



**Trabajo remoto y desempeño laboral de los servidores públicos de la  
Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco, 2020**

**Remote work and job performance of public servants of the Pillco Marca District  
Municipality, Huánuco, 2020**

**Miguel Bryan Narvaez del Aguila**  <sup>1,a</sup>

<https://orcid.org/0000-0001-8293-7101>

**Liz Silene Victoria Cabrera Fabian**  <sup>1,b</sup>

<https://orcid.org/0009-0007-5850-063X>

**Christian Paolo Martel Carranza**  <sup>2,c</sup>

<https://orcid.org/0000-0001-9272-3553>





## Filiación y grado académico

1. Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco, Perú.
2. Universidad de Huánuco, Huánuco, Perú.

- a. Maestro en Gestión Pública para el Desarrollo Social.
- b. Maestra en Gestión Pública para el Desarrollo Social.
- c. Doctor en Administración de la Educación.

**RECIBIDO:** 13-01-2023

**ACEPTADO:** 24-02-2023

**PUBLICADO EN LÍNEA:** 01-03-2023

## Citar como:

Narvaez, N. B. y Cabrera, L. S. V. Martel, C. P. (2023). Trabajo remoto y desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco, 2020. *Innovación Empresarial*, 3(1), e20. <https://doi.org/10.37711/rcie.2020.3.1.20>

## Resumen

**Objetivo.** El presente trabajo de investigación se desarrolló con la finalidad de determinar la relación existente entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de los





servidores público de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco (Perú), 2020.

**Métodos.** La investigación, por su profundidad, fue de un nivel descriptivo-correlacional; así mismo, por su finalidad fue de tipo aplicada. El diseño de la investigación fue no experimental, de corte transversal y en su forma de investigación, correlacional, debido a que fue orientado a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables, siendo el caso de la variable trabajo remoto y la variable desempeño laboral. La muestra estuvo conformada por 101 servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca durante el año 2020. Se utilizó el método de recolección de datos secundarios aplicando la técnica de la encuesta.

**Resultados.** Los resultados indican que las variables de estudio se relacionaban positivamente, pero de forma muy baja/débil; esto fue debido a que estadísticamente el baremo de estimación de la correlación de Spearman fue de 0,190. Debido a estos resultados se rechazó la  $H_0$  y se aceptó la  $H_1$ . **Conclusiones.** Se determinó que el trabajo remoto y el desempeño laboral de los servidores público de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca se relacionan positivamente, pero de manera muy baja.

**Palabras clave:** *jornada laboral; condiciones de trabajo; eficiencia; productividad; trabajo.*

## Abstract

**Objective.** The present research work was developed with the purpose of determining the relationship between the remote work and the job performance of public servants of the Pillco Marca District Municipality, Huánuco (Peru), 2020. **Methods.** The research, due to its depth, was descriptive-correlational; likewise, due to its purpose, it was applied. The research design was non-experimental, cross-sectional and correlational,



since it was aimed at determining the degree of relationship between two or more variables, in the case of the remote work variable and the job performance variable. The sample consisted of 101 public servants of the Pillco Marca District Municipality during the year 2020. The secondary data collection method was used by applying the survey technique. **Results.** The results indicate that the study variables were positively related, but in a very low/weak way; this was due to the fact that statistically the Spearman correlation estimation scale was 0.190. Due to these results the H0 was rejected and H1 was accepted. **Conclusions.** It was determined that remote work and job performance of public servants in the Pillco Marca District Municipality are positively related, but very weakly.

**Keywords:** *workday; working conditions; efficiency; productivity; labor.*

## INTRODUCCIÓN

El trabajo y la forma en que se realiza han ido evolucionando desde que aquel existe. En la actualidad, el avance tecnológico hace posible el surgimiento de nuevos modelos de comunicación que permiten rediseñar la forma de comunicarnos, permitiendo la aparición de una nueva forma de trabajo a través de medios digitales, denominada “trabajo remoto”.

El trabajo siempre tuvo como finalidad lograr una mayor productividad y las entidades públicas no son la excepción, ya que, si bien el fin de estas entidades es el servicio al público, donde se busca satisfacer al ciudadano con un servicio de calidad, existen factores que pueden afectar el desempeño laboral de los trabajadores, pudiendo ser definido el desempeño como la acción o comportamiento que se observa en los





trabajadores sobresalientes para lograr cumplir con los objetivos de una entidad.

Por otra parte, es pertinente tener en cuenta la situación por la que se atraviesa a nivel internacional, es decir, un contexto de pandemia originada por la COVID-19 durante los primeros meses del 2020 que ha obligado a los gobiernos del mundo a establecer medidas que permitan la no aglomeración de personas en salvaguarda de su integridad.

En el Perú, como parte del mundo globalizado, se ha vivido grandes cambios, no solo en la manera de pensar y de comunicarse, sino también en la manera como se organiza la sociedad y el Estado. Cambios que desde luego tienen que ver con el desarrollo que han experimentado las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), que también se han visto afectadas por esta situación que se vive en el Perú y en el mundo por la pandemia causada por el coronavirus, que afecta la salud y la vida de la humanidad, debido a lo cual se han tomado acciones preventivas para proteger la salud de los trabajadores de las organizaciones públicas y privadas.

El gobierno peruano dispuso por ello medidas de aislamiento, mediante el decreto supremo N.º 008-2020-SA que estableció el estado de emergencia sanitaria; así mismo, mediante el decreto supremo N.º 044-2020-PCM, en donde la presidencia del consejo de ministro declaró el estado de emergencia nacional por un periodo inicial de quince días, estableciendo el aislamiento social obligatorio; dicho periodo se ha ido prolongando dado peligrosidad de la COVID-19. Finalmente, mediante el decreto de urgencia N.º 026-2020 se dispone acciones preventivas y de respuestas para reducir la propagación y contagio de la COVID-19. Entre estas medidas se dispuso el trabajo



remoto en el marco de la emergencia sanitaria y, mediante el decreto legislativo N.º 1505 (2020), se autorizó a que de manera temporal en las instituciones públicas fuera implementado el trabajo remoto hasta el 31 de diciembre del año 2020, donde las personas podían prestar sus servicios desde el lugar que se encontraran cumpliendo el aislamiento social, con la finalidad de preservar su vida y la de sus familiares.

Teniendo en cuenta este contexto, cabe recalcar que el desempeño laboral no solo depende del conocimiento y práctica que tenga el trabajador; depende también de otras condiciones que se presentan en su entorno, como es un entorno donde el trabajador realiza trabajo remoto.

Al respecto del trabajo no presencial en nuestro contexto local, los gobiernos locales han tomado parte de esta normativa, por la cual la Municipalidad Distrital de Pillco Marca tuvo que incorporar a sus trabajadores el trabajo remoto, debido a lo cual estos tuvieron que enfrentarse al cambio, por lo cual su desempeño laboral fue afectado, ya que en un nuevo contexto hay cambios en los cuales no todas las personas han podido adaptarse con facilidad.

Ante esta situación, el presente trabajo de investigación buscó determinar la relación existente entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco (Perú); desempeño que fue evaluado durante el trabajo en su domicilio; por ello, se realizó esta investigación que conduce a obtener resultados para ser analizados y emitir los hallazgos encontrados, en una nueva estrategia de trabajo para el sector público como respuesta a esta situación de emergencia sanitaria.

---

## MÉTODOS

### Tipo de estudio

Bernal (2000) afirma la existencia de dos tipos de estudios: “la investigación básica, pura o fundamental; y la investigación aplicada, o tecnológica” (p. 69). En referencia a la investigación aplicada, Sánchez y Reyes (2017) enfatizan que “la investigación aplicada busca conocer para hacer, para actuar, para construir, para modificar; le preocupa la aplicación inmediata sobre una realidad circunstancial antes que el desarrollo de un conocimiento de valor universal” (p. 45). Ante estas aclaraciones, la presente investigación, por su finalidad, fue de tipo aplicada.

### Población y muestra

La población de estudio estuvo constituida por 135 servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca durante en el año 2020, los cuales estaban laborando de forma remota debido a que poseían un riesgo de exposición mediano y bajo.

Para la obtención de la muestra se utilizó el método probabilístico, utilizando la fórmula para poblaciones finitas y obteniendo un resultado de 101 servidores públicos.

### Instrumentos de recolección de datos

La encuesta es una técnica de investigación que se utiliza para recopilar datos de una muestra de la población a través de preguntas estandarizadas. En este caso, se empleó la encuesta como técnica para recopilar datos sobre el trabajo remoto y el desempeño

laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca en Huánuco.

El instrumento utilizado para llevar a cabo la encuesta fue el cuestionario, que es un conjunto de preguntas diseñadas para obtener información específica de los participantes en un formato estandarizado.

Concretamente, para cada variable se utilizó un cuestionario, el cual constó con 12 ítems cada uno, los cuales se encargaron de medir las dimensiones: jornada laboral, equipos y medios, condiciones de trabajo, eficiencia, productividad y calidad de trabajo.

El instrumento estuvo constituido por 18 ítems, los cuales se encargaron de medir el comportamiento de las dimensiones: responsabilidad, incentivos, clima laboral, aptitud, comunicación y motivación. A la vez, cada cuestionario contó con los análisis pertinentes de fiabilidad y validez.

## Procedimientos de la recolección de datos

Los datos utilizados en este trabajo de investigación fueron recopilados de manera presencial durante el año 2020. La aplicación del instrumento de recolección de datos tuvo una duración promedio de 15 minutos por servidor público de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca. La técnica utilizada para llevar a cabo la investigación fue la encuesta, previa solicitud y autorización por parte de la entidad pública y los trabajadores.

## Análisis de datos





Los datos obtenidos durante el trabajo fueron analizados mediante los programas SPSS versión 25 y Excel 2016, plasmándolos en cuadros estadísticos, gráficos de barras y circulares; así mismo, para la presentación de datos se utilizaron fichas bibliográficas y de resumen.

## Aspectos éticos

Este estudio ha respetado la propiedad intelectual de los autores en cuanto a las teorías y conocimientos diversos utilizados. Se presentó a los trabajadores el consentimiento informado y se cumplió con la confidencialidad de los datos recolectados.

## RESULTADOS

Los principales resultados fueron:

- **Variable 1:** trabajo remoto

**Tabla 1**

*Trabajo remoto realizado por los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca*

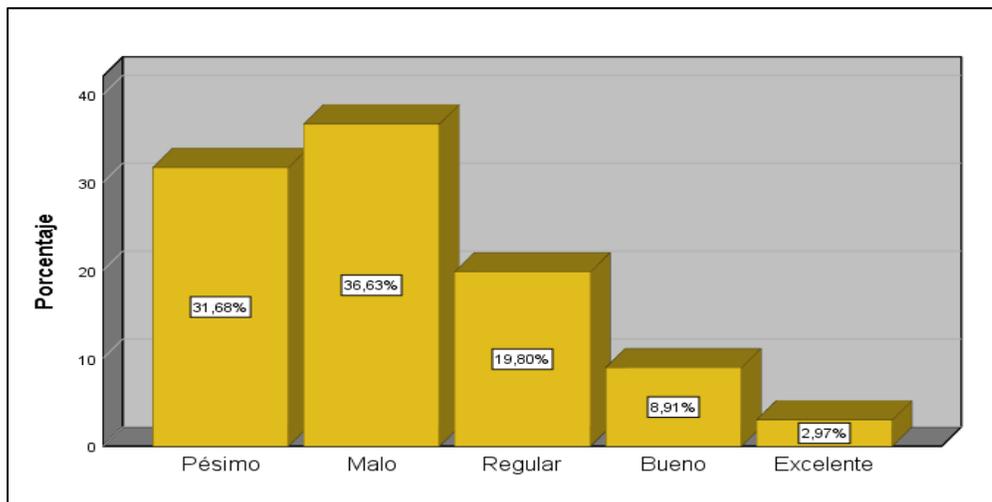
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Pésimo	32	31,7	31,7	31,7
Malo	37	36,6	36,6	68,3
Regular	20	19,8	19,8	88,1
Bueno	9	8,9	8,9	97,0
Excelente	3	3,0	3,0	100,0
Total	101	100,0	100,0	





**Figura 1**

*Trabajo remoto realizado por los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.*



## Interpretación

De los 101 servidores públicos encuestados de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca durante el año 2020, el 31,68 % indicó que el trabajo remoto que realiza en la Municipalidad “pésimo”, el 36,63 % afirmó que es “malo”, el 19,80 % mencionó que es “regular”, el 8,91 % afirmó que es “bueno”, y el 2,97 % indicó que es “excelente”.

- **Variable 2:** desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca

**Tabla 2**

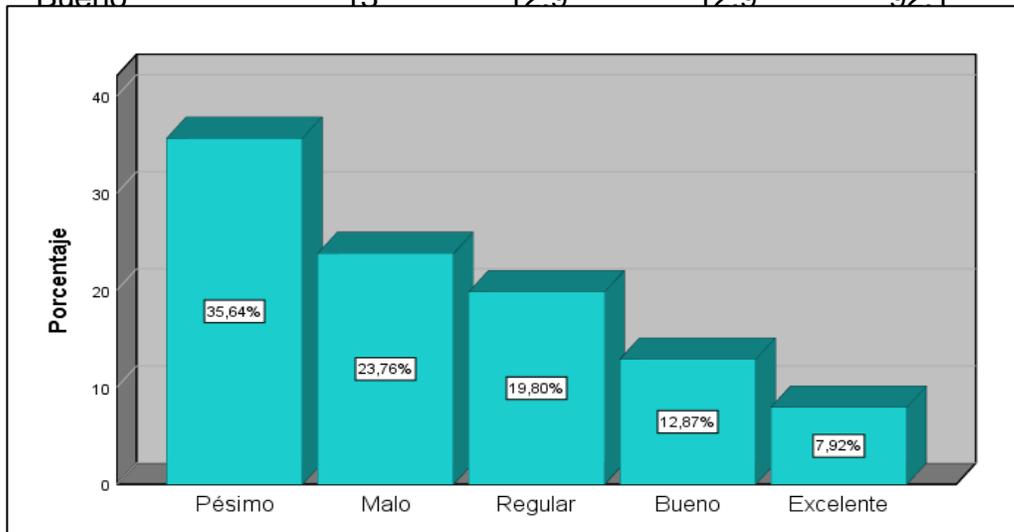




## Desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Pésimo	36	35,6	35,6	35,6
Malo	24	23,8	23,8	59,4
Regular	20	19,8	19,8	79,2
Bueno	13	12,9	12,9	92,1

**Figura 2**



## Desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca

### Interpretación

De los 101 servidores públicos encuestados de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca durante el año 2020, el 35,64 % indicó poseer un desempeño laboral “pésimo”, el 23,76 % afirmó tener un desempeño laboral “malo”, el 19,80 % mencionó tener un desempeño laboral “regular”, el 12,87 % indicó tener un desempeño laboral “bueno” y el 7,92 % mencionaron que poseen un desempeño laboral “excelente”.



## Análisis inferencial y contrastación de hipótesis

### Prueba de hipótesis

- **H<sub>0</sub>**: existe relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de los servidores público de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco, 2020.
- **H<sub>1</sub>**: no existe relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de los servidores público en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco, 2020.

**Tabla 3**

*Prueba de Rho de Spearman*

			Trabajo remoto	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Trabajo remoto	Coeficiente de correlación sig. (bilateral)	1,000	0,190
		N	101	101
		Desempeño laboral	0,190	1,000
		Coeficiente de correlación sig. (bilateral)	0,009	,
		N	101	101

## Análisis e interpretación





Como se puede observar en la tabla 3, la rho de Spearman entre la variable trabajo remoto y la variable desempeño laboral fue de 0,190, mientras que de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman existía una correlación positiva muy baja; además, los datos poseían un nivel de significancia de 0,009, siendo menor que 0,05, lo que indica que la correlación era significativa. En base a lo esto se puede concluir que el trabajo remoto y el desempeño laboral de los servidores público en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca se relacionan positivamente, pero de forma muy baja, por lo que se rechaza la hipótesis nula.

## DISCUSIÓN

El presente trabajo de investigación buscó determinar la relación existente entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de los servidores público de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco, 2020. De acuerdo al procedimiento y tratamiento de datos se alcanzó el baremo de estimación de la correlación de Spearman, donde existe una correlación positiva muy baja y con un nivel de significancia de 0,009, siendo menor que 0,05, lo que indica que la correlación es significativa.

Este resultado es similar a lo obtenido por Janette (2020), quien hace notar que el nivel de desempeño laboral en el personal de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el estado de emergencia COVID-19 no ha logrado los resultados esperados, debido a que se tenían decretado restricciones por el Estado peruano, de tal modo que no podían tener un desarrollo normal de sus actividades, ya que al tener que movilizarse para agilizar, hacer seguimiento o algún trámite documentario, no lograban completarlo.



Vicente (2020) manifiesta por su parte que el trabajo remoto en un entorno no presencial permite la continuidad de la gestión administrativa. Su análisis de correlación del coeficiente de rho de Spearman fue de 0,776 y tuvo una significación bilateral de 0,000 (menor al 5 %), es decir, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, resultando por tanto que existe una relación positiva fuerte entre el trabajo remoto y la gestión administrativa.

Por otro lado, Valdez (2018) declara que la modernización de la gestión pública y el desempeño laboral se relacionan significativamente en el Gobierno Regional de Huánuco, 2018, puesto que el coeficiente rho de Spearman hallado fue de  $r_s = 0,591$ , con una significación bilateral de  $p = 0,000$ , que es menor que el error estimado que es 0,01, por lo que se acepta la hipótesis de investigación. También, Rodríguez (2018) menciona que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia, Huánuco, periodo 2018, lo que demuestra una correlación significativa debido a que el valor  $p$  (sig. [bilateral]) fue  $< 0,05$ ; así mismo, podemos observar que el coeficiente de correlación ( $r$ ) de Pearson mostró un valor positivo de 0,5309, evidenciando una correlación positiva y débil del 28 %.

## Agradecimientos

Se desea expresar un agradecimiento especial a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca que colaboraron en el desarrollo del estudio, por su valioso tiempo y la información proporcionada.

## REFERENCIAS





Sánchez. H. y Reyes. C. (2017). *Metodología y diseños en la investigación científica* (5ª ed.). Bussiness Support Aneth.

Bernal. C. (2000). *Metodología de la investigación*. Pearson.

Decreto Legislativo N.º 1505. Decreto Legislativo que establece medidas excepcionales y temporales en materia de contratación y de régimen laboral en el marco de la emergencia sanitaria nacional a consecuencia del COVID-19. (2020). Congreso de la República del Perú. El Peruano, Año XXXVII - N.º 15415. <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-legislativo-que-establece-medidas-temporales-excepcci-decreto-legislativo-n-1505-1866220-6>

Janette R. (2020). *Nivel de desempeño laboral en el personal de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el estado de emergencia COVID 19* [Tesis de licenciatura. Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio Institucional USS. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7612/Edquen%20Siesquen%20Jannette%20del%20Rosillo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Decreto Supremo N.º 008-2020-SA. Establece medidas de prevención y control para evitar la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional. (2020). Ministerio de Salud. El Peruano, Año XXXVII - N.º 15304. <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-declara-en-emergencia-sanitaria-a-nivel-decreto-supremo-n-008-2020-sa-1863981-2>

Decreto de Urgencia N.º 026-2020. Decreto de urgencia que dispone medidas extraordinarias para reducir el impacto sanitario, económico y social del COVID-





19 en el territorio nacional. (2020). Presidencia del Consejo de Ministros. El Peruano, Año XXXVII - N.º 15312. <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-de-urgencia-que-establece-diversas-medidas-excepcion-decreto-de-urgencia-n-026-2020-1864948-1>

Decreto Supremo N° 044-2020-PCM. Declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19. (2020). Presidencia del Consejo de Ministros. El Peruano, Año XXXVII - N.º 15312. <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-declara-estado-de-emergencia-nacional-po-decreto-supremo-n-044-2020-pcm-1864948-2>.

Rodríguez. M. (2018). Relación entre clima organizacional y desempeño laboral en la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia - Huánuco: Periodo 2018. *Revista de Investigación en Psicología*. 4(1). 45-56.

Sánchez, A. y Reyes, G. (2017). *Investigación aplicada en el ámbito de la salud*. *Revista de Investigación en Salud*, 19(2). 44-49. <https://doi.org/10.22201/fesi.20070719.2017.2.536>

Valdez. R. (2018). Relación entre la modernización de la gestión pública y el desempeño laboral en el Gobierno Regional Huánuco – 2018. *Revista de Investigación Académica*, 6(2). 12-23.

Vicente. J. (2020). Relación entre el trabajo remoto y la gestión administrativa. *Revista*





REVISTA CIENTÍFICA  
NEGOCIO, GESTIÓN Y CONTABILIDAD  
ISSN 2810-8507 (En línea)

# INNOVACIÓN EMPRESARIAL

ARTÍCULO ORIGINAL



---

*Científica de Administración, 7(1). 27-38.*



Este es un artículo Open Acces bajo licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Universidad de Huánuco



## Contribución de los autores

**DJMR:** idea de investigación, análisis de resultados, discusión y revisión final del artículo.

**CPRL:** análisis de resultados y discusión.

**CPMC:** metodología.

**NZTS:** revisión final del artículo.

## Fuentes de financiamiento

La investigación fue realizada con recursos propios.

## Conflictos de interés

Los autores declaran no tener conflictos de interés.

## Correspondencia

Christian Paolo Martel Carranza

**Dirección:** Urb. Santa María del Huallaga Mz. I Lote 09, Amarilis, Huánuco, Perú.

**Correo:** Christian.martel@uhd.edu.pe

**Teléfono:** 962612266

Miguel Bryan Narvaez del Aguila

**Dirección:** Jr. Buenos Aires S/N Yanag-Pillco Marca.

**Correo:** miguel\_bryan@hotmail.com

**Teléfono:** 924183677

Liz Silene Victoria Cabrera Fabian

**Dirección:** Jr. Buenos Aires S/N Yanag-Pillco Marca.

**Correo:** svcabreraf@gmail.com

**Teléfono:** 973101905

