



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“TRABAJO REMOTO Y OPTIMIZACIÓN DE RECURSOS,
DURANTE EL ESTADO DE EMERGENCIA POR EL COVID-
19 EN LA AUTORIDAD DE TRANSPORTE URBANO PARA
LIMA Y CALLAO (ATU), 2021”

Tesis para optar el título profesional de:
Licenciada en Administración

Autora:

Maria del Rosario Callirgos Martinez

Asesor:

Mg. Mario Edison Ninaquispe Soto

Lima - Perú

2021

DEDICATORIA

A mis padres, ejemplo de perseverancia y superación.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por su infinita misericordia, bondad, amor y Paz a lo largo de mi Camino de Vida.

A mis hermanos Teresa, Guillermo y Martín, por sus palabras de aliento y cariño.

A Jorge, mi compañero en este trayecto de la vida, por su valioso apoyo.

A Giannina Azurin, por animarme a empezar esta investigación.

A Mario Ninaquispe, por su asesoría y dirección acertada.

Tabla de contenidos

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO.....	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS	7
RESUMEN	9
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO II. MÉTODO.....	25
CAPÍTULO III. RESULTADOS	32
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	53
REFERENCIAS	58
ANEXOS	60

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1. Población muestral, según su Género	27
TABLA 2. Población muestral, según su Edad.....	27
TABLA 3. Población muestral, según el puesto que ocupa en la Entidad.....	27
TABLA 4. Población muestral, según su Tipo de Contratación	27
TABLA 5. Fiabilidad de la técnica e instrumento de recolección de datos	32
TABLA 6. Se comunican las directivas, instructivos y/o lineamientos emitidos por la Entidad para el desarrollo del trabajo remoto.....	33
TABLA 7. Se capacita y orienta a los colaboradores que realizan trabajo remoto	34
TABLA 8. Se desarrollan, adecuadamente y sin contratiempos, las actividades laborales en modalidad remota	34
TABLA 9. Se sigue un Plan de Trabajo Remoto o similar	35
TABLA 10. Se reporta el avance de actividades que realiza en modalidad remota	36
TABLA 11. Se realizan reuniones de trabajo, para distribuir tareas y dar instrucciones	37
TABLA 12. En casa, estable un horario y un espacio físico para el desarrollo de sus actividades en modalidad remota.....	38
TABLA 13. Desarrolla actividades ajenas a la Entidad, cuando está en modalidad remota	38
TABLA 14. Se desarrollan otras habilidades cuando se trabaja en modalidad remota (creatividad, adaptación al cambio, trabajo colaborativo, etc.)	39

TABLA 15. Se requiere de más personal para desarrollar normalmente las actividades administrativas en modalidad remota	40
TABLA 16. Se puede trabajar de manera eficiente y efectiva en modalidad remota	41
TABLA 17. Se puede trabajar sin requerir espacio físico, equipos y mobiliario de la Entidad	42
TABLA 18. Se deprecian los equipos tecnológicos y el mobiliario al implementarse el trabajo remoto	42
TABLA 19. Se disminuye el gasto corriente de la Entidad, al implementarse el trabajo remoto, debido al menor uso de insumos.....	43
TABLA 20. Se aumenta el gasto corriente de la Entidad, al implementarse el trabajo remoto, debido a la adquisición de softwares.....	44
TABLA 21. Se han vuelto confiables las herramientas tecnológicas para la elaboración de documentos y almacenamiento de archivos	45
TABLA 22. Se ha elevado el desempeño laboral con el uso de plataformas virtuales y redes de comunicación por el trabajo remoto.....	45
TABLA 23. Tabla de contingencia: TRABAJO REMOTO * OPTIMIZACIÓN DE RECURSOS.....	47
TABLA 24. Tabla de contingencia TRABAJO REMOTO * Recursos Humanos	48
TABLA 25. Tabla de contingencia TRABAJO REMOTO * Recursos Económicos.....	50
TABLA 26. Tabla de contingencia TRABAJO REMOTO * Recursos Tecnológicos	51

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1: Se comunican las directivas, instructivos y/o lineamientos emitidos por la Entidad para el desarrollo del trabajo remoto	33
FIGURA 2: Se capacita y orienta a los colaboradores que realizan trabajo remoto	34
FIGURA 3: Se desarrollan, adecuadamente y sin contratiempos, las actividades laborales en modalidad remota	35
FIGURA 4: Se sigue un Plan de Trabajo Remoto o similar	36
FIGURA 5: Se reporta el avance de actividades que realiza en modalidad remota	36
FIGURA 6: Se realizan reuniones de trabajo, para distribuir tareas y dar instrucciones	37
FIGURA 7: En casa, estable un horario y un espacio físico para el desarrollo de sus actividades en modalidad remota.....	38
FIGURA 8: Desarrolla actividades ajenas a la Entidad, cuando está en modalidad remota	39
FIGURA 9: Se desarrollan otras habilidades cuando se trabaja en modalidad remota (creatividad, adaptación al cambio, trabajo colaborativo, etc.).....	39
FIGURA 10: Se requiere de más personal para desarrollar normalmente las actividades administrativas en modalidad remota	40
FIGURA 11: Se puede trabajar de manera eficiente y efectiva en modalidad remota	41

FIGURA 12: Se puede trabajar sin requerir espacio físico, equipos y mobiliario de la Entidad	42
FIGURA 13: Se deprecian los equipos tecnológicos y el mobiliario al implementarse el trabajo remoto	43
FIGURA 14: Se disminuye el gasto corriente de la Entidad, al implementarse el trabajo remoto, debido al menor uso de insumos.....	43
FIGURA 15: Se aumenta el gasto corriente de la Entidad, al implementarse el trabajo remoto, debido a la adquisición de softwares.....	44
FIGURA 16: Se han vuelto confiables las herramientas tecnológicas para la elaboración de documentos y almacenamiento de archivos	45
FIGURA 17: Se ha elevado el desempeño laboral con el uso de plataformas virtuales y redes de comunicación por el trabajo remoto	46

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar la influencia del trabajo remoto en la optimización de recursos en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), 2021. En cuanto a la metodología se utilizó un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, diseño correlacional, no experimental de corte transversal; para la recolección de información se empleó el cuestionario, el cual contiene las dos variables y sus respectivas dimensiones, que fue aplicado a 98 colaboradores de las unidades de gestión administrativa. Este cuestionario se validó por el Alfa de Cronbach (0.676) y juicio de expertos, cuyos resultados, luego del análisis en SPSS v.20, determinaron que el trabajo remoto no influye significativamente en la optimización de recursos, según el resultado estadístico de Chi-cuadrado de Pearson (0.856). Si bien el resultado no ha sido el esperado, éste representa una oportunidad de mejora para la organización, a efectos que implemente acciones que conlleven a lograrlo.

Palabras clave: Trabajo remoto, optimización de recursos, compromiso organizacional, planeación, autoevaluación, recursos humanos, recursos económicos, recursos financieros, recursos tecnológicos, herramientas tecnológicas, Covid-19.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La crisis que hoy experimenta la humanidad, a raíz de la emergencia sanitaria por la Covid-19, es considerada por la Organización Mundial de la Salud como una pandemia que ha transformado abruptamente la rutina de las personas. (Uribe et ál., 2021). Esta coyuntura sanitaria ha generado, a nivel mundial, diversas formas de trabajo con apoyo de la tecnología (Bahamondes y Ballón, 2020), como el “teletrabajo” o “trabajo remoto”. El uso de tecnologías de la información y comunicaciones, o TICs, no son una barrera para desarrollar el trabajo remoto, siendo que las organizaciones lo ven como un tema fundamental (Niles, 2007).

Sin embargo, esta modalidad laboral se inició en Estados Unidos en el año 1973, como resultado de la crisis del petróleo, el alza considerable del combustible y los altos costos que representaban para las familias trasladarse desde sus hogares hasta su centro laboral (Oszlak, 2020). Para el año 2015, un 24% de la fuerza laboral estadounidense ya trabajaba de manera remota, al menos unos días a la semana. En el caso del Reino Unido, el 50% de sus trabajadores ya laboraban de forma remota para el año 2020, antes del inicio de la pandemia (MacRae y Sawatzky, 2020)

La Organización Internacional del Trabajo, en el año 1996, elaboró un convenio relacionado al trabajo remoto para Latinoamérica (San Juan, 2020), que la mayoría de gobiernos latinoamericanos lo han utilizado como fuente normativa para la elaboración de su propio marco normativo. Sin embargo, los países de América Latina, hasta antes de la pandemia, no habían desarrollado ampliamente esta modalidad de trabajo, a pesar de los beneficios que resulta aplicar esta estrategia para el desempeño de las tareas diarias (Corporación Colombia Digital, 2017). San Juan (2020), manifiesta que solo diez países de

América Latina y el Caribe cuentan con normativa vigente sobre teletrabajo y antes del inicio de la pandemia, solo siete de ellos tenían regulado el teletrabajo o trabajo remoto, aunque la mayoría sin reglamentar.

En el caso del Perú, mediante Ley 30036 (2013) el gobierno nacional regula el teletrabajo en las instituciones públicas y privadas, y promueve políticas públicas que garanticen su desarrollo. Sin embargo, debido a la expansión del Covid-19 a nivel mundial, es que el Poder Ejecutivo dicta diversos decretos de urgencia, que declara el estado de emergencia en el Perú, que incluyen el aislamiento social obligatorio o cuarentena y la inmovilización social en el país (Delgado, 2020).

El 24 de marzo de 2020, mediante Decreto Supremo N° 010-2020-TR, el gobierno peruano dispone, para el sector privado, el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, que establecía diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID-19, en el territorio nacional. Por su parte el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprueba la “Guía para la prevención del Coronavirus en el ámbito laboral” que incluye un anexo para modificar la modalidad de prestación laboral de presencial a remota (Resolución Ministerial N° 055-2020-TR) y la “Guía para la aplicación del trabajo remoto” (Resolución Ministerial N° 072-2020-TR).

Bajo diversos decretos supremos se ha extendido la Emergencia Sanitaria en el país, y por tanto la vigencia de la modalidad de Trabajo Remoto se ha prorrogado por el período que dure la Emergencia Sanitaria declarada, en un primer momento, por el Ministerio de Salud, mediante Decreto Supremo N°008-2020-SA (San Juan, 2020).

Para la Autoridad de Transporte Urbano de Lima y Callao (ATU), creada mediante Ley 30900, el 27 de diciembre del 2018, con el objeto de garantizar el funcionamiento de un

sistema integrado de transporte para Lima y Callao, el Estado de Emergencia por el Covid-19 representó un gran reto en la gestión administrativa.

La ATU, para marzo de 2016 se encontraba en medio del proceso de transferencia de la Gerencia de Transporte Urbano de la Municipalidad Metropolitana de Lima (GTU-Lima) y la Gerencia General de Transporte Urbano de la Municipalidad Provincial del Callao (GGTU-Callao) y el proceso de fusión por absorción del Instituto Metropolitano del Transporte de Lima (PROTRANSPORTE) y la Autoridad Autónoma del Sistema de Transporte Masivo de Lima y Callao (AATE), estos dos últimos se llevaron a cabo en marzo y setiembre del 2020, respectivamente.

Por esta razón, al dictarse las medidas gubernamentales que disponían la cuarentena y el aislamiento obligatorio, la ATU tuvo que disponer que el personal que laboraba en la Entidad realizara sus actividades desde sus hogares, sin para ello tener una planificación adecuada de lo que significaba el Trabajo Remoto. Sin bien, emitió algunos lineamientos, que le permitieron gestionar los pagos de compromisos asumidos, las contrataciones directas para implementar las medidas de bioseguridad en las unidades de transporte urbano, entre otros, el recurso humano tuvo que adaptarse al trabajo remoto, y el uso de las tecnologías de información y comunicaciones, para el desarrollo normal de sus funciones, sin capacitaciones previas, y que después de un año de iniciada la primera cuarentena, aún existen ciertas deficiencias en la aplicación de esta modalidad laboral, que busca brindar a la ciudadanía, plataformas virtuales para una adecuada atención, así como optimizar los recursos de la Entidad.

1.2. Justificación

Justificación social: La presente investigación pretende mostrar el grado de respuesta de la gestión administrativa en una situación no planificada y que involucra a la mayor parte del mundo, en la que se tuvieron que tomar decisiones rápidas, basadas en estrategias para

implementar planes de contingencia, a fin de que los servicios a la ciudadanía se sigan brindando, con efectividad y prontitud; para lo cual las organizaciones en todo el orbe deben adecuarse a nuevos sistemas de trabajo, en los que la optimización de los recursos sea parte fundamental.

Justificación teórica: En esta investigación se busca aportar con conceptos y definiciones relacionadas al trabajo remoto y la gestión de recursos en las entidades públicas, con énfasis en la aplicación de tecnologías de la información y comunicaciones, que permitan su optimización con el objetivo de brindar un mejor servicio a la ciudadanía.

Justificación práctica: Con esta investigación, se busca diagnosticar la pertinencia del uso de la tecnología y las comunicaciones para la implementación del trabajo remoto en la gestión administrativa para su aplicación, post pandemia, con el objetivo de desarrollar una cultura de eficiencia organizacional, donde la optimización de los recursos humanos y los recursos económicos se vean reflejados en los resultados finales de la gestión administrativa de las entidades públicas.

1.3. Antecedentes

1.3.1. Antecedentes nacionales

Variable: Trabajo remoto

Herrera (2021) en su investigación titulada: Impacto ocupacional del trabajo remoto en docentes durante la emergencia sanitaria en una institución educativa de Chota, Cajamarca, abarca la problemática en el servicio de educación y el desempeño del docente en un escenario de emergencia nacional sanitaria, donde su único recurso para impartir clases a su alumnado, es el trabajo remoto y busca determinar el impacto ocupacional del trabajo remoto en los docentes durante la emergencia sanitaria en una Institución Educativa, Chota, Cajamarca 2020. La metodología utilizada consiste en un estudio no experimental, descriptivo. La población de estudio lo constituyen los profesores de la Institución Educativa

Sagrado Corazón de Jesús, Chota en el año escolar 2020, que han comenzado a laborar en modo no presencial mediante mecanismos remotos. El instrumento utilizado para la recolección de datos fue la Entrevista del Rol del Trabajador (Worker Role Interview/WRI), a través de entrevistas online (video llamadas o llamadas). La conclusión consiste en que el impacto ocupacional del trabajo remoto en docentes durante la emergencia sanitaria en una Institución Educativa, Chota, Cajamarca 2020 fue más positivo que negativo para la mayoría. Este trabajo de investigación se puede relacionar a la presente investigación, en cuanto se utiliza la variable Trabajo Remoto en un escenario de estado de emergencia bajo el mismo territorio nacional y el uso óptimo de los recursos de la organización.

Ramírez (2021) en su investigación titulada: La sobrecarga laboral y el trabajo remoto durante la crisis sanitaria en el Perú, presenta la perspectiva de las empresas y entidades públicas que debieron adaptarse al Trabajo Remoto para el cumplimiento de sus objetivos y seguir brindando sus servicios a clientes y ciudadanos, afectando de esta manera a sus trabajadores. El objetivo general de la investigación busca proponer alternativas de solución para la sobrecarga laboral de los colaboradores durante el trabajo remoto, implementado por el estado de emergencia a causa del COVID-19. La metodología utilizada tiene un enfoque mixto, descriptivo no experimental. La población de estudio lo constituyen colaboradores de la Municipalidad de Santiago de Surco, con un rango de edad entre 26 a 35 años, quienes tiene aún poca experiencia laboral y se encuentran en pleno descubrimiento del camino de especialización. El instrumento utilizado fue la entrevista para obtener información. La conclusión consiste en que resulta importante la creación de un aplicativo que pueda identificar las actividades principales de cada colaborador, priorizarlas, vincularlas con los demás responsables y medirlas por períodos de tiempo, de esta manera se podrá verificar el cumplimiento de las actividades, que colaboradores están atrasados con sus tareas y tienen demasiado pendientes y evitar la saturación de carga laboral. La similitud con la presente

investigación, es que busca la aplicación de la tecnología para optimizar el recurso humano para el logro de los objetivos institucionales, en un escenario de pandemia por el Covid-19.

Edquen (2020) en su investigación titulada: Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el Estado de Emergencia-Covid 19, busca analizar el nivel de desempeño laboral de los servidores públicos desde sus domicilios, ante la implementación del trabajo remoto forzado por el estado de emergencia sanitaria por la pandemia, cuyo objetivo consiste en determinar como el trabajo remoto afecta el desempeño laboral en los colaboradores de la Fiscalía de Cutervo durante el estado de emergencia-COVID-19. La metodología utilizada tiene un enfoque cuantitativo, con diseño descriptivo simple. La población de estudio lo constituyen los trabajadores de la Fiscalía Provincial de Cutervo. El instrumento utilizado fue la encuesta para obtener información de la variable trabajo remoto y para el desempeño laboral fue medida mediante ficha de recolección de datos. La conclusión consiste en que el trabajo remoto no contribuye en el desempeño laboral debido a las restricciones que ha tenido el personal de la fiscalía para continuar con los procesos pendientes de los usuarios, el trabajo remoto ha tenido deficiencias, por las carencias de equipos tecnológicos y los servicios de internet que no han contribuido para el desarrollo de las actividades diarias. En este caso, la investigación revisada, difiere en algo al presente estudio, debido a que el Trabajo Remoto no ha logrado satisfacer las necesidades del usuario interno para desarrollar sus actividades, debido a la falta de tecnología y experiencia en la aplicación de esta nueva modalidad laboral.

Variable: Optimización de recursos

Ascencios (2020) en su investigación titulada: Implementación de un sistema operativo para optimizar recursos en una empresa de servicio petrolero, Perú, describe la problemática de las empresas de petróleo que se encuentran afectadas por agentes externos como los factores económicos y sociales que han dado como resultado que muchas de estas

empresas cierren o reduzcan sus operaciones. El objetivo general de la investigación consiste en implementar un sistema operativo en una empresa de servicios petroleros en el Perú para optimizar recursos en una crisis petrolera mundial. La metodología utilizada consiste en el enfoque cuantitativo de alcance correlacional aplicativa no experimental. La población de estudio fue una empresa de servicio petrolero en el Perú con información entre los años 2016 y 2019. El instrumento utilizado fue la base de datos de la empresa de estudio, con la confiabilidad que brinda la empresa se procesó los resultados pre test y post test en una base Excel y se realizó la validación de la hipótesis con la herramienta SPSS. La conclusión consiste en que la implementación del sistema operativo propuesto, redujo los costos por mantenimiento correctivo, por transporte terrestre tercerizado y los asociados a retrasos por espera de materiales. Al igual que en esta investigación, se busca determinar si el trabajo remoto y la utilización de las tecnologías de los sistemas de información y las comunicaciones aportan para la optimización de recursos económicos.

Huamán (2020) en su investigación titulada: La optimización del gobierno electrónico como factor clave de la modernización de gestión pública ante el actual Estado de Emergencia, muestra las dificultades para continuar con el trámite de los procedimientos administrativos sujetos a plazo, por el impedimento de la tramitación presencial por el estado de emergencia, que llevó a tomar medidas como la suspensión de cómputo en los plazos de este tipo de trámites. El objetivo general de la investigación consiste en analizar cómo, a pesar de las circunstancias excepcionales que han involucrado medidas de distanciamiento social, suspensión de plazos, entre otros, se ha podido garantizar una adecuada función administrativa. La metodología utilizada consiste en el enfoque cuantitativo de tipo descriptivo de diseño correlacional – no experimental. La población de estudio no se encuentra determinada, sin embargo, el estudio está relacionado a los efectos de la suspensión de los procedimientos administrativos de las entidades públicas de cara al

ciudadano. El instrumento utilizado fue la revisión y análisis de documentos. La conclusión consiste en que la ciudadanía perciba que el uso de las herramientas tecnológicas conlleva ventajas asociadas a respuestas con mayor dinamismo en los trámites, y en situaciones excepcionales, como lo es un estado de emergencia, resulta indispensable para garantizar los derechos de los ciudadanos y la garantía de un debido procedimiento administrativo. Este estudio está relacionado a la presente investigación por cuanto determina que la utilización de la tecnología representa un recurso importante que permite la optimización para el logro de los objetivos institucionales, aunque el usuario externo aún lo encuentre poco fiable, sobre todo en trámites en los que involucra acciones legales que están sujetos a plazos.

1.3.2. Antecedentes internacionales

Variable: Trabajo remoto

Oszlak (2020) en su artículo titulado: Trabajo remoto: hacer de necesidad virtud, hace una retrospectiva histórica del trabajo remoto desde sus inicios y lo vincula a este nuevo escenario mundial y los problemas que se han enfrentado para ser viable su ejecución. El objetivo general del artículo consiste en definir el trabajo remoto y su desarrollo en la Argentina, para lo cual se han examinado algunos de los logros de su práctica durante la pandemia. La metodología utilizada consiste en el enfoque cualitativo de tipo básica y el diseño de la investigación es de tipo no experimental - descriptivo. La población de estudio lo constituyen los trabajadores que de manera total o parcial realizan trabajo remoto durante la pandemia del Covid-19. El instrumento utilizado fue la revisión y análisis de datos estadísticos. La conclusión consiste en que la masiva experiencia de trabajo remoto durante la pandemia puede servir para que puedan llevarse a cabo encuestas e investigaciones que permitan, no sólo conocer cómo resultó la gestión administrativa bajo esas particulares condiciones, sino también para obtener datos que permitan, luego de superada la crisis sanitaria, extender el uso de esta modalidad laboral, que al igual que en la presente

investigación, se quiere demostrar la influencia del trabajo remoto en la optimización de recursos de la entidad y que su implementación puede extenderse, incluso hasta después de la pandemia, como una modalidad laboral que, al igual que el trabajo presencial, alcance el logro de los objetivos institucionales.

Acosta y Muñoz (2020) en su investigación titulada: Lecciones aprendidas del trabajo remoto de equipos agilistas por la pandemia Covid-19, pretende evidencia si el trabajo remoto permite que los equipos de trabajo realicen sus actividades laborales con buen desempeño, manteniendo su calidad en el trabajo y cumplimiento con las tareas que les permitan alcanzar los objetivos organizacionales. El objetivo de la investigación es definir y divulgar a la sociedad las lecciones aprendidas de equipos agilistas colombianos que trabajan de manera virtual por la pandemia Covid-19. La metodología utilizada posee un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, y otro cualitativo, por lo que la investigación se define como mixta. La población de estudio está compuesta por los seis integrantes del equipo ágil y los instrumentos utilizados para la recolección de datos fueron la comunicación informal, la entrevista y una encuesta a los integrantes del equipo de trabajo. Esta investigación concluye que los miembros del equipo de agilistas que realizaron trabajo remoto durante la cuarentena por el Covid-19 pudieron desarrollar sus actividades diarias sin problemas ni retrasos, sin embargo, tuvieron que mejorar sus habilidades para manejar plataformas digitales de comunicación empresarial, que antes de la pandemia no tenían necesidad de hacerlo, por lo que es importante la capacitación en este rubro. Esta investigación presenta aspectos similares al presente estudio en aspectos relacionados a las capacitaciones del personal para el desarrollo adecuado de sus funciones en modalidad remota, para el logro de los objetivos.

Variable: Optimización de recursos

Argüello (2015) en su investigación titulada: Elaboración e implementación de un Modelo de Gestión Administrativa que permita optimizar los recursos humanos, económicos

y tecnológicos de la Estación de Servicio EP PETROECUADOR Riobamba de la ciudad de Riobamba en el período Febrero-Julio 2014, busca una solución a la problemática de la mayoría de las empresas comercializadores de combustible de la región que llevan su administración de manera empírica sin ningún nivel organizacional, ni funcional ni estructural, lo que conlleva a un nivel de productividad de mediano a bajo. El objetivo general de la investigación consiste en optimizar los recursos humanos, económicos y tecnológicos de la empresa, y por ende lograr una mejora continua de los procesos administrativos que se llevan a cabo en la empresa. La metodología utilizada consiste en el enfoque cualitativo de tipo descriptivo y explicativo. La población de estudio está compuesta por los empleados y clientes de la Estación de Servicio EP PETROECUADOR Riobamba. El instrumento utilizado fue la entrevista y el uso de cuestionarios. La conclusión consiste en que existe la necesidad de implementar un conjunto de acciones y estrategias orientadas al logro de los objetivos empresariales, mediante el cumplimiento y la óptima aplicación del proceso administrativo. Esta investigación, a diferencia de las anteriores, no está en el marco del estado de emergencia por la pandemia del COVID-19, sin embargo, se relaciona al presente estudio de investigación por cuanto busca la optimización de los recursos, para lograr un mejor desempeño y productividad de la organización.

1.4. Bases Teóricas

1.4.1. Trabajo remoto

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en su Ley N° 30036 (2013) define el Teletrabajo, o trabajo remoto, como una modalidad especial de prestación de servicios que se caracteriza por el uso de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC) donde el subordinado puede realizar sus labores de manera no presencial en la empresa con la que mantiene vínculo laboral.

Para Oszlak (2020) el trabajo remoto se aplica a las actividades que se pueden realizar a distancia, donde los trabajadores pueden laborar y cumplir sus funciones sin contratiempos, de manera eficiente y productiva.

Herrera (2021) considera que el trabajo remoto es una medida excepcional y temporal que dictó el gobierno nacional para mitigar el contagio del coronavirus en los centros de trabajo, mientras dure el estado de emergencia sanitaria, aunque el trabajo remoto se fundamenta en que los trabajadores, bajo esta modalidad laboral, se presenten ciertos días a la semana para atender requerimientos de su empleador (Vargas, 2010).

Para Bardauil y Peroche (2021), el trabajo remoto viene a ser una modalidad de trabajo que se realiza a distancia, fuera de las instalaciones de la organización para lo cual se utilizan todo tipo de Tecnología de la Información y de las Comunicaciones (TIC) para el desarrollo de las actividades del trabajador desde su domicilio.

1.4.2. Dimensiones de trabajo remoto

1.4.2.1. Compromiso organizacional

Es la capacidad que tiene el personal directivo, administrativo y operativo para desarrollar sus actividades, en el marco de sus normativas y lineamientos, con la finalidad de alcanzar los objetivos institucionales, custodiando adecuadamente la información a la que tienen acceso, así como a cumplir efectiva y eficientemente con las tareas asignadas (Ozlack, 2020).

Se puede estructurar el compromiso organizacional de manera secuencial, que incluya: i) un acuerdo a nivel directivo, ii) la conformación del equipo líder del proyecto; y, iii) la formalización del inicio del trabajo remoto, con la finalidad que se empodere a los líderes de la organización para que realicen de forma adecuada el seguimiento y monitoreo de las actividades que desarrolla su personal (Edquen, 2020).

1.4.2.2.Planeación

La planeación, según la experiencia de Amaya (2005), debe ser una herramienta de fácil y sencillo manejo, que permita de manera ágil y eficiente, llevar el control automatizado de la organización.

El objetivo principal de la planeación es establecer los objetivos que se quieren alcanzar, para ello es necesario hacer un análisis de la organización y su interacción con el ambiente que lo rodea, a fin de establecer las estrategias y tácticas que permitirán alcanzar los objetivos deseados (Castro y Castro, 2014), es la base de todas las funciones gerenciales para la toma de decisiones, donde se debe elegir una acción entre varias alternativas (Koontz, 2004), por ello es la etapa más trascendental e importante del proceso administrativo (Mamani, 2019).

1.4.2.3.Autoevaluación

Es el proceso de innovación, formación y mejora interna centrada en la organización (Bolívar, 2018), que le permite evaluar su estado actual con la finalidad de tomar decisiones, como, por ejemplo, que su personal realice, o no, trabajo remoto (Edquen, 2020).

La autoevaluación, desde el punto de vista individual, es la acción donde el evaluador y el sujeto a evaluar coinciden, es decir que un profesional, se evalúe de manera sistemática, apoyado en técnicas apropiadas, conllevarán a una autocrítica y mayor compromiso con la organización (Medina y Sánchez, 1999).

1.4.3. Optimización de recursos

La optimización de los recursos es una manera de potenciar y mantener resultados o productos equitativos y de calidad utilizando los recursos de manera eficiente (The Global Fund, 2019). Esta optimización puede darse en todos los procesos de la organización, como mantenimiento, logística o compras, que busca disminuir las deficiencias operativas en las que pueda incurrir (Ascencios, 2020).

1.4.4. Dimensiones de la Optimización de recursos

1.4.4.1. Recursos Humanos

Los recursos humanos son las capacidades o habilidades que tienen los colaboradores de una organización para llevar a cabo sus actividades ordinarias que le conlleven al cumplimiento de las metas institucionales (Instituto De Ciencias HEGEL, 2021). Para ello, es necesario llevar un adecuado inventario del personal disponible, así como realizar eficientemente los procesos de reclutamiento, contratación, capacitación, promoción interna y desarrollo del talento humano (Mamani, 2019).

1.4.4.2. Recursos Económicos

Son los medios materiales o no materiales que permiten la satisfacción de las necesidades para el desarrollo del proceso productivo o la actividad empresarial (Argüello, 2015). Son los bienes tangibles de propiedad de la organización (Mamani, 2019) como por ejemplo los bienes patrimoniales que posee y le genera cierta garantía de posesión (Navarro y Demougin, 2001).

1.4.4.3. Recursos Tecnológicos

Los recursos tecnológicos son aquellos elementos que provienen de la innovación científico-técnica para facilitar alguna labor productiva que permite alcanzar de manera más rápida un objetivo. Estos recursos pueden ser tangibles, como, por ejemplo: piezas de maquinaria, elementos concretos o físicos, e intangibles, como son los programas informáticos (Concepto, 2021).

Los recursos tecnológicos permiten la creación, almacenamiento y tratamiento de la información que genera la organización y se transforman en recursos que los trabajadores requieren para sus actividades diarias (Suárez et. al, 2010)

1.5. Formulación del problema

Problema General

¿Cómo influye el trabajo remoto en la optimización de recursos, durante el estado de emergencia por el covid-19 en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), 2021?

Problema Específicos

¿Cómo influye el trabajo remoto en la optimización de recursos humanos, durante el estado de emergencia por el Covid-19 en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), 2021?

¿Cómo influye el trabajo remoto en la optimización de recursos económicos, durante el estado de emergencia por el Covid-19 en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), 2021?

¿Cómo influye el trabajo remoto en la optimización de recursos tecnológicos, durante el estado de emergencia por el Covid-19 en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), 2021?

1.6. Objetivos

Objetivo General

Determinar la influencia del trabajo remoto en la optimización de recursos durante el estado de emergencia por el covid-19 en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), 2021.

Objetivos Específicos

Determinar la influencia del trabajo remoto en la Optimización de Recursos Humanos, durante el estado de emergencia por el covid-19 en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), 2021.

Determinar la influencia del trabajo remoto en la Optimización de Recursos Económicos, durante el estado de emergencia por el covid-19 en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), 2021.

Determinar la influencia del trabajo remoto en la Optimización de Recursos Tecnológicos, durante el estado de emergencia por el covid-19 en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), 2021.

1.7. Hipótesis

Hipótesis General

El trabajo remoto influye significativamente en la optimización de recursos, durante el estado de emergencia por el covid-19 en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), 2021

Hipótesis Específicas

El trabajo remoto influye significativamente en la Optimización de Recursos Humanos, durante el estado de emergencia por el covid-19 en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), 2021.

El trabajo remoto influye significativamente en la Optimización de Recursos Económicos, durante el estado de emergencia por el covid-19 en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), 2021.

El trabajo remoto influye significativamente en la Optimización de Recursos Tecnológicos, durante el estado de emergencia por el covid-19 en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), 2021.

CAPÍTULO II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de la Investigación

La presente investigación pretende responder a la interrogante sobre la influencia del trabajo remoto en la optimización de recursos, durante el estado de emergencia por el covid-19 en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), 2021, para lo cual se ha tomado el concepto de Hernández, Fernández y Baptista (2014) que describe a la investigación científica como “un conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno” y tiene como objetivo central “...la producción de nuevos conocimientos...” (Carrasco, 2008).

Según su tipología, la presente investigación es *Aplicada* pues su propósito es recopilar información sobre las variables para describir la unidad de análisis, comprobar su aplicación y proponer recomendaciones. Según su diseño, la investigación es *Descriptiva, No experimental*, de corte *Transversal*, pues analiza y da a conocer los rasgos, características, cualidades y propiedades de un hecho de la realidad, en un espacio y tiempo determinado (Carrasco, 2008). Es *Correlacional*, dado que su propósito es conocer la relación entre dos o más variables en una muestra o contexto en especial (Baptista, 2014).

En cuanto al enfoque, la presente investigación, se determina como *Cuantitativa*, debido a que se presenta de manera secuencial un marco teórico, objetivos, preguntas de investigación, así como se establecen hipótesis y se han determinado variables (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

2.2. Operacionalización de variables

Ver Anexo n° 02.

2.3. Unidad de Estudio

La población de interés, sobre la cual se van a recoger los datos para la presente investigación está compuesta por colaboradores de la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU) a quienes se le aplicará un cuestionario.

2.4. Población de Muestra

La población de la presente investigación se encuentra conformada por 343 colaboradores de las unidades orgánicas de la gestión administrativa de la Entidad, que en algún momento del desarrollo de sus labores han utilizado los recursos de Entidad.

La muestra probabilística estratificada se determina en razón a la actividad que realiza la población de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), que en el caso particular de la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU) solo se han elegido a los colaboradores que han realizado trabajo administrativo, en modalidad remota y con uso de tecnología, en al menos una oportunidad.

El número de encuestados ha sido de 98 colaboradores, tomando en consideración la aplicación de la siguiente fórmula:

$$n_i = n \cdot \frac{\sigma_i N_i}{\sum_{j=1}^k \sigma_j N_j}$$

Donde:

n = número de elementos de la muestra

N_i = estrato

σ_i = desviación típica del estrato i

2.5. Perfil del encuestado

La encuesta aplicada a los colaboradores de la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), nos proporciona el siguiente perfil:

Tabla 1

Población muestral, según su Género

Género	Total	%
Masculino	43	43.9
Femenino	55	56.1
Total	98	100.0

Fuente: Encuesta “Trabajo remoto y optimización de recursos, durante el estado de emergencia por el Covid-19 en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), 2021”

Tabla 2

Población muestral, según su Edad

Edad	Total	%
18 a 25 años	4	4.1
26 a 35 años	36	36.7
36 a 45 años	31	31.6
46 a 55 años	19	19.4
56 a 65 años	7	7.1
66 años a más	1	1.0
Total	98	100.0

Fuente: Encuesta “Trabajo remoto y optimización de recursos, durante el estado de emergencia por el Covid-19 en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), 2021”

Tabla 3

Población muestral, según el puesto que ocupa en la Entidad

Puesto	Total	%
Directivo o jefatural	6	6.1
Asesor	8	8.2
Asistencial o secretarial	19	19.4
Administrativo	58	59.2
Operativo	7	7.1
Total	98	100.0

Fuente: Encuesta “Trabajo remoto y optimización de recursos, durante el estado de emergencia por el Covid-19 en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), 2021”

Tabla 4

Población muestral, según su Tipo de contratación

Tipo	Total	%
Personal 276, 728 ó CAS	45	45.9
Locador de servicio	53	54.1
Total	98	100.0

Fuente: Encuesta “Trabajo remoto y optimización de recursos, durante el estado de emergencia por el Covid-19 en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), 2021”

2.6. Técnica e Instrumento de Recolección de datos

2.6.1. Técnica

En la presente investigación se aplicó una Encuesta a un total de 98 colaboradores de la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), que está estructurada en 17 preguntas, que respondieron a las 2 variables, Trabajo Remoto y Optimización de Recursos, con tres dimensiones cada una.

La *Encuesta*, es una de las técnicas más utilizadas por los investigadores en estudios cuantitativos, que permite recoger información de las personas que están involucradas en el estudio, a efectos de conocer su realidad contextualizada en las variables que se hayan determinado (Bernal, 2016).

2.6.2. Instrumento

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) un instrumento de medición es el que registra datos observables representativos para el investigador, es decir que reflejan la realidad de lo que se pretende estudiar. Para este caso, el instrumento utilizado es un *Cuestionario* para la variable de *Trabajo Remoto* que está integrado por tres dimensiones con sus respectivos indicadores y de las que se obtienen 9 preguntas que permiten medir esta variable; y, para la variable *Optimización de Recursos* se tuvo 3 dimensiones de las cuales se tuvieron sus respectivos indicadores y se obtuvieron 8 preguntas.

El cuestionario se formuló en un formulario Google Forms, que es una herramienta gratuita que permite realizar consultas, encuestas y similares, a la población muestral, a través de un link, quienes pueden responder de forma anónima o registrando un correo personal, recogiendo información de manera rápida y práctica, además de que permite extraer gráficas de valoración de datos (Martínez, 2021).

2.7. Validez y confiabilidad del instrumento

Durante el período de estudio, esta investigación se ha valido, en primer lugar, de técnicas para la recolección de información mediante el análisis documental, que han permitido obtener y recopilar información contenida en documentos escritos, gráficos, entre otros, que están vinculados o relacionados con el propósito que se persigue (Carrasco, 2008).

La principal técnica e instrumento para la recolección de datos que se ha utilizado es la encuesta a través de un cuestionario a la población muestral, para su posterior análisis y codificación. Asimismo, se ha tomado información de Datos secundarios, obtenidos por otras investigaciones, que implicó la revisión de documentos, registros públicos y archivos físicos y electrónicos de diferentes organizaciones (Hernández, Fernández y Baptista, 2016).

Estas técnicas han permitido la elaboración de un instrumento de recolección de datos, resultado de la operacionalización de la variable que muestra dos variables, con tres dimensiones medibles cada uno. Por lo tanto, este instrumento se considera válido y confiable para su utilización en futuras investigaciones. Se válido el cuestionario mediante juicio de expertos, quienes han emitido el Informe favorable del presente instrumento.

En cuanto a la confiabilidad de los resultados del cuestionario utilizado se aplicó la técnica estadística del Alfa de Cronbach.

El coeficiente Alfa de Cronbach, descrito por Lee J. Cronbach a mediados del siglo pasado, es un índice que se utiliza para la medición de confiabilidad de consistencia interna de una escala, a fin de evaluar la magnitud en que están correlacionados los ítems de un instrumento (Oviedo y Campo-Arias, 2005).

Considerando que, para una investigación de tipo cuantitativa, es de gran importancia el uso de un programa que permita verificar los resultados del análisis, se utilizó el programa SPSS 20.

2.8. Procedimiento

Se inició esta investigación, con la *recolección de información mediante el análisis documental*, a través de buscadores virtuales que llevaron a los primeros conceptos y definiciones de las variables. Igualmente, se inició la búsqueda de estudios previos y otras investigaciones, a través de repositorios universitarios, nacionales e internacionales. Al mismo tiempo, se procedió a elaborar un fichero de datos con toda la bibliografía encontrada.

Luego, se intentó una primera estructura teórica que llevó a la definición de cuatro dimensiones por cada variable y más de 30 indicadores, que hacía muy difícil la elaboración de un instrumento confiable y válido para la elaboración de los resultados de la investigación. Por esta razón, se procedió a buscar mayor información teórica sobre metodología de la investigación científica que ha permitido la elaboración de la Operacionalización de las Variables, que cuenta con dos variables de tres dimensiones cada una y catorce indicadores en total, que permiten medir de manera válida y confiable la correlación de la variable Trabajo Remoto y la variable Optimización de los Recursos en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), durante el año 2021.

Con respecto a la obtención de la *Carta de autorización de uso de información de la Entidad* (Anexo n° 03), se solicitó una reunión con la Ing. Giannina Evelyn Azurin Gonzáles, jefa de la Oficina de Administración de la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), a quien se le explicó el objetivo académico de la presente investigación y los alcances del estudio, quien procedió a la firma del documento.

En cuanto a la *recolección de datos*, se elaboró una “Encuesta: TRABAJO REMOTO Y OPTIMIZACIÓN DE RECURSOS, DURANTE EL ESTADO DE EMERGENCIA POR EL COVID-19 EN LA AUTORIDAD DE TRANSPORTE URBANO PARA LIMA Y CALLAO (ATU), 2021” (Anexo n° 04), cuyo cuestionario contiene 17 preguntas cerradas con respuestas precodificadas a las que se les han asignado valores numéricos, presentados

en cinco afirmaciones o categorías, que han servido para su medición con la escala tipo Likert. Las preguntas están alineadas a los 14 indicadores determinados para la medición de las dimensiones de las variables. Este cuestionario ha sido el principal insumo para efectuar la encuesta virtual usando un formulario Google Forms (Anexo n° 05), a los colaboradores de la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU) sobre la unidad de análisis. El cuestionario ha tenido una duración aproximada de 20 minutos.

Los datos recogidos en estas entrevistas han sido tabulados para describir el nivel de cada una de las dimensiones de la variable.

2.9. Aspectos éticos

Es importante señalar, que para efectuar la presente investigación se ha referenciado adecuadamente los datos recogidos de otras investigaciones, respetando y reconociendo, a través de citas bibliográficas, la autoría de otros investigadores.

Cabe precisar que la información obtenida se ha utilizado únicamente con fines académicos sin manipular los datos, con la debida autorización de la jefa de la Oficina de Administración de la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), quien se encuentra registrada como Representante Legal de la Entidad.

Igualmente, es importante mencionar, que la presente tesis no ha empleado información confidencial de la Entidad.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

3.1. Análisis de fiabilidad del instrumento de recolección de datos con Alfa de Cronbach

Los valores de la escala del coeficiente de Alfa de Cronbach, para la medición del instrumento, se detallan en los siguientes rangos (Guerrero, 2021):

Entre 0.00 y 0.69 = Baja fiabilidad

Entre 0.70 y 0.90 = Buena confiabilidad

Más de 0.90 = Alta confiabilidad

Con la finalidad de encontrar la consistencia del instrumento de recolección de datos, utilizado para la presente investigación, éste fue sometido a la prueba de Alfa de Cronbach en el SPSS v.20, y tuvo como resultado del análisis, la siguiente información:

Tabla 5

Fiabilidad de la técnica e instrumento de recolección de datos

Aspecto analizado	Ítems	Alfa de Cronbach	N elementos válidos	N	%	Excluida
Trabajo remoto y Optimización de recursos	1 – 17	0.676	17	45	100.0	0

Fuente: Encuesta “Trabajo remoto y optimización de recursos, durante el estado de emergencia por el Covid-19 en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), 2021”

INTERPRETACIÓN

Si bien el 0.676 es un valor muy cercano al que se considera como el mínimo aceptable de 0.70, podría reforzarse el análisis con la aplicación de preguntas complementarias durante el proceso de validación del cuestionario (Severino et al, 2019). El valor del coeficiente alfa de Cronbach obtenido indica que el cuestionario utilizado en este trabajo es un instrumento confiable y válido para indagar acerca del tema.

3.2. Análisis descriptivo

3.3.1. Análisis estadístico descriptivo por variables

Luego de la aplicación del cuestionario de 17 preguntas, de las secciones 2 y 3, se realizó el análisis estadístico descriptivo por variables y dimensiones, en SPSS v.20, cuyos resultados se podrán ver a continuación.

Primera Variable “Trabajo remoto”

Primera dimensión de la variable: Compromiso Organizacional

Tabla 6

Pregunta 1: Se comunican las directivas, instructivos y/o lineamientos emitidos por la Entidad para el desarrollo del trabajo remoto

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	2,0	2,0	2,0
La mayoría de las veces no	7	7,1	7,1	9,2
Algunas veces sí, algunas veces no	21	21,4	21,4	30,6
La mayoría de las veces sí	37	37,8	37,8	68,4
Siempre	31	31,6	31,6	100,0
Total	98	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta “Trabajo remoto y optimización de recursos, durante el estado de emergencia por el Covid-19 en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), 2021”



Figura 1. Pregunta 1: Se comunican las directivas, instructivos y/o lineamientos emitidos por la Entidad para el desarrollo del trabajo remoto

Tabla 7

Pregunta 2: Se capacita y orienta a los colaboradores que realizan trabajo remoto

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	2,0	2,0	2,0
La mayoría de las veces no	15	15,3	15,3	17,3
Algunas veces sí, algunas veces no	37	37,8	37,8	55,1
La mayoría de las veces sí	28	28,6	28,6	83,7
Siempre	16	16,3	16,3	100,0
Total	98	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta “Trabajo remoto y optimización de recursos, durante el estado de emergencia por el Covid-19 en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), 2021”

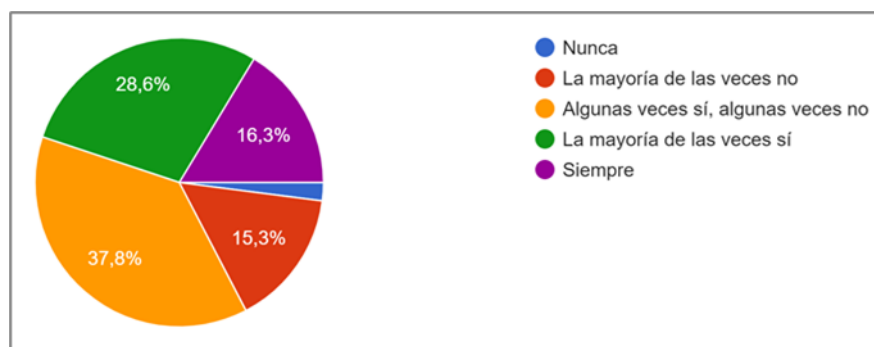


Figura 2. Pregunta 2: Se capacita y orienta a los colaboradores que realizan trabajo remoto.

Tabla 8

Pregunta 3: Se desarrollan, adecuadamente y sin contratiempos, las actividades laborales en modalidad remota

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	1,0	1,0	1,0
La mayoría de las veces no	10	10,2	10,2	11,2
Algunas veces sí, algunas veces no	27	27,6	27,6	38,8
La mayoría de las veces sí	47	48,0	48,0	86,7
Siempre	13	13,3	13,3	100,0
Total	98	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta “Trabajo remoto y optimización de recursos, durante el estado de emergencia por el Covid-19 en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), 2021”



Figura 3. Pregunta 3: Se desarrollan, adecuadamente y sin contratiempos, las actividades laborales en modalidad remota.

En cuanto a esta primera dimensión relacionada al “Compromiso Organizacional” el 90.8% de los encuestados manifiestan que al menos en alguna oportunidad han tomado conocimiento de las directivas, instructivos y/o lineamientos que ha emitido la Entidad para el desarrollo del trabajo remoto, de los cuales 37.8% considera que la mayoría de las veces sí tiene conocimiento de ellas. El 82.7% indica que al menos en alguna oportunidad ha recibido orientación y/o capacitación para el desarrollo de sus labores en modalidad remota, siendo que el 37.8% puede que hayan o no recibido este beneficio. Y, el 88.9% de los encuestados creen que sus actividades laborales en modalidad remota se desarrollan, adecuadamente y sin contratiempos. Al menos un 48% sí han podido realizar sus actividades sin ningún contratiempo.

Segunda dimensión de la variable: Planeación

Tabla 9

Pregunta 4: Se sigue un Plan de Trabajo Remoto o similar

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	6	6,1	6,1	6,1
La mayoría de las veces no	11	11,2	11,2	17,3
Algunas veces sí, algunas veces no	25	25,5	25,5	42,9
Válidos La mayoría de las veces sí	43	43,9	43,9	86,7
Siempre	13	13,3	13,3	100,0
Total	98	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta “Trabajo remoto y optimización de recursos, durante el estado de emergencia por el Covid-19 en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), 2021”

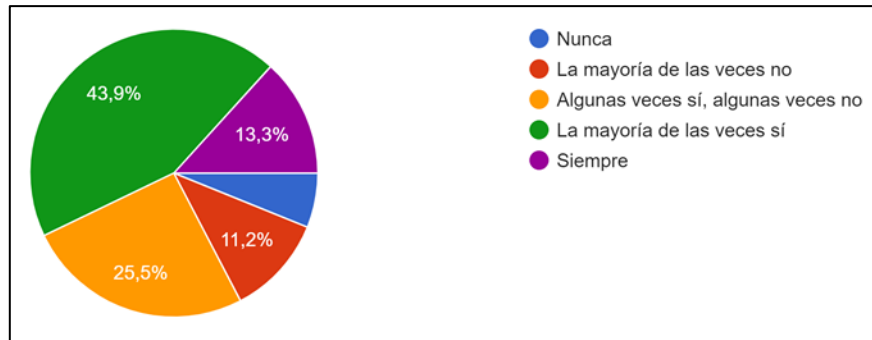


Figura 4. Pregunta 4: Se sigue un Plan de Trabajo Remoto o similar.

Tabla 10

Pregunta 5: Se reporta el avance de actividades que realiza en modalidad remota

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	2,0	2,0	2,0
La mayoría de las veces no	8	8,2	8,2	10,2
Algunas veces sí, algunas veces no	4	4,1	4,1	14,3
La mayoría de las veces sí	37	37,8	37,8	52,0
Siempre	47	48,0	48,0	100,0
Total	98	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta “Trabajo remoto y optimización de recursos, durante el estado de emergencia por el Covid-19 en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), 2021”

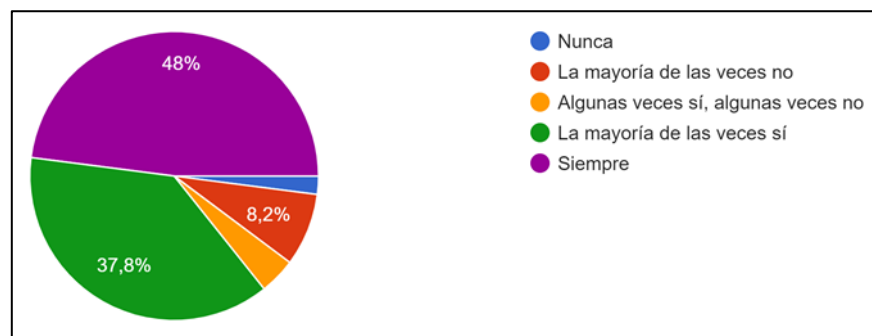


Figura 5. Pregunta 5: Se reporta el avance de actividades que realiza en modalidad remota.

Tabla 11

Pregunta 6: Se realizan reuniones de trabajo, para distribuir tareas y dar instrucciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	4,1	4,1	4,1
La mayoría de las veces no	12	12,2	12,2	16,3
Algunas veces sí, algunas veces no	21	21,4	21,4	37,8
La mayoría de las veces sí	32	32,7	32,7	70,4
Siempre	29	29,6	29,6	100,0
Total	98	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta “Trabajo remoto y optimización de recursos, durante el estado de emergencia por el Covid-19 en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), 2021”

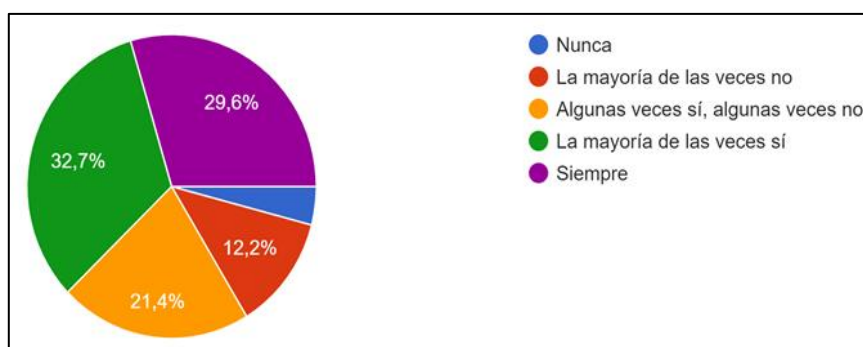


Figura 6. Pregunta 6: Se realizan reuniones de trabajo, para distribuir tareas y dar instrucciones.

En cuanto a la segunda dimensión sobre “Planeación” el 82.7% de los encuestados sigue un plan de trabajo o similar, de ellos el 43.9% considera que la mayoría de las veces se ciñe a un plan estructurado por su jefe superior. El 77.8% de los encuestados, reporta sus actividades a sus superiores, aunque solo el 40% de ellos, lo hace de manera frecuente. En cuanto a la participación en reuniones de trabajo, el 83.7% manifiesta que sí se realizan reuniones de trabajo para la distribución de tareas, así como para dar instrucciones por parte del jefe superior, y manifiestan de haber participado, sin embargo, no es una práctica muy utilizada.

Tercera dimensión de la variable: Autoevaluación

Tabla 12

Pregunta 7: En casa, estable un horario y un espacio físico para el desarrollo de sus actividades en modalidad remota

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	4,1	4,1	4,1
La mayoría de las veces no	7	7,1	7,1	11,2
Algunas veces sí, algunas veces no	12	12,2	12,2	23,5
La mayoría de las veces sí	32	32,7	32,7	56,1
Siempre	43	43,9	43,9	100,0
Total	98	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta “Trabajo remoto y optimización de recursos, durante el estado de emergencia por el Covid-19 en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), 2021”

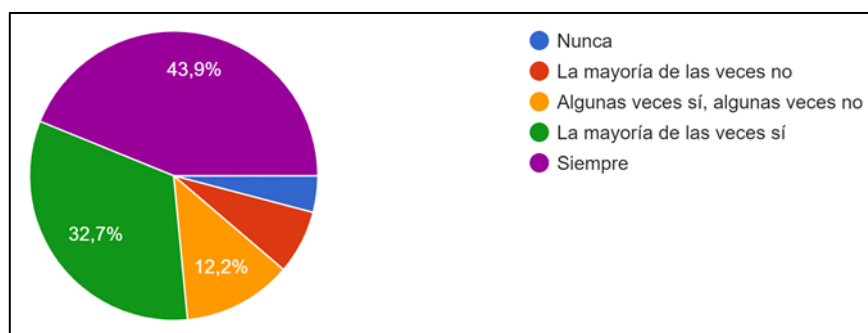


Figura 7. Pregunta 7: En casa, estable un horario y un espacio físico para el desarrollo de sus actividades en modalidad remota.

Tabla 13

Pregunta 8: Desarrolla actividades ajenas a la Entidad, cuando está en modalidad remota

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	42	42,9	42,9	42,9
La mayoría de las veces no	33	33,7	33,7	76,5
Algunas veces sí, algunas veces no	14	14,3	14,3	90,8
La mayoría de las veces sí	7	7,1	7,1	98,0
Siempre	2	2,0	2,0	100,0
Total	98	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta “Trabajo remoto y optimización de recursos, durante el estado de emergencia por el Covid-19 en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), 2021”

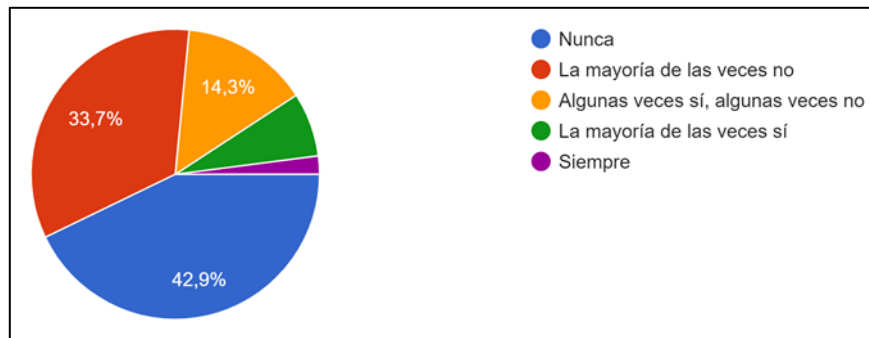


Figura 8. Pregunta 8: Desarrolla actividades ajenas a la Entidad, cuando está en modalidad remota.

Tabla 14

Pregunta 9: Se desarrollan otras habilidades cuando se trabaja en modalidad remota (creatividad, adaptación al cambio, trabajo colaborativo, etc.)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	5	5,1	5,1	5,1
La mayoría de las veces no	11	11,2	11,2	16,3
Algunas veces sí, algunas veces no	17	17,3	17,3	33,7
La mayoría de las veces sí	42	42,9	42,9	76,5
Siempre	23	23,5	23,5	100,0
Total	98	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta “Trabajo remoto y optimización de recursos, durante el estado de emergencia por el Covid-19 en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), 2021”

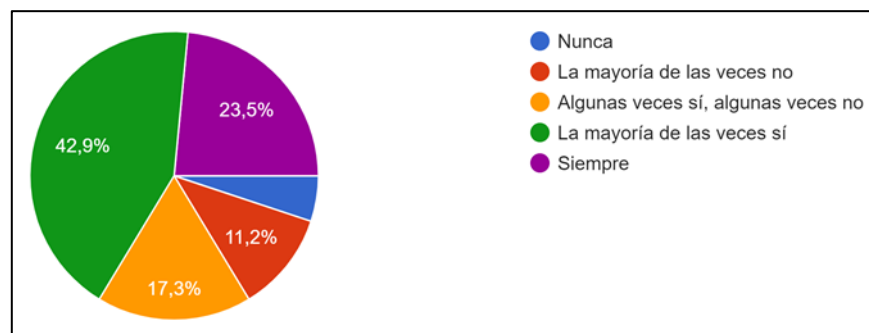


Figura 9. Pregunta 9: Se desarrollan otras habilidades cuando se trabaja en modalidad remota (creatividad, adaptación al cambio, trabajo colaborativo, etc.).

En cuanto a la tercera dimensión sobre la “Autoevaluación” es importante destacar que un 76.6% del personal encuestado ha definido un espacio y un horario para desarrollar sus

actividades de manera remota, mientras que un 11.5%, después de un año de haberse establecido esta modalidad laboral, aún no determina un lugar ni horario para desarrollar estas actividades. Por otro lado, un 42.9% nunca ha desarrollado actividades que no estén relacionadas a su trabajo durante el horario laboral, mientras que el 67.1% sí ha efectuado actividades de índole personal en horario laboral. En cuanto a la pregunta si considera que, al realizar trabajo remoto, desarrolla otras habilidades, el 66.4% responde de manera positiva.

Segunda Variable “Optimización de recursos”

Primera dimensión de la variable: Recursos Humanos

Tabla 15

Pregunta 10: Se requiere de más personal para desarrollar normalmente las actividades administrativas en modalidad remota

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	23	23,5	23,5	23,5
En desacuerdo	26	26,5	26,5	50,0
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	24	24,5	24,5	74,5
Válidos De acuerdo	20	20,4	20,4	94,9
Totalmente de acuerdo	5	5,1	5,1	100,0
Total	98	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta “Trabajo remoto y optimización de recursos, durante el estado de emergencia por el Covid-19 en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), 2021”

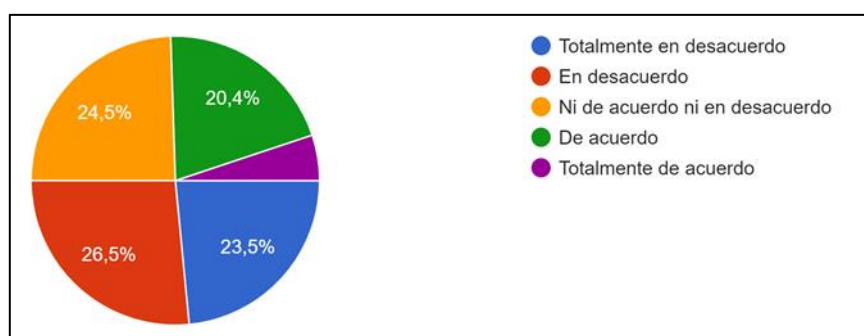


Figura 10. Pregunta 10: Se requiere de más personal para desarrollar normalmente las actividades administrativas en modalidad remota.

Tabla 16

Pregunta 11: Se puede trabajar de manera eficiente y efectiva en modalidad remota

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	1,0	1,0	1,0
En desacuerdo	8	8,2	8,2	9,2
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	14	14,3	14,3	23,5
Válidos De acuerdo	39	39,8	39,8	63,3
Totalmente de acuerdo	36	36,7	36,7	100,0
Total	98	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta “Trabajo remoto y optimización de recursos, durante el estado de emergencia por el Covid-19 en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), 2021”

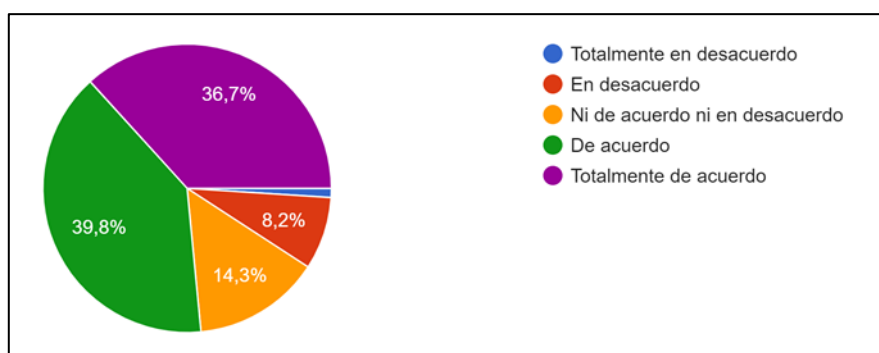


Figura 11. Pregunta 11: Se puede trabajar de manera eficiente y efectiva en modalidad remota.

En cuanto a esta dimensión relacionada a los “Recursos Humanos” hay un 50% de los encuestados que perciben que no resulta necesario requerir más personal si las actividades laborales se desarrollan de manera remota. El otro 50% piensa lo contrario, pero hay un 5.1%, que manifiesta que el trabajo remoto definitivamente requiere de la contratación de más personal para alcanzar los objetivos que la organización se ha establecido. Sobre si se puede trabajar de manera eficiente y efectiva en modalidad remota, solo un 1% cree que no se puede, mientras que el 76.5% está seguro de que si se puede.

Segunda dimensión de la variable: Recursos Económicos

Tabla 17

Pregunta 12: Se puede trabajar sin requerir espacio físico, equipos y mobiliario de la Entidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	10	10,2	10,2	10,2
En desacuerdo	29	29,6	29,6	39,8
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	17	17,3	17,3	57,1
Válidos De acuerdo	26	26,5	26,5	83,7
Totalmente de acuerdo	16	16,3	16,3	100,0
Total	98	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta “Trabajo remoto y optimización de recursos, durante el estado de emergencia por el Covid-19 en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), 2021”

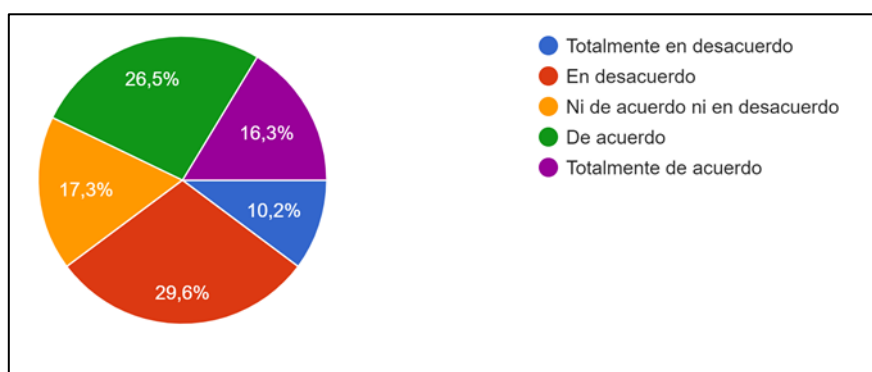


Figura 12. Pregunta 12: Se puede trabajar sin requerir espacio físico, equipos y mobiliario de la Entidad.

Tabla 18

Pregunta 13: Se deprecian los equipos tecnológicos y el mobiliario al implementarse el trabajo remoto

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	7	7,1	7,1	7,1
En desacuerdo	13	13,3	13,3	20,4
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	22	22,4	22,4	42,9
Válidos De acuerdo	44	44,9	44,9	87,8
Totalmente de acuerdo	12	12,2	12,2	100,0
Total	98	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta “Trabajo remoto y optimización de recursos, durante el estado de emergencia por el Covid-19 en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), 2021”

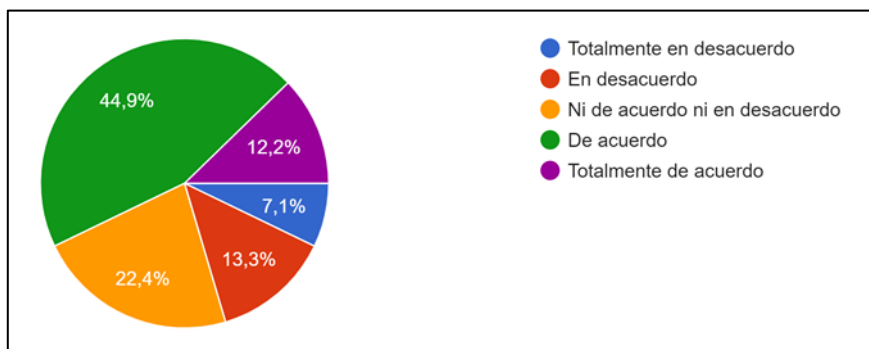


Figura 13. Pregunta 13: Se deprecian los equipos tecnológicos y el mobiliario al implementarse el trabajo remoto.

Tabla 19

Pregunta 14: Se disminuye el gasto corriente de la Entidad, al implementarse el trabajo remoto, debido al menor uso de insumos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	2,0	2,0	2,0
En desacuerdo	3	3,1	3,1	5,1
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	16	16,3	16,3	21,4
Válidos De acuerdo	44	44,9	44,9	66,3
Totalmente de acuerdo	33	33,7	33,7	100,0
Total	98	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta "Trabajo remoto y optimización de recursos, durante el estado de emergencia por el Covid-19 en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), 2021"

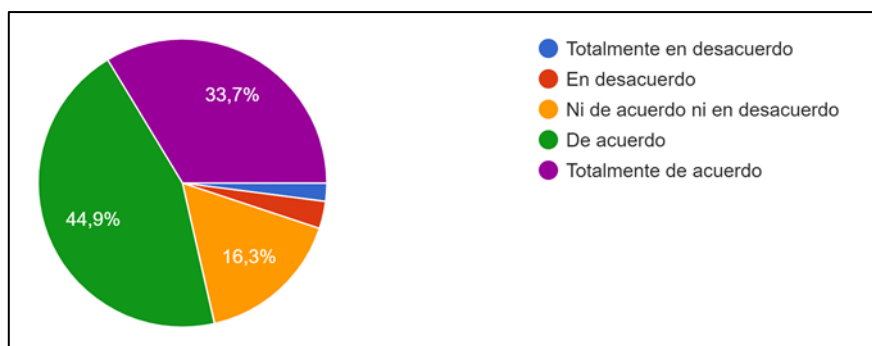


Figura 14. Pregunta 14: Se disminuye el gasto corriente de la Entidad, al implementarse el trabajo remoto, debido al menor uso de insumos.

Tabla 20

Pregunta 15: Se aumenta el gasto corriente de la Entidad, al implementarse el trabajo remoto, debido a la adquisición de softwares

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	12	12,2	12,2	12,2
En desacuerdo	30	30,6	30,6	42,9
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	29	29,6	29,6	72,4
De acuerdo	22	22,4	22,4	94,9
Totalmente de acuerdo	5	5,1	5,1	100,0
Total	98	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta “Trabajo remoto y optimización de recursos, durante el estado de emergencia por el Covid-19 en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), 2021”

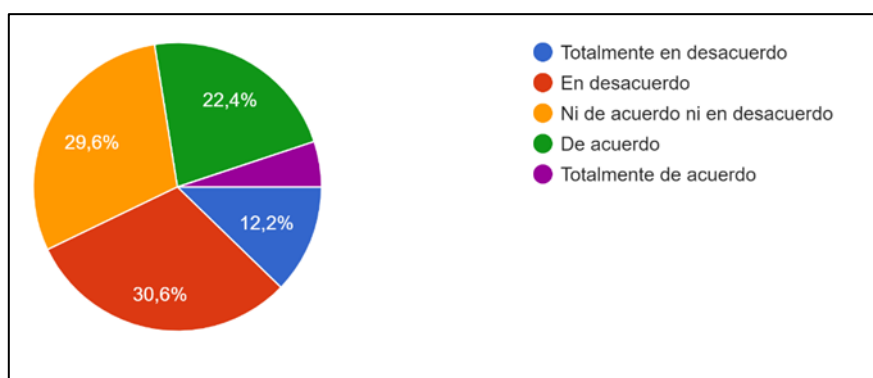


Figura 15. Pregunta 15: Se aumenta el gasto corriente de la Entidad, al implementarse el trabajo remoto, debido a la adquisición de softwares.

Sobre la dimensión relacionada a los “Recursos Económicos” el 38.8% de los encuestados creen que no se puede trabajar sin que la Entidad brinde el espacio físico, equipos y mobiliario, contra un 42.8% que puede hacerlo sin problemas. Sobre la pregunta si los equipos tecnológicos y el mobiliario se deprecian al implementarse el trabajo remoto un 57.1% indican que eso es cierto. El 78.6% se inclina a pensar que se disminuye el gasto corriente de la Entidad, al implementarse el trabajo remoto, debido al menor uso de insumos, mientras que el 27.5% cree que se aumenta el gasto corriente de la Entidad, al implementarse el trabajo remoto, debido a la adquisición de softwares.

Tercera dimensión de la variable: Recursos Tecnológicos

Tabla 21

Pregunta 16: Se han vuelto confiables las herramientas tecnológicas para la elaboración de documentos y almacenamiento de archivos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	1,0	1,0	1,0
En desacuerdo	2	2,0	2,0	3,1
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	23	23,5	23,5	26,5
Válidos De acuerdo	56	57,1	57,1	83,7
Totalmente de acuerdo	16	16,3	16,3	100,0
Total	98	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta “Trabajo remoto y optimización de recursos, durante el estado de emergencia por el Covid-19 en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), 2021”

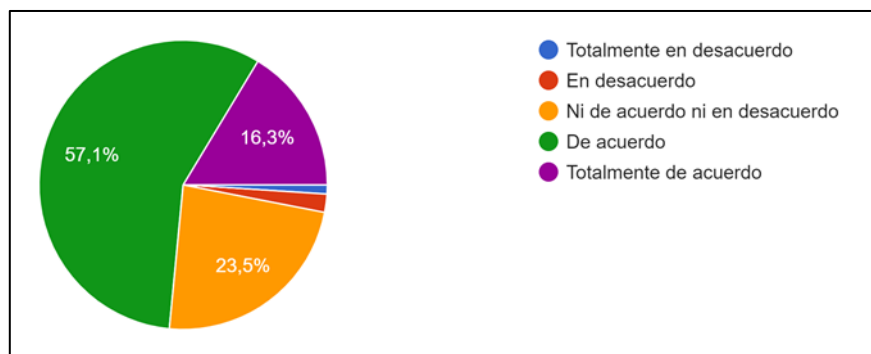


Figura 16. Pregunta 16: Se han vuelto confiables las herramientas tecnológicas para la elaboración de documentos y almacenamiento de archivos.

Tabla 22

Pregunta 17: Se ha elevado el desempeño laboral con el uso de plataformas virtuales y redes de comunicación por el trabajo remoto

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	2,0	2,0	2,0
En desacuerdo	6	6,1	6,1	8,2
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	27	27,6	27,6	35,7
Válidos De acuerdo	48	49,0	49,0	84,7
Totalmente de acuerdo	15	15,3	15,3	100,0
Total	98	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta “Trabajo remoto y optimización de recursos, durante el estado de emergencia por el Covid-19 en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), 2021”

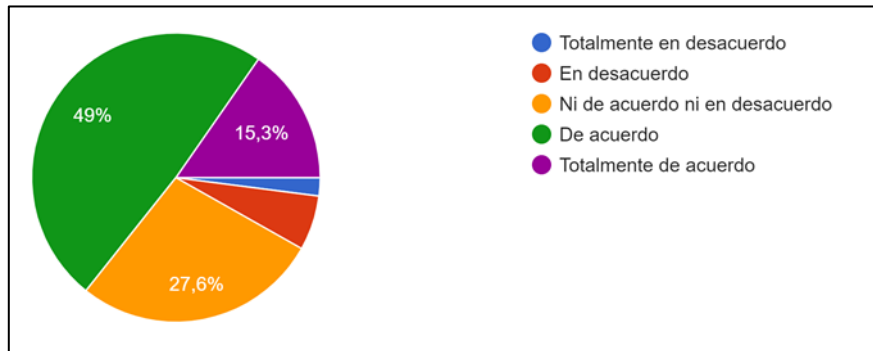


Figura 17. Pregunta 17: Se ha elevado el desempeño laboral con el uso de plataformas virtuales y redes de comunicación por el trabajo remoto.

Por último, la dimensión relacionada a los “Recursos Tecnológicos” muestra que el 96.9% de los encuestados considera que las herramientas tecnológicas se han vuelto confiables para la elaboración de documentos y almacenamiento de archivos, así como un 91.9%, considera que ha elevado su desempeño laboral con el uso de plataformas virtuales y redes de comunicación debido al trabajo remoto.

3.4. Análisis inferencial

3.4.1. Prueba de la hipótesis general

A continuación, se formulan las hipótesis estadísticas:

H1: El trabajo remoto influye significativamente en la optimización de recursos, durante el estado de emergencia por el covid-19 en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), 2021

H0: El trabajo remoto NO influye significativamente en la optimización de recursos, durante el estado de emergencia por el covid-19 en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), 2021

Tabla 23

*Tabla de contingencia: TRABAJO REMOTO * OPTIMIZACIÓN DE RECURSOS*

		OPTIMIZACIÓN DE RECURSOS				Total
		En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
La mayoría de las veces no	Recuento	0	3	2	0	5
	Frecuencia esperada	,1	2,4	2,4	,1	5,0
	% del total	0,0%	3,1%	2,0%	0,0%	5,1%
TRABAJO REMOTO Algunas veces sí, algunas veces no	Recuento	1	20	19	0	40
	Frecuencia esperada	,4	19,6	19,6	,4	40,0
	% del total	1,0%	20,4%	19,4%	0,0%	40,8%
La mayoría de las veces sí	Recuento	0	25	27	1	53
	Frecuencia esperada	,5	26,0	26,0	,5	53,0
	% del total	0,0%	25,5%	27,6%	1,0%	54,1%
Total	Recuento	1	48	48	1	98
	Frecuencia esperada	1,0	48,0	48,0	1,0	98,0
	% del total	1,0%	49,0%	49,0%	1,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,609 ^a	6	,856
Razón de verosimilitudes	3,329	6	,767
Asociación lineal por lineal	,888	1	,346
N de casos válidos	98		

^a. 8 casillas (66,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,05.

INTERPRETACIÓN

Como el valor de sig (valor crítico observado) $0.856 > 0.05$ se rechaza la hipótesis general alternativa y se acepta la hipótesis general nula, es decir que el trabajo remoto no influye significativamente en la optimización de recursos, durante el estado de emergencia por el covid-19 en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), 2021.

El resultado no ha sido el esperado, dado que indica que no existe relación entre ambas variables. Sin embargo, este resultado se puede emplear como punto de partida para que la organización pueda implementar acciones que permitan la mejora de este resultado, a fin de que exista esa relación que se espera.

3.4.2. Prueba de la hipótesis específica 1

A continuación, se formulan las hipótesis específicas estadísticas:

H1: El trabajo remoto influye significativamente en la optimización de recursos humanos, durante el estado de emergencia por el covid-19 en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), 2021

H0: El trabajo remoto NO influye significativamente en la optimización de recursos humanos, durante el estado de emergencia por el covid-19 en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), 2021

Tabla 24

*Tabla de contingencia TRABAJO REMOTO * Recursos Humanos*

		TRABAJO REMOTO			Total	
		La mayoría de las veces no	Algunas veces sí, algunas veces no	La mayoría de las veces sí		
Recursos Humanos	En desacuerdo	Recuento	1	3	2	6
		Frecuencia esperada	,3	2,4	3,2	6,0
		% del total	1,0%	3,1%	2,0%	6,1%
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Recuento	3	16	24	43
		Frecuencia esperada	2,2	17,6	23,3	43,0
		% del total	3,1%	16,3%	24,5%	43,9%
	De acuerdo	Recuento	1	16	24	41
		Frecuencia esperada	2,1	16,7	22,2	41,0
		% del total	1,0%	16,3%	24,5%	41,8%
	Totalmente de acuerdo	Recuento	0	5	3	8
		Frecuencia esperada	,4	3,3	4,3	8,0
		% del total	0,0%	5,1%	3,1%	8,2%
Total	Recuento	5	40	53	98	
	Frecuencia esperada	5,0	40,0	53,0	98,0	
	% del total	5,1%	40,8%	54,1%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,121 ^a	6	,528
Razón de verosimilitudes	5,030	6	,540
Asociación lineal por lineal	,489	1	,484
N de casos válidos	98		

^a. 8 casillas (66,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,31.

INTERPRETACIÓN

Como el valor de sig (valor crítico observado) $0.856 > 0.05$ se rechaza la hipótesis específica alternativa y se acepta la hipótesis general nula, es decir que el trabajo remoto no influye significativamente en la optimización de recursos humanos, durante el estado de emergencia por el covid-19 en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), 2021.

El resultado no ha sido el esperado, dado que indica que no existe relación entre la variable trabajo remoto con la dimensión recursos humanos de la variable optimización de recursos. Por lo tanto, la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao deberá implementar acciones que coadyuven que los recursos humanos, debidamente orientados y capacitados, realicen sus actividades siguiendo un plan establecido por la Entidad.

3.4.3. Prueba de la hipótesis específica 2

A continuación, se formulan las hipótesis específicas estadísticas:

H1: El trabajo remoto influye significativamente en la optimización de recursos económicos, durante el estado de emergencia por el covid-19 en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), 2021

H0: El trabajo remoto NO influye significativamente en la optimización de recursos económicos, durante el estado de emergencia por el covid-19 en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), 2021

Tabla 25
*Tabla de contingencia TRABAJO REMOTO * Recursos Económicos*

		TRABAJO REMOTO			Total	
		La mayoría de las veces no	Algunas veces sí, algunas veces no	La mayoría de las veces sí		
Recursos Económicos	En desacuerdo	Recuento	0	3	1	4
		Frecuencia esperada	,2	1,6	2,2	4,0
		% del total	0,0%	3,1%	1,0%	4,1%
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Recuento	4	17	24	45
		Frecuencia esperada	2,3	18,4	24,3	45,0
		% del total	4,1%	17,3%	24,5%	45,9%
	De acuerdo	Recuento	1	20	25	46
		Frecuencia esperada	2,3	18,8	24,9	46,0
		% del total	1,0%	20,4%	25,5%	46,9%
	Totalmente de acuerdo	Recuento	0	0	3	3
		Frecuencia esperada	,2	1,2	1,6	3,0
		% del total	0,0%	0,0%	3,1%	3,1%
Total	Recuento	5	40	53	98	
	Frecuencia esperada	5,0	40,0	53,0	98,0	
	% del total	5,1%	40,8%	54,1%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,747 ^a	6	,345
Razón de verosimilitudes	8,004	6	,238
Asociación lineal por lineal	2,202	1	,138
N de casos válidos	98		

a. 8 casillas (66,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,15.

INTERPRETACIÓN

Como el valor de sig (valor crítico observado) $0.856 > 0.05$ se rechaza la hipótesis específica alternativa y se acepta la hipótesis general nula, es decir que el trabajo remoto no influye significativamente en la optimización de recursos económicos, durante el estado de emergencia por el covid-19 en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), 2021.

El resultado no ha sido el esperado, dado que indica que no existe relación entre la variable trabajo remoto con la dimensión recursos económicos de la variable optimización

de recursos. Por lo tanto, la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao deberá implementar acciones que coadyuven que los recursos económicos, sean distribuidos y canalizados adecuadamente, para que se observe la mejora en este rubro.

3.4.4. Prueba de la hipótesis específica 3

A continuación, se formulan las hipótesis específicas estadísticas:

H1: El trabajo remoto influye significativamente en la optimización de recursos tecnológicos, durante el estado de emergencia por el covid-19 en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), 2021

H0: El trabajo remoto NO influye significativamente en la optimización de recursos tecnológicos, durante el estado de emergencia por el covid-19 en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), 2021

Tabla 26

*Tabla de contingencia TRABAJO REMOTO * Recursos Tecnológicos*

		TRABAJO REMOTO			Total	
		La mayoría de las veces no	Algunas veces sí, algunas veces no	La mayoría de las veces sí		
Recursos Tecnológicos	En desacuerdo	Recuento	2	1	0	3
		Frecuencia esperada	,2	1,2	1,6	3,0
		% del total	2,0%	1,0%	0,0%	3,1%
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Recuento	0	6	6	12
		Frecuencia esperada	,6	4,9	6,5	12,0
		% del total	0,0%	6,1%	6,1%	12,2%
	De acuerdo	Recuento	2	29	38	69
		Frecuencia esperada	3,5	28,2	37,3	69,0
		% del total	2,0%	29,6%	38,8%	70,4%
	Totalmente de acuerdo	Recuento	1	4	9	14
		Frecuencia esperada	,7	5,7	7,6	14,0
		% del total	1,0%	4,1%	9,2%	14,3%
Total	Recuento	5	40	53	98	
	Frecuencia esperada	5,0	40,0	53,0	98,0	
	% del total	5,1%	40,8%	54,1%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	26,439 ^a	6	,000
Razón de verosimilitudes	13,116	6	,041
Asociación lineal por lineal	4,709	1	,030
N de casos válidos	98		

a. 7 casillas (58,3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,15.

INTERPRETACIÓN

Como el valor de sig (valor crítico observado) $0.856 < 0.05$ se acepta la hipótesis específica alternativa y se rechaza la hipótesis general nula, es decir que el trabajo remoto influye significativamente en la optimización de recursos tecnológicos, durante el estado de emergencia por el covid-19 en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), 2021.

El resultado afirma lo esperado, dado que indica que sí existe relación entre la variable trabajo remoto con la dimensión recursos tecnológicos de la variable optimización de recursos, lo que corrobora nuestra hipótesis específica.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1. Discusión

En esta investigación al determinar la influencia del Trabajo Remoto en la Optimización de Recursos Humanos, en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), se pudo encontrar que el valor de sig (valor crítico observado) $0.856 > 0.05$, a través de la prueba de Chi cuadrado. Este resultado nos da a entender que no existe relación entre ambas variables, por lo que el trabajo remoto no influye significativamente en la optimización de recursos humanos. Esto se podría deber a que el Trabajo Remoto se implementó sin una planificación previa, sin el análisis respectivo y falta de una estrategia que permita al personal adaptarse a esta nueva modalidad laboral. El resultado no ha sido el esperado, por ello, la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao deberá implementar acciones que coadyuven a que los recursos humanos, debidamente orientados y capacitados, realicen sus actividades siguiendo un plan establecido por la Entidad.

Por otro lado, al determinar la influencia del Trabajo Remoto en la Optimización de Recursos Económicos, en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), se obtuvo el valor de sig (valor crítico observado) $0.856 > 0.05$, según la prueba del Chi cuadrado. Lo que significa que no existe relación entre ambas variables, por tanto, se rechaza la hipótesis específica alternativa y se acepta la hipótesis general nula, es decir que el trabajo remoto no influye significativamente en la optimización de recursos económicos, durante el estado de emergencia por el covid-19 en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU). Este resultado se debe a la percepción que tienen los colaboradores encuestados sobre el trabajo remoto y los beneficios que puede traer su utilización, dado que en mucho de los casos consideran que la Entidad incurrirá en mayores gastos para su implementación, por lo que sería importante involucrar al personal en el análisis de las

estrategias que se implementen para el desarrollo del trabajo remoto y el significado que tiene en la optimización de los recursos económicos de la organización, para que éstos sean distribuidos y canalizados adecuadamente, y de esta manera se perciba la mejora en este rubro.

Por último, al determinar la influencia del Trabajo Remoto en la Optimización de Recursos Tecnológicos, en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), se obtuvo el valor de sig (valor crítico observado) $0.856 < 0.05$, a través de la prueba Chi cuadrado, esto quiere decir que existe una relación entre ambas variables. Es decir que el trabajo remoto tiende a relacionarse con la optimización de los recursos tecnológicos cuando se utilizan adecuadamente las herramientas tecnológicas (hardware) y el soporte tecnológico (software). Frente a lo señalado, se acepta la hipótesis específica alternativa y se rechaza la hipótesis general nula, es decir que el trabajo remoto influye significativamente en la optimización de recursos tecnológicos en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU). En tal sentido, se puede determinar que los recursos tecnológicos son percibidos como herramientas confiables para la elaboración de documentos y almacenamiento de archivos, y que elevan el desempeño laboral de los trabajadores, por lo que resulta necesario la implementación de mayor tecnología dentro de la organización.

Si bien el resultado de la prueba de hipótesis no ha sido el esperado, cuando se inició esta investigación, debido a que la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), es una entidad con pocos años de creación, resultado de una fusión de varias entidades, que al inicio de la cuarentena por el Covid-19 aún estaba en construcción sus documentos de gestión, por lo que el personal que fue adhiriéndose, motivo de las fusiones, no tenían lineamientos ni directivas que les permita orientarse ante esta modalidad laboral, en la mayoría de los casos el personal no se conocía y esta situación dificultaba la coordinación entre áreas. Por otro lado, se encontraron dificultades para la aplicación del

cuestionario, debido a que el personal se encontraba trabajando, en su mayoría, de manera remota, dificultando de esta manera la comunicación u orientación sobre el sentido de las preguntas del cuestionario. También es importante precisar, que existe poca literatura relacionada a investigaciones sobre Trabajo Remoto y Optimización de Recursos, en el ámbito internacional, donde se tuvo cierta dificultad para encontrar estudios sobre el tema que tuvieran relevancia. Sin embargo, se considera que es valioso el aporte que la presente investigación entrega en cuanto a marco teórico y sobre todo en los resultados, que permitirán que la organización pueda implementar acciones de mejora que conlleven a la utilización de estrategias adecuadas para el uso del Trabajo Remoto en todas sus unidades orgánicas, con el debido compromiso de las autoridades y los trabajadores, con la finalidad de cumplir los objetivos institucionales.

Asimismo, se considera importante ampliar los estudios relacionados al Trabajo Remoto y la Optimización de Recursos Humanos, Económicos y Tecnológicos, en otras entidades de los tres niveles de gobierno, que permitan analizar la realidad de las mismas, para de esta forma establecer estrategias adecuadas para impulsar el trabajo remoto y el uso de TICs para lograr la ansiada modernización del Estado Peruano.

4.2. Conclusiones

La presente investigación nos lleva a las siguientes conclusiones:

1. El Trabajo Remoto no influye significativamente en la Optimización de Recursos Humanos, en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), debido a que el Trabajo Remoto se implementó sin una planificación previa, un análisis adecuado y la falta de una estrategia que permita al personal adaptarse a esta nueva modalidad laboral.

2. El Trabajo Remoto no influye significativamente en la Optimización de Recursos Económicos, en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), debido a la percepción que tienen los colaboradores encuestados sobre el trabajo remoto y los beneficios que puede traer su utilización, dado que en mucho de los casos consideran que la Entidad incurrirá en mayores gastos para su implementación.
3. El Trabajo Remoto influye significativamente en la Optimización de Recursos Tecnológicos, en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), por lo que se puede decir que el trabajo remoto tiende a relacionarse con la optimización de los recursos tecnológicos cuando se utilizan adecuadamente las herramientas tecnológicas (hardware) y el soporte tecnológico (software). Por tanto, se puede determinar que los recursos tecnológicos son percibidos como herramientas confiables para la elaboración de documentos y almacenamiento de archivos, y que elevan el desempeño laboral de los trabajadores.

4.3. Recomendaciones

Las conclusiones propuestas nos llevan a las siguientes recomendaciones:

1. Debido a que el resultado no ha sido el esperado, la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao deberá implementar acciones que coadyuven a que el personal, debidamente orientado y capacitado, realicen sus actividades siguiendo un plan establecido por la Entidad, así como determinar estrategias de autoevaluación que permitan el seguimiento y monitoreo de las actividades que se realizan para el cumplimiento de los objetivos institucionales.
2. También es importante involucrar al personal en el análisis de las estrategias que se implementen para el desarrollo del trabajo remoto y el significado que tiene en la optimización de los recursos económicos de la organización, para que éstos sean

distribuidos y canalizados adecuadamente, y de esta manera se perciba la mejora en este rubro.

3. Finalmente, si bien el trabajo remoto influye significativamente en la optimización de recursos tecnológicos en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), resulta necesario la implementación de mayor tecnología dentro de la organización, así como la adecuada capacitación en el uso de las herramientas tecnológicas y el uso adecuado de aplicativos, softwares y otros utilitarios que eleven la productividad de los colaboradores de la entidad.

REFERENCIAS

- Aguilar, V. J. C., Pejerrey, J. A. Á., Ramírez, M. G. A. C., & Rosales, L. A. F. C. (2020). El trabajo remoto y el desempeño laboral en el marco del covid-19. *Review of Global Management*, 6(1), 50-55.
- Amaya, J. A. (2005). *Gerencia: planeación & estrategia*. Universidad Santo Tomas de Aquino.
- Bolívar, A. (2018). *Autoevaluación institucional para la mejora interna*.
- De Bogotá, C. D. C. (2017). *Análisis cualitativo sobre teletrabajo en Latinoamérica*.
- Arguello Erazo, M. C. (2015). *Elaboración e Implementación de un Modelo de Gestión Administrativa que permita optimizar los recursos humanos, económicos y tecnológicos de la Estación de Servicio EP PETROECUADOR Riobamba de la ciudad de Riobamba en el período Febrero-Julio 2.014 (Master's thesis, Riobamba: Universidad Nacional de Chimborazo, 2015)*.
- Ascencios Alban, E. D. (2020). *Implementación de un sistema operativo para optimizar recursos en una empresa de servicio petrolero-Perú*.
- Bahamondes, M. & Ballón, R. (2021). Impacto económico laboral de la implementación del teletrabajo. *Iberoamerican Business Journal*, 4(2), 66-92.
- Carrasco, S. (2008). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación (2.ª ed)*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Castro, A. M., & Castro, J. A. M. (2014). *Planeación financiera*. Grupo Editorial Patria.
- Delgado de la Matta, Ángel L. (2020). EL TRABAJO REMOTO EN EL PERÚ EN TIEMPOS DEL COVID-19. *Revista Iberoamericana De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social*, 2(3), 73-84. Recuperado a partir de <http://aidtss.org/revistaiberoamericana/index.php/main/article/view/34>
- Edquen Siesquen, J. D. R. (2020). *Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-Covid 19*.

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la Investigación. Editorial McGraw Hill.
- Herrera Fustamante, J. M. (2021). Impacto ocupacional del trabajo remoto en docentes durante la emergencia sanitaria en una institución educativa. Chota-Cajamarca 2020.
- Instituto de Ciencias HEGEL. Recuperado de: <https://hegel.edu.pe/blog/recursos-humanos-en-el-estado-o-sector-publico-que-es-importancia-etc/>
- MacRae, I., & Sawatzky, R. (2020). Trabajo remoto: Personalidad y rendimiento Resultados de la investigación.
- Mamani Apaza, A. (2019). El proceso administrativo y la optimización de recursos de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna, 2018.
- Medina, M. E. F., & Sánchez, J. R. H. (1999). Evaluación docente: hacia una fundamentación de la autoevaluación. Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado, 2(1), 32.
- Navarro y Demougin (2001). Los recursos económicos de los notables de la Bética. Élités Hispaniques.
- Oszlak, O. (2020). Trabajo remoto: hacer de necesidad virtud.
- Pérez, R. D. P. H. (2019). La optimización del gobierno electrónico como factor clave de la modernización de gestión pública ante el actual Estado de Emergencia. Revista de Derecho Administrativo, (18), 467-493.
- Ramírez Díaz, C. E. (2021). La sobrecarga laboral y el trabajo remoto durante la crisis sanitaria en el Perú.
- Severino, R. D. C. L., Orri, J. G., Pérez, J. P., Juárez, M. Z., & Lorenzo, G. G. R. (2019). Consistencia interna y estructura factorial de la escala de desinhibición alimentaria a través de las contribuciones del Análisis Factorial Exploratorio con rotación Varimax, el coeficiente de correlación de Pearson y el coeficiente alpha de Cronbach. Nutrición clínica y dietética hospitalaria, 39(1), 133-140.
- Suárez, J.M. Almerich, G. Gargallo, B. y Aliaga, F.(2010) “Las competencias en TIC del profesorado y su relación con el uso de los recursos tecnológicos” Archivos Analíticos de Políticas Educativas, 18 (10).

ANEXOS

ANEXO n.º 1. Matriz de consistencia

Título: TRABAJO REMOTO Y OPTIMIZACIÓN DE RECURSOS, DURANTE EL ESTADO DE EMERGENCIA POR EL COVID-19 EN LA AUTORIDAD DE TRANSPORTE URBANO PARA LIMA Y CALLAO (ATU), 2021				
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables	Metodología
¿Cómo influye el trabajo remoto en la optimización de recursos, durante el estado de emergencia por el covid-19 en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), 2021?	Determinar la influencia del trabajo remoto en la optimización de recursos, durante el estado de emergencia por el covid-19 en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), 2021	El trabajo remoto influye significativamente en la optimización de recursos, durante el estado de emergencia por el covid-19 en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), 2021	Independiente: Trabajo Remoto Dimensiones: * Compromiso organizacional * Planeación del trabajo remoto * Autoevaluación	Tipología: Aplicada Cuantitativa Diseño: No experimental Transversal Correlacional
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas		
¿Cómo influye el trabajo remoto en la Optimización de los Recursos Humanos, durante el estado de emergencia por el covid-19 en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), 2021?	Determinar la influencia del trabajo remoto en la Optimización de los Recursos Humanos, durante el estado de emergencia por el covid-19 en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), 2021	El trabajo remoto influye significativamente en la Optimización de los Recursos Humanos, durante el estado de emergencia por el covid-19 en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), 2021		
¿Cómo influye el trabajo remoto en los en la Optimización de los Recursos Económicos, durante el estado de emergencia por el covid-19 en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), 2021?	Determinar la influencia del trabajo remoto en la Optimización de los Recursos Económicos, durante el estado de emergencia por el covid-19 en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), 2021	El trabajo remoto influye significativamente en la Optimización de los Recursos Económicos, durante el estado de emergencia por el covid-19 en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), 2021		
¿Cómo influye el trabajo remoto en la Optimización de los Recursos Tecnológicos, durante el estado de emergencia por el covid-19 en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), 2021?	Determinar la influencia del trabajo remoto en la Optimización de los Recursos Tecnológicos, durante el estado de emergencia por el covid-19 en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), 2021	El trabajo remoto influye significativamente en la Optimización de los Recursos Tecnológicos, durante el estado de emergencia por el covid-19 en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), 2021	Dependiente: Optimización de recursos Dimensiones: * Recursos Humanos * Recursos Económicos * Recursos Tecnológicos	

ANEXO n.º 2. Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento			
Variable Independiente: Trabajo Remoto	Es el trabajo que se realiza lejos de las instalaciones del empleador para lo cual requiere del apoyo de tecnologías de la información y las comunicaciones (Eurofound y OIT, 2019).	Compromiso organizacional	Normativa	1	Cuestionario en escala de Likert de cinco puntos: 1. Nunca 2. La mayoría de las veces no 3. Algunas veces sí, algunas veces no 4. La mayoría de las veces si 5. Siempre			
			Orientación	2				
			Adaptación	3				
		Planeación	Plan de trabajo	4 y 5				
			Reunión	6				
		Autoevaluación	Seguimiento y monitoreo	7 y 8				
			Desarrollo profesional	9				
		Variable Dependiente: Optimización de recursos	La optimización de los recursos es una manera de potenciar y mantener resultados o productos equitativos y de calidad utilizando los recursos de manera eficiente (The Global Fund, 2019)	Recursos Humanos		Dotación de personal	10	Cuestionario en escala de Likert de cinco puntos: 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
						Efectividad	11	
Recursos Económicos	Infraestructura			12				
	Bienes patrimoniales			13				
	Insumos de oficina			14 y 15				
Recursos Tecnológicos	Conocimiento de herramientas tecnológicas			16				
	Integración de la tecnología y las comunicaciones			17				

ANEXO n.º 3. Carta de autorización de uso de información de empresa

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA					
<p>Tu: GIANNINA EVELYN AZURIN GONZÁLES, identificada con DNI N° 10809073, en mi calidad de JEFA DE OFICINA DE ADMINISTRACIÓN de la AUTORIDAD DE TRANSPORTE URBANO PARA LIMA Y CALLAO – ATU, con R.U.C N° 2060463296, ubicada en la ciudad de LIMA.</p>					
<p>ORDEN: LA AUTORIZACIÓN,</p>					
<p>A la señora MARÍA DEL ROSARIO CALLEROS MARTÍNEZ, identificada con DNI N° 25776209, egresada de la Carrera profesional de ADMINISTRACIÓN para que utilice la siguiente información de la Entidad:</p>					
<ol style="list-style-type: none">1. Reportes de cotizaciones: Años 2019, 2020 y 2021.2. Reportes de bienes patrimoniales: Años 2019, 2020 y 2021.3. Reportes de bienes de afianzamiento: Años 2019, 2020 y 2021.4. Reportes de bienes tecnológicos asignados: Años 2019, 2020 y 2021.5. Estados Financieros aprobados: Años 2019, 2020 y 2021.					
<p>con la finalidad de que pueda desarrollar su TESIS para optar al Título Profesional.</p>					
<p>Para tales fines se adjunta:</p>					
<ul style="list-style-type: none">• RUP y Resolución de designación, que evidencie que la firmante está facultada para autorizar el uso de la información de la organización.• Copia del DNI del Representante Legal o Representante del área para validar su firma en el formato.					
<p>El Representante que autoriza la información de la Entidad, acepta mantener el nombre o cualquier otro dato de la Entidad en reserva.</p>					
<p> GIANNINA EVELYN AZURIN GONZÁLES DNI: 10809073</p>					
<p>El Bachiller declara que los datos emitidos en esta carta y en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Egresado será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejercer.</p>					
<p> MARÍA DEL ROSARIO CALLEROS MARTÍNEZ DNI: 25776209</p>					
FORMA DE REGISTRO	FORMA DEL VALOR	NÚMERO VERSIÓN	21	AÑOS	Página 1 de 1
REGIÓN DE INGENIERÍA	17/05/2021				

ANEXO n.º 4. Instrumento de recolección de datos

Sección 1: DATOS GENERALES

Género:

Masculino () Femenino ()

Edad:

De 18 a 25 años ()

De 26 a 35 años ()

De 36 a 45 años ()

De 46 a 55 años ()

De 56 a 65 años ()

De 66 a más ()

Nivel jerárquico en la empresa:

Directivo o jefatural ()

Asesor ()

Asistencial o secretarial ()

Administrativo ()

Operativo ()

Tipo de contratación:

Personal en planilla (276, 728 ó CAS ()

Locador ()

Sección 2: TRABAJO REMOTO

Escala de medición:

1	2	3	4	5
Nunca	La mayoría de las veces no	Algunas veces sí, algunas veces no	La mayoría de las veces si	Siempre

Nº	TRABAJO REMOTO	1	2	3	4	5
COMPROMISO ORGANIZACIONAL						
1	Se comunican las directivas, instructivos y/o lineamientos emitidos por la Entidad para el desarrollo del trabajo remoto					
2	Se capacita y orienta a los colaboradores que realizan trabajo remoto					
3	Se desarrollan, adecuadamente y sin contratiempos, las actividades laborales en modalidad remota					
PLANEACIÓN						
4	Se sigue un Plan de Trabajo Remoto o similar					
5	Se reporta el avance de actividades que realiza en modalidad remota					
6	Se realizan reuniones de trabajo para distribuir tareas y dar instrucciones					
AUTOEVALUACIÓN						
7	En casa, estable un horario y un espacio físico para el desarrollo de sus actividades en modalidad remota					
8	Desarrolla actividades ajenas a la Entidad, cuando está en modalidad remota					
9	Se desarrollan otras habilidades cuando se trabaja en modalidad remota (creatividad, adaptación al cambio, trabajo colaborativo, etc.)					

Sección 3: OPTIMIZACIÓN DE RECURSOS

Escala de medición:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	OPTIMIZACIÓN DE RECURSOS	1	2	3	4	5
RECURSOS HUMANOS						
10	Se requiere de más personal para desarrollar normalmente las actividades administrativas en modalidad remota					
11	Se puede trabajar de manera eficiente y efectiva en modalidad remota					
ECONÓMICOS						
12	Se puede trabajar sin requerir espacio físico, equipos y mobiliario de la Entidad					
13	Se deprecian los equipos tecnológicos y el mobiliario al implementarse el trabajo remoto					
14	Se disminuye el gasto corriente de la Entidad, al implementarse el trabajo remoto, debido al menor uso de insumos					
15	Se aumenta el gasto corriente de la Entidad, al implementarse el trabajo remoto, debido a la adquisición de softwares					
TECNOLÓGICOS						
16	Se han vuelto confiables las herramientas tecnológicas para la elaboración de documentos y almacenamiento de archivos					
17	Se ha elevado el desempeño laboral con el uso de plataformas virtuales y redes de comunicación por el trabajo remoto					

ANEXO n.º 5. Cuestionario en Google Forms

<p>TRABAJO REMOTO Y OPTIMIZACIÓN DE RECURSOS, DURANTE EL ESTADO DE EMERGENCIA POR EL COVID-19 EN LA AUTORIDAD DE TRANSPORTE URBANO PARA LIMA Y CALLAO (ATU), 2021</p> <p>Saludos cordiales: El presente cuestionario, cuya finalidad es académica, busca determinar la relación que existe entre el Trabajo Remoto y la Optimización de Recursos, según su percepción, durante el Estado de Emergencia por el Covid-19 en la Entidad. Su opinión, sincera y clara, es de suma importancia para el análisis de los resultados. Este cuestionario es confidencial.</p> <p>*Obligatorio</p> <p>1. Género * Marca solo un óvalo.</p> <p><input type="radio"/> Femenino <input type="radio"/> Masculino</p> <p>2. Edad * Marca solo un óvalo.</p> <p><input type="radio"/> De 18 a 25 años <input type="radio"/> De 26 a 35 años <input type="radio"/> De 36 a 45 años <input type="radio"/> De 46 a 55 años <input type="radio"/> De 56 a 65 años <input type="radio"/> De 66 a más</p>	<p>3. Puesto que ocupa en la Entidad * Marca solo un óvalo.</p> <p><input type="radio"/> Directivo o jefatural <input type="radio"/> Asesor <input type="radio"/> Asistencial o secretarial <input type="radio"/> Administrativo <input type="radio"/> Operativo</p> <p>4. Tipo de contratación * Marca solo un óvalo.</p> <p><input type="radio"/> Personal en planta (776, 728 ó CAS) <input type="radio"/> Locador de servicio</p> <p>TRABAJO REMOTO SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL</p> <p>5. Se comunican las directivas, instructivos y/o lineamientos emitidos por la Entidad para el desarrollo del trabajo remoto * Marca solo un óvalo.</p> <p><input type="radio"/> Nunca <input type="radio"/> La mayoría de las veces no <input type="radio"/> Algunas veces sí, algunas veces no <input type="radio"/> La mayoría de las veces sí <input type="radio"/> Siempre</p>
<p>6. Se capacita y orienta a los colaboradores que realizan trabajo remoto * Marca solo un óvalo.</p> <p><input type="radio"/> Nunca <input type="radio"/> La mayoría de las veces no <input type="radio"/> Algunas veces sí, algunas veces no <input type="radio"/> La mayoría de las veces sí <input type="radio"/> Siempre</p> <p>7. Se desarrollan, adecuadamente y sin contratiempos, las actividades laborales en modalidad remota * Marca solo un óvalo.</p> <p><input type="radio"/> Nunca <input type="radio"/> La mayoría de las veces no <input type="radio"/> Algunas veces sí, algunas veces no <input type="radio"/> La mayoría de las veces sí <input type="radio"/> Siempre</p> <p>SOBRE LA PLANEACIÓN DEL TRABAJO REMOTO</p> <p>8. Se sigue un Plan de Trabajo Remoto o similar * Marca solo un óvalo.</p> <p><input type="radio"/> Nunca <input type="radio"/> La mayoría de las veces no <input type="radio"/> Algunas veces sí, algunas veces no <input type="radio"/> La mayoría de las veces sí <input type="radio"/> Siempre</p>	<p>9. Se reporta el avance de actividades que realiza en modalidad remota * Marca solo un óvalo.</p> <p><input type="radio"/> Nunca <input type="radio"/> La mayoría de las veces no <input type="radio"/> Algunas veces sí, algunas veces no <input type="radio"/> La mayoría de las veces sí <input type="radio"/> Siempre</p> <p>10. Se realizan reuniones de trabajo, para distribuir tareas y dar instrucciones * Marca solo un óvalo.</p> <p><input type="radio"/> Nunca <input type="radio"/> La mayoría de las veces no <input type="radio"/> Algunas veces sí, algunas veces no <input type="radio"/> La mayoría de las veces sí <input type="radio"/> Siempre</p> <p>SOBRE LA AUTOEVALUACIÓN</p> <p>11. En casa, establece un horario y un espacio físico para el desarrollo de sus actividades en modalidad remota * Marca solo un óvalo.</p> <p><input type="radio"/> Nunca <input type="radio"/> La mayoría de las veces no <input type="radio"/> Algunas veces sí, algunas veces no <input type="radio"/> La mayoría de las veces sí <input type="radio"/> Siempre</p>

<p>12. Desarrolla actividades ajenas a la Entidad, cuando está en modalidad remota *</p> <p>Marca solo un óvalo.</p> <p><input type="radio"/> Nunca</p> <p><input type="radio"/> La mayoría de las veces no</p> <p><input type="radio"/> Algunas veces sí, algunas veces no</p> <p><input type="radio"/> La mayoría de las veces sí</p> <p><input type="radio"/> Siempre</p> <p>13. Se desarrollan otras habilidades cuando se trabaja en modalidad remota (creatividad, adaptación al cambio, trabajo colaborativo, etc.) *</p> <p>Marca solo un óvalo.</p> <p><input type="radio"/> Nunca</p> <p><input type="radio"/> La mayoría de las veces no</p> <p><input type="radio"/> Algunas veces sí, algunas veces no</p> <p><input type="radio"/> La mayoría de las veces sí</p> <p><input type="radio"/> Siempre</p> <p>OPTIMIZACIÓN DE RECURSOS</p> <p>SOBRE LOS RECURSOS HUMANOS</p> <p>14. Se requiere de más personal para desarrollar normalmente las actividades administrativas en modalidad remota *</p> <p>Marca solo un óvalo.</p> <p><input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo</p> <p><input type="radio"/> En desacuerdo</p> <p><input type="radio"/> Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p><input type="radio"/> De acuerdo</p> <p><input type="radio"/> Totalmente de acuerdo</p>	<p>15. Se puede trabajar de manera eficiente y efectiva en modalidad remota *</p> <p>Marca solo un óvalo.</p> <p><input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo</p> <p><input type="radio"/> En desacuerdo</p> <p><input type="radio"/> Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p><input type="radio"/> De acuerdo</p> <p><input type="radio"/> Totalmente de acuerdo</p> <p>SOBRE LOS RECURSOS ECONÓMICOS</p> <p>16. Se puede trabajar sin requerir espacio físico, equipos y mobiliario de la Entidad *</p> <p>Marca solo un óvalo.</p> <p><input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo</p> <p><input type="radio"/> En desacuerdo</p> <p><input type="radio"/> Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p><input type="radio"/> De acuerdo</p> <p><input type="radio"/> Totalmente de acuerdo</p> <p>17. Se deprecian los equipos tecnológicos y el mobiliario al implementarse el trabajo remoto *</p> <p>Marca solo un óvalo.</p> <p><input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo</p> <p><input type="radio"/> En desacuerdo</p> <p><input type="radio"/> Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p><input type="radio"/> De acuerdo</p> <p><input type="radio"/> Totalmente de acuerdo</p>
---	--

<p>18. Se disminuye el gasto corriente de la Entidad, al implementarse el trabajo remoto, debido al menor uso de insumos *</p> <p>Marca solo un óvalo.</p> <p><input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo</p> <p><input type="radio"/> En desacuerdo</p> <p><input type="radio"/> Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p><input type="radio"/> De acuerdo</p> <p><input type="radio"/> Totalmente de acuerdo</p> <p>19. Se aumenta el gasto corriente de la Entidad, al implementarse el trabajo remoto, debido a la adquisición de softwares *</p> <p>Marca solo un óvalo.</p> <p><input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo</p> <p><input type="radio"/> En desacuerdo</p> <p><input type="radio"/> Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p><input type="radio"/> De acuerdo</p> <p><input type="radio"/> Totalmente de acuerdo</p> <p>SOBRE LOS RECURSOS TECNOLÓGICOS</p> <p>20. Se han vuelto confiables las herramientas tecnológicas para la elaboración de documentos y almacenamiento de archivos *</p> <p>Marca solo un óvalo.</p> <p><input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo</p> <p><input type="radio"/> En desacuerdo</p> <p><input type="radio"/> Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p><input type="radio"/> De acuerdo</p> <p><input type="radio"/> Totalmente de acuerdo</p>	<p>21. Se ha elevado su desempeño laboral con el uso de plataformas virtuales y redes de comunicación por el trabajo remoto *</p> <p>Marca solo un óvalo.</p> <p><input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo</p> <p><input type="radio"/> En desacuerdo</p> <p><input type="radio"/> Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p><input type="radio"/> De acuerdo</p> <p><input type="radio"/> Totalmente de acuerdo</p> <hr/> <p style="text-align: center;"><small>Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.</small></p> <p style="text-align: center;">Google Formularios</p>
--	--

ANEXO n.º 6. Validación de Experto

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Variable	Dimensión	Indicador	Escala
V1. Trabajo Remoto	Compromiso organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Normativa • Orientación • Adaptación 	Cuestionario, escala de Likert: 5: Siempre 4: La mayoría de las veces sí 3: Algunas veces sí, algunas veces no 2. La mayoría de las veces no 1. Nunca
	Planeación	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de trabajo • Reunión 	
	Autoevaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento y monitoreo • Desarrollo profesional 	
V2. Optimización de Recursos	Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Dotación de personal • Efectividad 	Cuestionario, escala de Likert: 5: Totalmente de acuerdo 4: De acuerdo 3: Ni de acuerdo ni desacuerdo 2. En desacuerdo 1: Totalmente en desacuerdo
	Recursos Económicos	<ul style="list-style-type: none"> • Infraestructura • Bienes patrimoniales • Insumos de oficina 	
	Recursos Tecnológicos	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de herramientas tecnológicas • Integración de la tecnología y las comunicaciones 	

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LAS VARIABLES:

Variable	Definición conceptual	Dimensión	Indicador	Ítems	Instrumento
Trabajo Remoto	Es el trabajo que se realiza lejos de las instalaciones del empleador para lo cual requiere del apoyo de tecnologías de la información y las comunicaciones (Eurofound y OIT, 2019).	Compromiso organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Normativa • Orientación • Adaptación 	1 2 3	Cuestionario, escala de Likert: 5: Siempre 4: La mayoría de las veces si 3: Algunas veces sí, algunas veces no 2. La mayoría de las veces no 1. Nunca
		Planeación	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de trabajo • Reunión 	4 y 5 6	
		Autoevaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento y monitoreo • Desarrollo profesional 	7 y 8 9	
Variable	Definición conceptual	Dimensión	Indicador	Ítems	Instrumento
Optimización de Recursos	La optimización de los recursos es una manera de potenciar y mantener resultados o productos equitativos y de calidad utilizando los recursos de manera eficiente (The Global Fund, 2019)	Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Dotación de personal • Efectividad 	10 11	Cuestionario, escala de Likert: 5: Totalmente de acuerdo 4: De acuerdo 3: Ni de acuerdo ni desacuerdo 2. En desacuerdo 1: Totalmente en desacuerdo
		Recursos Económicos	<ul style="list-style-type: none"> • Infraestructura • Bienes patrimoniales • Insumos de oficina 	12 13 14 y 15	
		Recursos Tecnológicos	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de herramientas tecnológicas • Integración de la tecnología y las comunicaciones 	16 17	

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	METODOLOGIA
<p>Problema general: ¿Cómo influye el trabajo remoto en la optimización de recursos, durante el estado de emergencia por el covid-19 en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), 2021?</p> <p>Problemas específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo influye el trabajo remoto en la Optimización de los Recursos Humanos, durante el estado de emergencia por el covid-19 en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), 2021? • ¿Cómo influye el trabajo remoto en los en la Optimización de los Recursos Económicos, durante el estado de emergencia por el covid-19 en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), 2021? • ¿Cómo influye el trabajo remoto en la Optimización de los Recursos Tecnológicos, durante el estado de emergencia por el covid-19 en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), 2021? 	<p>Objetivo general: Determinar la influencia del trabajo remoto en la optimización de recursos, durante el estado de emergencia por el covid-19 en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), 2021</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la influencia del trabajo remoto en la Optimización de los Recursos Humanos, durante el estado de emergencia por el covid-19 en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), 2021 • Determinar la influencia del trabajo remoto en la Optimización de los Recursos Económicos, durante el estado de emergencia por el covid-19 en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), 2021 • Determinar la influencia del trabajo remoto en la Optimización de los Recursos Tecnológicos, durante el estado de emergencia por el covid-19 en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), 2021 	<p>Hipótesis general: El trabajo remoto influye significativamente en la optimización de recursos, durante el estado de emergencia por el covid-19 en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), 2021</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El trabajo remoto influye significativamente en la Optimización de los Recursos Humanos, durante el estado de emergencia por el covid-19 en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), 2021 • El trabajo remoto influye significativamente en la Optimización de los Recursos Económicos, durante el estado de emergencia por el covid-19 en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), 2021 • El trabajo remoto influye significativamente en la Optimización de los Recursos Tecnológicos, durante el estado de emergencia por el covid-19 en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), 2021 	<p>Independiente: Trabajo Remoto</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compromiso organizacional • Planeación del trabajo remoto • Autoevaluación <p>Dependiente: Optimización de recursos</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recursos Humanos • Recursos Económicos • Recursos Tecnológicos 	<p>Tipología: Aplicada Cuantitativa</p> <p>Diseño: No experimental Transversal Correlacional</p>

Cuestionario

Saludos cordiales:

El presente cuestionario busca determinar la relación que existe entre el Trabajo Remoto y la Optimización de Recursos durante el Estado de Emergencia por el Covid-19 en la Entidad.

Su opinión, sincera y clara, es de suma importancia para el análisis de los resultados.

Este cuestionario es confidencial y su finalidad es académica.

Sección 1: DATOS GENERALES

Género:

Masculino () Femenino ()

Edad:

De 18 a 25 años ()

De 26 a 35 años ()

De 36 a 45 años ()

De 46 a 55 años ()

De 56 a 65 años ()

De 66 a más ()

Nivel jerárquico en la empresa:

Directivo o jefatural ()

Asesor ()

Asistencial o secretarial ()

Administrativo ()

Operativo ()

Tipo de contratación:

Personal en planilla (276, 728 ó CAS ()

Locador ()

Sección 2: TRABAJO REMOTO

Escala de medición:

1	2	3	4	5
Nunca	La mayoría de las veces no	Algunas veces sí, algunas veces no	La mayoría de las veces si	Siempre

N°	DIMENSIÓN	1	2	3	4	5
Compromiso organizacional						
1	Se comunican las directivas, instructivos y/o lineamientos emitidos por la Entidad para el desarrollo del trabajo remoto					
2	Se capacita y orienta a los colaboradores que realizan trabajo remoto					
3	Se desarrollan, adecuadamente y sin contratiempos, las actividades laborales en modalidad remota					
Planeación						
4	Se sigue un Plan de Trabajo Remoto o similar					
5	Se reporta el avance de actividades que realiza en modalidad remota					
6	Se realizan reuniones de trabajo para distribuir tareas y dar instrucciones					
Autoevaluación						
7	En casa, estable un horario y un espacio físico para el desarrollo de sus actividades en modalidad remota					
8	Desarrolla actividades ajenas a la Entidad, cuando está en modalidad remota					
9	Se desarrollan otras habilidades cuando se trabaja en modalidad remota (creatividad, adaptación al cambio, trabajo colaborativo, etc.)					

ANEXO 06: FICHA TÉCNICA

I. Datos Informativos:

1. Autora : Callirgos Martínez María del Rosario
2. Tipo de instrumento : Cuestionario tipo Escala de Likert
3. Niveles de aplicación : Personal administrativo de la ATU
4. Administración : Masiva
5. Tiempo de aplicación : 30 minutos
6. Materiales : Google Forms – 3 secciones
7. Responsable de la aplicación : Autora

II. Descripción y propósito:

El instrumento consta 9 ítems.

III. Tabla de Especificaciones:

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	Item	Puntaje
Compromiso organizacional	Se comunican las directivas, instructivos y/o lineamientos emitidos por la Entidad para el desarrollo del trabajo remoto		1	1-5
	Se capacita y orienta a los colaboradores que realizan trabajo remoto		2	1-5
	Se desarrollan, adecuadamente y sin contratiempos, las actividades laborales en modalidad remota		3	1-5
Planeación	Se sigue un Plan de Trabajo Remoto o similar		4	1-5
	Se reporta el avance de actividades que realiza en modalidad remota		5	1-5
	Se realizan reuniones de trabajo para distribuir tareas y dar instrucciones		6	1-5
Autoevaluación	En casa, estable un horario y un espacio físico para el desarrollo de sus actividades en modalidad remota		7	1-5
	Desarrolla actividades ajenas a la Entidad, cuando está en modalidad remota		8	1-5

	Se desarrollan otras habilidades cuando se trabaja en modalidad remota (creatividad, adaptación al cambio, trabajo colaborativo, etc.)		9	1-5
--	--	--	---	-----

IV. Opciones de respuesta:

Nº de ítems	Opción de respuesta	Puntaje
Del 1 al 9	- Siempre	5
	- La mayoría de las veces sí	4
	- Algunas veces si, algunas veces no	3
	- La mayoría de las veces no	2
	- Nunca	1

V. Niveles de valoración:

5.1. Valoración de las dimensiones:

Nivel	Valores
- Destacado	41 - 50
- Logro	31 - 40
- Proceso	21 - 30
- Inicio	10- 20

5.2. Valoración de la Variable: Trabajo remoto

Nivel	Valores
- Destacado	161- 200
- Logro	121 - 160
- Proceso	81 - 120
- Inicio	40 - 80

VI. Validez y confiabilidad

Describir el proceso desarrollado para la validación (a juicio de expertos) y la fiabilidad del instrumento, explicar cómo se desarrolló la prueba piloto y la prueba de Alfa de Cronbach

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

I. DATOS INFORMATIVOS

1. Nombre del instrumento : Trabajo Remoto en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao
2. Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert
3. Nivel de Aplicación : Personal administrativo de la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao
4. Autora : Callirgos Martínez María del Rosario
5. Objetivo : Determinar la influencia del trabajo remoto en la optimización de recursos, durante el estado de emergencia por el covid-19 en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), 2021

II. EVALUADOR:

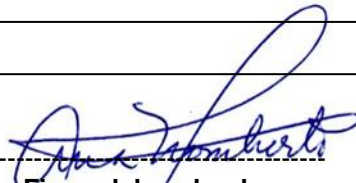
1. Nombre y Apellidos : Ana Zoila Nomberto Luperdi
2. Grado Académico : Maestro en Docencia Universitaria y gestión Educativa

III. MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem.		D. Redacción clara y precisa.		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Trabajo Remoto	A. Compromiso Organizacional	Normativa	1. Se comunican las directivas, instructivos y/o lineamientos emitidos por la Entidad para el desarrollo del trabajo remoto	- Siempre (5) - La mayoría de las veces sí (4)	X		X		X		X		Mejorar la redacción
		Orientación	2. Se capacita y orienta a los colaboradores que realizan trabajo remoto	- Algunas veces sí, algunas veces no (3) - La mayoría de las veces no (2)	X		X		X		X		
		Adaptación	3. Se desarrollan, adecuadamente y sin contratiempos, las actividades laborales en modalidad remota	- Nunca (1)	X		X		X		X		
Trabajo Remoto	B. Planeación	Plan de Trabajo	4. Se sigue un Plan de Trabajo Remoto o similar	- Siempre (5) - La mayoría de las veces sí (4)	X		X		X		X	X	
			5. Se reporta el avance de actividades que realiza en modalidad remota	- Algunas veces sí, algunas veces no (3)	X		X		X		X	X	
		Reunión	6. Se realizan reuniones de trabajo, para distribuir tareas y dar instrucciones	- La mayoría de las veces no (2) - Nunca (1)	X		X		X		X	X	

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem.		D. Redacción clara y precisa.		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Trabajo Remoto	C. Autoevaluación	Seguimiento y Monitoreo	7. En casa, estable un horario y un espacio físico para el desarrollo de sus actividades en modalidad remota	<ul style="list-style-type: none"> - Siempre (5) - La mayoría de las veces sí (4) - Algunas veces sí, algunas veces no (3) - La mayoría de las veces no (2) - Nunca (1) 	X		X		X		X		
			8. Desarrolla actividades ajenas a la Entidad, cuando está en modalidad remota		X		X		X		X		
		Desarrollo profesional	9. Se desarrollan otras habilidades cuando se trabaja en modalidad remota (creatividad, adaptación al cambio, trabajo colaborativo, etc.)		X		X		X		X		

Observaciones: Mejorar los puntos observados



Firma del evaluador
ANA ZOILA NOMBERTO LUPERDI

Fecha, 29 de noviembre de 2021

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS

1. Nombre del instrumento : Trabajo Remoto en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao
2. Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert
3. Nivel de Aplicación : Personal administrativo de la Autoridad de Trabajo para Lima y Callao (ATU)
4. Autora : Callirgos Martínez María del Rosario

II. EVALUADOR:

1. Nombre y Apellidos : Ana Zoila Nomberto Luperdi
2. Grado Académico : Maestro en Docencia Universitaria y Gestión Educativa

III. VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

Fecha, 29 de noviembre de 2021



Firma del evaluador
NOMBRES Y APELLIDOS

Sección 3: OPTIMIZACIÓN DE RECURSOS

Escala de medición:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	DIMENSIÓN	1	2	3	4	5
Recursos humanos						
10	Se requiere de más personal para desarrollar normalmente las actividades administrativas en modalidad remota					
11	Se puede trabajar de manera eficiente y efectiva en modalidad remota					
Recursos económicos						
12	Se puede trabajar sin requerir espacio físico, equipos y mobiliario de la Entidad					
13	Se deprecian los equipos tecnológicos y el mobiliario al implementarse el trabajo remoto					
14	Se disminuye el gasto corriente de la Entidad, al implementarse el trabajo remoto, debido al menor uso de insumos					
15	Se aumenta el gasto corriente de la Entidad, al implementarse el trabajo remoto, debido a la adquisición de softwares					
Recursos tecnológicos						
16	Se han vuelto confiables las herramientas tecnológicas para la elaboración de documentos y almacenamiento de archivos					
17	Se ha elevado el desempeño laboral con el uso de plataformas virtuales y redes de comunicación por el trabajo remoto					

ANEXO 06: FICHA TÉCNICA

I. Datos Informativos:

1. Autora : Callirgos Martínez María del Rosario
2. Tipo de instrumento : Cuestionario tipo Escala de Likert
3. Niveles de aplicación : Personal administrativo de la ATU
4. Administración : Masiva
5. Tiempo de aplicación : 30 minutos
6. Materiales : Google Forms – 3 secciones
7. Responsable de la aplicación : Autora

II. Descripción y propósito:

El instrumento consta 8 ítems.

III. Tabla de Especificaciones:

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	Item	Puntaje
Recursos Humanos	Se requiere de más personal para desarrollar normalmente las actividades administrativas en modalidad remota		10	1-5
	Se puede trabajar de manera eficiente y efectiva en modalidad remota		11	1-5
Recursos Económicos	Se puede trabajar sin requerir espacio físico, equipos y mobiliario de la Entidad		12	1-5
	Se deprecian los equipos tecnológicos y el mobiliario al implementarse el trabajo remoto		13	1-5
	Se disminuye el gasto corriente de la Entidad, al implementarse el trabajo remoto, debido al menor uso de insumos		14	1-5
	Se aumenta el gasto corriente de la Entidad, al implementarse el trabajo remoto, debido a la adquisición de softwares		15	1-5
Recursos Tecnológicos	Se han vuelto confiables las herramientas tecnológicas para la elaboración de documentos y almacenamiento de archivos		16	1-5

	Se ha elevado su desempeño laboral con el uso de plataformas virtuales y redes de comunicación por el trabajo remoto		17	1-5
--	--	--	----	-----

IV. Opciones de respuesta:

Nº de Ítems	Opción de respuesta	Puntaje
Del 10 al 17	- Totalmente de acuerdo	5
	- De acuerdo	4
	- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3
	- En desacuerdo	2
	- Totalmente en desacuerdo	1

V. Niveles de valoración:

5.1. Valoración de las dimensiones:

Nivel	Valores
- Destacado	41 - 50
- Logro	31 - 40
- Proceso	21 - 30
- Inicio	10- 20

5.2. Valoración de la Variable: Trabajo remoto

Nivel	Valores
- Destacado	161- 200
- Logro	121 - 160
- Proceso	81 - 120
- Inicio	40 - 80

VI. Validez y confiabilidad

Describir el proceso desarrollado para la validación (a juicio de expertos) y la fiabilidad del instrumento, explicar cómo se desarrolló la prueba piloto y la prueba de Alfa de Cronbach

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

I. DATOS INFORMATIVOS

1. Nombre del instrumento : Optimización de Recursos en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao
2. Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert
3. Nivel de Aplicación : Personal administrativo de la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao
4. Autora : Callirgos Martínez María del Rosario
5. Objetivo : Determinar la influencia del trabajo remoto en la optimización de recursos, durante el estado de emergencia por el covid-19 en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), 2021

II. EVALUADOR:

3. Nombre y Apellidos : Blanca Delia Pasco Barriga
4. Grado Académico : Maestro en Administración y Gestión de la Educación

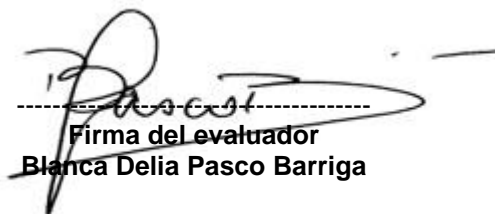
III. MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones	
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem.		D. Redacción clara y precisa.			
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Optimización de Recursos	A. Humanos	Dotación de personal	10. Se requiere de más personal para desarrollar normalmente las actividades administrativas en modalidad remota	- Totalmente de acuerdo (5) - De acuerdo (4) - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3)	X		X		X		X	X		
		Efectividad	11. Se puede trabajar de manera eficiente y efectiva en modalidad remota	- En desacuerdo (2) - Totalmente en desacuerdo (1)	X		X		X		X	X		
Optimización de Recursos	B. Económicos	Infraestructura	12. Se puede trabajar sin requerir espacio físico, equipos y mobiliario de la Entidad		X		X		X		X			
		Bienes patrimoniales	13. Se deprecian los equipos tecnológicos y el mobiliario al implementarse el trabajo remoto	- Totalmente de acuerdo (5) - De acuerdo (4) - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3)	X		X		X		X			
		Insumos de oficina	14. Se disminuye el gasto corriente de la Entidad, al implementarse el trabajo remoto, debido al menor uso de insumos	- En desacuerdo (2) - Totalmente en desacuerdo (1)	X		X		X		X			
			15. Se aumenta el gasto corriente de la Entidad, al implementarse el trabajo remoto, debido a la adquisición de softwares		X		X		X		X	X		

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem.		D. Redacción clara y precisa.		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Optimización de Recursos	C. Tecnológicos	Conocimiento de herramientas tecnológicas	16. Se han vuelto confiables las herramientas tecnológicas para la elaboración de documentos y almacenamiento de archivos	- Totalmente de acuerdo (5) - De acuerdo (4) - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3) - En desacuerdo (2)	X		X		X		X		
		Integración de la tecnología y las comunicaciones	17. Se ha elevado su desempeño laboral con el uso de plataformas virtuales y redes de comunicación por el trabajo remoto	- Totalmente en desacuerdo (1)	X		X		X		X		

Observaciones: Mejorar los puntos observados

Fecha, 29 de noviembre de 2021



Firma del evaluador
Blanca Delia Pasco Barriga

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS

1. Nombre del instrumento : Optimización de los Recursos en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao
2. Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert
3. Nivel de Aplicación : Personal administrativo de la Autoridad de Trabajo para Lima y Callao (ATU)
4. Autora : Callirgos Martínez María del Rosario

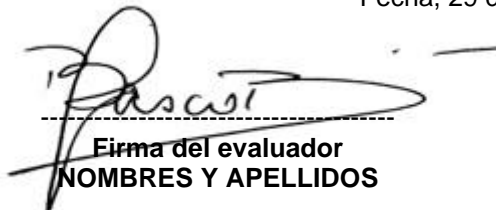
II. EVALUADOR:

3. Nombre y Apellidos : Blanca Delia Pasco Barriga
5. Grado Académico : Maestro en Administración y Gestión de la Educación

III. VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

Fecha, 29 de noviembre de 2021



Firma del evaluador
NOMBRES Y APELLIDOS

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

I. DATOS INFORMATIVOS

1. Nombre del instrumento : Trabajo Remoto en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao
2. Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert
3. Nivel de Aplicación : Personal administrativo de la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao
4. Autora : Callirgos Martínez María del Rosario
5. Objetivo : Determinar la influencia del trabajo remoto en la optimización de recursos, durante el estado de emergencia por el covid-19 en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao (ATU), 2021

II. EVALUADOR:

1. Nombre y Apellidos : Antonio José Moreno Guerrero
2. Grado Académico : Doctor

Este documento es una reproducción de un documento original. No se permite su uso para fines comerciales.



Este documento es una reproducción de un documento original. No se permite su uso para fines comerciales.

UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
Pág. 2 de 12

II. MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación				Observaciones				
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador		B. Coherencia entre indicador e ítem			C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem		D. Redacción clara y precisa	
					Si	No	Si	No		Si	No	Si	No
Trabajo Remoto	A. Compromiso Organizacional	Normativa	1. Se comunican las directivas, instructivos y/o lineamientos emitidos por la Entidad para el desarrollo del trabajo remoto.	Siempre (3) La mayoría de las veces sí (4)	*		*		*		X		
			2. Se capacita y orienta a los colaboradores que realizan trabajo remoto.	Algunas veces sí, algunas veces no (3)	*		*		*		X		
		Adaptación	3. Se desarrollan, adecuadamente y sin contratiempos, las actividades laborales en modalidad remota.	La mayoría de las veces no (2) Nunca (1)	*		*		*		*		
Trabajo Remoto	B. Planificación	Plan de Trabajo	4. Se sigue un Plan de Trabajo Remoto o similar.	Siempre (3) La mayoría de las veces sí (4)	*		*		*		X		
			5. Se reporta al avance de actividades que realiza en modalidad remota.	Algunas veces sí, algunas veces no (3)	*		*		*		*		
		Reunión	6. Se realizan reuniones de trabajo, para distribuir tareas y dar instrucciones.	La mayoría de las veces no (2) Nunca (1)	*		*		*		*		

Forma 01 - Instrumento validado. Modificado por el equipo de Instrumentos Psicométricos de la Universidad Privada del Norte. Última actualización: 2021. © 2021. Todos los derechos reservados. Pág. 1 de 4

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación				Observaciones				
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador		B. Coherencia entre indicador e ítem			C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem		D. Redacción clara y precisa	
					Si	No	Si	No		Si	No	Si	No
Trabajo Remoto	C. Autoevaluación	Seguimiento y Monitoreo	7. En casa, estable un horario y un espacio físico para el desarrollo de sus actividades en modalidad remota.	Siempre (3) La mayoría de las veces sí (4)	*		*		*		X		
			8. Desarrolla actividades apenas a la Entidad, cuando está en modalidad remota.	Algunas veces sí, algunas veces no (3)	*		X		*		*		
		Desarrollo profesional	9. Se desarrollan otras habilidades cuando se trabaja en modalidad remota (resiliencia, adaptación al cambio, trabajo colaborativo, etc.).	La mayoría de las veces no (2) Nunca (1)	*		*		*		*		

Observaciones: Mejorar los puntos observados.

Fecha, 29 de noviembre de 2021.

Firma del evaluador:
NOMBRES Y APELLIDOS

Forma 01 - Instrumento validado. Modificado por el equipo de Instrumentos Psicométricos de la Universidad Privada del Norte. Última actualización: 2021. © 2021. Todos los derechos reservados. Pág. 2 de 4

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS

1. Nombre del instrumento : Trabajo Remoto en la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao
2. Tipo de instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert
3. Nivel de Aplicación : Personal administrativo de la Autoridad de Trabajo para Lima y Callao (ATU)
4. Autora : Calligos Martínez María del Rosario

II. EVALUADOR:

1. Nombre y Apellidos : Antonio José Moreno Guerrero
2. Grado Académico : Doctor

III. VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
				X

Fecha, 29 de noviembre de 2021

Firma del evaluador
NOMBRES Y APELLIDOS

Este documento es propiedad de la Universidad Privada del Norte y no debe ser distribuido fuera de ella.



Este documento puede verificarse para autenticarlo en <http://www.upn.edu.pe>
Código seguro de verificación (CSV): **854F6188E6C24630E97D420074448**

01/11/2021 - 09:02:01
Pág. 11 de 18