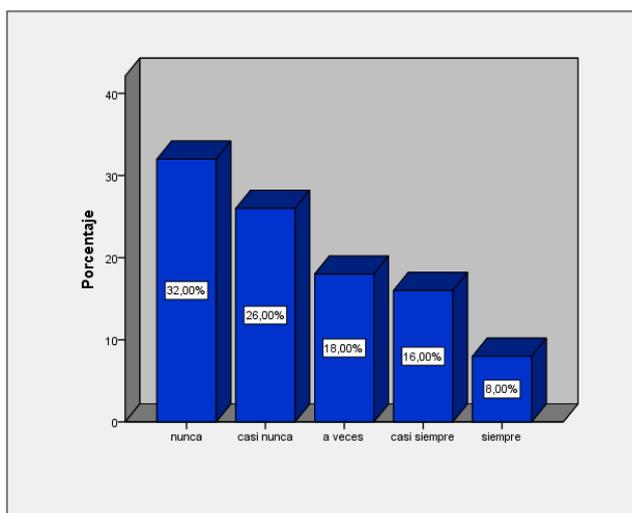
2 ¿Los servidores que efectúan trabajo remoto cumplen objetivos previstos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
nunca	16	32,0	32,0	32,0
casi nunca	13	26,0	26,0	58,0
a veces	9	18,0	18,0	76,0
casi siempre	8	16,0	16,0	92,0
siempre	4	8,0	8,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuesta aplicada

Figura 11

¿Los servidores que efectúan trabajo remoto cumplen objetivos previstos?



Interpretación:

El 32% de encuestados indican que los servidores que efectúan trabajo remoto nunca cumplen con los objetivos previstos, el 26% señaló que casi nunca, el 18% a veces, el 16% que casi siempre y el 8% siempre.

Análisis:

El 58% de los encuestados manifestó que los servidores que efectúan trabajo remoto nunca o casi nunca cumplen con los objetivos previstos, es decir, que la entidad no cumple con objetivos.

12. ¿Los servidores que efectúan trabajo remoto cumplen las metas establecidas?

Tabla 35

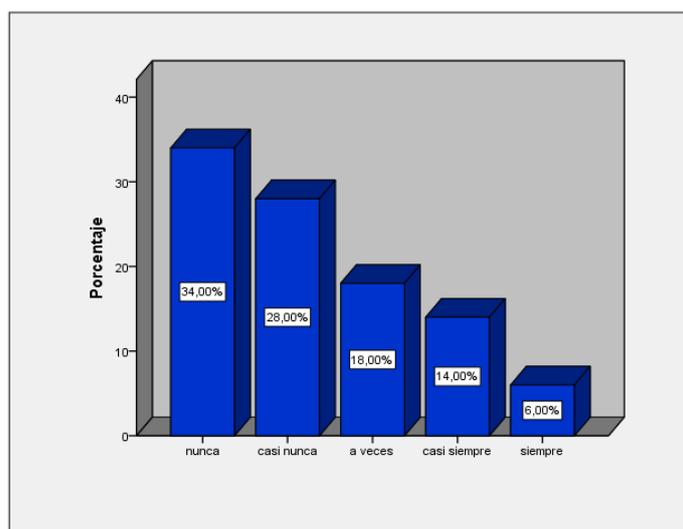
¿Los servidores que efectúan trabajo remoto cumplen las metas establecidas?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	nunca	17	34,0	34,0
	casi nunca	14	28,0	62,0
	a veces	9	18,0	80,0
	casi siempre	7	14,0	94,0
	siempre	3	6,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuesta aplicada

Figura 12

¿Los servidores que efectúan trabajo remoto cumplen las metas establecidas?

**Interpretación:**

El 34% encuestados indicaron que los servidores que efectúan trabajo remoto nunca cumplen las metas establecidas, el 28% señaló que casi nunca, el 18% a veces, el 14% que casi siempre y el 6% siempre.

Análisis:

El 62% de los encuestados manifestó que los servidores que efectúan trabajo remoto nunca o casi nunca cumplen las metas establecidas, lo que nos indica que la entidad no implementa una mejor supervisión para el logro de objetivos.

VARIABLE 2: RENDIMIENTO LABORAL

13. ¿Los servidores que efectúan trabajo remoto cumplen con eficacia su labor?

Tabla 16

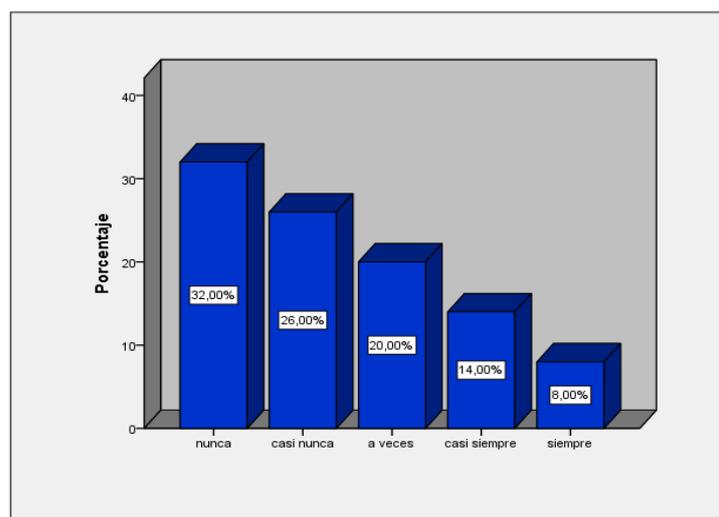
¿Los servidores que efectúan trabajo remoto cumplen con eficacia su labor?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
nunca	16	32,0	32,0	32,0
casi nunca	13	26,0	26,0	58,0
a veces	10	20,0	20,0	78,0
casi siempre	7	14,0	14,0	92,0
siempre	4	8,0	8,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuesta aplicada

Figura 13

¿Los servidores que efectúan trabajo remoto cumplen con eficacia su labor?



Interpretación:

El 32% de los encuestados respondieron que los servidores que realizan trabajo remoto nunca cumplen con eficacia su labor, el 26% señaló que casi nunca, el 20% a veces, el 14% que casi siempre y el 8% siempre.

Análisis:

El 58% de los encuestados manifestó que los servidores que realizan trabajo remoto nunca o casi nunca cumplen con eficacia su labor, les decir, que la entidad incumple con controles por lo que no logran objetivos ni metas.

14. ¿Los servidores que efectúan trabajo remoto efectúan su labor con eficiencia?

Tabla 17

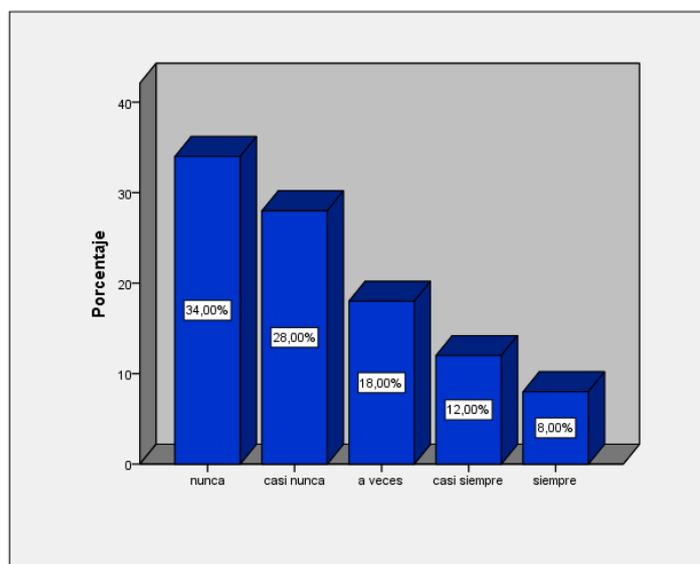
¿Los servidores que efectúan trabajo remoto efectúan su labor con eficiencia?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
nunca	17	34,0	34,0	34,0
casi nunca	14	28,0	28,0	62,0
a veces	9	18,0	18,0	80,0
casi siempre	6	12,0	12,0	92,0
siempre	4	8,0	8,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuesta aplicada

Figura 14

¿Los servidores que efectúan trabajo remoto efectúan su labor con eficiencia?



Interpretación:

El 34% de encuestados respondieron que los servidores que efectúan trabajo remoto nunca efectúan su labor con eficiencia, el 28% señaló que casi nunca, el 18% a veces, el 12% que casi siempre y el 8% siempre.

Análisis:

El 62% de los encuestados manifestó que los servidores que efectúan trabajo remoto nunca o casi nunca efectúan su labor con eficiencia, lo que nos indica que la entidad no cumple con los objetivos establecidos.

15. ¿Los servidores que efectúan trabajo remoto efectúan mayores gastos administrativos?

Tabla 18

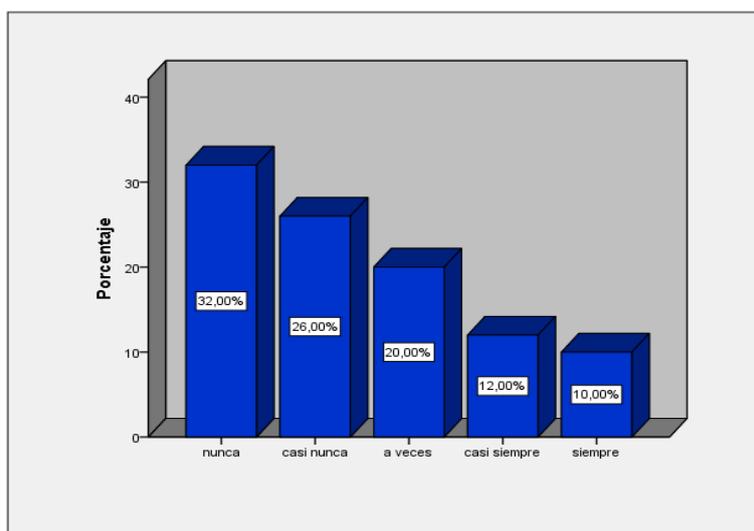
¿Los servidores que efectúan trabajo remoto efectúan mayores gastos administrativos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
nunca	16	32,0	32,0	32,0
casi nunca	13	26,0	26,0	58,0
a veces	10	20,0	20,0	78,0
casi siempre	6	12,0	12,0	90,0
siempre	5	10,0	10,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuesta aplicada

Figura 15

¿Los servidores que efectúan trabajo remoto efectúan mayores gastos administrativos?



Interpretación:

El 32% de encuestados responden que los servidores que generan trabajo remoto nunca efectúan mayores gastos administrativos, el 26% señaló que casi nunca, el 20% a veces, el 12% que casi siempre y el 10% siempre.

Análisis:

El 58% de los encuestados manifestó que los servidores que efectúan trabajo remoto nunca o casi nunca generan mayores gastos administrativos, es decir, que la entidad no cuenta con información transparente.

16. ¿Los funcionarios brindan apoyo a las capacidades que tienen los servidores que efectúan el trabajo remoto?

Tabla 19

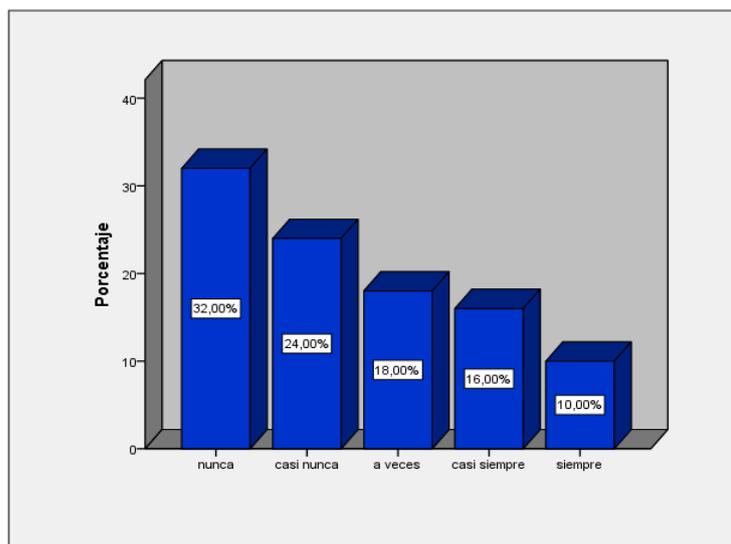
¿Los funcionarios brindan apoyo a las capacidades que tienen los servidores que efectúan el trabajo remoto?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	nunca	16	32,0	32,0
	casi nunca	12	24,0	56,0
	a veces	9	18,0	74,0
	casi siempre	8	16,0	90,0
	siempre	5	10,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuesta aplicada

Figura 16

¿Los funcionarios brindan apoyo a las capacidades que tienen los servidores que efectúan el trabajo remoto?



Interpretación:

El 32% de encuestados respondieron que los funcionarios nunca brindan apoyo a las capacidades que tienen los servidores que efectúan el trabajo remoto, el 24% señaló que casi nunca, el 18% a veces, el 16% que casi siempre y el 10% siempre.

Análisis:

El 56% de los encuestados manifestó que los funcionarios nunca o casi nunca brindan apoyo a las capacidades que tienen los servidores que efectúan el trabajo remoto, es decir, que la entidad no brinda apoyo en las capacitaciones a los servidores que efectúan trabajo remoto.

17. ¿Los funcionarios aplican correctamente la Gestión Estratégica?

Tabla 20

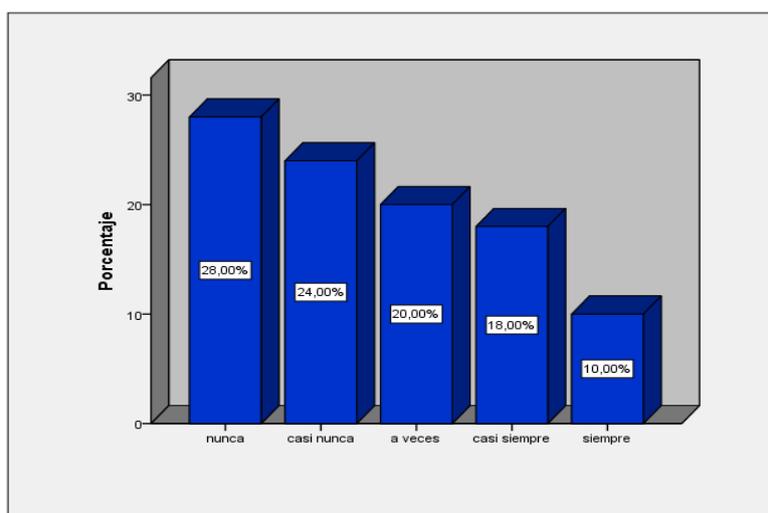
¿Los funcionarios aplican correctamente la Gestión Estratégica?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	14	28,0	28,0
	casi nunca	12	24,0	52,0
	a veces	10	20,0	72,0
	casi siempre	9	18,0	90,0
	siempre	5	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0

Nota. Encuesta aplicada

Figura 17

¿Los funcionarios aplican correctamente la Gestión Estratégica?



Interpretación:

El 28% encuestados indicaron que los funcionarios nunca aplican correctamente la gestión estratégica, el 24% señaló que casi nunca, el 20% a veces, el 18% que casi siempre y el 10% siempre.

Análisis:

El 52% de encuestados manifestó que los funcionarios nunca o casi nunca aplican correctamente la gestión estratégica, lo que nos indica que la entidad no tiene normas para ser aplicadas a la gestión estratégica.

18. ¿Los funcionarios brindan capacitación permanente a los servidores?

Tabla 21

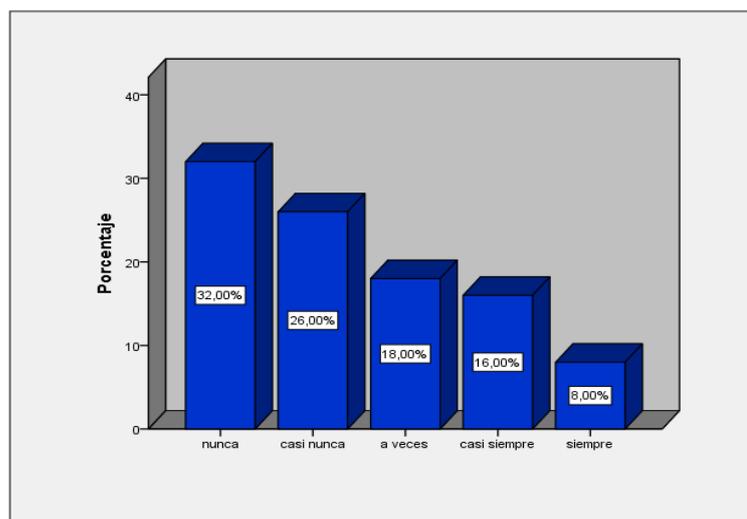
¿Los funcionarios brindan capacitación permanente a los servidores?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	16	32,0	32,0
	casi nunca	13	26,0	58,0
	a veces	9	18,0	76,0
	casi siempre	8	16,0	92,0
	siempre	4	8,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0

Nota. Encuesta aplicada

Figura 18

¿Los funcionarios brindan capacitación permanente a los servidores?



Interpretación:

El 32% encuestados respondieron que los responsables de los funcionarios nunca brindan capacitación permanente a los servidores, el 26% señaló que casi nunca, el 18% a veces, el 16% que casi siempre y el 8% siempre.

Análisis:

El 58% de los encuestados manifestó que los funcionarios nunca o casi nunca brindan capacitación permanente a los servidores, lo que nos indica que los servidores no podrán ejercer el trabajo de acuerdo a los objetivos de la entidad.

19. ¿Los funcionarios se preocupan por implementar la innovación tecnológica?

Tabla 22

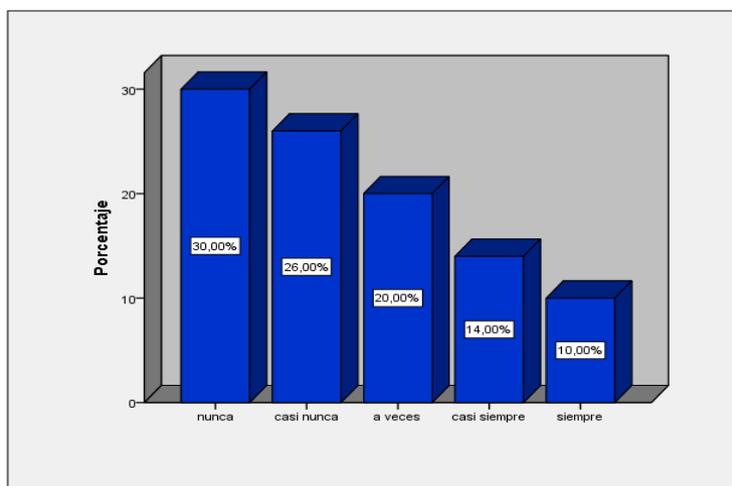
¿Los funcionarios se preocupan por implementar la innovación tecnológica?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	nunca	15	30,0	30,0
	casi nunca	13	26,0	56,0
	a veces	10	20,0	76,0
	casi siempre	7	14,0	90,0
	siempre	5	10,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuesta aplicada

Figura 19

¿Los funcionarios se preocupan por implementar la innovación tecnológica?

**Interpretación:**

El 30% encuestados rindicaron que los funcionarios nunca se preocupan por implementar la innovación tecnológica, el 26% señaló que casi nunca, el 20% a veces, el 14% que casi siempre y el 10% siempre.

Análisis:

El 56% de los encuestados manifestó que los funcionarios nunca o casi nunca se preocupan por implementar la innovación tecnológica, lo que nos indica que la entidad no podrá cumplir sus objetivos establecidos.

20. ¿Los servidores perciben remuneraciones acordes a la canasta familiar?

Tabla 23

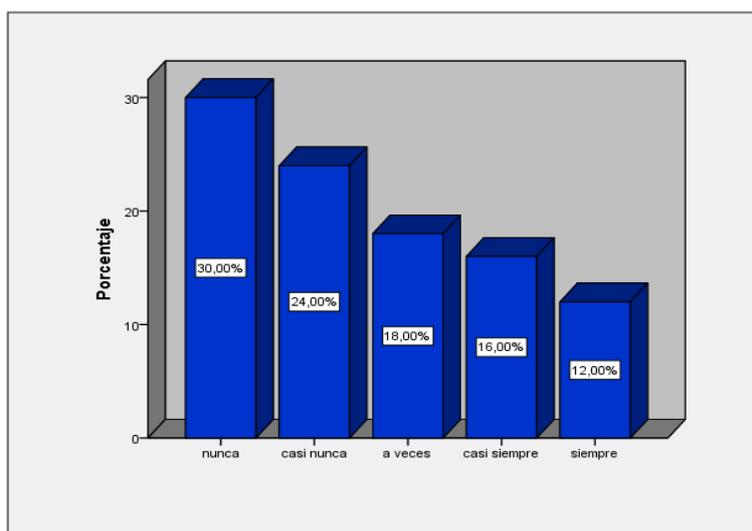
¿Los servidores perciben remuneraciones acordes a la canasta familiar?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	nunca	15	30,0	30,0
	casi nunca	12	24,0	54,0
	a veces	9	18,0	72,0
	casi siempre	8	16,0	88,0
	siempre	6	12,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0

Nota. Encuesta aplicada

Figura 20

¿Los servidores perciben remuneraciones acordes a la canasta familiar?

**Interpretación:**

El 30% indicaron que los servidores nunca perciben remuneraciones acordes a la canasta familiar, el 24% señaló que casi nunca, el 18% a veces, el 16% que casi siempre y el 12% siempre.

Análisis:

El 54% de los encuestados manifestó que los servidores nunca o casi nunca perciben remuneraciones acordes a la canasta familiar, lo que nos indica que la entidad no tiene una escala remunerativa acorde a la canasta familiar.

21. ¿Los servidores que efectúan el trabajo remoto cumplen con la productividad establecida?

Tabla 24

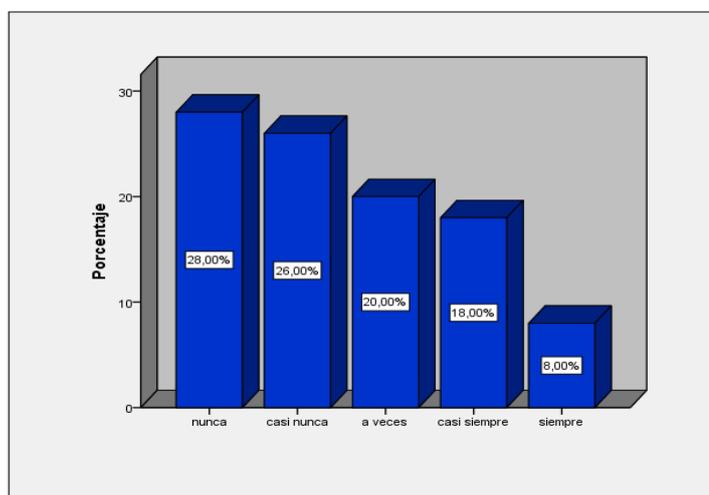
¿Los servidores que efectúan el trabajo remoto cumplen con la productividad establecida?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
nunca	14	28,0	28,0	28,0
casi nunca	13	26,0	26,0	54,0
a veces	10	20,0	20,0	74,0
casi siempre	9	18,0	18,0	92,0
siempre	4	8,0	8,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuesta aplicada

Figura 21

¿Los servidores que efectúan el trabajo remoto cumplen con la productividad establecida?



Interpretación:

El 28% respondieron que los servidores que efectúan el trabajo remoto nunca cumplen con la productividad establecida, el 26% señaló que casi nunca, el 20% a veces, el 18% que casi siempre y el 8% siempre.

Análisis:

El 54% de los encuestados manifestó que los servidores que efectúan el trabajo remoto nunca o casi nunca cumplen con la productividad establecida, lo que nos indica que la entidad no cumple con las metas establecidas.

22. ¿Los funcionarios se preocupan por motivar a los servidores que efectúan el trabajo remoto?

Tabla 25

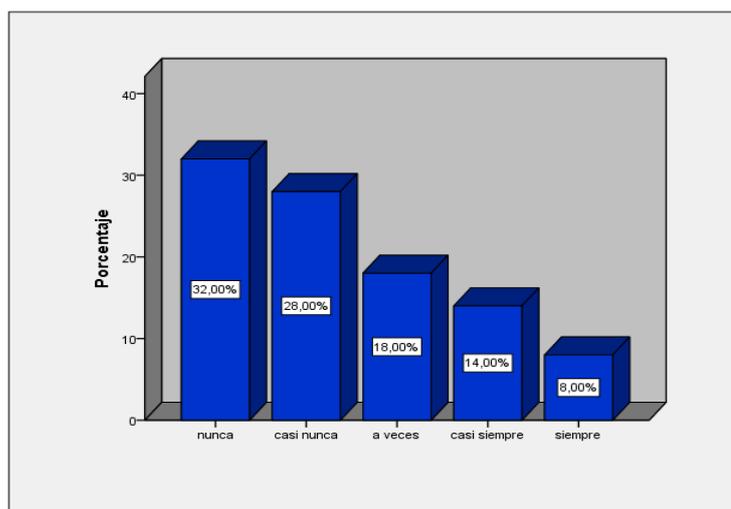
¿Los funcionarios se preocupan por motivar a los servidores que efectúan el trabajo remoto?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
nunca	16	32,0	32,0	32,0
casi nunca	14	28,0	28,0	60,0
a veces	9	18,0	18,0	78,0
casi siempre	7	14,0	14,0	92,0
siempre	4	8,0	8,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuesta aplicada

Figura 22

¿Los funcionarios se preocupan por motivar a los servidores que efectúan el trabajo remoto?

**Interpretación:**

El 32% de encuestados dijeron que los funcionarios nunca se preocupan por motivar a los servidores que efectúan el trabajo remoto, el 28% señaló que casi nunca, el 18% a veces, el 14% que casi siempre y el 8% siempre.

Análisis:

El 60% de los encuestados manifestó que los funcionarios nunca o casi nunca se preocupan por motivar a los servidores que efectúan el trabajo remoto, los funcionarios no tienen experiencia necesaria para poder cumplir los objetivos establecidos.

23. ¿La entidad brinda clima de trabajo adecuado a los servidores que realizan trabajo remoto?

Tabla 26

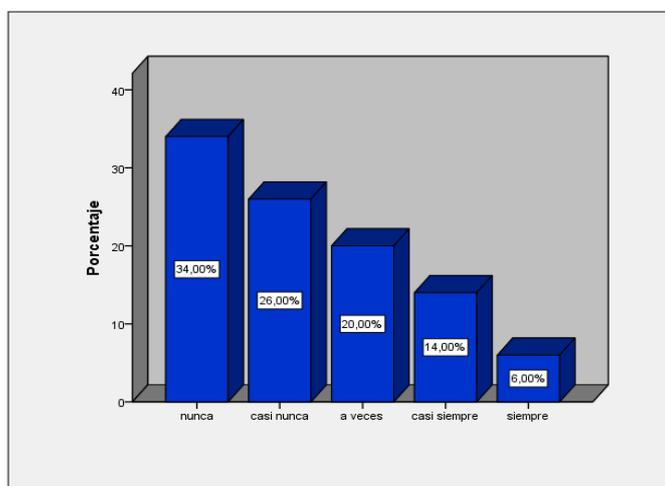
¿La entidad brinda clima de trabajo adecuado a los servidores que realizan trabajo remoto?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
nunca	17	34,0	34,0	34,0
casi nunca	13	26,0	26,0	60,0
a veces	10	20,0	20,0	80,0
casi siempre	7	14,0	14,0	94,0
siempre	3	6,0	6,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuesta aplicada

Figura 23

¿La entidad brinda clima de trabajo adecuado a los servidores que realizan trabajo remoto?

**Interpretación:**

El 34% encuestados dijeron que la entidad nunca brinda un clima de trabajo adecuado a los servidores que realizan trabajo remoto, el 26% señaló que casi nunca, el 20% a veces, el 14% que casi siempre y el 6% siempre.

Análisis:

El 60% de los encuestados manifestó que la entidad nunca o casi nunca brinda un clima de trabajo adecuado a los servidores que realizan trabajo remoto, lo que nos indica que la entidad no cuenta con planes de contingencia para el logro de objetivos.

24. ¿Los servidores que efectúan el Trabajo Remoto se encuentran satisfechos con la labor que realizan?

Tabla 27

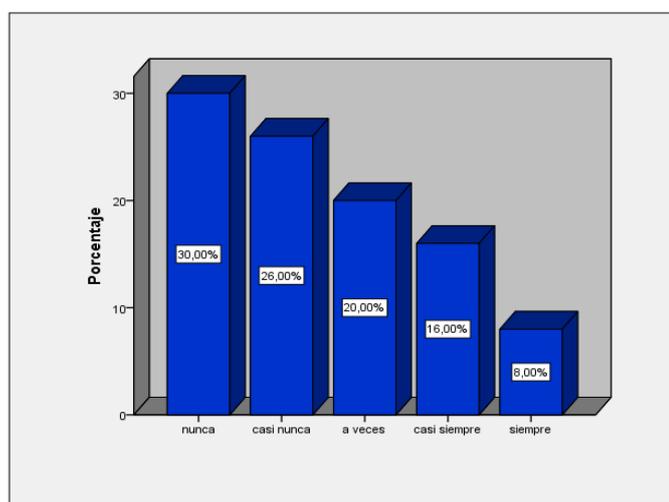
¿Los servidores que efectúan el Trabajo Remoto se encuentran satisfechos con la labor que realizan?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
nunca	15	30,0	30,0	30,0
casi nunca	13	26,0	26,0	56,0
a veces	10	20,0	20,0	76,0
casi siempre	8	16,0	16,0	92,0
siempre	4	8,0	8,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuesta aplicada

Figura 24

¿Los servidores que efectúan el Trabajo Remoto se encuentran satisfechos con la labor que realizan?



Interpretación:

El 30% de los encuestados respondieron que los servidores que efectúan el trabajo remoto nunca se encuentran satisfechos con la labor que realizan, el 26% señaló que casi nunca, el 20% a veces, el 16% que casi siempre y el 8% siempre.

Análisis:

El 56% manifestó que los servidores que efectúan trabajo remoto, nunca o casi nunca se encuentran satisfechos con la labor que realizan, lo que nos indica que la entidad no cuenta con las capacitaciones suficientes y competentes para obtener resultados positivos.

5.2. Contraste de Hipótesis

Coeficiente de Pearson

Valor de Pearson	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecto

Fuente: Coeficiente de Pearson

Respecto a la Hipótesis General

Se realizó las contrastaciones de hipótesis para establecer la existencia de relación significativa entre el Trabajo Remoto y el Rendimiento Laboral del Personal Administrativo en el Gobierno Regional de Ayacucho – 2020.

Se utilizó el Rho Spearman en variables cuantitativas y ordinales.

Hipótesis general

Se realizaron los pasos siguientes en la contrastación:

Paso 01: Planteamiento del sistema de hipótesis

Ho: No existe una relación significativa entre el Trabajo Remoto y el Rendimiento Laboral del Personal Administrativo en el Gobierno Regional de Ayacucho – 2020.

$\rho_s = 0$ (No existe correlación)

H1: Se plantea que si existe una relación significativa entre el Trabajo Remoto y el Rendimiento Laboral del Personal Administrativo en el Gobierno Regional de Ayacucho – 2020.

$\rho_s \neq 0$ (Existe correlación)

Paso 2: elección del estadístico de prueba

El estadístico de prueba se calcula mediante la data obtenida de la muestra, con el fin de rechazar o no la hipótesis nula., el cual se realiza convirtiendo una estadística de muestra en resultado de la distribución de probabilidad.

Pruebas de normalidad

	Estadístico	Shapiro-Wilk	
		gl	Sig.
TRABAJO REMOTO	,952	50	,001
RENDIMIENTO LABORAL	,946	50	,000

El estadístico de prueba que se realizó en esta investigación fue el Rho de Spearman, se utilizó para los rangos que se detallan:

			Correlación	
			TRABAJO REMOTO	RENDIMIENTO LABORAL
Rho de Spearman	TRABAJO REMOTO	Coeficiente de correlación	1,000	,761**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	RENDIMIENTO LABORAL	Coeficiente de correlación	,761**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

El coeficiente de correlación de Pearson obtenido 0.761 lo que indica una correlación positiva alta. Con una significancia de 0.000 menor que 0.05 indicando, la existencia de una relación entre las variables, concluyendo la relación significativa entre el trabajo remoto y el rendimiento laboral del personal administrativo en el Gobierno Regional de Ayacucho – 2020.

Hipótesis específica planteada:

Hipótesis específica 1:

Ho: No existe una relación significativa entre el entre el trabajo remoto y los factores de evaluación del rendimiento laboral en el Gobierno Regional de Ayacucho - 2020.

$\rho_s = 0$ (No existe correlación)

H1: Si existe una relación significativa entre el entre el trabajo remoto y los factores de evaluación del rendimiento laboral en el Gobierno Regional de Ayacucho - 2020.

$\rho_s \neq 0$ (Existe correlación)

Paso 2: elección del estadístico de prueba

El estadístico de prueba se calcula mediante la data obtenida de la muestra, usándose en la decisión de rechazar o no la hipótesis nula., se realiza convirtiendo una estadística de muestra en resultado de la distribución de probabilidad.

Se utilizó el Rho Spearman en variables cuantitativas y ordinales:

		Correlaciones	
		Trabajo Remoto	Factores de Evaluación del Rendimiento Laboral
Trabajo remoto	Correlación de Pearson	1,000	,654**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Factores de Evaluación del Rendimiento Laboral	Correlación de Pearson	,654**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

El coeficiente de correlación de Pearson obtenido 0.654 lo que indica una correlación positiva moderada. Con una significancia de 0.000 menor que 0.05 indicando, la existencia de una relación entre las variables, concluyendo la relación significativa entre el trabajo remoto y los factores de evaluación del rendimiento laboral en el Gobierno Regional de Ayacucho – 2020

Hipótesis específica 2:

Ho: No existe una relación significativa entre el Trabajo Remoto y la Gestión del Talento Humano en el Gobierno Regional de Ayacucho – 2020.

$\rho_s = 0$ (No existe correlación)

H1: Si existe una relación significativa entre el Trabajo Remoto y la Gestión del Talento Humano en el Gobierno Regional de Ayacucho – 2020.

$\rho_S \neq 0$ (Existe correlación)

Paso 2: elección del estadístico de prueba

El estadístico de prueba es un valor calculado en base a información de una muestra y utilizado para decidir si se rechaza la hipótesis nula. Una estadística de prueba se realiza convirtiendo una estadística de muestra en un resultado que corresponde a una distribución de probabilidad.

El estadístico de prueba que se realizó en esta investigación fue el Rho de Spearman, por tanto, se utilizó para los rangos que se detallan:

		Correlaciones	
		Trabajo Remoto	Gestión de Talento Humano
Trabajo remoto	Correlación de Pearson	1,000	,675**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Gestión de Talento Humano	Correlación de Pearson	,675**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

El coeficiente de correlación de Pearson obtenido 0.675 lo que indica una correlación positiva moderada. Con una significancia de 0.000 menor que 0.05 indicando, la existencia de una relación entre las variables, concluyendo la relación significativa entre el trabajo remoto y la Gestión del Talento Humano en el Gobierno Regional de Ayacucho – 2020.

Hipótesis específica 3:

Ho: No existe una relación significativa entre el trabajo remoto y el clima organizacional en el Gobierno Regional de Ayacucho – 2020.

$\rho_s = 0$ (No existe correlación)

H₁: Si existe una relación significativa entre el trabajo remoto y el clima organizacional en el Gobierno Regional de Ayacucho – 2020.

$\rho_s \neq 0$ (Existe correlación)

Paso 2: elección del estadístico de prueba

El estadístico de prueba se calcula mediante la data obtenida de la muestra, usándose en la decisión de rechazar o no la hipótesis nula., se realiza convirtiendo una estadística de muestra en resultado de la distribución de probabilidad.

Se utilizó el Rho Spearman en variables cuantitativas y ordinales:

		Correlaciones	
		Trabajo Remoto	Clima Organizacional
Trabajo Remoto	Correlación de Pearson	1	,694**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	,694**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

El coeficiente de correlación de Pearson obtenido 0.694 lo que indica una correlación positiva moderada. Con una significancia de 0.000 menor que 0.05 indicando, la existencia de una relación entre las variables, concluyendo la relación significativa entre el trabajo remoto y el clima organizacional en el Gobierno Regional de Ayacucho – 2020.

Hipótesis específica 4:

Ho: No existe una relación significativa entre el rendimiento laboral y los resultados del trabajo remoto en el Gobierno Regional de Ayacucho – 2020.

$\rho_S = 0$ (No existe correlación)

H₁: Si existe una relación significativa entre el rendimiento laboral y los resultados del trabajo remoto en el Gobierno Regional de Ayacucho – 2020.

$\rho_S \neq 0$ (Existe correlación)

Paso 4: elección del estadístico de prueba

El estadístico de prueba se calcula mediante la data obtenida de la muestra, usándose en la decisión de rechazar o no la hipótesis nula., se realiza convirtiendo una estadística de muestra en resultado de la distribución de probabilidad.

Se utilizó el Rho Spearman en variables cuantitativas y ordinales:

		Correlaciones	
		Rendimiento Laboral	Resultados del Trabajo Remoto
Rendimiento Laboral	Correlación de Pearson	1	,547**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Resultados del Trabajo Remoto	Correlación de Pearson	,547**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

** . La correlación es significante al nivel 0,01 (bilateral).

El coeficiente de correlación de Pearson obtenido 0.547 lo que indica una correlación positiva moderada. Con una significancia de 0.000 menor que 0.05 indicando, la existencia de una relación entre las variables, concluyendo la relación significativa entre el trabajo remoto y los resultados del trabajo remoto en el Gobierno Regional de Ayacucho – 2020.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En el presente trabajo investigativo se planteó como problema principal, ¿Qué relación existe entre el Trabajo Remoto y el Rendimiento Laboral del Personal Administrativo en el Gobierno Regional de Ayacucho - 2020?; así como el objetivo principal de estudio fue determinar qué relación existe entre el Trabajo Remoto y el Rendimiento Laboral del Personal Administrativo en el Gobierno Regional de Ayacucho – 2020. Para desarrollar primero se definió el concepto de trabajo remoto, que de acuerdo al **Según la Decreto de Urgencia 026- (2020)**, Decreto Supremo 010-2020-TR y la Resolución Ministerial 072-2020-TR se considera al trabajo remoto a las diversas modalidades de trabajo, relacionados a la productividad del trabajo remoto como la prestación de diversos servicios subordinados con la presencia del empleado en el domicilio o el lugar donde se ubique su domicilio en un estado de aislamiento, por ello, se debe usar algún mecanismo que ayude a que se cumplan los trabajos que corresponden con su centro de trabajo, siempre que exista la disponibilidad del caso y están relacionados a los resultados del trabajo remoto.

Mostrando como resultado con el coeficiente de correlación de Spearman de 0.761, demostrando correlación positiva alta, entre el Trabajo Remoto y el Rendimiento Laboral del Personal Administrativo en el Gobierno Regional de Ayacucho – 2020, por lo tanto, de acuerdo a los datos el analizados se aprecia que la entidad no cumple establece políticas adecuadas para el trabajo remoto.

Al respecto se encontró cierta similitud con el autor **Cruz, E. (2022)**, investigación denominada: “Trabajo remoto y satisfacción laboral en trabajadores de una Municipalidad de Puno 2022”, desarrollado para conocer la relación entre variables. El autor llegó a la conclusión comparando la prueba de correlación de Pearson, y el valor estadístico r de Pearson fue 0,066, lo que confirmó que la relación directa entre el proceso y la satisfacción laboral era

muy débil y no significativa en comparación con el estándar. (la bilateralidad es mayor que 0,617 o 0,05 y no es significativa).

Del objetivo específico n° 1: Determinar la relación directa y significativa que existe entre trabajo remoto y los factores de evaluación del rendimiento laboral en el Gobierno Regional de Ayacucho. Primero se definió el concepto de los factores de evaluación del rendimiento, que según **Factorial** (2022), los factores de evaluación del rendimiento laboral están en relación a las funciones que desempeña el servidor público en función a los parámetros de eficacia, eficiencia economía y desempeño, para el cumplimiento de los objetivos y metas, a la realización de los trabajos de calidad y oportunidad y al menor costo posible y que los gastos sean de calidad.

Del Coeficiente de Correlación de Spearman 0.654, se demostró correlación positiva moderada, entre el trabajo remoto y los factores de evaluación del rendimiento laboral en el Gobierno Regional Ayacuchano. Considerando el análisis de datos se aprecia que la entidad no cumple adecuadamente con los fines y objetivos que establece el trabajo remoto, a fin de obtener resultados positivos.

Encontrando similitud con la investigación de acuerdo al autor **Ferrer, P.** (2022), en la investigación denominada: “Trabajo remoto y rendimiento laboral en un organismo del Poder Ejecutivo, 2022”, para determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y el rendimiento laboral. Como conclusión si se relaciona el trabajo remoto con el rendimiento y respecto a la hipótesis general, existe moderada correlación positiva entre las variables según el valor del coeficiente de Spearman 0.450 y una sig. de 0,001, menor al α 0.05, aceptando la hipótesis alterna. Es decir, a mayor trabajo remoto más rendimiento laboral.

Considerando el objetivo específico N° 2, acerca de la relación que existe entre el trabajo remoto y la Gestión del Talento Humano en el Gobierno de la Regional Ayacuchana – 2020. Posteriormente se definió la gestión del talento humano de acuerdo a la **Alles, M.** (2007), en su libro “Desarrollo del Talento Humano: Basado en Competencias”. Editorial Granica. Buenos Aires – Argentina. Para desterrar la idea generalizada de que talento humano trabaja en función a la gestión estratégica y es importante que la entidad brinde capacitación al personal para la mejora, por tanto, la entidad debe efectuar una propuesta para laborar considerando competencias; para lograr performances superiores.

El Rho de Spearman 0.675, demostró la correlación positiva moderada, entre el trabajo remoto y la Gestión del Talento Humano en el Gobierno Ayacuchano – 2020. Considerando el análisis de datos se aprecia que la entidad no cumple con brindar capacitaciones al personal a fin de obtener mayores resultados y cumplimiento objetivos.

En esta investigación se pudo constatar que existe cierta similitud con la investigación realizada por el autor **Pérez, M** (2021), en su tesis denominada: “Riesgos laborales y calidad de vida laboral de los servidores y trabajadores del Municipio de Penipe, período 2022, El objetivo general de su investigación fue conocer si la presencia de los riesgos laborales influye en la calidad de vida laboral de los servidores y trabajadores del Municipio en mención. Al concluir su estudio, el autor, rechazó la hipótesis nula propuesta, el perfil sociodemográfico de la población estudiada corresponde al género predominante masculino y mínimamente femenino, siendo mayoritariamente se reporta que el nivel educativo corresponde a 3 niveles y el promedio de edad oscila entre 06 y 10 años.

Considerando el objetivo específico N° 3, identificar la relación que existe entre el trabajo remoto y el clima organizacional en el Gobierno Regional de Ayacucho – 2020. Seguidamente se definió el concepto de clima organizacional de acuerdo a la **Ortega, C.**

(2021). Considerándolo como el conjunto de percepciones de los empleados respecto de las condiciones laborales que resultan de las emociones y actitudes surgidas en interacciones entre integrantes de una organización y para que exista un clima organizacional es importante que exista la innovación tecnológica, remuneraciones justas, motivación y satisfacción todos relacionados a la productividad en beneficio de los usuarios o beneficiarios.

El Coeficiente de Correlación de Spearman 0.694, demostró la correlación positiva entre el trabajo remoto y el clima organizacional en la entidad estudiada. Considerando el análisis de datos se aprecia que la entidad no establece un clima adecuado para los servidores por tanto no cuentan con el apoyo de la entidad.

Encontrando similitud con la investigación de acuerdo al autor **Mendoza, P.** (2022), investigación denominada: “Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral del Banco Unión S.A. Agencia Cruce Villa Adela”, procedente de la Universidad de Mayor de San Andrés, La Paz - Bolivia, tesis presentada para Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del Banco Unión S.A. Agencia Cruce Villa, La citada investigación llegó en las siguientes conclusiones: Existe influencia directa del clima organizacional en el desempeño laboral del Banco Unión S.A. en la Agencia Cruce Villa Adela, en el cual la dimensión de comunicación entre el personal jerárquico y subordinados se caracteriza por una mala comunicación, lo que afecta la efectividad y eficiencia del trabajo, generando malestar y apatía hacia el desarrollo de la organización. La dimensión “control y justicia” indica que se ignoran los controles internos corporativos y las evaluaciones del desempeño laboral. La exclusión y diferenciación entre los trabajadores altera así el control y la supervisión de las actividades y tareas planificadas.

Considerando el objetivo específico n° 4, identificar la relación que existe entre el rendimiento laboral y los resultados del trabajo remoto en el Gobierno Regional de Ayacucho – 2020. Seguidamente si definió el concepto de los resultados del trabajo remoto de acuerdo a la **López, J.** (2020) en su artículo: Trabajar remoto ¿Qué significa?, define los resultados del trabajo remoto, al cumplimiento de un plan de trabajo presentado por el servidor público, calidad de servicio, relacionado a objetivos y metas, el mismo que debe ser aprobado por el jefe inmediato superior, el mismo que es evaluado y supervisado por los jefes inmediatos y por la Oficina de Recursos Humanos para las acciones pertinentes.

El Rho de Spearman 0.547, determino la correlación positiva moderada, entre el rendimiento laboral y los resultados del trabajo remoto en el Gobierno Ayacuchano – 2020. Considerando el análisis de datos se aprecia que la entidad no obtiene resultados positivos para el cumplimiento de objetivos y metas establecidas.

Encontrado similar en el estudio de **Yanayaco, R.** (2022), en su tesis denominada: “Carga laboral y rendimiento laboral de los colaboradores del programa nacional Cuna Mas, Lima 2022”, a fin de determinar la relación entre la Carga Laboral y el Rendimiento Laboral. Concluyendo que, la carga laboral y el rendimiento laboral se relacionan negativamente, con una significancia p-valor =0.001 <0.05, y un valor de Pearson de -0.523, indicando que a mayor carga laboral hay moderado rendimiento laboral.

CONCLUSIONES

1. Según el objetivo general que es; Determinar qué relación existe entre el Trabajo Remoto y el Rendimiento Laboral del Personal Administrativo en el Gobierno Regional de Ayacucho – 2020. De acuerdo con el Coeficiente de Correlación 0,761, indica que existe una relación significativa entre el Trabajo Remoto y el Rendimiento Laboral del Personal Administrativo en el GRA – 2020, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se considera la hipótesis alterna. De acuerdo a los resultados de las tablas nos muestran que las modalidades de los trabajos presencial, remoto, mixto y teletrabajo no siempre generan mayor rendimiento laboral. La entidad no ha implementado correctamente el funcionamiento del trabajo remoto. Los funcionarios no supervisan correctamente el trabajo remoto que realizan los servidores.

2. En relación al objetivo específico 1; Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y los factores de evaluación del rendimiento laboral en el Gobierno Regional de Ayacucho - 2020. De acuerdo con el Coeficiente de Correlación 0,654 nos indica que existe una relación significativa entre el entre el trabajo remoto y los factores de evaluación del rendimiento laboral en el Gobierno Regional de Ayacucho – 2020, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se considera la hipótesis alterna. Según los resultados de las tablas nos muestran que los servidores que efectúan el trabajo remoto no presentan su plan de trabajo, no brindan servicios de calidad y no cumplen objetivos y metas establecidas de sus funciones.

3. En relación al objetivo específico 2; Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y la Gestión del Talento Humano en el GRA – 2020. EL Coeficiente de Correlación 0,675, nos indica que existe una relación significativa entre el Trabajo

Remoto y la Gestión del Talento Humano en el Gobierno Regional de Ayacucho – 2020, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se considera la hipótesis alterna. Los resultados de las tablas nos muestran que, los servidores que efectúan trabajo remoto no cumplen con eficacia y eficiencia su labor específica y no generan mayores gastos administrativos. Los funcionarios no brindan capacitación permanente a los servidores y no se preocupan por implementar la tecnología moderna.

4. En relación al objetivo específico 3; Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y el clima organizacional en el Gobierno Regional de Ayacucho – 2020. Según el Coeficiente de Correlación 0,694, indica que existe una relación significativa entre el trabajo remoto y el clima organizacional en el GRA – 2020, rechazando así la hipótesis nula y se considera la hipótesis alterna. Los resultados de las tablas nos muestran que, los servidores no perciben remuneraciones acordes a la canasta familiar. Los servidores que efectúan trabajo remoto, no cumplen con la productividad establecida. Los funcionarios no se preocupan por motivar a los servidores que efectúan trabajo remoto.
5. En relación al objetivo específico 4; Determinar la relación que existe entre el rendimiento laboral y los resultados del trabajo remoto en el Gobierno Regional de Ayacucho – 2020. De acuerdo con el Coeficiente de Correlación 0,547, nos indica que existe una relación significativa entre el rendimiento laboral y los resultados del trabajo remoto en el Gobierno Regional de Ayacucho – 2020, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se considera la hipótesis alterna. De acuerdo a los resultados de las tablas nos muestran que la entidad no brinda el clima de trabajo adecuado a los servidores que realizan trabajo remoto.

RECOMENDACIONES

1. A la máxima autoridad del Gobierno Regional de Ayacucho, se recomienda que mediante los funcionarios responsables se sirva establecer una directiva adecuada para las labores del trabajo remoto y que incluya la supervisión permanente a los servidores que realizan este tipo de trabajo a fin de cumplir los objetivos y metas establecidas por la entidad en los documentos de gestión institucional.
2. Se sugiere a los funcionarios que tienen a su cargo servidores que realizan trabajo remoto soliciten a fin de que presenten su plan de trabajo a fin de que brinden servicios de calidad y cumplan objetivos, metas establecidas. Los servidores que efectúan el trabajo remoto deben cumplir su trabajo con eficacia y eficiencia. Los funcionarios deben brindar capacitación permanente a los servidores y se preocupen por implementar la tecnología moderna.
3. Se sugiere al titular de la entidad, que previa evaluación y de acuerdo a las normas establecidas se mejore las remuneraciones de los servidores acorde a la canasta familiar. Los servidores que efectúan trabajo remoto, deben cumplir con la productividad establecida. Los funcionarios se preocupen por motivar a los servidores que efectúan trabajo remoto. La entidad debe brindar el clima de trabajo adecuado a los servidores que realizan trabajo remoto obteniendo mayor satisfacción por parte de los colaboradores.
4. A la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes, se propone la publicación y difusión de los resultados de esta tesis a través de

diversos medios escritos o plataformas digitales para hacer accesible la información a los investigadores y permitirles entender el trabajo remoto y la productividad. Por otro lado, sirva como fuente de futuras investigaciones en torno a variables de investigación, utilizando métodos innovadores y herramientas modernas que permitan el desarrollo de nuevos tipos de investigación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 026-2020, D. d. (2020). *Establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus(COVID19) en el territorio nacional*. Lima: Presidencia de la República.
- Ahumada., J. E. (24 de Noviembre de 2020). Trabajo remoto, flexibilidad laboral y derecho a la desconexión digital. *Diario Constitucional.el*, pág. 17.
- Alberto Betancourt Almaguer; Marisleydi Ramirez Pérez. (2019). EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA “MOTIVACIÓN” SOBRE LA “PRODUCTIVIDAD” Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL CENTRO UNIVERSITARIO MUNICIPAL DE JOBABO. *Universidad de Las Tunas, Cuba*, 30. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/oel/index.html>
- Aldana de Vega , L. A. (2010). Administración por calidad. Alfaomega Colombiana S.A.
- Alles, M. (2007). *Desarrollo del Talento Humano Basado en Competencias*. Argentina: Printed in Argentina. Obtenido de https://www.bivica.org/files/talento-humano_a.pdf
- Angel R. Velásquez Fernández; Nérida G. Rey Córdova. (2021). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: San Marcos.
- Aquiles, J. C. (2022). *Volver al trabajo presencial. ¿Un riesgo o una necesidad?* Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Arévalo Chávez Patricio; Cruz Cárdenas Jorge; Guevara Maldonado César; Palacio Fierro Andrés; Bonilla Bedoya Santiago; Estrellas Bastidas Anabel; Guadalupe Lanas Jorge; Zapata Rodríguez Mireya; Jadán Guerrero Janio; Arias Flores Hugo; Ramos Galarza Carlos. (2020). *Actualización en Metodología de la Investigación Científica*. Ecuador: Editorial Universidad Tecnológica Indoamérica.
- Arias Gonzales, Jose Luis; Covinos Gallardo, Mitsuo. (2021). *Diseño y Metodología de la Investigación*. Arequipa - Perú: ENFOQUES CONSULTING EIRL.

- Belén, P. P. (2022). *Riesgos laborales y calidad de vida laboral de los servidores y trabajadores del Municipio de Penipe, en el período 2021*. Quito: Universidad Central del Ecuador.
- Benel Tuanama, Karen. (2022). *Trabajo remoto y rendimiento laboral en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Boschiazzo, C. (2022). Productividad en el trabajo remoto. *Pacífico Business School*, 12. Obtenido de <https://lacamara.pe/productividad-en-el-trabajo-remoto/?print=print>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones*. México, D.F.: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México D.F.: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Concepto.de. (30 de Setiembre de 2020). *Concepto de Economía*. Obtenido de <https://concepto.de/economia/#ixzz5tIKQANs8>
- Cruz Cutipa, E. (2022). *Trabajo remoto y satisfacción laboral en trabajadores de una Municipalidad de Puno 2022*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Empleo, M. d. (2020). *Guía para la aplicación del Trabajo Remoto*. Lima: El Peruano.
- Empleo, M. d. (2020). *MTPE establece disposiciones para la aplicación del trabajo remoto*. Lima: El Peruano. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/110023-mtpe-establece-disposiciones-para-la-aplicacion-del-trabajo-remoto>
- Empleo, M. d. (2020). *Resolución Ministerial N° 072-2020-TR*. Lima: El Peruano. Obtenido de <https://laley.pe/art/9435/ministerio-de-trabajo-esta-es-la-guia-para-la-aplicacion-del-trabajo-remoto>
- Ferrer Mantegazza, P. E. (2022). *Trabajo remoto y rendimiento laboral en un organismo del Poder Ejecutivo, 2022*. Lima: Universidad César Vallejo.

- Frere, W. P. (2022). *Análisis de la Motivación de los Funcionarios Públicos en el Rendimiento de la Administración Pública Haitiana, el caso de los empleados del Ministerio de Planificación y Cooperación Externa (MPCE)*. Santiago de Chile: Universidad de Chile.
- Gary Dessler; Ricardo Varela. (2011). *Administración de recursos humanos Enfoque latinoamericano*. México: PRENTICE HALL. Obtenido de <https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Administraci%C3%B3n-de-recursos-humanos-5ed-Gary-Dessler-y-Ricardo-Varela.pdf>
- Guadalupe Ramírez Gómez; Doris Nely Montenegro Molocho. (2022). *Estrés laboral y rendimiento laboral en el personal de enfermería del Hospital II Tarapoto – EsSalud*. Tarapoto: Universidad Peruana Unión.
- Jennifer Rocío Cárdenas Del Pino; Llerlith Amasifuen Pashanase. (2022). *Clima y satisfacción laboral en una organización del Estado*. Tarapoto: Universidad Peruana Unión.
- José Luis Arias Gonzáles & Mitsuo Covinos Gallardo. (2021). *Diseño y Metodología de la Investigación*. Arequipa: ENFOQUES CONSULTING EIRL.
- Julio Cesar Molina Rojas; Marcela Silva Vega; John Alexander Gallego Osorio. (2021). *EDiagnóstico de Estrés y Satisfacción Laboral en Servidores Públicos de Corantioquia bajo Modalidad de Trabajo Remoto en Tiempos de Pandemia por Covid-19*. Bogotá: Universidad ECCI.
- Ortega, C. (2021). Qué es el clima organizacional. Características e importancia. *QuestionPro*, 14. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-el-clima-organizacional/>
- Pérez, M. (2023). Definición de Meta. *Concepto Definición*, 12. Obtenido de <https://conceptodefinicion.de/meta/>
- Ponce, J. P. (2021). *Trabajo Remoto Vs Teletrabajo*. Quito- Ecuador: Mentinno.
- Promonegocios.net. (2018). *Eficiencias y Eficacia*. Lima.

- Público, M. (3 de Junio de 2020). RESOLUCIÓN DE LA FISCALÍA DE LA NACIÓN N° 681-2020-MP-FN. *Aprueban el Protocolo de Retorno Progresivo a las actividades laborales, trabajo remoto y medidas sanitarias en el Ministerio Público - Fiscalía de la Nación al término del Estado de Emergencia Nacional decretado a consecuencia del COVID-19*, pág. 11.
- Redrobán Viteri, J. P. (2022). *El estrés laboral y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad Policía Militar Ministerial de las Fuerzas Armadas del Ecuador, en la ciudad de Quito durante el periodo noviembre-julio 2022*. Quito - Ecuador: Universidad Central de Ecuador.
- República, P. d. (2022). *LEY N° 31572*. Lima: El Peruano. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-del-teletrabajo-ley-n-31572-2104305-1/>
- RUIZ, R. V. (2017). *LA GESTIÓN EN LA PRODUCCIÓN*. Lima: Universidad Tecnológica del Perú.
- Significado. (29 de Setiembre de 2020). *Significado de Eficacia*. Obtenido de <https://significado.net/eficacia/>
- Soto Jara, T. A. (2018). *Evaluación y análisis cuantitativo y cualitativo del sistema de teletrabajo implementado en el Instituto Nacional de Propiedad Industrial (INAPI)*. Santiago de Chile: Universidad de Chile.
- Talento, G. d. (2022). Evaluación de desempeño: detectar bajo rendimiento laboral. *Factorial*. Obtenido de <https://factorialhr.es/blog/bajo-rendimiento-laboral/>
- Yanayaco Chinchay, R. I. (2022). *Carga laboral y rendimiento laboral de los colaboradores del programa nacional Cuna Mas, Lima 2022*. Lima: Universidad César Vallejo.

ANEXOS

Carta de Presentación

- Anexo 1 : Matriz de Consistencia
- Anexo 2 : Matriz de Operacionalización de las Variables
- Anexo 3 : Matriz de Operacionalización del Instrumento
- Anexo 4 : Instrumento de Investigación y constancia de su aplicación
- Anexo 5 : Confiabilidad y Validez del instrumento
- Anexo 6 : Consentimiento Informado
- Anexo 7 : Fotos de la aplicación del instrumento

Prueba piloto - confiabilidad

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mtro. Manuel Jesús García Amaya.

Presente. -

Asunto : Validación de cuestionario

Nos es grato comunicarnos con usted para expresarle un cordial saludo y así mismo hacer de su conocimiento que como ex estudiantes, de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables: Carrera profesional de Administración y Sistemas, recurrimos a su digna persona para solicitar que evalúe los instrumentos denominados: Cuestionario, para cuyo efecto adjuntamos los documentos que se requiere para validar a través de juicio de experto, es imprescindible contar con la aprobación de dichos instrumentos para poder aplicar, se ha considerado conveniente recurrir a usted, por su connotada experiencia en el tema; así mismo su observaciones y recomendaciones como juez de validación, serán de gran ayuda para la elaboración final de nuestro instrumento de investigación.

El expediente de validación contiene:

Carta de Presentación

- Anexo 1 : Matriz de Consistencia
- Anexo 2 : Matriz de Operacionalización de Variables
- Anexo 3 : Matriz de Operacionalización del Instrumento
- Anexo 4 : Instrumento de Investigación y Constancia de su aplicación
- Anexo 5 : Confiabilidad y Validez del Instrumento
- Anexo 6 : Consentimiento de datos
- Anexo 7 : Fotos de la aplicación

Agradeciéndole de antemano, y expresándole nuestro sentimiento y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispone a la presente.

Atentamente,

Bach. Junior Germain Machuca Lapa

Bach. Mario Huamán Osoreo

ANEXO 1- MATRIZ DE CONSISTENCIA

Trabajo Remoto Y Rendimiento Laboral del Personal Administrativo en el Gobierno Regional de Ayacucho – 2020

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>PG: ¿Qué relación existe entre el Trabajo Remoto y el Rendimiento Laboral del Personal Administrativo en el Gobierno Regional de Ayacucho - 2020?</p>	<p>OG: Determinar qué relación existe entre el Trabajo Remoto y el Rendimiento Laboral del Personal Administrativo en el Gobierno Regional de Ayacucho – 2020.</p>	<p>HP: Existe una relación significativa entre el Trabajo Remoto y el Rendimiento Laboral del Personal Administrativo en el Gobierno Regional de Ayacucho – 2020.</p>	<p>V1 TRABAJO REMOTO</p> <ul style="list-style-type: none"> - Modalidades de Trabajo - Productividad del Trabajo Remoto - Resultados del Trabajo Remoto 	<p>MÉTODO</p> <p>a) General: Método científico. b) Métodos específicos: Observación Analítico</p> <p>TIPO: Aplicada NIVEL: Correlacional DISEÑO: Descriptivo – Correlacional</p> <p>Esquema</p> <pre> graph TD M --> O1 M --> O2 O1 <--> r O2 </pre> <p>DONDE: M=Muestra O1=Trabajo Remoto O2= Rendimiento Laboral R= Relación de las variables POBLACIÓN: 80 Servidores MUESTRA CENSAL: 50 trabajadores TÉCNICAS: Encuesta INSTRUMENTOS: Cuestionario</p>
<p>PE1: ¿Qué relación existe entre el trabajo remoto y los factores de evaluación del rendimiento laboral en el Gobierno Regional de Ayacucho - 2020?</p> <p>PE2: ¿Qué relación existe entre el trabajo remoto y la Gestión del Talento Humano en el Gobierno Regional de Ayacucho - 2020?</p> <p>PE3: ¿Qué relación existe entre el trabajo remoto y el clima organizacional en el Gobierno Regional de Ayacucho - 2020?</p> <p>PE4: ¿Qué relación existe entre el rendimiento laboral y los resultados del trabajo remoto en el Gobierno Regional de Ayacucho – 2020?</p>	<p>OE1: Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y los factores de evaluación del rendimiento laboral en el Gobierno Regional de Ayacucho – 2020.</p> <p>OE2: Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y la Gestión del Talento Humano en el Gobierno Regional de Ayacucho – 2020.</p> <p>OE3: Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y el clima organizacional en el Gobierno Regional de Ayacucho – 2020.</p> <p>OE4: Determinar la relación que existe entre el rendimiento laboral y los resultados del trabajo remoto en el Gobierno Regional de Ayacucho – 2020.</p>	<p>HE1: Existe una relación significativa entre el entre el trabajo remoto y los factores de evaluación del rendimiento laboral en el Gobierno Regional de Ayacucho - 2020.</p> <p>HE2: Existe una relación significativa entre el Trabajo Remoto y la Gestión del Talento Humano en el Gobierno Regional de Ayacucho – 2020.</p> <p>HE3: Existe una relación significativa entre el trabajo remoto y el clima organizacional en el Gobierno Regional de Ayacucho – 2020.</p> <p>HE4: Existe una relación significativa entre el rendimiento laboral y los resultados del trabajo remoto en el Gobierno Regional de Ayacucho – 2020.</p>	<p>V2 RENDIMIENTO LABORAL</p> <ul style="list-style-type: none"> - Factores de Evaluación del Rendimiento Laboral - Gestión del Talento Humano - Clima Organizacional 	

ANEXO 2 - MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Trabajo Remoto y Rendimiento Laboral Del Personal Administrativo En El Gobierno Regional De Ayacucho – 2020

Variable	Definición conceptual	Definición Operacionalización	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
V1 Trabajo Remoto	De acuerdo con el Decreto de Urgencia 026-2020, Decreto Supremo 010-2020-TR y la Resolución Ministerial 072-2020-TR se considera al trabajo remoto a las diversas modalidades de trabajo, relacionados a la productividad del trabajo remoto como la prestación de diversos servicios subordinados están relacionados a los resultados del trabajo remoto.	Señala que “no se limita a los trabajos que pueden realizarse a través de computadoras, o medios similares, sino que se extiende a todo tipo de trabajos que no requieren la presencia física del trabajador en el lugar de trabajo.” Se utiliza un método de encuesta con alternativas para la variable trabajo remoto, se utilizará el método Liker como escala de medición.	Modalidades de Trabajo	Presencial	5. Nunca 6. Casi Nunca 7. A Veces 8. Casi siempre 5. Siempre
				Remoto	
				Mixto	
				Teletrabajo	
			Productividad del Trabajo Remoto	Implementación del Trabajo Remoto	
				Aplicación del Trabajo Remoto	
				Ejecución del Trabajo Remoto	
			Resultados del Trabajo Remoto	Supervisión del Trabajo Remoto	
				Plan de Trabajo	
				Calidad de Servicio	
Objetivos y Metas					

Variable	Definición conceptual	Definición Operacionalización	Dimensión	Indicador	Escala de Medición
V2 Rendimiento Laboral	<p>Cuevas (2011) Rendimiento Laboral, revista Psicología y Empresa</p> <p>El Rendimiento Laboral, en base a factores de evaluación del rendimiento laboral, en base a la gestión del talento humano, los mismos que generalmente se evalúan en forma trimestral. El rendimiento laboral está relacionado al clima organizacional.</p>	<p>El rendimiento laboral es de vital importancia para la entidad por cuanto relaciona a los resultados de la gestión institucional.</p> <p>De acuerdo a la investigación se utilizará el método de la encuesta, en relación a la variable Rendimiento Laboral, se utilizará el método Liker como escala de medición.</p>	Factores de Evaluación del Rendimiento Laboral	Eficacia	1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A Veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Eficiencia	
				Economía	
			Gestión del Talento Humano	Talento Humano	
				Gestión Estratégica	
				Capacitación de Personal	
			Clima Organizacional	Innovación Tecnológica	
				Remuneraciones	
				Productividad	
				Motivación y satisfacción	

ANEXO 3 - MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DEL INSTRUMENTO

Trabajo Remoto y Rendimiento Laboral Del Personal Administrativo En El Gobierno Regional De Ayacucho – 2020

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índice
V1 Trabajo Remoto	Modalidades de Trabajo	• Presencial	1. ¿La modalidad de trabajo presencial genera mayor rendimiento laboral?	ESCALA DE LIKERT Nunca Casi Nunca A Veces Casi siempre Siempre
		• Remoto	2. ¿El trabajo remoto genera mayor rendimiento laboral?	
		• Mixto	3. ¿La modalidad de trabajo mixto genera mayor rendimiento laboral?	
		• Teletrabajo	4. ¿La modalidad de Teletrabajo genera mayor rendimiento laboral?	
	Productividad del Trabajo Remoto	• Implementación del Trabajo Remoto	5. ¿La Comisión de Auditoria en la etapa de ejecución desarrolla todos los procedimientos de auditoria establecidos en el plan de auditoria?	
		• Aplicación del Trabajo Remoto	6. ¿La entidad ha implementado eficientemente el Trabajo Remoto?	
		• Ejecución del Trabajo Remoto	7. ¿Los servidores aplican correctamente el Trabajo Remoto?	
		• Supervisión del Trabajo Remoto	8. ¿Los funcionarios ejecutan correctamente el Trabajo Remoto?	
	Resultados del Trabajo Remoto	• Plan de Trabajo	9. ¿Los servidores que efectúan trabajo remoto presentaron su plan de trabajo?	
		• Calidad de Servicio	10. ¿Los servidores que efectúan trabajo remoto brindan servicios de calidad?	
		• Objetivos y Metas	11. ¿Los servidores que efectúan trabajo remoto cumplen objetivos previstos?	
			12. ¿Los servidores que efectúan trabajo remoto cumplen las metas establecidas?	

V2 Rendimiento Laboral	Factores de Evaluación del Rendimiento Laboral	• Eficacia	13. ¿Los servidores que efectúan trabajo remoto cumplen con eficacia su labor?	ESCALA DE LIKERT Nunca Casi Nunca A Veces Casi siempre Siempre
		• Eficiencia	14. ¿Los servidores que efectúan trabajo remoto efectúan su labor con eficiencia?	
		• Economía	15. ¿Los servidores que efectúan trabajo remoto efectúan mayores gastos administrativos?	
	Gestión del Talento Humano	• Talento Humano	16. ¿Los funcionarios brindan apoyo a las capacidades que tienen los servidores que efectúan el Trabajo Remoto?	
		• Gestión Estratégica	17. ¿Los funcionarios aplican correctamente la Gestión Estratégica?	
		• Capacitación de Personal	18. ¿Los funcionarios brindan capacitación permanente a los servidores?	
	Clima Organizacion al	• Innovación Tecnológica	19. ¿Los funcionarios se preocupan por implementar la Innovación Tecnológica?	
		• Remuneraciones	20. ¿Los servidores perciben remuneraciones acordes a la canasta familiar?	
		• Productividad	21. ¿Los servidores que efectúan el Trabajo Remoto cumplen con la productividad establecida?	
		• Motivación y Satisfacción	22. ¿Los funcionarios se preocupan por motivar a los servidores que efectúan el Trabajo Remoto?	
			23. ¿La entidad brinda clima de trabajo adecuado a los servidores que realizan trabajo remoto?	
			24. ¿Los servidores que efectúan el Trabajo Remoto se encuentran satisfechos con la labor que realizan?	

ANEXO 4 - EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

El tema de investigación es: Trabajo Remoto y Rendimiento Laboral del personal administrativo en el Gobierno Regional de Ayacucho – 2020, Sr. (a) servidor (a) del Gobierno Regional de Ayacucho, esperamos su colaboración, respondiendo con sinceridad el presente cuestionario. La prueba es anónima. Lea usted con atención y conteste a las preguntas marcando con una “X” en una sola alternativa.

Instrucciones: Lea Usted con atención y conteste a las preguntas marcando con una “x” en una sola alternativa.

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

VARIABLE 1: TRABAJO REMOTO						
PREGUNTAS		Alternativas de Respuestas				
		1	2	3	4	5
Modalidades de Trabajo						
1	¿La modalidad de trabajo presencial genera mayor rendimiento laboral?	11	15	11	8	5
2	¿El trabajo remoto genera mayor rendimiento laboral?	15	13	10	8	4
3	¿La modalidad de trabajo mixto genera mayor rendimiento laboral?	14	13	9	9	5
4	¿La modalidad de Teletrabajo genera mayor rendimiento laboral?	16	14	10	7	3
Productividad del Trabajo Remoto						
5	¿La entidad ha implementado eficientemente el Trabajo Remoto?	18	15	9	5	3
6	¿Los servidores aplican correctamente el Trabajo Remoto?	16	13	10	7	4
7	¿Los funcionarios ejecutan correctamente el trabajo remoto?	17	13	9	7	4
8	¿Los funcionarios supervisan a los servidores que efectúan el Trabajo Remoto?	18	14	8	7	3

Resultados del Trabajo Remoto						
9	¿Los servidores que efectúan trabajo remoto presentaron su plan de trabajo?	16	13	9	8	4
10	¿Los servidores que efectúan trabajo remoto brindan servicios de calidad?	19	12	10	6	3
11	¿Los servidores que efectúan trabajo remoto cumplen objetivos previstos?	16	13	9	8	4
12	¿Los servidores que efectúan trabajo remoto cumplen las metas establecidas?	17	14	9	7	3

VARIABLE 2: RENDIMIENTO LABORAL						
PREGUNTAS		Alternativas de Respuestas				
		1	2	3	4	5
Factores de Evaluación del Rendimiento Laboral						
13	¿Los servidores que efectúan trabajo remoto cumplen con eficacia su labor?	16	13	10	7	4
14	¿Los servidores que efectúan trabajo remoto efectúan su labor con eficiencia?	17	14	9	6	4
15	¿Los servidores que efectúan trabajo remoto efectúan mayores gastos administrativos?	16	13	10	6	5
Gestión del Talento Humano						
16	¿Los funcionarios brindan apoyo a las capacidades que tienen los servidores que efectúan el trabajo remoto?	16	12	9	8	5
17	¿Los funcionarios aplican correctamente la Gestión Estratégica?	14	12	10	9	5
18	¿Los funcionarios brindan capacitación permanente a los servidores?	16	13	9	8	4
Clima Organizacional						
19	¿Los funcionarios se preocupan por implementar la innovación tecnológica?	15	13	10	7	5
20	¿Los servidores perciben remuneraciones acordes a la canasta familiar?	15	12	9	8	6
21	¿Los servidores que efectúan el trabajo remoto cumplen con la productividad establecida?	14	13	10	9	4
22	¿Los funcionarios se preocupan por motivar a los servidores que efectúan el trabajo remoto?	16	14	9	7	4
23	¿La entidad brinda clima de trabajo adecuado a los servidores que realizan trabajo remoto?	17	13	10	7	3
24	¿Los servidores que efectúan el Trabajo Remoto se encuentran satisfechos con la labor que realizan?	15	13	10	8	4

Gracias por su colaboración

ANEXO 5 - CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

ANEXO 5

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Planilla Juicio de Experto

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario" que hace parte de la investigación: Trabajo Remoto y Rendimiento Laboral del Personal Administrativo en el Gobierno Regional de Ayacucho - 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. Agradezco su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez : Manuel Jesús García Amaya
 Formación académica : Maestro
 Áreas de experiencia profesional : Auditoría, Gestión Pública, Docencia
 Universitaria
 Tiempo : 19 años
 Institución : Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga

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


 Mg. CPC. MANUEL JESÚS GARCÍA AMAYA
 CCI. 2042

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Variable 1: Trabajo Remoto

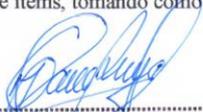
4	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ITEMS	OBSERVACIONES
D1	1	4	4	3	4	4	
	2	4	4	4	4	4	
	3	4	4	4	4	4	
	4	4	4	4	4	3	
	5	4	4	4	4	4	
	6	4	4	4	4	4	
	7	4	4	4	3	4	
	8	4	4	4	4	4	
	9	4	4	4	4	4	
	10	4	4	3	4	4	
	11	4	4	4	4	4	
	12	4	4	4	4	4	
EVALUACIÓN CUANTITATIVA POR CRITERIOS		4	4	4	4	4	

Variable 2: Rendimiento Laboral

VARIABLE II	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ITEMS	OBSERVACIONES
D2	13	4	4	3	4	4	
	14	4	4	4	4	4	
	15	4	4	4	4	3	
	16	4	4	4	4	4	
	17	4	4	4	4	4	
	18	3	4	4	4	4	
	19	4	4	4	3	4	
	20	4	4	4	4	4	
	21	4	4	4	4	4	
	22	4	4	4	4	4	
	23	4	4	3	4	4	
	EVALUACIÓN CUANTITATIVA POR CRITERIOS		4	4	4	4	4

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 200).

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



 Mg. CPC. MANUEL JESÚS GARCÍA AMAYA
 CCI. 2042

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
MANUEL JESÚS GARCÍA AMAYA	MAESTRO	23	4

Sello y Firma:



Mg. CPC. MANUEL JESÚS GARCÍA AMAYA
C.C.I. 2042

ANEXO 5

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Planilla Juicio de Experto

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario" que hace parte de la investigación: Trabajo Remoto y Rendimiento Laboral del Personal Administrativo en el Gobierno Regional de Ayacucho - 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. Agradezco su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez : Jhoni Quiquin Rocha
 Formación académica : Maestro
 Áreas de experiencia profesional : Gestión Pública, Docencia Universitaria y Auditoría
 Tiempo : 15 años
 Institución : Fiscalía Provincial de Ayacucho

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



 Jhoni Quiquin Rocha
 Contador Público Colegiado
 MAT. 017-537

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Variable 1: Trabajo Remoto

4	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ITEMS	OBSERVACIONES
D1	1	4	3	4	4	4	
	2	4	4	4	4	4	
	3	4	4	4	4	4	
	4	4	4	4	4	3	
	5	4	4	4	4	4	
	6	4	4	4	4	4	
	7	4	4	4	3	4	
	8	4	4	4	4	4	
	9	4	4	4	4	4	
	10	4	4	4	4	4	
	11	4	4	4	4	4	
	12	4	4	4	4	4	
EVALUACIÓN CUANTITATIVA POR CRITERIOS		4	4	4	4	4	

Variable 2: Rendimiento Laboral

VARIABLE II	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ITEMS	OBSERVACIONES
D2	13	4	4	3	4	4	
	14	4	4	4	4	4	
	15	4	4	4	4	3	
	16	4	4	4	4	4	
	17	4	4	4	4	4	
	18	3	4	4	4	4	
	19	4	4	4	3	4	
	20	4	4	4	4	4	
	21	4	4	4	4	4	
	22	4	4	4	4	4	
	23	4	4	3	4	4	
	EVALUACIÓN CUANTITATIVA POR CRITERIOS		4	4	4	4	4

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 200).

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


Shoni Quiñán Rocha
 Contador Público Colegiado
 MAT: 017-537

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
JHONI QUIQUIN ROCHA	MAESTRO	23	4

Sello y Firma:



Jhoni Quiquin Rocha
Contador Público Colegiado
MATI 017-537

ANEXO 5

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Planilla Juicio de Experto

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario" que hace parte de la investigación: Trabajo Remoto y Rendimiento Laboral del Personal Administrativo en el Gobierno Regional de Ayacucho - 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. Agradezco su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez : Yanet Nena Toledo Palomino
 Formación académica : Maestro
 Áreas de experiencia profesional : Gestión Pública y Auditoría
 Tiempo : 8 años
 Institución : Gobierno Regional de Ayacucho

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

Variable 1: Trabajo Remoto

4	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ITEMS	OBSERVACIONES
D1	1	4	4	4	4	4	
	2	4	4	4	4	4	
	3	4	4	4	4	4	
	4	4	4	4	4	3	
	5	4	4	4	4	4	
	6	4	4	4	4	4	
	7	4	4	4	4	4	
	8	4	4	4	4	4	
	9	4	4	4	4	4	
	10	4	4	3	4	4	
	11	4	4	4	4	4	
	12	4	4	4	4	4	
EVALUACIÓN CUANTITATIVA POR CRITERIOS		4	4	4	4	4	

Variable 2: Rendimiento Laboral

VARIABLE II	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ITEMS	OBSERVACIONES
D2	13	4	4	3	4	4	
	14	4	4	4	4	4	
	15	4	4	4	4	3	
	16	4	4	4	4	4	
	17	4	4	4	4	4	
	18	3	4	4	4	4	
	19	4	4	4	3	4	
	20	4	4	4	4	4	
	21	4	4	4	4	4	
	22	4	4	4	4	4	
	23	4	4	3	4	4	
	EVALUACIÓN CUANTITATIVA POR CRITERIOS		4	4	4	4	4

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 200).

Evaluación final por el experto: por criterios e 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
Yanet Nena Toledo Palomino	Maestra	23	4

Sello y firma



Yanet N. Toledo Palomino
Maestra en Gestión Pública

ANEXO 6 - CONSENTIMIENTO INFORMADO

GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO
VICEGOBERNACIÓN



Ayacucho, 08 NOV 2022

CARTA N° 015 -2022-GRA/GR-VG

Señores:

Junior Germain Machuca Lapa
Mario Huamán Osores

Asunto: Autoriza trabajo de Investigación

Ref. : Carta N° 001-2022-JGML-MHO

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes y en atención a la carta de la referencia, mediante el cual solicitan autorización para efectuar el trabajo de investigación relacionado al tema: Trabajo Remoto y Rendimiento Laboral del personal administrativo en el Gobierno Regional de Ayacucho - 2020, este despacho autoriza efectuar la referida investigación; para tal efecto, los funcionarios y servidores competentes deberán brindarles las facilidades que el caso requiere para el cumplimiento de sus objetivos; agradeciendo a ustedes se sirvan remitir los resultados de la referida investigación los mismos que serán de utilidad para la gestión de la entidad.

Es propicia la ocasión para manifestarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



GOBIERNO REGIONAL
DE AYACUCHO

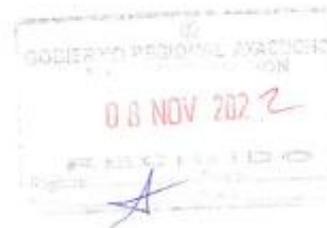
CPC. Gloria S. Falconi Zapata
VICE GOBERNADORA

c.c. Archivo
GFZ/

Ayacucho, 02 de noviembre de 2022

CARTA N 001-2022-JGML-MHO

Señora
CPC GLORIA FALCONÍ ZAPATA
Vice Gobernadora del Gobierno Regional de Ayacucho.



Ciudad -

Asunto : Solicitamos autorización y apoyo para realizar trabajo de Investigación

Previo un cordial saludo, nos dirigimos a usted a fin de manifestarle que los suscritos egresados de la Escuela Profesional de Administración y Sistemas, de la Universidad Peruana Los Andes y para optar nuestro título profesional de Licenciado en Administración, es indispensable efectuar un trabajo de investigación consistente en una tesis, para tal efecto se ha visto por conveniente efectuar la investigación relacionado al tema de: Trabajo Remoto y Rendimiento Laboral del personal administrativo en el Gobierno Regional de Ayacucho - 2020, para tal efecto solicitamos a usted se digne autorizarnos efectuar dicha investigación y que los directivos competentes nos brinden las informaciones necesarias y los resultados de la referida investigación serán de utilidad para la gestión.

Agradeciendo por anticipado su atención al presente, quedamos de usted.

Atentamente,


JUNIOR GERMAIN MACHUCA LAPA
DNI N°44750265

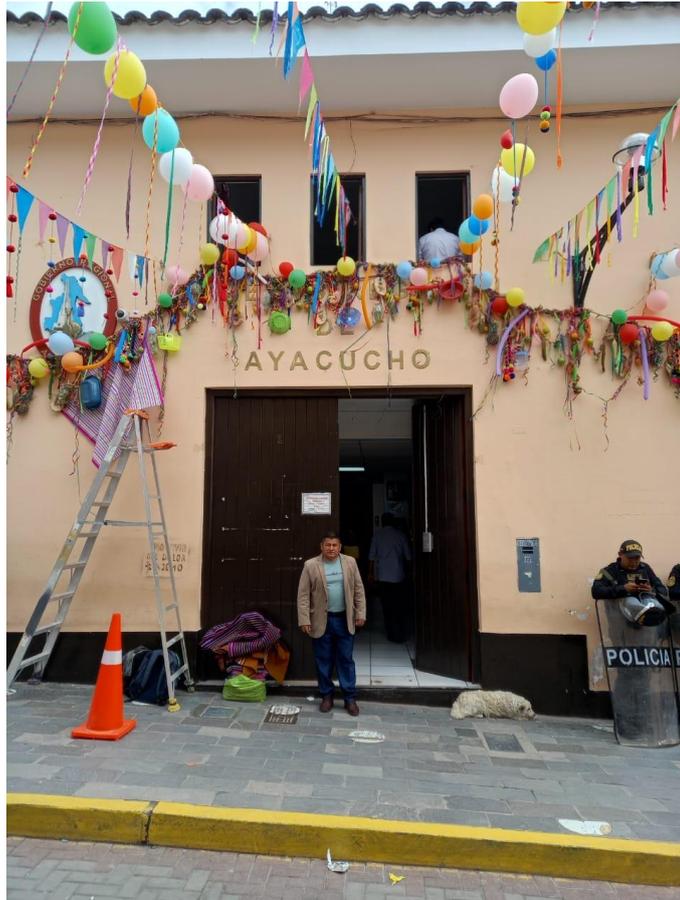

MARIO HUAMÁN OSÓRES
DNI N° 10282607

ANEXO 7 - FOTOS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO









PRUEBA PILOTO – CONFIABILIDAD

Preguntas	TABULACION DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION																																																		1= NUNCA	2=CASI NUNCA	3=A VECES	4=CASI SIEMPRE	5=SIEMPRE				
	CONTEO DE RESPUESTAS																																																										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50						PREGUNTAS			
P1	2	4	1	3	5	2	4	3	1	4	2	3	1	5	4	2	3	1	2	4	1	5	3	2	4	3	2	3	1	2	4	3	1	2	1	5	1	3	1	1	4	2	3	2	1	5	2	3	2	2	pregunta 01	11	15	11	8	5			
P2	4	3	5	2	1	3	1	2	4	1	3	2	4	1	1	3	1	5	3	1	4	1	2	3	1	2	3	2	4	2	1	2	5	2	1	2	4	2	1	4	1	3	2	1	5	1	3	4	2	3	pregunta 02	15	13	10	8	4			
P3	1	2	2	4	2	4	3	5	2	1	4	3	2	5	1	4	1	2	4	1	2	3	4	1	2	5	3	1	2	4	1	5	1	3	4	1	2	3	1	2	1	5	4	3	2	1	2	3	1	3	pregunta 03	14	13	9	9	5			
P4	4	2	3	1	2	4	3	2	1	5	4	3	1	2	1	4	5	2	1	4	3	2	1	2	1	2	1	3	1	3	1	2	1	2	3	2	1	1	4	3	1	2	3	5	2	1	4	1	3	2	pregunta 04	16	14	10	7	3			
P5	2	1	3	1	2	1	1	2	5	1	2	1	3	1	5	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	4	3	2	3	3	4	2	4	1	2	1	3	2	3	3	4	1	5	1	2	1	2	3	1	2	4	2	pregunta 05	18	15	9	5	3
P6	3	1	2	4	3	2	3	1	2	3	1	2	5	1	2	3	1	4	4	1	5	2	2	1	4	1	2	3	2	1	5	1	4	3	2	1	4	1	1	4	2	1	1	2	3	1	5	3	2	3	pregunta 06	16	13	10	7	4			
P7	1	5	2	3	1	2	4	1	3	1	2	1	4	3	2	1	5	3	3	2	1	3	1	2	3	1	4	3	2	3	1	4	1	2	1	5	2	1	4	1	1	2	1	4	2	5	2	2	4	2	pregunta 07	17	13	9	7	4			
P8	4	2	4	2	1	1	2	1	3	1	2	4	1	2	1	4	1	1	2	1	2	3	5	1	2	4	1	2	2	3	1	5	1	3	1	2	1	3	1	4	1	5	1	3	2	3	4	2	2	3	pregunta 08	18	14	8	7	3			
P9	2	3	1	2	4	3	1	5	1	4	1	2	3	1	3	1	2	1	2	5	4	1	2	5	1	2	4	1	2	3	1	2	4	2	4	1	3	4	3	2	5	1	4	1	3	1	2	1	2	3	pregunta 09	16	13	9	8	4			
P10	3	1	1	2	5	1	3	2	3	4	1	4	2	1	1	2	3	1	2	4	1	3	2	1	4	1	3	2	4	1	5	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	4	1	1	2	3	1	1	5	1	pregunta 10	19	12	10	6	3
P11	2	1	2	1	2	4	3	2	1	2	1	2	1	4	1	3	2	5	3	1	2	1	2	4	4	5	1	2	1	2	1	1	5	3	1	3	1	4	4	2	3	3	4	5	1	2	3	4	1	3	pregunta 11	16	13	9	8	4			
P12	1	4	1	4	3	5	1	4	2	3	3	2	1	4	3	2	1	3	2	1	3	2	1	1	3	1	5	2	1	2	1	3	1	2	1	2	1	4	1	3	1	2	4	5	2	1	2	3	2	2	1	4	pregunta 12	17	14	9	7	3	
P13	4	1	2	4	5	1	3	3	2	1	2	3	1	4	1	5	2	1	3	1	2	3	2	4	5	1	2	1	3	2	1	2	3	1	2	1	3	1	2	1	3	1	2	1	5	2	4	1	3	4	pregunta 13	16	13	10	7	4			
P14	2	5	1	2	1	4	3	2	1	5	2	1	3	2	1	1	2	4	1	2	3	1	2	1	2	5	1	2	3	1	2	4	1	3	1	2	1	4	3	4	1	2	1	5	1	2	3	3	4	3	pregunta 14	17	14	9	6	4			
P15	1	2	3	1	4	5	2	3	3	2	1	4	2	1	1	3	1	2	4	3	2	3	1	4	1	2	5	1	2	1	3	2	1	1	4	1	3	2	1	5	2	5	2	3	2	4	1	3	1	5	pregunta 15	16	13	10	6	5			
P16	4	3	1	4	2	1	1	3	4	3	1	2	1	5	3	2	4	4	1	2	1	2	3	1	5	1	2	4	1	3	2	1	5	2	1	3	1	2	4	1	5	3	1	2	4	2	5	2	3	1	pregunta 16	16	12	9	8	5			
P17	2	1	3	1	3	4	5	2	4	3	5	2	4	1	3	2	3	1	5	1	2	3	1	3	2	5	1	2	1	4	1	4	2	5	2	3	4	1	3	4	2	1	3	4	2	1	1	4	2	1	pregunta 17	14	12	10	9	5			
P18	3	4	3	5	2	3	1	5	1	2	3	4	1	2	1	4	1	1	2	5	3	4	1	1	3	2	3	1	2	1	4	1	2	1	4	1	2	5	1	2	1	4	3	2	2	2	1	3	2	4	pregunta 18	16	13	9	8	4			
P19	2	2	1	2	3	4	2	1	1	3	1	2	5	1	4	1	2	5	1	2	3	2	4	5	1	2	4	3	5	2	1	3	1	2	3	4	1	2	3	1	4	1	3	2	3	4	5	1	1	3	pregunta 19	15	13	10	7	5			
P20	1	2	5	1	3	2	3	1	5	2	1	2	1	4	1	2	4	1	3	2	4	1	5	1	4	2	1	2	2	5	1	4	3	3	1	2	4	3	2	5	1	4	3	3	1	4	1	2	5	3	pregunta 20	15	12	9	8	6			
P21	3	2	3	2	1	1	3	5	1	1	4	3	3	5	3	4	1	4	2	3	1	2	3	4	1	3	4	5	2	1	5	2	4	2	3	1	3	1	2	1	4	2	2	2	4	1	4	1	2	1	pregunta 21	14	13	10	9	4			
P22	2	4	1	3	4	5	3	2	1	3	1	2	1	1	4	2	5	1	3	2	1	4	2	1	3	2	1	2	1	4	2	5	2	1	2	3	2	3	2	4	1	5	1	3	1	3	2	4	1	1	pregunta 22	16	14	9	7	4			
P23	4	3	2	4	1	2	3	1	2	5	3	4	2	1	3	1	2	3	1	1	1	3	2	4	3	1	3	2	5	3	4	1	2	2	3	1	1	1	2	1	5	1	4	1	2	1	4	1	2	2	pregunta 23	17	13	10	7	3			
P24	2	1	2	1	3	1	1	3	4	1	3	1	5	4	1	4	1	3	4	3	5	1	2	2	2	4	3	2	1	1	2	1	2	5	1	5	3	4	4	2	1	2	1	2	1	2	4	2	2	3	3	3	pregunta 24	15	13	10	8	4	

Prueba piloto – Confiabilidad

Variable 1

Fiabilidad

→ Escala: PP-V1

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	50	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos estandarizados	Nº de elementos
,822	,873	12

Variable 2

→ **Fiabilidad**

Escala: PP-V2

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	50	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos estandarizados	N de elementos
,840	,850	12

NOTA: Se ha tomado en cuenta el 10% de la muestra.

Escala: PP-V1+V2

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	50	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados ^a	N de elementos
,873	,877	24

Preguntas	V1: TRABAJO REMOTO												V2: RENDIMIENTO LABORAL												TOTAL
	V1d1: Modalidades de Trabajo				V1d2: Productividad del Trabajo Remoto				V1d3: Resultados del Trabajo Remoto				V2d1: Factores de Evaluación del Rendimiento Laboral			V2d2: Gestión del Talento Humano			V2d3: Clima Organizacional						
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	1	2	3	4	5	6	
encuestados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	2	4	1	4	2	3	1	4	2	3	2	1	4	2	1	4	2	3	2	1	3	2	4	2	59
2	4	3	2	2	1	1	5	2	3	1	1	4	1	5	2	3	1	4	2	2	2	4	3	1	59
3	1	5	2	3	3	2	1	4	1	1	2	1	2	1	3	1	3	3	1	5	3	1	2	2	53
4	3	2	4	1	1	4	3	2	2	2	1	4	4	2	1	4	1	5	2	1	2	3	4	1	59
5	5	1	2	2	2	3	1	1	4	5	2	3	5	1	4	2	3	2	3	3	1	4	1	3	63
6	2	3	4	4	1	2	2	1	3	1	4	5	1	4	5	1	4	3	4	2	1	5	2	1	65
7	4	1	3	3	1	3	4	2	1	3	3	1	3	3	2	1	5	1	2	3	3	3	3	1	59
8	3	2	5	2	2	1	1	1	5	2	2	4	3	2	3	3	2	5	1	1	5	2	1	3	61
9	1	4	2	1	5	2	3	3	1	3	1	2	2	1	3	4	4	1	1	5	1	1	2	4	57
10	4	1	1	5	1	3	1	1	4	4	2	3	1	5	2	3	3	2	3	2	1	3	5	1	61
11	2	3	4	4	2	1	2	2	1	1	1	3	2	2	1	1	5	3	1	1	4	1	3	3	53
12	3	2	3	3	1	2	1	4	2	4	2	2	3	1	4	2	2	4	2	2	3	2	4	1	59
13	1	4	2	1	3	5	4	1	3	2	1	1	1	3	2	1	4	1	5	1	2	1	2	5	56
14	5	1	5	2	1	1	3	2	1	1	4	4	4	2	1	5	1	2	1	4	5	1	1	4	61
15	4	1	1	1	5	2	2	1	3	1	1	3	1	1	1	3	3	1	4	1	3	4	3	1	51
16	2	3	4	4	1	3	1	4	1	2	3	2	5	1	3	2	2	4	1	2	4	2	1	4	61
17	3	1	1	5	2	1	5	1	2	3	2	1	2	2	1	4	3	1	2	4	1	5	2	1	55
18	1	5	2	2	1	4	3	1	1	1	5	3	1	4	2	4	1	1	5	1	4	1	3	3	59
19	2	3	4	1	1	4	3	2	2	2	3	2	3	1	4	1	5	2	1	3	2	3	1	4	59
20	4	1	1	4	2	1	2	1	5	4	1	1	1	2	3	2	1	5	2	2	3	2	1	3	54
21	1	4	2	3	1	5	1	2	4	1	2	1	2	3	2	1	2	3	3	4	1	1	1	5	55
22	5	1	3	2	1	2	3	3	1	3	1	3	3	1	3	2	3	4	2	1	2	4	3	1	57
23	3	2	4	1	2	2	1	5	2	2	2	1	2	2	1	3	1	1	4	5	3	2	2	2	55
24	2	3	1	2	4	1	2	1	5	1	4	5	4	1	4	1	3	1	5	1	4	1	4	2	62
25	4	1	2	1	3	4	3	2	1	4	4	2	5	2	1	5	2	3	1	4	1	3	3	2	63
26	3	2	5	2	2	1	1	4	2	1	5	1	1	5	2	1	5	2	2	2	3	2	1	4	59
27	2	3	3	1	3	2	4	1	4	3	1	2	2	1	5	2	1	3	4	1	4	1	3	3	59
28	3	2	1	3	3	3	3	2	1	2	2	1	1	2	1	4	2	1	3	2	5	2	2	2	53
29	1	4	2	1	4	2	2	2	2	4	1	3	3	3	2	1	1	2	5	2	2	1	5	1	56
30	2	2	4	3	2	1	3	3	3	1	2	1	2	1	3	4	1	2	5	1	4	3	1	1	55
31	4	1	1	1	4	5	1	1	1	5	1	2	1	2	3	2	1	4	1	1	5	2	4	2	55
32	3	2	5	2	1	1	4	5	2	2	1	1	2	4	2	1	4	1	3	4	2	5	1	1	59
33	1	5	1	1	2	4	1	1	4	1	5	2	3	1	1	5	2	2	1	3	4	2	2	2	56
34	2	2	3	2	1	3	2	3	2	3	3	1	1	3	1	2	5	1	2	3	2	1	2	5	55
35	1	1	4	3	3	2	1	1	4	2	1	4	2	1	4	1	2	4	3	1	3	2	3	1	54
36	5	2	1	2	2	1	5	2	1	1	3	1	1	2	1	3	3	1	4	2	1	3	1	5	53
37	1	4	2	1	3	4	2	1	3	3	1	3	3	1	3	1	4	2	1	4	3	2	1	3	56
38	3	2	3	1	3	1	1	3	4	2	4	1	1	4	2	2	1	5	2	3	1	3	1	4	57
39	2	1	1	4	4	1	4	1	3	3	1	4	2	2	3	1	4	3	1	3	2	2	2	4	57
40	1	4	2	3	1	4	1	4	2	3	2	4	1	4	5	1	4	2	1	5	1	4	1	2	62
41	4	1	1	1	5	2	1	1	5	2	3	5	5	1	2	5	2	1	4	1	4	1	5	1	63
42	2	3	5	2	1	1	2	5	1	4	3	2	2	2	5	3	1	4	1	4	2	5	1	2	63
43	3	2	4	3	2	1	1	1	4	1	4	1	4	1	2	1	3	3	3	3	2	1	4	1	55
44	2	1	3	5	1	2	4	3	1	1	5	2	1	5	3	2	4	2	2	3	2	3	1	2	60
45	1	5	2	2	2	3	2	2	3	2	1	3	3	1	2	4	2	2	3	1	4	1	2	4	57
46	5	1	1	1	3	1	5	3	1	3	2	2	2	2	4	2	1	2	4	4	1	3	1	2	56
47	2	3	2	4	1	5	2	4	2	1	3	2	4	3	1	5	1	1	5	1	4	2	4	2	64
48	3	4	3	1	2	3	2	2	1	1	4	2	1	3	3	2	4	3	1	2	1	4	1	3	56
49	2	2	1	3	4	2	4	2	2	5	1	1	3	4	1	3	2	2	1	5	2	1	2	3	58
50	2	3	3	2	2	3	2	3	3	1	3	4	4	3	5	1	1	4	3	3	1	1	2	3	62

**Estadísticas de total de elementos
Variable 1**

Estadísticos total-elemento					
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Ítem 01	25,96	34,325	,833	,598	,684
Ítem 02	26,12	34,475	,826	,616	,517
Ítem 03	26,02	33,693	,776	,526	,415
Ítem 04	26,24	34,023	,731	,559	,853
Ítem 05	26,38	35,342	,812	,720	,643
Ítem 06	26,18	33,906	,685	,548	,963
Ítem 07	26,22	34,910	,597	,663	,921
Ítem 08	26,32	33,896	,580	,544	,301
Ítem 09	26,16	33,933	,616	,552	,915
Ítem 10	26,34	33,780	,448	,528	,460
Ítem 11	26,16	32,953	,346	,420	,579
Ítem 12	26,28	32,206	,232	,266	,921

Estadísticos de la escala			
Media	Varianza	Desviación típica	N de elementos
28,58	32,779	8,667	12

**Estadísticas de total de elementos
Variable 2**

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Ítem 13	26,94	32,588	,355	,302	,604
Ítem 14	27,02	33,612	,315	,462	,714
Ítem 15	26,92	33,218	,459	,415	,688
Ítem 16	26,86	33,919	,766	,513	,503
Ítem 17	26,76	35,329	,858	,666	,810
Ítem 18	26,92	34,320	,896	,557	,744
Ítem 19	26,86	34,613	,873	,591	,425
Ítem 20	26,78	35,196	,868	,651	,884
Ítem 21	26,82	34,763	,784	,608	,501
Ítem 22	26,96	33,835	,803	,494	,570
Ítem 23	27,02	34,183	,840	,536	,941
Ítem 24	26,88	35,210	,836	,657	,924

Estadísticos de la escala

Media	Varianza	Desviación típica	N de elementos
29,34	33,004	9,733	12

DE LAS DOS VARIABLES

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Ítem 01	55,30	212,500	,309	,196	,977
Ítem 02	55,46	213,233	,379	,013	,974
Ítem 03	55,36	211,092	,174	,591	,978
Ítem 04	55,58	212,126	,269	,304	,973
Ítem 05	55,72	215,267	,570	,620	,970
Ítem 06	55,52	211,928	,253	,348	,971
Ítem 07	55,56	213,966	,444	,851	,967
Ítem 08	55,66	211,739	,230	,410	,967
Ítem 09	55,50	212,133	,275	,287	,967
Ítem 10	55,68	211,896	,246	,366	,960
Ítem 11	55,50	209,929	,037	,027	,964
Ítem 12	55,62	208,812	,130	,561	,959
Ítem 13	55,52	208,989	,087	,457	,967
Ítem 14	55,60	210,816	,133	,699	,967
Ítem 15	55,50	209,602	,002	,161	,967
Ítem 16	55,44	211,802	,247	,369	,958
Ítem 17	55,34	214,147	,456	,806	,968
Ítem 18	55,50	212,173	,279	,276	,971
Ítem 19	55,44	212,823	,341	,104	,966
Ítem 20	55,36	213,623	,411	,906	,963
Ítem 21	55,40	213,388	,393	,977	,954
Ítem 22	55,54	211,478	,206	,481	,947
Ítem 23	55,60	212,367	,295	,236	,935
Ítem 24	55,46	214,049	,452	,835	,943

Estadísticos de la escala

Media	Varianza	Desviación típica	N de elementos
57,92	210,340	23,368	24

HIPOTESIS GENERAL

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	50	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados ^a	N de elementos
,873	24

HIPOTESIS ESPECIFICA 1

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	50	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados ^a	N de elementos
Alfa de Cronbach	,760	15

HIPOTESIS ESPECIFICA 2**Resumen del procesamiento de los casos**

		N	%
Casos	Válidos	50	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados ^a	N de elementos
Alfa de Cronbach	,737	15

HIPÓTESIS ESPECIFICA 3

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	50	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados ^a	N de elementos
,740	,766	18

HIPOTESIS ESPECIFICA 4

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	50	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados ^a	N de elementos
,743	,762	16

HIPÓTESIS GENERAL

Estadístico total de elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Ítem 01	55,30	212,500	,309	,196	,977
Ítem 02	55,46	213,233	,379	,013	,974
Ítem 03	55,36	211,092	,174	,591	,978
Ítem 04	55,58	212,126	,269	,304	,973
Ítem 05	55,72	215,267	,570	,620	,970
Ítem 06	55,52	211,928	,253	,348	,971
Ítem 07	55,56	213,966	,444	,851	,967
Ítem 08	55,66	211,739	,230	,410	,967
Ítem 09	55,50	212,133	,275	,287	,967
Ítem 10	55,68	211,896	,246	,366	,960
Ítem 11	55,50	209,929	,037	,027	,964
Ítem 12	55,62	208,812	,130	,561	,959
Ítem 13	55,52	208,989	,087	,457	,967
Ítem 14	55,60	210,816	,133	,699	,967
Ítem 15	55,50	209,602	,002	,161	,967
Ítem 16	55,44	211,802	,247	,369	,958
Ítem 17	55,34	214,147	,456	,806	,968
Ítem 18	55,50	212,173	,279	,276	,971
Ítem 19	55,44	212,823	,341	,104	,966
Ítem 20	55,36	213,623	,411	,906	,963
Ítem 21	55,40	213,388	,393	,977	,954
Ítem 22	55,54	211,478	,206	,481	,947
Ítem 23	55,60	212,367	,295	,236	,935
Ítem 24	55,46	214,049	,452	,835	,943

Estadísticos de la escala

Media	Varianza	Desviación típica	N de elementos
57,92	210,340	23,368	24

HIPÓTESIS ESPECIFICA 1

	Estadísticos total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Ítem 01	33,10	82,622	,894	,370	,884
Ítem 02	33,26	82,441	,918	,352	,880
Ítem 03	33,16	80,668	,238	,179	,866
Ítem 04	33,38	81,791	,042	,285	,840
Ítem 05	33,52	84,622	,636	,560	,871
Ítem 06	33,32	81,651	,055	,275	,823
Ítem 07	33,36	83,664	,738	,463	,781
Ítem 08	33,46	81,315	,126	,236	,786
Ítem 09	33,30	81,520	,075	,263	,798
Ítem 10	33,48	81,112	,168	,214	,758
Ítem 11	33,30	80,092	,379	,109	,704
Ítem 12	33,42	88,371	,904	,134	,694
Ítem 13	33,32	88,957	,696	,035	,769
Ítem 14	33,40	80,041	,399	,097	,730
Ítem 15	33,30	87,561	,195	,217	,607

Estadísticos de la escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
35,72	80,900	9,301	15

HIPÓTESIS ESPECIFICA 2

Estadísticos total-elemento					
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Ítem 01	33,44	86,007	,116	,428	,838
Ítem 02	33,60	87,061	,482	,550	,828
Ítem 03	33,50	85,194	,736	,334	,793
Ítem 04	33,72	85,716	,347	,387	,740
Ítem 05	33,86	88,164	,029	,675	,818
Ítem 06	33,66	86,147	,012	,447	,694
Ítem 07	33,70	87,439	,298	,588	,632
Ítem 08	33,80	86,204	,990	,452	,615
Ítem 09	33,64	86,358	,869	,472	,624
Ítem 10	33,82	85,987	,139	,424	,465
Ítem 11	33,64	84,684	,279	,255	,396
Ítem 12	33,76	84,145	,016	,148	,259
Ítem 16	33,58	84,861	,056	,292	,413
Ítem 17	33,48	86,581	,722	,498	,537
Ítem 18	33,64	84,888	,056	,285	,548

Estadísticos de la escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
36,06	84,956	8,226	15

HIPÓTESIS ESPECIFICA 3**Estadísticos total-elemento**

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Ítem 01	40,68	86,140	,843	,491	,837
Ítem 02	40,84	86,300	,832	,510	,703
Ítem 03	40,74	86,237	,785	,503	,731
Ítem 04	40,96	86,284	,737	,508	,741
Ítem 05	41,10	86,786	,821	,569	,396
Ítem 06	40,90	85,561	,707	,421	,339
Ítem 07	40,94	86,302	,661	,510	,698
Ítem 08	41,04	85,631	,647	,427	,289
Ítem 09	40,88	85,740	,663	,445	,562
Ítem 10	41,06	85,976	,502	,471	,981
Ítem 11	40,88	84,679	,393	,306	,347
Ítem 12	41,00	84,327	,352	,236	,908
Ítem 19	40,82	83,865	,463	,185	,684
Ítem 20	40,74	86,686	,687	,550	,390
Ítem 21	40,78	85,849	,598	,457	,671
Ítem 22	40,92	85,993	,786	,474	,950
Ítem 23	40,98	85,285	,803	,380	,642
Ítem 24	40,84	86,913	,813	,576	,481

Estadísticos de la escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
43,30	84,663	9,159	18

HIPÓTESIS ESPECIFICA 4

Estadísticos total-elemento					
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Ítem 09	36,30	9,969	,295	,112	,679
Ítem 10	36,48	12,663	,574	,182	,106
Ítem 11	36,30	10,949	,491	,006	,433
Ítem 12	36,42	8,575	,597	,339	,146
Ítem 13	36,32	10,263	,507	,082	,605
Ítem 14	36,40	13,184	,522	,238	,814
Ítem 15	36,30	10,541	,717	,036	,526
Ítem 16	36,24	13,125	,815	,239	,807
Ítem 17	36,14	16,123	,886	,493	,624
Ítem 18	36,30	12,745	,914	,198	,080
Ítem 19	36,24	13,451	,904	,267	,963
Ítem 20	36,16	16,260	,876	,498	,601
Ítem 21	36,20	14,082	,789	,324	,879
Ítem 22	36,34	13,617	,814	,280	,946
Ítem 23	36,40	12,612	,856	,176	,715
Ítem 24	36,26	15,747	,845	,468	,672

Estadísticos de la escala				
Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos	
38,72	82,614	8,552	16	

Hipótesis General

Existe una relación significativa entre el Trabajo Remoto y el Rendimiento Laboral del Personal Administrativo en el Gobierno Regional de Ayacucho – 2020.

Correlaciones			TRABAJO REMOTO	RENDIMEINTO LABORAL
Rho de Spearman	TRABAJO REMOTO	Coeficiente de correlación	1,000	,761**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	RENDIMIENTO LABORAL	Coeficiente de correlación	,761**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Coeficiente de Pearson

Valor de Pearson	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecto

Fuente: Coeficiente de Pearson

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

Existe una relación significativa entre el entre el trabajo remoto y los factores de evaluación del rendimiento laboral en el Gobierno Regional de Ayacucho - 2020.

Correlaciones

		Trabajo Remoto	Factores de Evaluación del Rendimiento Laboral
Trabajo remoto	Correlación de Pearson	1,000	,654**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Factores de Evaluación del Rendimiento Laboral	Correlación de Pearson	,654**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

Hipótesis específico N° 02

Existe una relación significativa entre el Trabajo Remoto y la Gestión del Talento Humano en el Gobierno Regional de Ayacucho – 2020.

Correlaciones

		Trabajo Remoto	Gestión de Talento Humano
Trabajo remoto	Correlación de Pearson	1,000	,675**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Gestión de Talento Humano	Correlación de Pearson	,675**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

Hipótesis específico N° 03

Existe una relación significativa entre el trabajo remoto y el clima organizacional en el Gobierno Regional de Ayacucho – 2020.

		Correlaciones	
		Trabajo Remoto	Clima Organizacional
Trabajo Remoto	Correlación de Pearson	1	,694**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	,694**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

*. La correlación es significante al nivel 0,01 (bilateral).

Hipótesis específica N° 04

Existe una relación significativa entre el rendimiento laboral y los resultados del trabajo remoto en el Gobierno Regional de Ayacucho – 2020.

		Correlaciones	
		Rendimiento Laboral	Resultados del Trabajo Remoto
Rendimiento Laboral	Correlación de Pearson	1	,547**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Resultados del Trabajo Remoto	Correlación de Pearson	,547**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

**.. La correlación es significante al nivel 0,01 (bilateral).