

UNIVERSIDAD RICARDO PALMA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA



TESIS

**EL LIDERAZGO Y EL TRABAJO REMOTO EN PANDEMIA COVID-19
EN LA GERENCIA CORPORATIVA DE POTENCIAL HUMANO DE LA ONPE EN EL
AÑO 2021**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA**

**PRESENTADO POR LA BACHILLER
MELISSA IVONNE GÓMEZ CÁCERES**

ASESOR: ADÁN HUMBERTO ESTELA ESTELA

LIMA, PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mi padre, Eloy , que me impulsa a mejorar; a mi madre, Ivonne, quien ha sido la mujer que desde pequeña me motivó a crecer como persona y profesional con su gran frase “las mujeres no somos un florero”; a mi familia, tíos Betty y Dennis, por siempre haberme acompañado en los buenos y malos momentos, mi abuelita Julia, por ser ejemplo de lucha y nunca retroceder, y finalmente a mi hija Fernanda, quien a su corta edad y con su sola presencia me llena de motivación para superar mis expectativas de vida.

AGRADECIMIENTOS

Mi especial agradecimiento a las personas que estuvieron a mi lado durante mis estudios, mis compañeras y maestros; a las personas que me motivaron y apoyaron para la realización del presente trabajo de investigación, por su confianza y apoyo constante. Y a mí asesor de Tesis, profesor Adán Estela, quien siempre mostró su compromiso y apoyo.

ÍNDICE

ÍNDICE.....	iv
LISTA DE TABLAS	viii
LISTA DE ILUSTRACIONES.....	x
ABSTRACT.....	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPÍTULO I	1
1 PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO.....	1
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2 Formulación del problema	5
1.2.1 Problema General	5
1.2.2 Problemas específico	6
1.3 Objetivos Generales y Específicos.....	6
1.3.1 Objetivo General.....	6
1.3.2 Objetivos Específicos	6
1.4 Justificación o importancia del estudio.....	7
1.4.1 Teórica.....	7
1.4.2 Práctica	7
1.4.3 Metodológica.....	7
1.4.4 Social	7
1.5 Alcance y limitaciones	8

1.5.1	Delimitación temporal	8
1.5.2	Delimitación espacial	8
1.5.3	Delimitación conceptual	8
CAPÍTULO II		9
2	MARCO TEÓRICO.....	9
2.1	Antecedentes de la Investigación.....	9
2.2	Bases teórico-científicas	16
2.2.1	Liderazgo	16
2.2.2	Estilos de Liderazgo	20
2.2.2.1	Transaccional	20
2.2.2.2	Transformacional	22
2.2.3	Trabajo remoto	24
2.3	Definición de términos básicos.....	27
CAPÍTULO III.....		28
3	HIPÓTESIS Y VARIABLES	28
3.1	Hipótesis	28
3.1.1	Hipótesis General	28
3.1.2	Hipótesis Específicas	28
3.2	Identificación de Variables y Unidades de Análisis	29
3.2.1	Variable independiente	29
3.2.2	Variable dependiente	29
3.2.3	Unidad de Análisis.....	29

3.3	Matriz de operacionalización de variables.....	30
3.4	Matriz lógica de consistencia.....	31
CAPÍTULO IV.....		33
4	MÉTODO	33
4.1	Tipo y método de investigación.....	33
4.2	Diseño específico de investigación.....	33
4.3	Población, Muestra o Participantes.....	34
4.3.1	Población	34
4.3.2	Muestra	34
4.4	Instrumentos de recolección de datos	34
4.5	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	34
4.6	Procedimiento de ejecución del estudio.....	34
CAPÍTULO V.....		36
5	RESULTADOS Y DISCUSIÓN	36
5.1.1	Datos cuantitativos	36
5.2	Análisis de Resultados	56
5.2.1	Contraste de Hipótesis general	56
5.2.2	Contraste de Hipótesis Específica 1	57
5.2.3	Contraste de Hipótesis Específica 2	58
5.3	Discusión de resultados.....	60
5.3.1	De la variable liderazgo y variable trabajo remoto.....	60
5.3.2	De la dimensión liderazgo transaccional y el trabajo remoto.....	61

5.3.3 De la dimensión liderazgo transformacional y el trabajo remoto.....	63
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	65
CONCLUSIONES	65
RECOMENDACIONES.....	67
REFERENCIAS.....	70
Apéndice	76
Apéndice A: Matriz para construcción de cuestionario.....	77
Apéndice B .- Instrumento de recolección de datos	78

LISTA DE TABLAS

Tabla 1: Recompensa contingente	36
Tabla 2: Recompensa contingente	37
Tabla 3: Dirección por excepción	38
Tabla 4: Dirección por excepción	39
Tabla 5: Carisma	40
Tabla 6: Carisma	41
Tabla 7: Consideración individualizada.....	42
Tabla 8: Inspiración	43
Tabla 9: Estimulación intelectual.....	44
Tabla 10: Estimulación intelectual.....	45
Tabla 11: Consideración individualizada.....	46
Tabla 12: Software y Hardware	47
Tabla 13: Carga laboral.....	48
Tabla 14: Carga laboral.....	49
Tabla 15: Manejo del entorno familiar	50
Tabla 16: Carga laboral.....	51
Tabla 17: Manejo del entorno familiar	52
Tabla 18: Comunicación	53
Tabla 19: Software y Hardware	54
Tabla 20: Comunicación	55
Tabla 21: Cálculos de coeficiente de relación de la variable liderazgo con el trabajo remoto	56

Tabla 22: Cálculos de coeficiente de relación de la variable liderazgo transaccional con el trabajo remoto	58
Tabla 23: Cálculos de coeficiente de relación de la variable liderazgo transformacional con el trabajo remoto	59
Tabla 24: Resultado de la variable independiente y la variable dependiente	60
Tabla 25: Resultado de la dimensión liderazgo transaccional y el trabajo remoto.....	61
Tabla 26: Resultado de la dimensión liderazgo transaccional y el trabajo remoto.....	63

LISTA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: Recompensa contingente	36
Ilustración 2: Recompensa contingente	37
Ilustración 3: Dirección por excepción	38
Ilustración 4: Dirección por excepción	39
Ilustración 5: Carisma	40
Ilustración 6: Carisma	41
Ilustración 7: Consideración individualizada.....	42
Ilustración 8: Inspiración	43
Ilustración 9: Estimulación intelectual.....	44
Ilustración 10: Estimulación intelectual.....	45
Ilustración 11: Consideración individualizada.....	46
Ilustración 12: Software y Hardware	47
Ilustración 13: Carga laboral.....	48
Ilustración 14: Carga laboral.....	49
Ilustración 15: Manejo del entorno familiar	50
Ilustración 16: Carga laboral.....	51
Ilustración 17: Manejo del entorno familiar	52
Ilustración 28: Comunicación	53
Ilustración 19: Software y Hardware	54
Ilustración 20: Comunicación	55
Ilustración 21: De la variable independiente y la variable dependiente	60
Ilustración 22: De la dimensión liderazgo transaccional y el trabajo remoto.....	62
Ilustración 23: De la dimensión liderazgo transformacional y el trabajo remoto.....	63

RESUMEN

En el presente trabajo de investigación se ha planteado como objetivo general determinar en qué medida el liderazgo influye en el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en la Gerencia Corporativa de Potencial Humano de la ONPE en el año 2021 y en ese sentido se plantea como hipótesis que el liderazgo influye positivamente en el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en la Gerencia Corporativa de Potencial Humano de la ONPE en el año 2021. Asimismo, la tesis ha sido de tipo aplicada con un enfoque cuantitativo y de nivel de investigación correlacional; además, su diseño de investigación fue no experimental de corte transversal y de tipo correlacional.

Por otro lado, la muestra tomada fue de 60 colaboradores de la ONPE y se hizo uso de la herramienta del cuestionario, siendo la encuesta el instrumento utilizado y, para el análisis estadístico, se ingresaron los datos recabados en la herramienta estadística SPSS. Finalmente, de los resultados obtenidos se concluyó respecto a la hipótesis general que el liderazgo influye positivamente en el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en la Gerencia Corporativa de Potencial Humano de la ONPE en el año 2021.

Palabras clave: Liderazgo transaccional, liderazgo transformacional y trabajo remoto.

ABSTRACT

In this research work, the general objective has been established to determine to what extent leadership influences remote work during the COVID-19 pandemic in the ONPE's Human Potential Corporate Management in 2021 and in that sense it is proposed as hypothesis that leadership positively influences remote work during the COVID-19 pandemic in the ONPE's Human Potential Corporate Management in 2021. Likewise, the thesis has been applied with a quantitative approach and correlational research level; Furthermore, his research design was non-experimental, cross-sectional and correlational.

On the other hand, the sample taken was 60 ONPE collaborators and the questionnaire tool was used, the survey being the instrument used and, for statistical analysis, the data collected was entered into the SPSS statistical tool. Finally, from the results obtained, it was concluded regarding the general hypothesis that leadership positively influences remote work during the COVID-19 pandemic in the ONPE's Human Potential Corporate Management in 2021.

Keywords: Transactional leadership, transformational leadership and remote work.

INTRODUCCIÓN

Actualmente, el país como todo el mundo viene atravesando una crisis de salud por la pandemia COVID-19, es así que las personas se han tenido que adaptar a diversas situaciones en sus vidas cotidianas, desde la forma de realizar las compras en general para sus hogares, ser más estrictos en la higiene personal, en la forma de comunicación hasta la forma de trabajar; éste último campo, uno de los factores que originó la presente investigación, ya que el gobierno estableció el trabajo remoto para contrarrestar los contagios por el virus; sin embargo, por diversos factores el país no estaba preparado para tal escenario.

Por otro lado, para afrontar este cambio intempestivo fueron las cabezas de los equipos de trabajo los que tuvieron la tarea de sensibilizar a sus subalternos para iniciar con el trabajo remoto, se ha tenido que aprender sobre la marcha y era imprescindible que la persona que lideraba esta tarea tenga las actitudes y aptitudes para que se cumpla con las menores dificultades posibles tanto en la parte práctica como a nivel personal con cada uno de sus trabajadores. Se sabe que no es fácil, por lo que para el presente trabajo de investigación se planteó como propósito determinar la medida en el que el liderazgo influye en el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en la Gerencia Corporativa de Potencial Humano de la Oficina Nacional de Procesos Electorales.

El presente trabajo de investigación aborda cinco capítulos los que se distribuyen de la siguiente manera: el primero está comprendido por la descripción de la realidad problemática, los objetivos, justificación y el alcance de la investigación; el segundo es el marco teórico, donde se visualizan los antecedentes tanto nacionales como internacionales, las bases teóricas científicas en la que se conceptualiza al liderazgo y el trabajo remoto y por último se define los

términos básicos; como tercer capítulo se encuentra la hipótesis, la identificación de variables, matriz de operacionalización y matriz lógica de consistencia; el capítulo cuatro que describe el tipo, método y diseño de investigación, así como la población, muestra, instrumentos de recolección de datos, la técnica para procesarlos y analizarlos y el procedimiento de ejecución del estudio; finalmente como quinto capítulo encuentra comprendido por los resultados de la investigación en la cual se contrastará con la hipótesis planteada, además de indicar las conclusiones y plantear recomendaciones.

CAPÍTULO I

1 PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1 Descripción de la realidad problemática

Toda entidad pública o privada, está conformada por diversas Gerencias, Direcciones, Jefaturas, Oficinas y otros, que en conjunto tienen como finalidad dar resultados para el crecimiento de la misma. Cada área está dirigida por una persona teniendo a cargo un grupo humano y lo esperado, entre otras cosas, es que se logre las metas y objetivos trazados.

Ser el líder en un grupo de trabajo y saber cómo lograr que ellos den resultados con eficiencia y eficacia no es fácil, sobre todo porque las personalidades y capacidades de las personas son distintas y aceptan las órdenes de manera diferente, por ejemplo, mientras unas personas se basan en manuales para realizar sus funciones otros necesitan que les expliquen sus funciones de manera práctica. La cuestión es cómo llegar a ellos para que con sus distintas habilidades se logren los objetivos. He aquí cuando se encuentra la diferencia entre un jefe y un líder, en la forma de dirigir al grupo humano a su cargo, en el cómo logra que sus subordinados cumplan con sus tareas y la forma que lo hacen.

Por otro lado, se está atravesando una emergencia sanitaria causada por el COVID-19 lo que ha generado una crisis mundial, todo inició a principios del año 2020 en China, país asiático, y luego se extendió a los demás continentes, incluyendo América; se observó a través de las noticias como el virus avanzaba de manera inevitable obligando a los gobiernos a adoptar medidas extraordinarias para aminorar la propagación del virus y sus consecuencias, como

cerrar las fronteras y sobre todo el confinamiento social obligatorio de la población, así también medidas sanitarias preventivas como el uso obligatorio de mascarillas quirúrgicas. Los países de América del Sur también adoptaron las mismas medidas preventivas y cada país según su realidad fue adaptando.

El Perú, no ha sido la excepción, es así que el 15 de marzo del 2020 mediante Decreto Supremo N° 044-2020-PCM se declaró Estado de Emergencia Nacional debido al brote del COVID-19 y en la misma fecha, con Decreto de Urgencia N° 026-2020 se determina las medidas para prevenir la expansión del COVID-19 y dentro de estas medidas se autoriza el trabajo remoto a fin de garantizar la salud y los derechos laborales de los trabajadores. Finalmente, el diez de mayo del 2020 mediante el Decreto Legislativo N° 1505 se establecen las medidas temporales respecto a los recursos humanos en el sector público en atención a la emergencia sanitaria debido al COVID 19.

Esta pandemia ha afectado la forma de trabajo en general, ha habido meses de confinamiento obligatorio, total y parcial, y por este motivo es que se ha debido implementar el trabajo remoto para poder seguir atendiendo las necesidades de los ciudadanos. Este escenario ha sido nuevo y de difícil adaptación para muchas personas y, ante esto, los jefes han tenido que idear diferentes formas para conseguir igualar el desempeño y la ejecución de funciones que se tenían cuando se trabajaba en las oficinas, siendo importante e imprescindible que el líder tenga la capacidad de transmitir a sus subordinados lo que se necesita para obtener un trabajo productivo, darles la confianza de que son capaces de realizar el trabajo remoto, como poder dar solución u opciones a las debilidades y amenazas que no les permita cumplir a cabalidad con sus funciones.

Es así que muchas entidades del sector público desde el día que inició la cuarentena tuvieron que iniciar el trabajo remoto a ciegas ya que no existía ningún sistema implementado y con la finalidad de dar soporte a la ciudadanía en estos momentos difíciles, emitieron resoluciones, documentos normativos, ejecutaron el proceso de los bonos económicos, inclusive en el sector salud las áreas administrativas también trabajaron de manera remota.

En general la población del sector público se desagrega entre el Poder Legislativo; Poder Ejecutivo y su Presidencia de Consejo de Ministros, con 18 Ministerios; el Poder Judicial con sus Cortes Supremas, Superiores y Juzgados, además de la Academia de la Magistratura y Fuero Militar Policial; diez (10) Organismos Constitucionalmente Autónomos, entre ellos la Oficina Nacional de Procesos Electorales – ONPE; los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales divididos entre Municipios Provinciales y Distritales. Adicionalmente dentro de los Ministerios existen veintisiete (27) Organismos públicos ejecutores, treinta y un (31) Organismos públicos especializados, treinta (30) Programas nacionales, veinticuatro (24) empresas estatales, cincuenta y un (51) universidades públicas, una (01) entidad administrativa de fondos intangibles y un (01) organismo de tratamiento especial. (Presidencia de Consejo de Ministros [PCM] 2014)

La Oficina Nacional de Procesos Electorales “es la autoridad máxima en la organización y ejecución de los procesos electorales, de referéndum y otros tipos de consulta popular a su cargo” (Oficina Nacional de Procesos Electorales [ONPE], 2014); y dentro de su estructura orgánica se encuentra la Gerencia Corporativa de Potencial Humano la cual se “encarga de la dirección, conducción, supervisión, ejecución y desarrollo del Sistema de Personal y de sus procesos de reclutamiento, selección, evaluación, contratación, formación, desarrollo, retiro y/o cese, así como de las políticas formales de recursos” (Oficina Nacional de Procesos

Electorales [ONPE], 2014). Asimismo, está conformado por la Sub Gerencia de Recursos Humanos y la Sub Gerencia de Bienestar y Desarrollo Humano. Esta Gerencia tuvo que adaptarse a los nuevos procedimientos de trabajo que aterrizaron en el trabajo remoto; cuya implementación trajo consigo diversos obstáculos como de conocimientos, coordinación, equipamiento, tecnologías, entre otros y esto sin mencionar el tema emotivo y psicológico que tuvieron las personas que han enfermado o perdido a familiares. Dentro de la problemática de la ejecución del trabajo remoto se tuvo que implementar nuevos procedimientos y uso de tecnologías, capacitaciones virtuales, canales de comunicación virtuales, además de lidiar con el desabastecimiento de equipos de cómputo para el personal o internet en casa con poca capacidad; y aunque se han tenido dificultades, el trabajo remoto ha permitido seguir cumpliendo con sus funciones y prestando sus servicios a los ciudadanos y otras Entidades Públicas.

Para poder continuar con las actividades las personas se han conectado a sus equipos de manera remota a través de diversas tecnologías, que sirven para que el personal pueda acceder desde sus domicilios a las computadoras que se encuentran en el trabajo, esto supondría un gran beneficio para las personas; sin embargo, se han presentado inconvenientes en cuanto a la conectividad, esto quiere decir que hay momentos en que no se puede acceder a la red y no se puede trabajar; por tal motivo, algunas personas han tenido que adquirir mayor capacidad de almacenamiento o software en sus equipos de cómputo para que puedan ser compatibles con la red de las entidades, así como también aumentar la velocidad del internet lo que ha significado un gasto personal.

Por otro lado, es importante mencionar que, el nivel de comunicación y coordinación se ha debido variar al de mensajes por celular, llamadas telefónicas o correos electrónicos, esto puede traer inconvenientes al momento de la comprensión si el mensaje del jefe no es totalmente claro

o si los subordinados no tienen la suficiente confianza como para preguntar ante cualquier duda, comunicar errores o pedir una reunión de trabajo para mejorar algún procedimiento.

También es importante precisar, que los colaboradores tienen dificultades en equilibrar el trabajo con su vida personal, trabajar en casa significa que también se debe atender a los hijos, personas mayores o enfermas, los quehaceres de la casa, estudiar, tareas y trabajar fuera del horario laboral por urgencias o porque no se pudo cumplir con el trabajo por atender lo descrito en las primeras líneas.

Es por ello, que se necesita un líder que tenga visión y comprenda las diferentes realidades de sus subordinados para poder plantear alternativas de solución que se adapten a ellos y conseguir resultados positivos, con el compromiso de que ambas partes ganen. En este contexto, la presente investigación plantea el siguiente problema:

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema General

¿En qué medida el liderazgo influye en el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en el personal de la Gerencia Corporativa de Potencial Humano de la ONPE en el año 2021?

1.2.2 Problemas específico

P1 : ¿En qué medida el liderazgo, en su dimensión transformacional, influye en el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en el personal de la Gerencia Corporativa de Potencial Humano de la ONPE en el año 2021?

P2 : ¿En qué medida el liderazgo, en su dimensión transaccional, influye en el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en el personal de la Gerencia Corporativa de Potencial Humano de la ONPE en el año 2021?

1.3 Objetivos Generales y Específicos

1.3.1 Objetivo General

Determinar en qué medida el liderazgo influye en el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en el personal de la Gerencia Corporativa de Potencial Humano de la ONPE en el año 2021.

1.3.2 Objetivos Específicos

O1 : Comprobar en qué medida el liderazgo, en su dimensión transformacional, influye en el trabajo remoto en la pandemia COVID-19 en el personal de la Oficina Nacional de Procesos Electorales en el año 2021.

O2 : Comprobar en qué medida el liderazgo, en su dimensión transaccional, influye en el trabajo remoto en la pandemia COVID-19 en el personal de la Oficina Nacional de Procesos Electorales en el año 2021.

1.4 Justificación o importancia del estudio

1.4.1 Teórica

En la presente investigación podremos analizar las diferentes teorías del liderazgo, sus estilos y características. Con esta información se podrá determinar qué estilo se adapta de mejor manera a los jefes; asimismo, estos conocimientos adicionados a los conceptos de trabajo remoto y cómo se adapta el personal, será de importancia para la toma de decisiones.

1.4.2 Práctica

El estudio permitirá tener conocimiento sobre la situación actual y si se presentan dificultades con la aplicación del trabajo remoto, cuya información podrá ser tomada como referencia para su análisis, plantear soluciones y fortalecer la dirección en las Entidades Públicas.

1.4.3 Metodológica

Considerando que la presente investigación se realiza en un periodo inusual e histórico, a futuro podrá ser tomada como fuente de datos para otras tesis, así también la encuesta elaborada podrá servir para consulta o tomada como fuente de estudio de investigación.

1.4.4 Social

El resultado de la presente investigación determinará el estilo de liderazgo que se adapta mejor a la realidad actual, lo que será de trascendente utilidad para los jefes de

los grupos de trabajo, ya que podrán tomar decisiones sobre su forma de trabajo además de conocer la percepción del trabajo remoto en sus trabajadores.

Asimismo, que los colaboradores sientan que sus necesidades y, por qué no, sus frustraciones, de realizar un trabajo para el que no estaban preparados son tomados en cuenta será un aliciente para conectarse con su superior jerárquico.

1.5 Alcance y limitaciones

1.5.1 Delimitación temporal

La investigación se realizará en el periodo 2021.

1.5.2 Delimitación espacial

El estudio se realizará en la Gerencia Corporativa de Potencial Humano de la ONPE ubicada en Jr. Washington 1894 Cercado de Lima – Lima – Perú.

1.5.3 Delimitación conceptual

Para la presente investigación se analizará diversas fuentes de autores con conceptos de liderazgo y estará centrada en los estilos transaccional y transformacional, las cuales tienen indicadores que determinarán que estilo predomina en los recursos humanos de la Gerencia Corporativa de Talento Humano de la Oficina Nacional de Procesos Electorales – ONPE y como ha repercutido en el trabajo remoto que se viene realizando durante la pandemia COVID-19.

CAPÍTULO II

2 MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

Zita Silvia Cjahuá Huanachi Y Rina Verónica López Terrones en su tesis magisterial denominada “Estilos de Liderazgo y Satisfacción Laboral en los Enfermeros del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren Essalud-Callao 2018”, en la Universidad Nacional del Callao; quienes detallan como objetivo determinar la relación entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral. Esta investigación fue de tipo cuantitativo con un diseño no experimental, descriptivo y correlacional. El estudio se realizó en una población de 500 enfermeros y con una muestra de 151, y se utilizó como instrumento de medición a la encuesta.

Se corroboró que existe correlación entre los estilos de liderazgo con la satisfacción laboral, teniendo un estilo de liderazgo transaccional centrado principalmente en corregir fallas y una de las consecuencias de esto es que los enfermeros se encuentran insatisfechos. Respecto a la relación entre las variables, es baja y directa. (Cjahuá & López , 2018)

Erika Catherine Tafur Miranda y Laura Araceli Villar Méndez en su tesis denominada “Relación entre los Estilos de Liderazgo y el Nivel de Motivación Laboral de los Colaboradores en la Municipalidad Provincial de Chota, Año 2019”, en la Universidad Privada del Norte; cuyo objetivo fue comprobar la relación entre los estilos de liderazgo y el nivel de motivación laboral. El tipo de investigación es aplicada y con diseño transversal-correlacional. La

investigación se realizó en una población de 124 personas, con una muestra de 94 colaboradores y usándose la técnica de la encuesta.

Se concluyó que el 65.96% de los colaboradores se encuentran de acuerdo con el estilo de liderazgo que existe en la Municipalidad y el 34.04% están muy de acuerdo. Por otro lado, el 51.06 % estuvo algo de acuerdo con el nivel de motivación, mientras el 31.91% y el 17.02% se encontraron muy de acuerdo y de acuerdo, respectivamente. Finalmente, se concluyó que la correlación de las variables es inversa, indicando que la hipótesis planteada no es cierta. (Tafur & Villar , 2019)

Miriam Yeymi Ramírez Flores presenta su tesis de licenciatura “Incidencia de Liderazgo en el Desarrollo Organizacional de los Comedores Populares de la Municipalidad Provincial de Puno - 2018”, en la Universidad Nacional del Altiplano de Puno; planteando como objetivo el investigar cómo repercute el liderazgo en el desarrollo organizacional de los comedores populares. El tipo de investigación es explicativo- descriptivo y fue orientado a un diseño no experimental y de corte transaccional de tipo descriptivo. Tuvo una población de 135 personas y para la medición se realizaron encuestas.

En su tesis concluyó que el liderazgo que desarrolla la presidenta es ausente, la encuesta determina que el 48.9 % de las socias opinan que la presidenta lidera desde una perspectiva personal lo que genera deserciones o sometimiento por parte de ellas. De igual forma, la encuesta indica que el 47.7% de las social consideran que la organización es improvisada y desordenada. (Ramirez , 2021)

Alexis Isabel Acuña Monroy y Candelaria María Bolívar Hernández en su tesis magisterial denominada “Estilos de liderazgo de los directivos docentes y su relación con el modelo de gestión educativa” en la Universidad de la Costa, Barranquilla, Colombia, planteó como objetivo analizar el comportamiento del estilo de liderazgo y el modelo de gestión educativa, su investigación fue de tipo no experimental con un diseño transversal y de campo, el estudio se realizó sobre una muestra de 47 personas y como instrumento de recolección de datos utilizaron la encuesta.

Concluye que el estilo de liderazgo en la institución es fuertemente democrático, además que la relación que existe entre el liderazgo con la variable independiente es directa; es decir, que en tanto se ejerza un liderazgo en dirección a lo democrático se seguirá con el modelo de gestión de calidad educativa. (Acuña & Bolívar, 2019)

Ideliz Raquel Rovira Jurado en su tesis magisterial “Liderazgo Transformacional y su Influencia en el Desempeño Docente” en la Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador. Planteó como objetivo el determinar la influencia del liderazgo transformacional en el desempeño de los docentes. El tipo de investigación fue cuanti-cualitativo y con un diseño no experimental, transversal correlacional y de carácter descriptivo. Como instrumento de recolección de datos se usó a la encuesta en una muestra de 40 docentes (población 58 personas).

Se llegó a la conclusión que el liderazgo transformacional influye en el desempeño docente, y su relación entre las dimensiones del liderazgo (dimensiones: consideración individualizada, estimulación intelectual, motivación inspiracional y la influencia idealizada) con la variable independiente es directa. (Rovira, 2020)

Edelina Judith Cuesta Monard presenta su tesis magisterial sobre “Estilos de liderazgo y su influencia en la sustentabilidad de las organizaciones de servicios de remediación ambiental ecuatorianas en la provincia de Orellana”, de la Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador. Su objetivo fue establecer la existencia de la relación entre los estilos de liderazgo y la sostenibilidad de las compañías. Su tipo de investigación fue exploratoria, descriptiva y correlacional, Como instrumento de investigación se consideraron entrevistas y la encuesta, siendo la población y muestra la misma cantidad de personas, 78 colaboradores entre las 3 empresas en estudio.

Según sus conclusiones se determinó que existen los 3 estilos de liderazgo, transaccional, transformacional y pasivo, predominando uno en cada una de las empresas. Asimismo, determina que el liderazgo existente es pasivo y que se encuentra en todas las compañías e indica que mientras se encuentre más presencia de este tipo de liderazgo existirá decrecimiento de las dimensiones ambiental y visión y estrategia. (Cuesta , 2020)

Jannette del Rosillo Edquen Siesquen en su tesis “Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el Estado de Emergencia-Covid 19” de la Universidad Señor de Sipán. Planteó como objetivo determinar la relación del trabajo remoto y desempeño laboral. Con un tipo de investigación cuantitativo, descriptiva y correlacional con un diseño no experimental. Se realizó la investigación en el total de la población que fueron 10 personas y se utilizó como instrumento a la encuesta.

Se concluyó que el trabajo remoto no contribuye en el desempeño laboral debido a las carencias en su implementación como falta de conocimiento, no se contó con el software y

hardware necesario y a pesar de que la coordinación ha mejorado no ha sido suficiente para ser efectivos. (Edquen , 2020)

Shirley Goya Arias Chacondori en su tesis “Satisfacción laboral y trabajo remoto docente de las instituciones educativas JEC de la provincia de Camaná, Arequipa – 2020”, en la Universidad César Vallejo. La investigación fue de tipo aplicada y nivel correlacional y siguió un diseño no experimental, de corte transversal y de alcance descriptivo correlacional. Con una población de 142 y muestra de 104 docentes, utilizándose la técnica de la encuesta.

Sus conclusiones fueron que las dimensiones de la variable del trabajo remoto, acompañamiento al estudiante en sus experiencias de aprendizaje, la adaptación de actividades y/o generación de materiales complementarios, la revisión de evidencias y retroalimentación de estudiantes no se relacionan significativamente con la satisfacción laboral, mientras la dimensión trabajo colegiado en coordinación con el director para el desarrollo profesional muestra una correlación negativa moderada. (Arias , 2021)

Jenny Maricely Herrera Fustamante en su tesis “Impacto ocupacional del trabajo remoto en docentes durante la emergencia sanitaria en una institución educativa”. Chota - Cajamarca 2020, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Su objetivo fue determinar el impacto ocupacional del trabajo remoto en docentes durante la emergencia sanitaria en una Institución Educativa, Chota, Cajamarca 2020. El tipo de investigación es no experimental con un diseño descriptivo y transversal. El estudio se realizó en una población de 35 docentes y se tomó una muestra de 28.

Los resultados concluyeron en que el impacto ocupacional del trabajo remoto en los docentes fue mayoritariamente positivo. También se determinó que los factores psicosociales/ambientales que apoyaron su rol en su incorporación al trabajo remoto fueron: evaluar habilidades y limitaciones, asumir responsabilidades, compromiso, disfrute y metas, adaptación, la percepción de su entorno. Mientras los factores que interfirieron negativamente fueron: la rutina, percepción del ambiente físico, el reconocimiento y la confianza en su éxito. (Herrera , 2021)

Gabriela Cortés Díaz, Nicolás Henao Godoy y Valentina Osorio Linero en su tesis “Trabajo remoto en tiempos de covid-19 y su impacto en el trabajador, Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia. Su objetivo fue entender cómo los trabajadores interpretan y enfrentan la interacción de la vida laboral y la vida familiar, en el trabajo remoto. Se trabajó con un diseño cualitativo – exploratorio. Indica que se hizo encuestas a 6 personas.

En la investigación se concluyó que existe interferencia entre los horarios laborales y los académicos de los hijos, además de la atención propia de las tareas del hogar, en mayor presencia dificultad para las mujeres. Esto ha dado como consecuencia que las mujeres deben reducir su carga laboral mientras los hombres continúan con sus actividades con normalidad. También se identificó que la carga laboral ha aumentado a demanda de las organizaciones. Finalmente, precisa que en Colombia se encuentra legislado el teletrabajo años atrás lo que, para las circunstancias actuales, genera un vacío legal y que perjudica al trabajador. (Cortés , Henao , & Osorio , 2020)

Luz Johanna Rugel Briones y Richard Xavier Romero Alverca en su tesis “Las percepciones de los trabajadores frente al teletrabajo durante la pandemia Covid-19, caso de

estudio realizado a los residentes de una urbanización del Cantón Daule, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador. Tiene como objetivo el conocer las percepciones que tienen los residentes que realizan teletrabajo. La investigación se realizó con un enfoque cualitativo y su tipo es de campo y descriptivo. Se utilizó como instrumento de recolección de datos el método de la entrevista en una muestra de 15 personas.

Se concluyó que los trabajadores tienen exceso de carga laboral y prefieren trabajar de manera presencial ya que el teletrabajo representa mayor desgaste físico al tener que alternar su trabajo con los quehaceres domésticos y atención de los hijos, sobre todo para las mujeres. Se determina que el lado positivo del teletrabajo es la interacción con la familia. (Rugel & Romero , 2020)

Jonnathan Paúl Peralta Huiracocha en su tesis magisterial “Cargos que se Adaptaron de Mejor Manera a la Modalidad de Teletrabajo Durante la Emergencia Sanitaria de 2020 por COVID-19 en la Dirección Regional 6 del Ministerio del Trabajo” Universidad de Azuay, Cuenca, Ecuador. Planteó como objetivo comprobar los puestos de trabajo que se adaptaron mejor al teletrabajo. El estudio es no experimental con un enfoque cuantitativo y metodológico. Tipo de investigación prospectivo con un alcance exploratorio. El instrumento para recabar la información que se utilizó fue la encuesta en línea a 64 personas de una población de 76.

Concluyó que los servidores de la Dirección en investigación se adaptaron al teletrabajo; sin embargo, hubo factores en común que afectaron su trabajo: manejo de sistemas informáticos, priorización, nivel de satisfacción y capacidad de realizar sus funciones y adaptabilidad. (Peralta , 2021)

2.2 Bases teórico-científicas

2.2.1 Liderazgo

A través de la historia se ha definido de distintas maneras al liderazgo, y esto también tiene que ver con el tiempo en que se ha realizado, Fuentes agrupa diversas definiciones de autores respecto al liderazgo (2009):

- Según Davis K.: El liderazgo es la capacidad de persuadir a otras personas para que logren, con entusiasmo, las metas y objetivos planteados.
- Según Madrigal T.: El liderazgo es la relación entre personas en donde el líder tiene habilidades puntuales, las mismas que pueden ir desarrollándose en el tiempo.
- Según John C. Maxwell: El liderazgo es la habilidad de hacer que las personas mejoren en su trabajo y con ello el líder es capaz de influir en sus subordinados y así ellos mejoren sus capacidades y aptitudes.
- Según Archer: El liderazgo es una destreza personal mediante el cual se logra la unificación de un grupo de personas y los motiva a lograr las metas planteadas.

Se observa sobre las definiciones, que tienen un común denominador respecto a la influencia que el líder genera sobre sus subordinados, por lo que se debe tener especial cautela ya que en bases generales con esta capacidad y autoridad se puede dirigir al equipo hacia la cima o al declive.

Chiavenato (2006, pág. 104-105), conceptualiza al liderazgo desde diferentes perspectivas:

- Liderazgo como fenómeno de influencia interpersonal. - es donde el líder influye para modificar el comportamiento de sus subordinados, teniendo como base su poder y autoridad, que le da su posición en la estructura orgánica.
- Liderazgo como proceso de reducción de la incertidumbre. - quiere decir que el un grupo de personas debe confiar en que su líder tiene la capacidad de dar soluciones y los dirija para tomar decisiones oportunas a ellos también.
- Liderazgo como relación funcional entre líder y subordinados. - es aquí donde el equipo de trabajo busca en el líder a una persona que los oriente y satisfaga sus necesidades.
- Liderazgo como proceso en función del líder de los subordinados y de las variables de situación. - esto se basa en las características de la situación, de los subordinados y el líder, en cómo el líder actúa con ellas.

Para ser un líder se debe reunir distintas cualidades y características, que si bien es cierto no necesariamente se cumplen todas en cada uno de los líderes, ya que existen distintos estilos de liderar que funcionan, para Martens (citado por Alves, 2000, pág. 126) las cualidades de un liderazgo eficaz pueden ser las siguientes:

- Ser asertivo
- Ser empático
- Tener habilidades de comunicación
- Tener autocontrol
- Tener confianza en los demás
- Ser persistente
- Ser flexible
- Tener el aprecio de los demás
- Ayudar a los demás a desarrollarse
- Ser responsables
- Procurar identificar los problemas al inicio

La Harvard Business School (citado por Verástegui, 2019, pág. 103) indicó que los estilos personales de los líderes pueden tener diferentes características, mientras unos líderes son más prudentes y metódicos, otros más bien alardean de los objetivos logrados; sin embargo, se concluye que, aunque la diferencia de características sea extrema, se requiere de ambos tipos de líder dependiendo de la situación que se desea manejar.

Asimismo, Verástegui (2019, pág. 111-112) refiere que el líder no motiva su accionar a un salario o estatus en la organización; sino que lo que desean, es alcanzar el éxito por simplemente lograrlo. Los líderes que tengan entusiasmo por lo que hacen, que amen su trabajo, estarán motivados para buscar nuevos desafíos, serán creativos para aprender y siempre estarán pendientes de buscar nuevas formas de mejorar el trabajo.

Tracy (2015, pág. 9-11) refiere que toda persona tiene el deseo de comprometerse y esta necesidad es cubierta por los líderes, ya que ellos tienen la capacidad de lograr que las personas lo sigan, el líder inspira, motiva y emociona a sus seguidores. También dice que las personas necesitan sentirse importantes, que su trabajo tiene valor y trasciende más allá del día a día y el líder tiene la fórmula para hacerlos sentir que forman parte del equipo y que con su trabajo se logra la misión planteada. Dentro de esta fórmula hay cuatro pilares:

- **Aprecio:** Agradecer de manera individual por su trabajo y su aporte para el logro del éxito.
- **Aprobación:** Elogiar a las personas de manera inmediata y específica por sus logros por mínimos que sean.
- **Admiración:** Halagar constantemente.
- **Atención:** Escuchar sin interrumpir, ofrecer la oportunidad de exponer sus ideas.

Maxwell (2013, pág. 14 – 25) también menciona las formas para tratar a las personas para lograr un liderazgo eficaz, son cinco puntos de cómo tratar con empatía y qué garantizan las buenas relaciones interpersonales:

- **Alentar a las personas** cómo quisiéramos que lo hagan con nosotros, se debe brindar felicitaciones por sus logros y apoyo para seguir adelante cuando algo salga mal, esas son las personas que queremos a nuestro alrededor.

- El reconocimiento es una necesidad general en las personas. Muchas veces pensamos cosas positivas de las personas, pero no las expresamos y este es un error porque solo tiene valor si se lo decimos a la persona.
- Perdonar los errores, sabemos que todo ser humano tiene equivocaciones y en un ambiente laboral, el no perdonar, solo puede ocasionar conflictos y tensiones.
- Escuchar, esta capacidad hace sentir importante a las personas, lamentable en ocasiones cuando se tiene mayor cargo se tiende a escuchar menos o a hacer oídos sordos y esto puede generar que las personas tomen a mal sus decisiones por no tener la información que se necesita.
- Comprender a las personas, para esto es básico una buena comunicación y evitar que se mal interpreten las palabras.

2.2.2 Estilos de Liderazgo

2.2.2.1 Transaccional

Los Líderes transaccionales son los “que guían o motivan a sus seguidores en la dirección de los objetivos establecidos aclarando las necesidades de roles y tareas” (Robbins & Coulter, 2005, pág. 433).

El liderazgo transaccional realiza una transacción entre el líder y sus subordinados y ambos salen beneficiados, ya que una de las cualidades que tiene el líder es identificar las necesidades y lo que motiva a sus seguidores. (Burns, 1978 citado por A. de La Torre et ál., 2018, pág. 945). No obstante ello, el líder transaccional muestra inmadurez al priorizar sus necesidades sobre el resto, tampoco logra que las personas

se unan para lograr un objetivo sino que lo hacen de manera aislada. (Burns, 1978 citado por Palomo 2008, pág. 41)

Para (Cosme, 2018, pág. 25) el liderazgo transaccional o marcapasos, como también lo denomina, es aquel que “establece estándares elevados. Se fundamenta en el intercambio de recompensas entre el líder y sus subordinados. El líder adopta un rol activo a la hora de proponer nuevos beneficios y evaluar el cumplimiento de su equipo”. Dentro de sus características se observa que son la rectitud y actúa como guía, teniendo como su frase base “haz como yo lo hago”. Este tipo de liderazgo se utiliza si se desea resultados a corto plazo y dentro de las ventajas que se observan es que la motivación hacia el personal se eleva y se visualiza qué empleados son más eficaces y quiénes tienen un menor rendimiento; por otro lado, su desventaja es que debido que el mayor objetivo es la recompensa reduce la proactividad, ya que al tener objetivos fijos el personal puede eludir la creación de procesos más eficientes.

Para Bass, los líderes planifican y elaboran estrategias para con ello garantizar que se lleven a cabo los procesos que darán los resultados deseados; es por tal motivo que dentro de sus características presenta un estilo jerárquico formal e instruccional. Así también, este estilo de liderazgo confía en la premiación cuando se logra reducir el riesgo para conseguir la eficiencia en los cambios que se dan a través del tiempo, el reconocimiento hacia las personas que alcanzan las metas propuestas por el líder es una característica básica en este estilo (citado por Contreras & Barbosa, 2013, pág. 159)

Para Bass (citado por Ramos, 2005, pág. 82-84), el liderazgo transaccional es una trueque de costo – beneficio entre el líder y sus seguidores, el líder establece claramente los roles de las personas y lo que podrán obtener en tanto las cumplan y en la medida de su poder o autoridad cumple con lo que ofrece. Una de las características del líder transaccional es que premia los logros pero también castiga si no cumple con la meta trazada. Este tipo de liderazgo tiene sus cimientos en la planeación, horarios y presupuesto. Asimismo, destacan dos factores:

- **Recompensa contingente:** provee recompensas o promete éstas, siempre y cuando cumplan con los objetivos trazados y castigará por las tareas realizadas fuera de lo planificado.
- **Dirección por excepción:** este factor se basa en la retroalimentación, crítica y acciones que signifiquen la mejora de un proceso observado, lo que significa que el líder espera los errores para ajustar y/o modificar lo que sea necesario que represente desviaciones en el plan.

2.2.2.2 Transformacional

Los líderes transformacionales son los “que proporcionan atención individualizada, estimulación intelectual y que poseen carisma” (Robbins & Coulter, 2005, pág. 433).

De acuerdo a (Cosme, 2018, pág. 23) el líder transformacional o afiliativo es el que “crea armonía y construye lazos emocionales”, este tipo de líder inspira y es un modelo a seguir por el equipo con el que trabaja y como consecuencia “transforma a cualquier

persona que entra en contacto con él”. Tiene como frase clave: “La persona está primero”, sus características básicas con la colaboración y comunicación. Este modelo de liderazgo se recomienda para “reparar fisuras en el equipo”. A continuación, se menciona las ventajas y desventajas:

Ventajas:

- Aumentan los valores dentro del equipo.
- Existe una tendencia a mayor responsabilidad y proactividad de los integrantes del equipo.
- Aumenta la autoestima de las personas.
- Se eleva la confianza entre el personal.
- Existe mejor comunicación.
- Incremento de la productividad.
- Deseo que el trabajo realizado resalte.

Desventajas:

- Es un modelo de liderazgo cuyos resultados se dan a largo plazo, por lo que si se requiere resultados inmediatos no sería recomendable.

Según Bass y Avolio (citado por A. de La Torre et ál., 2018, pág. 946), el liderazgo transformacional motiva a los subordinados a hacer más de lo que se le encomendó. El líder estimula a su personal para tener nuevas perspectivas respecto a sus labores asignadas, los concientiza en la misión y visión de la entidad, hace que eleven sus capacidades y potencial, los motiva a trabajar para beneficio del equipo y del suyo propio.

Asimismo, Bass y Avolio (citado por Ramos, 2005, pág. 86-88), mencionan cuatro componentes para describir al líder transformacional:

- **Carisma:** El líder carismático se destaca por proyectar confianza, respeto, orgullo, brindar seguridad y estimular el compromiso y la lealtad. Con esta capacidad el líder hace que sus subordinados lo admiren y quieran imitarlo.
- **Inspiración:** Proporciona al equipo desafíos, metas y expectativas elevadas y como consecuencia se genera en los seguidores superar sus propios objetivos. Motiva el trabajo en equipo y se demuestra optimista y entusiasta para transmitir sus ideas a personal.
- **Estimulación intelectual:** Promueve la innovación y creatividad de los seguidores para la solución de problemas mediante la formulación de estrategias.
- **Consideración individualizada:** Esta característica se basa en prestar atención de manera individual y reconocer las habilidades y necesidades de cada miembro del equipo. El líder los hace sentir valorados y apoyados si se presenta alguna dificultad.

2.2.3 Trabajo remoto

El término trabajo remoto no estuvo establecido como sí, en el Perú, en años anteriores; sin embargo, si se tenía definido al teletrabajo, que es la realización de labores sin la presencia física del trabajador, a quien se le denomina teletrabajador en la institución en la que presta sus servicios. El cambio de modalidad contractual deberá ser

de mutuo acuerdo a menos que el empleador sustente que no se alcanzan los objetivos trazados. Este trabajo se realiza mediante medios informáticos, de telecomunicación y/o análogos, con estos medios también se realizará el control de sus funciones asignadas (Ley N° 30036, 2013).

Otra de las características del teletrabajo, es que solo puede realizarse en el territorio nacional, debe ser suscrito por ambas partes para su formalización, el empleador es el responsable de proveer los equipos informáticos para la realización del teletrabajo y en caso sea de propiedad del teletrabajador, el empleador deberá realizar una compensación. Por otro lado, en el sector público, se deben cumplir requisitos adicionales para implementar el teletrabajo, como aprobación de instrumentos de gestión para esta modalidad contractual, constituir una comisión de teletrabajo, aprobación por parte del Titular de la institución de un informe que sustente la necesidad del teletrabajo en determinadas áreas (D.S. N° 017-2015-TR, 2015).

En esa misma línea, pero con diferente objetivo, se halla el trabajo remoto que nació a raíz de la pandemia COVID-2019 ante la necesidad de seguir cumpliendo con las actividades laborales a nivel nacional y solo se aplicará en tanto dure la emergencia sanitaria; es así que el Decreto de Urgencia N° 026-2020 señala que:

“El trabajo remoto se caracteriza por la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita”.

Asimismo, hay factores que se deben tener en cuenta al determinar quiénes realizarán trabajo remoto como la naturaleza de las actividades, el tipo de herramientas informática que se usarán, identificar a los grupos de riesgo los cuales deben ser priorizados para el trabajo remoto y en caso no sea posible la entidad debe otorgar licencia con goce de haber a cargo que sea compensado, salvo la misma entidad lo exonere. No obstante, hay actividades que se requiere obligatoriamente la presencia física de los trabajadores, y ello también debe ser analizado por la entidad. (Resolución Ministerial N° 72-2020-TR, 2020). Esto quiere decir que se determinará el trabajo remoto a las personas que puedan realizar sus funciones sin tener que estar presentes en el centro de labores y de manera obligatoria para aquellos que se encuentren dentro del grupo de riesgo. Asimismo, para la realización de sus funciones en casa, de ser necesario, la Entidad deberá proveer en calidad de préstamo los equipos informáticos. De igual manera, para las personas que por las funciones a realizar se requiera la presencia física, en este caso se ha planteado “alternar días de prestación de servicios presenciales con días de trabajo remoto”; y en este contexto, la entidad también debe establecer turnos de trabajo, proveer de materiales de protección contra el COVID-19, reducir y/o modificar la jornada laboral, todo ello sin perjuicio a la percepción remunerativa que corresponde. (D.L. N° 1505, 2020, p. 2)

Las obligaciones de los trabajadores es cumplir con los temas relacionados a confidencialidad de la información, su seguridad y protección, esto quiere decir que la información a la que tendrán acceso en sus domicilios no puede ser utilizada para asuntos personales o mostrados a otras personas, tener disponibilidad para las coordinaciones diarias durante el horario laboral, informar a su superior jerárquico si se produjera problemas informáticos y otros medios que impidan su correcta labor, no subrogar sus funciones. En esta modalidad de trabajo, existe la libertad de pactar la distribución de la

jornada laboral que mejor se adapten a las necesidades. (Resolución Ministerial N° 72-2020-TR, 2020)

2.3 Definición de términos básicos

- Comunicación. - Acción de transmitir un mensaje entre dos o más personas.
- Software. - Grupo de programas y soporte lógico que hacen posible la operatividad de un equipo informático.
- Hardware. - Se refiere a los componentes tangibles de los que está hecho un equipo informático.
- Carga laboral. - Cantidad de elementos o actividades asignados en un tiempo establecido.
- Entorno familiar. - Conjunto de personas y ambiente en el que conviven entre sí de manera permanente.
- Pandemia. - Está relacionada con una enfermedad epidémica que se propaga a nivel mundial o que infecta a casi toda una población.

CAPÍTULO III

3 HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis

3.1.1 Hipótesis General

El liderazgo influye positivamente en el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en el personal de la Gerencia Corporativa de Potencial Humano de la ONPE en el año 2021.

3.1.2 Hipótesis Específicas

H1. El liderazgo, en su dimensión transaccional, influye positivamente en el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en el personal de la Gerencia Corporativa de Potencial Humano de la ONPE en el año 2021.

H2. El liderazgo, en su dimensión transformacional, influye positivamente en el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en la Gerencia Corporativa de Potencial Humano de la ONPE en el año 2021.

3.2 Identificación de Variables y Unidades de Análisis

3.2.1 Variable independiente

VI: Liderazgo

Dimensiones: Liderazgo transaccional, Liderazgo transformacional

3.2.2 Variable dependiente

VD: Trabajo remoto

Dimensión: Modalidad remota

3.2.3 Unidad de Análisis

Personal de la Gerencia Corporativa de Potencial Humano

3.3 Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Unidad de análisis
Liderazgo	Según John C. Maxwell el liderazgo es la habilidad de hacer que las personas mejoren en su trabajo. El líder tiene la capacidad de influir en sus subordinados para que mejoren sus capacidades y aptitudes. Citado en (Fuentes, 2019)	El líder es aquella persona capaz que con sus habilidades, cualidades y características de personalidad logra direccionar a sus subordinados hacia las metas planteadas de manera eficiente y eficaz.	Transaccional	Recompensa contingente	Ordinal
				Dirección por excepción	Ordinal
			Transformacional	Carisma	Ordinal
				Inspiración	Ordinal
				Estimulación intelectual	Ordinal
				Consideración individualizada	Ordinal
Trabajo Remoto	De acuerdo al Decreto Supremo N° 026-2020, “el trabajo remoto se caracteriza por la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo”.	El trabajo remoto es trabajar desde el domicilio o lugar de aislamiento fuera del ambiente normal donde se realiza las actividades laborales antes de la pandemia. Para este tipo de trabajo se requiere de herramientas informáticas que permitan continuar con las actividades y un esfuerzo personal adicional para lograr los objetivos.	Modalidad remota	Comunicación	Ordinal
				Software y Hardware	Ordinal
				Carga laboral	Ordinal
				Manejo del entorno familiar	Ordinal

3.4 Matriz lógica de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Dimensiones	Indicadores
¿En qué medida el liderazgo influye en el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en el personal de la Gerencia Corporativa de Potencial Humano de la ONPE en el año 2021?	Determinar en qué medida el liderazgo influye en el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en el personal de la Gerencia Corporativa de Potencial Humano de la ONPE en el año 2021.	El liderazgo influye positivamente en el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en el personal de la Gerencia Corporativa de Potencial Humano de la ONPE en el año 2021	Transaccional	Recompensa contingente
				Dirección por excepción
			Transformacional	Carisma
				Inspiración
Consideración individualizada	Estimulación intelectual	Modalidad remota	Comunicación	
				Software y Hardware
P1. ¿En qué medida el liderazgo, en su dimensión transformacional, influye en el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en el personal de la Gerencia Corporativa de Potencial Humano de la ONPE en el año 2021?	Ob.1 Comprobar en qué medida el liderazgo, en su dimensión transformacional, influye en el trabajo remoto en la pandemia COVID-19 en el personal de la Oficina Nacional de Procesos Electorales en el año 2021.	H1. El liderazgo, en su dimensión transaccional, influye positivamente en el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en el personal de la Gerencia Corporativa de Potencial Humano de la ONPE en el año 2021.	Carga laboral	Manejo del entorno familiar

	Nacional de Procesos Electorales en el año 2021.	Humano de la ONPE en el año 2021.		
--	--	-----------------------------------	--	--

CAPÍTULO IV

4 MÉTODO

4.1 Tipo y método de investigación

La presente investigación es de tipo aplicada con un enfoque cuantitativo y de nivel de investigación correlacional. Es aplicada porque los conocimientos que se plasman en la investigación se utilizan en la práctica en beneficio de la sociedad (Vargas, 2009, pág. 159); es cuantitativa porque se ha realizado con la finalidad de probar algo y se logra ello midiendo las variables mediante la recolección de datos y el uso de estadísticas (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 4) y es correlacional porque lo que se quiere lograr es conocer la relación entre dos o más variables. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, págs. 92-93)

4.2 Diseño específico de investigación

El diseño de investigación que se utilizó en la presente investigación fue no experimental de corte transversal y de tipo correlacional. El diseño de la investigación que para este caso es de tipo cuantitativo se concibe como un proceso en el cual se obtendrán respuestas a las interrogantes y comprobar las hipótesis, las que originan estrategias básicas que permitan generar información válida para interpretar y explicar de manera específica la naturaleza de la intervención (Estela, 2014, pág. 206). Los diseños no experimentales se caracterizan por realizarse sin manipular a las variables. Es de tipo transversal ya que se

recopila la información en un solo momento y de carácter correlacional porque se describe la relación existente entre las variables de estudio. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, págs. 152, 154 y 157)

4.3 Población, Muestra o Participantes

4.3.1 Población

La presente investigación ha tomado como población a los trabajadores de la Gerencia Corporativa de Potencial Humano de la ONPE, la misma que cuenta con un total de 60 personas.

4.3.2 Muestra

Para la ejecución de la investigación se tomó como muestra a la totalidad de la población.

4.4 Instrumentos de recolección de datos

Se ha utilizado como instrumentos de recolección de datos al cuestionario.

4.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Las técnicas de procesamiento y análisis de datos para la presente tesis son:

- Encuesta
- Herramienta estadística

4.6 Procedimiento de ejecución del estudio

La información para el instrumento de recolección de datos (cuestionario) se recabó de los trabajadores de la Gerencia Corporativa de Potencial Humano de la Oficina Nacional

de Procesos Electorales, es así que se realizó una encuesta virtual a través del Google Drive, las herramientas empleadas para la presente investigación estuvieron en primera instancia para la ordenación con el uso del Excel y luego fueron validados y procesados a través de la herramienta estadística SPSS emplean doce el estadístico del Chi cuadrado de Spearman para el análisis y la comprobación de las hipótesis.

CAPÍTULO V

5 RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1.1 Datos cuantitativos

Pregunta 01.-

Mi superior jerárquico me hace saber lo que necesita de mí y lo que puedo obtener si lo logro

Tabla 1: Recompensa contingente

Frecuencias	Respuestas	Porcentajes
Nunca	7	12%
Rara vez	9	15%
A veces	3	5%
Casi siempre	23	38%
Siempre	18	30%
TOTAL	60	100%

Se observa que del total de encuestados el 68% indicaron que casi siempre y siempre su superior jerárquico les hace saber los que necesita de ellos y lo que pueden obtener si lo logran; asimismo, un 5% de los encuestados solo a veces toma conocimiento de ello.

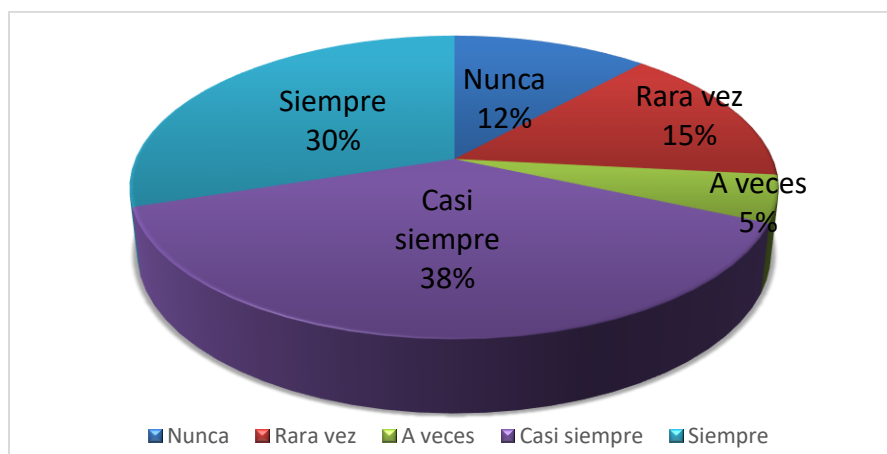


Ilustración 1: Recompensa contingente

Pregunta 02.-

Mi superior jerárquico me apoya solo cuando considera que me esfuerzo más que los demás

Tabla 2: Recompensa contingente

Frecuencias	Respuestas	Porcentajes
Nunca	5	9%
Rara vez	15	25%
A veces	17	28%
Casi siempre	17	28%
Siempre	6	10%
TOTAL	60	100%

Se observa que total de encuestados solo el 38% considera que siempre o casi siempre su superior jerárquico los apoyan cuando se esfuerzan más que los demás, mientras que el 28% indica que solo a veces siente ese tipo de apoyo, caso contrario un 34% nunca o rara vez tiene esa percepción.

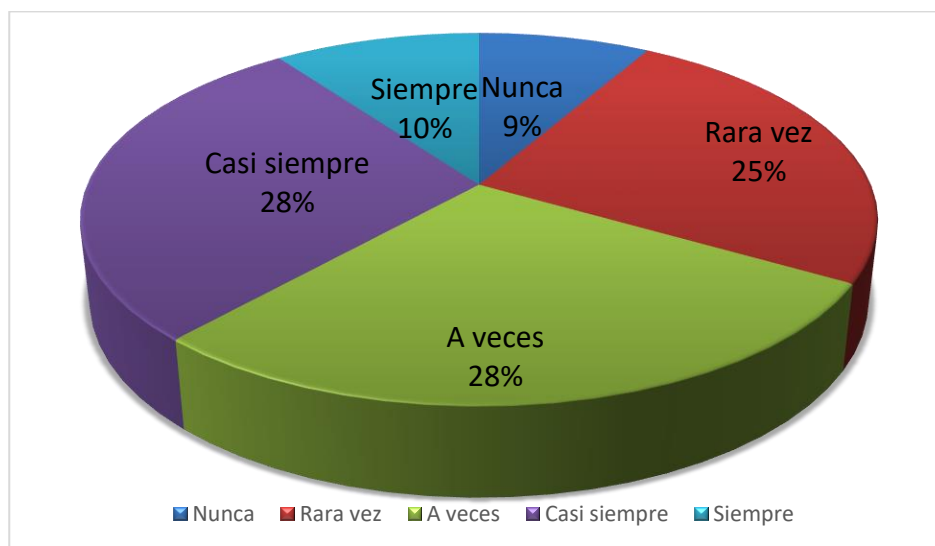


Ilustración 2: Recompensa contingente

Pregunta 03.-

Mi superior jerárquico plantea mejoras en los procesos cuando surgen problemas o desviaciones en lo planificado

Tabla 3: Dirección por excepción

Frecuencias	Respuestas	Porcentajes
Nunca	3	5%
Rara vez	5	8%
A veces	12	20%
Casi siempre	24	40%
Siempre	16	27%
TOTAL	60	100%

Se observa que del total de encuestados el 67% consideran que su superior jerárquico plantea mejoras en los procesos cuando surgen problemas o desviaciones en lo planificado; el 28% indica que a veces o rara vez plantea las mejoras y el 5% respondió que nunca se da.

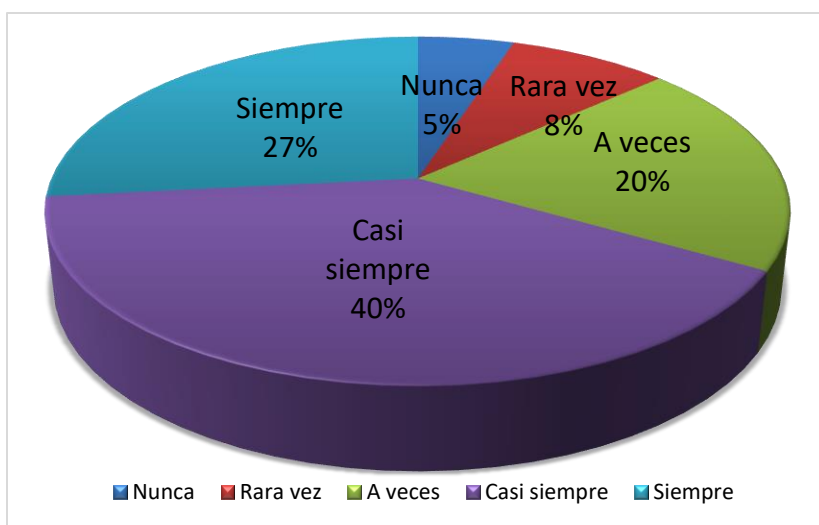


Ilustración 3: Dirección por excepción

Pregunta 04.-

Mi superior jerárquico busca quejas y errores como motivo para hacer modificaciones en la forma de trabajar.

Tabla 4: Dirección por excepción

Frecuencias	Respuestas	Porcentajes
Nunca	12	20%
Rara vez	20	33%
A veces	13	22%
Casi siempre	12	20%
Siempre	3	5%
TOTAL	60	100%

Se observa que del total de encuestados el 25% consideran que casi siempre y siempre su superior jerárquico busca quejas y errores como motivo para hacer modificaciones en la forma de trabajar, por el contrario, 53% indica que nunca o rara vez lo hace.

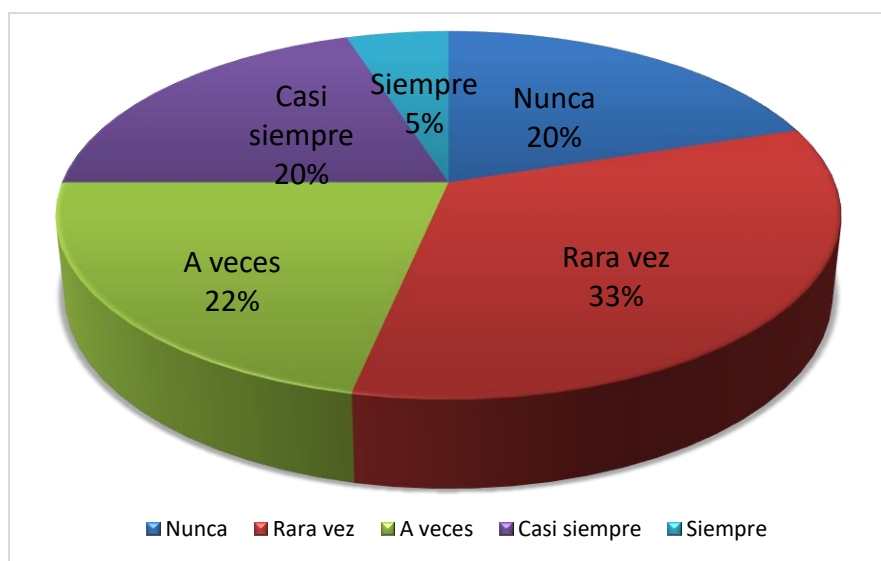


Ilustración 4: Dirección por excepción

Pregunta 05.-

Las acciones de mi superior jerárquico hacen que le tenga confianza y lo respete

Tabla 5: Carisma

Frecuencias	Respuestas	Porcentajes
Nunca	3	5%
Rara vez	6	10%
A veces	6	10%
Casi siempre	22	37%
Siempre	23	38%
TOTAL	60	100%

Se observa que del total de encuestados el 75% indican que las acciones de su superior jerárquico hacen tener confianza y respeto por ellos; por otro lado, un 15% nunca o rara vez ha sentido ello.



Ilustración 5: Carisma

Pregunta 06.-

Me enorgullece decir que trabajo con mi superior jerárquico

Tabla 6: Carisma

Frecuencias	Respuestas	Porcentajes
Nunca	1	2%
Rara vez	7	12%
A veces	8	13%
Casi siempre	22	36%
Siempre	22	37%
TOTAL	60	100%

Se observa que del total de encuestados el 73% respondieron que siempre o casi siempre se enorgullecen al decir que trabajan con su superior jerárquico, el 8% a veces se sienten orgullosos de decirlo mientras que el 14% nunca o rara vez.

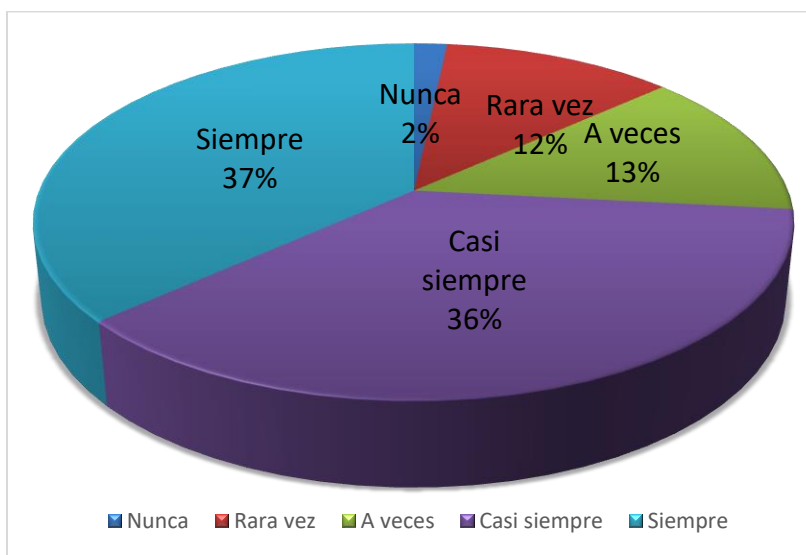


Ilustración 6: Carisma

Pregunta 07.-

Siento que mi superior jerárquico me trata de manera individual y no como uno más del grupo

Tabla 7: Consideración individualizada

Frecuencias	Respuestas	Porcentajes
Nunca	9	15%
Rara vez	9	15%
A veces	14	23%
Casi siempre	13	22%
Siempre	15	25%
TOTAL	60	100%

Se observa que del total de encuestados el 47% consideran que su superior jerárquico los trata de manera individual y no como uno más del grupo, frente a un 30% que indica que nunca o rara vez se siente tratado de manera individual.

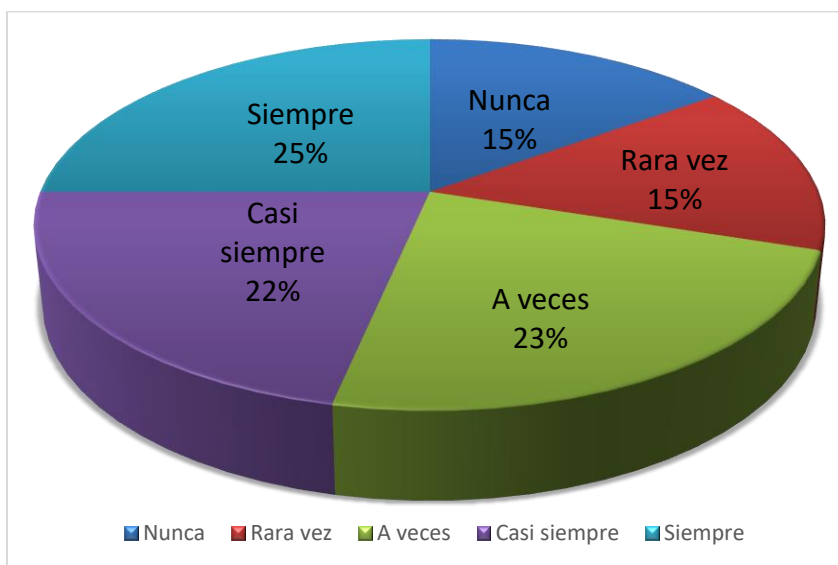


Ilustración 7: Consideración individualizada

Pregunta 08.-

Mi superior jerárquico me hace sentir que mis habilidades y aspiraciones aportan con el cumplimiento de los objetivos

Tabla 8: Inspiración

Frecuencias	Respuestas	Porcentajes
Nunca	2	3%
Rara vez	6	10%
A veces	7	12%
Casi siempre	20	33%
Siempre	25	42%
TOTAL	60	100%

Se observa que del total de encuestados el 75% respondieron que casi siempre o siempre su superior jerárquico los hace sentir que sus habilidades y aspiraciones aportan con el cumplimiento de los objetivos, caso contrario el 13% que sienten que nunca o rara vez han sentido ello.

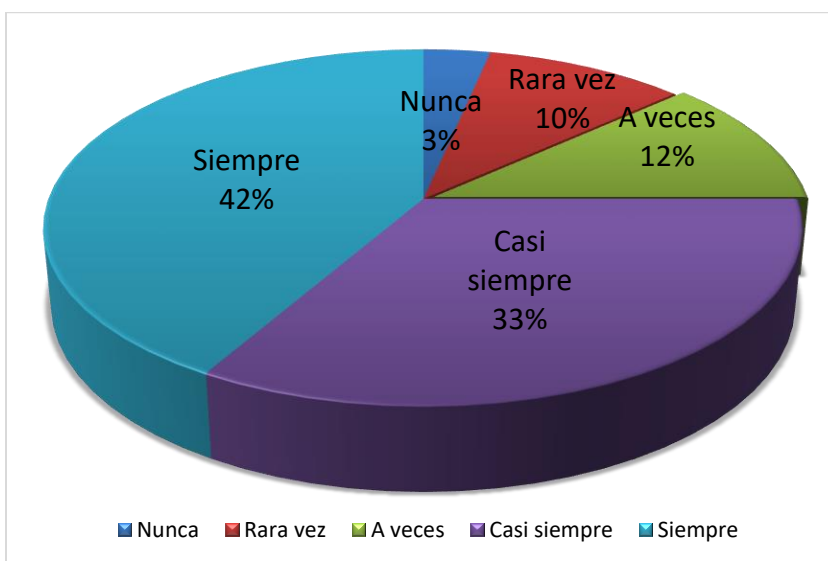


Ilustración 8: Inspiración

Pregunta 09.-

Cuando se presentan problemas es mi superior jerárquico quien me incentiva a encontrar soluciones

Tabla 9: Estimulación intelectual

Frecuencias	Respuestas	Porcentajes
Nunca	5	8%
Rara vez	3	5%
A veces	13	22%
Casi siempre	24	40%
Siempre	15	25%
TOTAL	60	100%

Se observa que del total de encuestados el 65% consideran que cuando se presentan problemas es su superior jerárquico quien los incentiva a encontrar soluciones, por otro lado, un 13% indican que nunca o rara vez se presenta ello y el 13% han respondido que esto se da a veces.

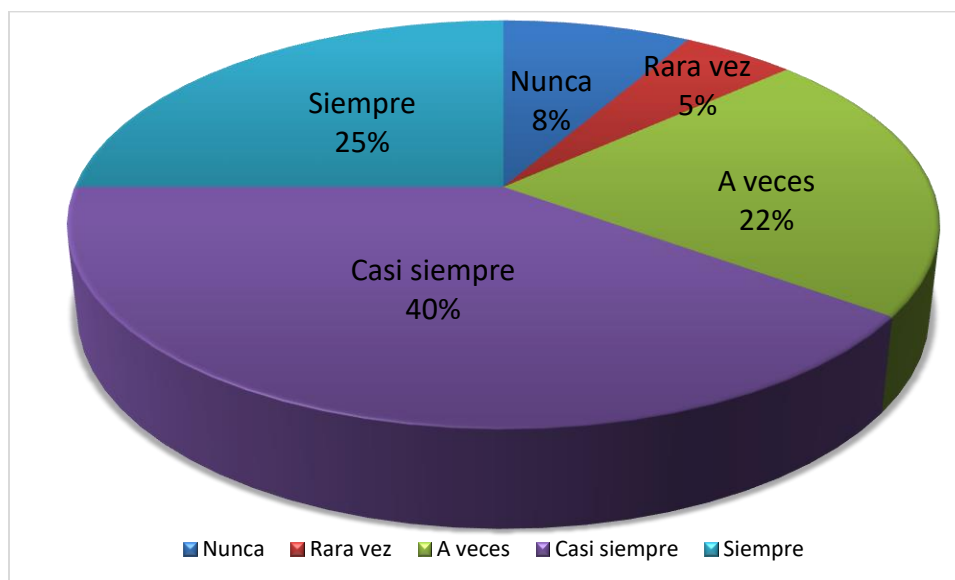


Ilustración 9: Estimulación intelectual

Pregunta 10.-

Mi superior jerárquico toma en consideración mis propuestas

Tabla 10: Estimulación intelectual

Frecuencias	Respuestas	Porcentajes
Nunca	3	5%
Rara vez	1	1%
A veces	13	22%
Casi siempre	24	40%
Siempre	19	32%
TOTAL	60	100%

Se observa del total de encuestados el 72% indican que casi siempre o siempre su superior jerárquico toma en consideración sus propuestas, el 22% considera que a veces lo hacen mientras un 6% siente que nunca o rara vez toman en cuenta sus propuestas.

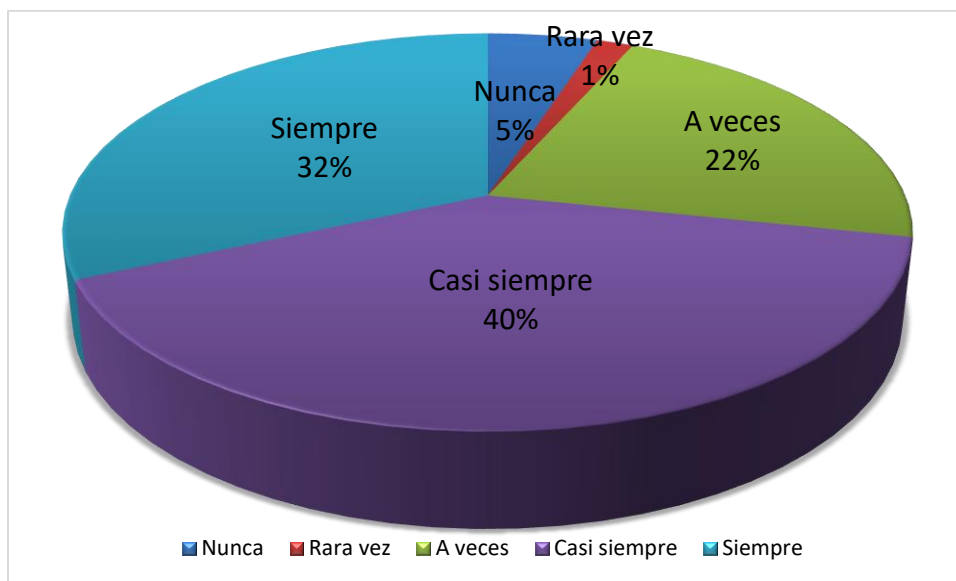


Ilustración 10: Estimulación intelectual

Pregunta 11.-

Cuando mi superior jerárquico plantea tareas y objetivos lo hace de tal manera que me motiva a mejorar mi trabajo

Tabla 11: Consideración individualizada

Frecuencias	Respuestas	Porcentajes
Nunca	3	5%
Rara vez	6	10%
A veces	11	18%
Casi siempre	22	37%
Siempre	18	30%
TOTAL	60	100%

Se observa que del total de encuestados el 67% consideran que cuando su superior jerárquico plantea tareas y objetivos lo hace de tal manera que los motivan a mejorar su trabajo, el 18% indica que a veces ocurre ello y el 15% respondieron que nunca o rara vez les pasa.

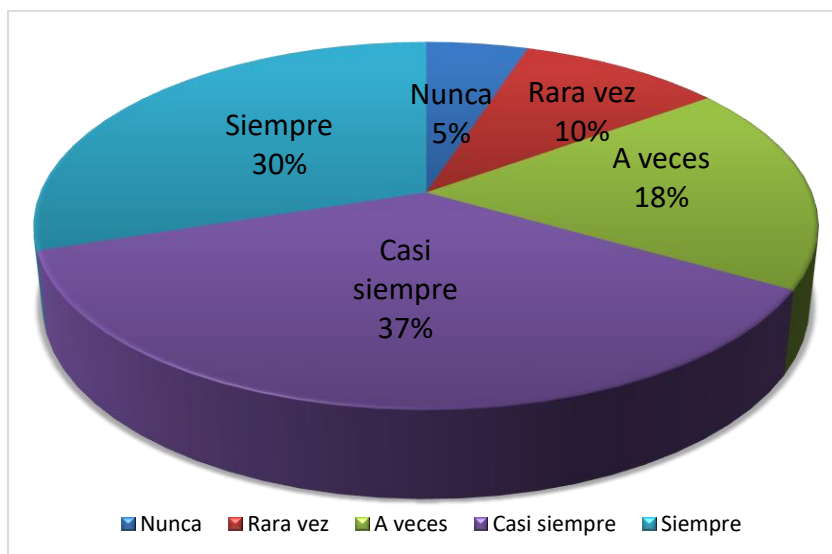


Ilustración 11: Consideración individualizada

Pregunta 12.-

Considera usted que los equipos tecnológicos (computadora, lap top, impresora, scanner, entre otros) que tiene disponibles son suficientes para la realización correcta de su trabajo desde casa

Tabla 12: Software y Hardware

Frecuencias	Respuestas	Porcentajes
Totalmente Desacuerdo	6	10%
Desacuerdo	5	9%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	17	28%
De acuerdo	24	40%
Totalmente de acuerdo	8	13%
TOTAL	60	100%

Se observa que del total de encuestados el 53% están totalmente de acuerdo o de acuerdo en que los equipos tecnológicos (computadora, lap top, impresora, scanner, entre otros) que tienen disponibles son suficientes para la realización correcta de su trabajo desde casa, el 28% indica que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que el 19% respondieron estar totalmente desacuerdo o desacuerdo con lo descrito.

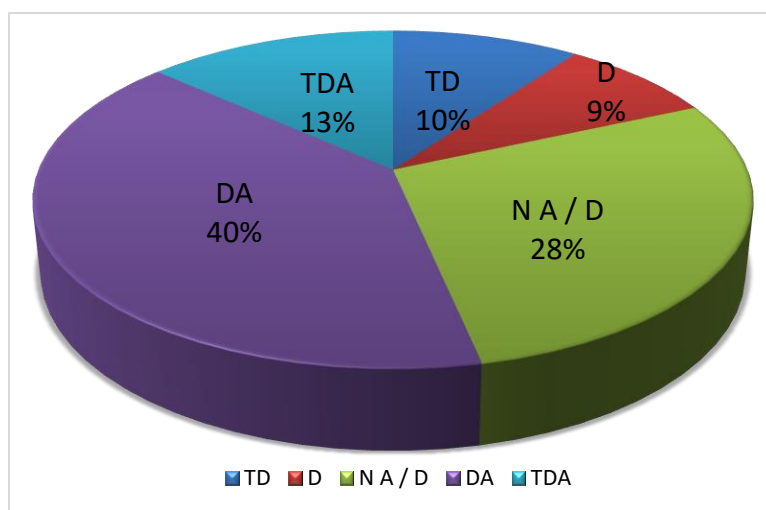


Ilustración 12: Software y Hardware

Pregunta 13.-

Considera que su trabajo asignado es igual a cuando trabajaba en oficina

Tabla 13: Carga laboral

Frecuencias	Respuestas	Porcentajes
Totalmente Desacuerdo	5	8%
Desacuerdo	13	22%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	9	15%
De acuerdo	21	35%
Totalmente de acuerdo	12	20%
TOTAL	60	100%

Se observa que del total de encuestados el 55% están totalmente de acuerdo y de acuerdo en que el trabajo asignado es igual a cuando trabajaban en oficina, un 15% indican que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 30% están totalmente desacuerdo o desacuerdo con lo descrito.

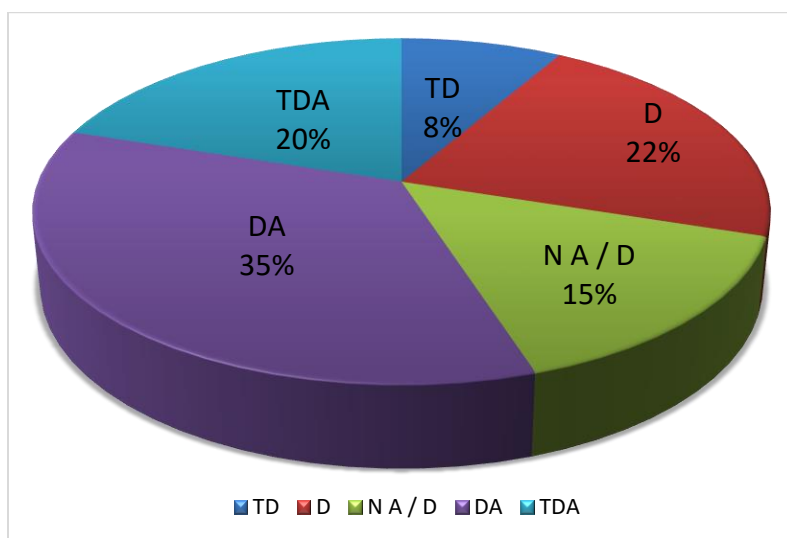


Ilustración 13: Carga laboral

Pregunta 14.-

Considera que el trabajo asignado puede ser realizado dentro del horario laboral establecido

Tabla 14: Carga laboral

Frecuencias	Respuestas	Porcentajes
Totalmente Desacuerdo	4	7%
Desacuerdo	13	22%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	11	18%
De acuerdo	22	36%
Totalmente de acuerdo	10	17%
TOTAL	60	100%

Se observa que del total de encuestados el 53% considera que está totalmente de acuerdo o de acuerdo en que el trabajo asignado puede ser realizado dentro del horario laboral establecido, un 18% indican que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 29% están totalmente desacuerdo o desacuerdo con lo descrito.

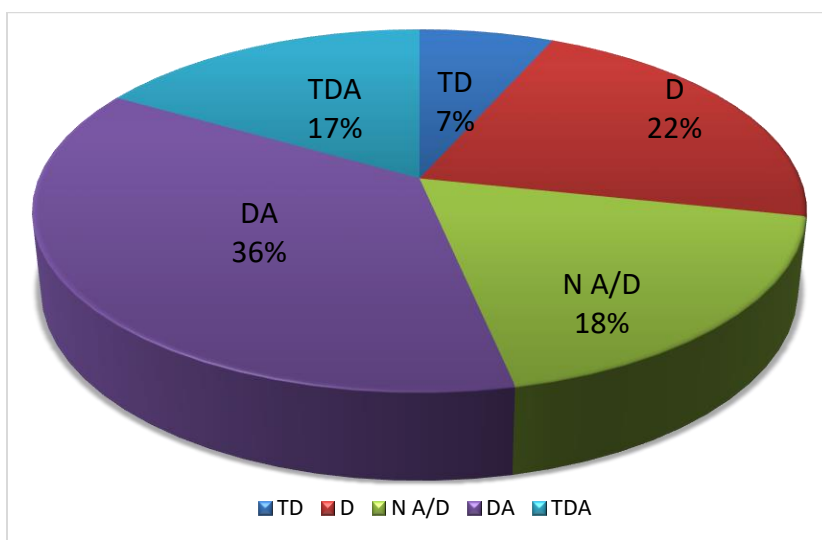


Ilustración 14: Carga laboral

Pregunta 15.-

En comparación a cuando trabajaba de manera presencial, siente que trabajar remotamente afecta negativamente en su nivel de estrés

Tabla 15: Manejo del entorno familiar

Frecuencias	Respuestas	Porcentajes
Totalmente Desacuerdo	4	7%
Desacuerdo	6	10%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	16	27%
De acuerdo	27	45%
Totalmente de acuerdo	7	11%
TOTAL	60	100%

Se observa que del total de encuestados solo un 56% está totalmente de acuerdo o de acuerdo en que sienten que trabajar remotamente afecta negativamente en su nivel de estrés en comparación a cuando trabajaban de manera presencial, un 27% indican que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 17% están totalmente desacuerdo o desacuerdo con lo descrito.

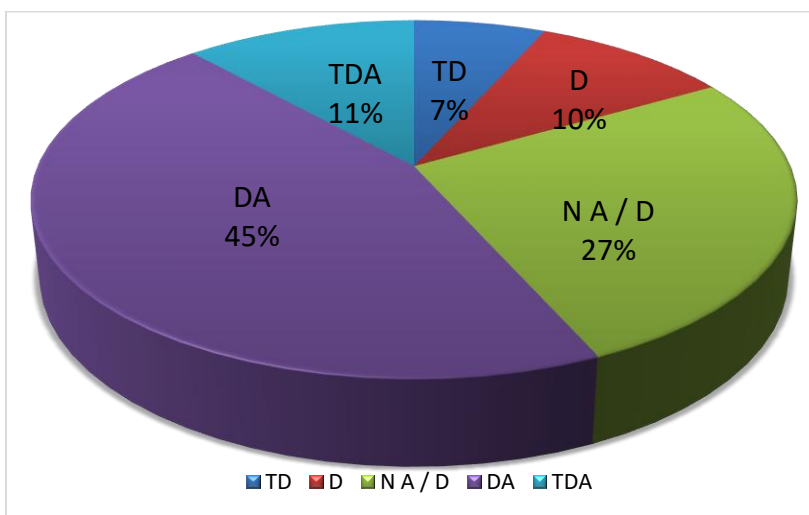


Ilustración 15: Manejo del entorno familiar

Pregunta 16.-

Siente que trabajar desde casa dificulta la realización de su trabajo

Tabla 16: Carga laboral

Frecuencias	Respuestas	Porcentajes
Totalmente Desacuerdo	7	12%
Desacuerdo	20	33%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	13	22%
De acuerdo	14	23%
Totalmente de acuerdo	6	10%
TOTAL	60	100%

Se observa que del total de encuestados el 33% respondieron que están totalmente de acuerdo y de acuerdo en que trabajar desde casa les dificulta la realización de su trabajo, un 22% indican que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que el 45% están totalmente desacuerdo o desacuerdo con lo descrito.

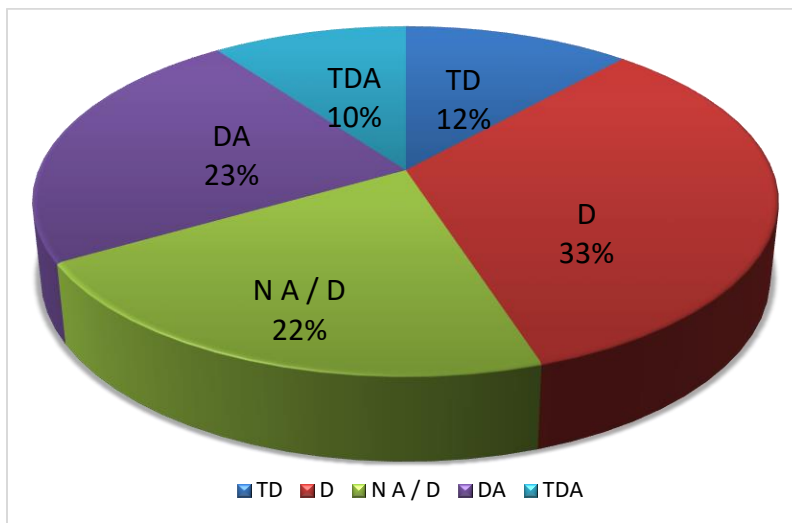


Ilustración 16: Carga laboral

Pregunta 17.-

Siente que desde que empezó con el trabajo remoto ha compartido más momentos en familia

Tabla 17: Manejo del entorno familiar

Frecuencias	Respuestas	Porcentajes
	Totalmente Desacuerdo	1 2%
	Desacuerdo	5 8%
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	14 23%
	De acuerdo	24 40%
	Totalmente de acuerdo	16 27%
TOTAL	60	100%

Se observa que del total de encuestados el 67% respondieron que están totalmente de acuerdo o de acuerdo en que desde que empezaron con el trabajo remoto han compartido más momentos en familia, un 23% indican que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que el 10% están totalmente desacuerdo o desacuerdo con lo descrito.

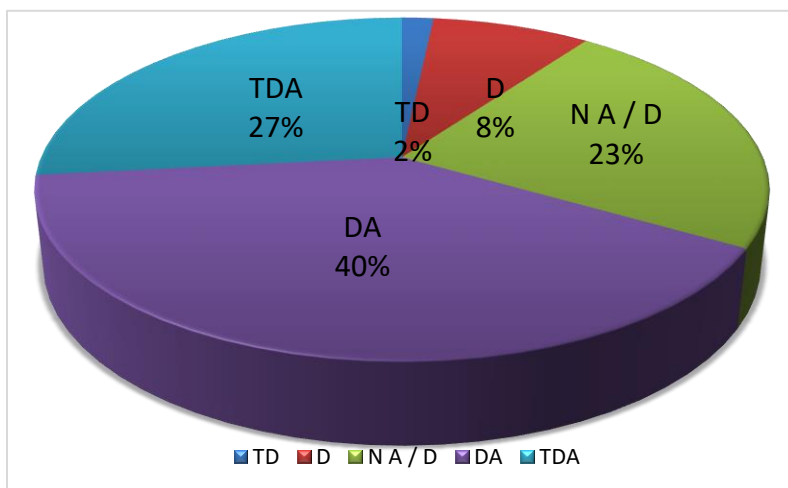


Ilustración 17: Manejo del entorno familiar

Pregunta 18.-

La comunicación mediante la modalidad de trabajo remoto es la adecuada

Tabla 18: Comunicación

Frecuencias	Respuestas	Porcentajes
Totalmente Desacuerdo	2	3%
Desacuerdo	7	12%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	14	23%
De acuerdo	30	50%
Totalmente de acuerdo	7	12%
TOTAL	60	100%

Se observa que del total de encuestados un 62% está totalmente de acuerdo o de acuerdo en que la comunicación mediante la modalidad de trabajo remoto es la adecuada, un 23% indican que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que el 15% están totalmente desacuerdo o desacuerdo con lo descrito.

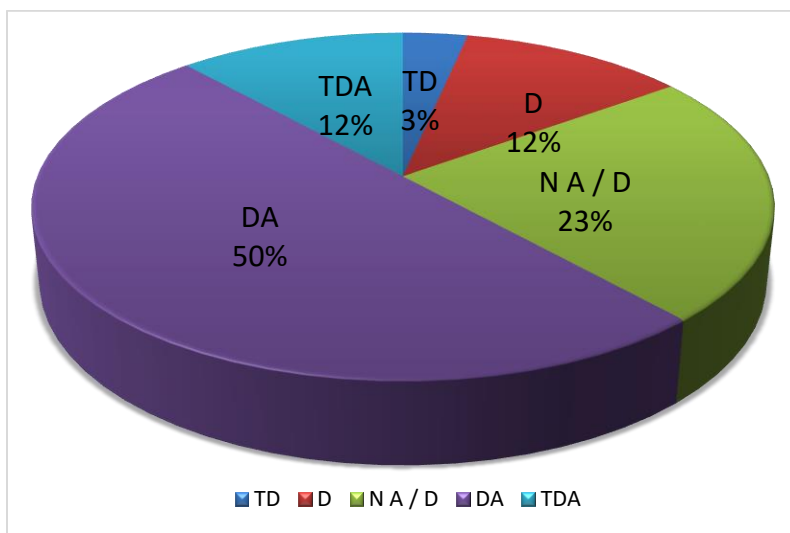


Ilustración 18: Comunicación

Pregunta 19.-

Existen dificultades con el software para establecer la conexión remota

Tabla 19: Software y Hardware

Frecuencias	Respuestas	Porcentajes
Totalmente Desacuerdo	6	10%
Desacuerdo	9	15%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	21	35%
De acuerdo	17	28%
Totalmente de acuerdo	7	12%
TOTAL	60	100%

Se observa que del total de encuestados el 30% respondieron que están totalmente de acuerdo y de acuerdo en que existen dificultades con el software para establecer la conexión remota, un 35% indican que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que el 25% están totalmente desacuerdo o desacuerdo con lo descrito.

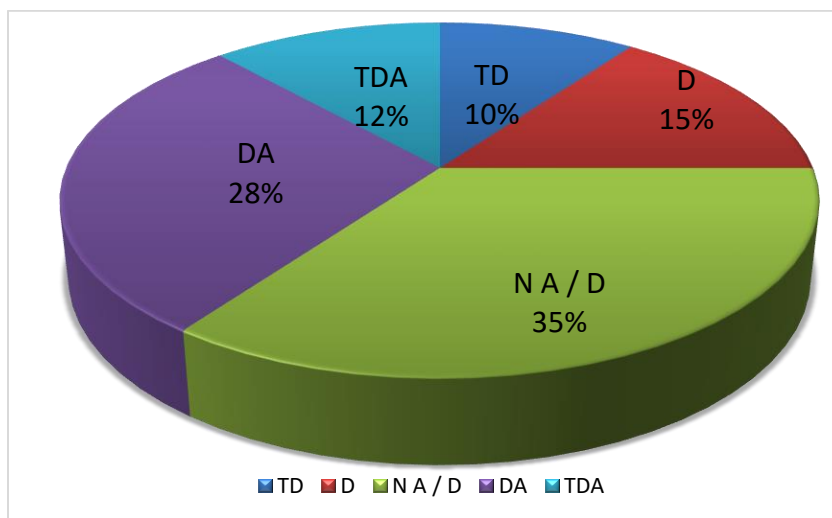


Ilustración 19: Software y Hardware

Pregunta 20.-

Considera que la información laboral que le proporcionan por los diferentes canales de comunicación llega a usted en el momento oportuno

Tabla 20: Comunicación

Frecuencias	Respuestas	Porcentajes
Totalmente Desacuerdo	3	5%
Desacuerdo	6	10%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	17	28%
De acuerdo	28	47%
Totalmente de acuerdo	6	10%
TOTAL	60	100%

Se observa que del total de encuestados el 57% consideran que están totalmente de acuerdo y de acuerdo en que la información laboral que le proporcionan por los diferentes canales de comunicación llega a ellos en el momento oportuno, un 28% indican que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que el 15% están totalmente desacuerdo o desacuerdo con lo descrito.

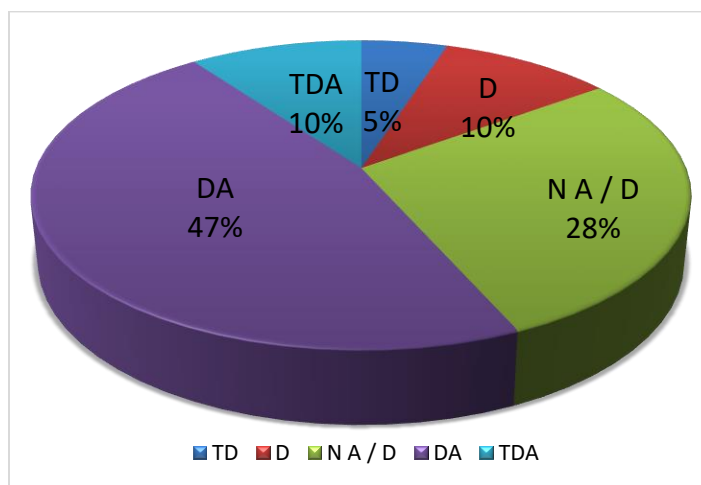


Ilustración 20: Comunicación

5.2 Análisis de Resultados

5.2.1 Contraste de Hipótesis general

H₀: El liderazgo no influye positivamente en el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en la Gerencia Corporativa de Potencial Humano de la ONPE en el año 2021.

H₁: El liderazgo influye positivamente en el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en la Gerencia Corporativa de Potencial Humano de la ONPE en el año 2021.

Nivel de significación: El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Función de prueba: Se realizó por medio del coeficiente de correlación de Spearman, ya que las variables no presentan normalidad en los datos.

Regla de decisión

Rechazar H_0 cuando la significación observada “p” es menor que α .

No rechazar H_0 cuando la significación observada “p” es mayor que α .

Tabla 21: Cálculos de coeficiente de relación de la variable liderazgo con el trabajo remoto

Correlaciones		
	Rho de Spearman	Trabajo remoto
	Coefficiente de correlación	0.710
Liderazgo	Sig. (bilateral)	0.000
	n	60

Fuente: Cuestionarios aplicados a los encuestados

Como se observa de la tabla 21, el coeficiente de correlación es positivo y en tanto existe relación directa y significativa entre ambas variables.

Conclusión: Como el valor de significación observada del coeficiente de correlación de Spearman Sig.(bilateral) = 0.000, es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$, se rechaza la hipótesis nula. Ello significa que el liderazgo influye positivamente en el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en la Gerencia Corporativa de Potencial Humano de la ONPE en el año 2021. Por lo tanto, se cumple la hipótesis general de investigación.

5.2.2 Contraste de Hipótesis Específica 1

H₀: El liderazgo transaccional no influye positivamente en el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en la Gerencia Corporativa de Potencial Humano de la ONPE en el año 2021.

H₁: El liderazgo transaccional influye positivamente en el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en la Gerencia Corporativa de Potencial Humano de la ONPE en el año 2021.

Nivel de significación: El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Función de prueba: Se realizó por medio del coeficiente de correlación de Spearman, ya que las variables no presentan normalidad en los datos.

Regla de decisión:

Rechazar H_0 cuando la significación observada “p” es menor que α .

No rechazar H_0 cuando la significación observada “p” es mayor que α .

Tabla 22: Cálculos de coeficiente de relación de la variable liderazgo transaccional con el trabajo remoto

Correlaciones		
Rho de Spearman		Trabajo remoto
Liderazgo transaccional	Coeficiente de correlación	0.695
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	60

Fuente: Cuestionarios aplicados a los encuestados

Como se observa de la tabla 22, existe relación directa y significativa entre ambas variables.

Conclusión: Como el valor de significación observada del coeficiente de correlación de Spearman Sig. (bilateral) = 0.000, es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$, se rechaza la hipótesis nula. Ello significa que el liderazgo transaccional influye positivamente en el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en la Gerencia Corporativa de Potencial Humano de la ONPE en el año 2021. Por lo tanto, se cumple la hipótesis específica 1 de investigación.

5.2.3 Contraste de Hipótesis Específica 2

H₀: El liderazgo transformacional no influye positivamente en el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en la Gerencia Corporativa de Potencial Humano de la ONPE en el año 2021.

H₁: El liderazgo transformacional influye positivamente en el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en la Gerencia Corporativa de Potencial Humano de la ONPE en el año 2021.

Nivel de significación: El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Función de prueba: Se realizó por medio del coeficiente de correlación de Spearman, ya que las variables no presentan normalidad en los datos.

Regla de decisión

Rechazar H_0 cuando la significación observada “p” es menor que α .

No rechazar H_0 cuando la significación observada “p” es mayor que α .

Tabla 23: Cálculos de coeficiente de relación de la variable liderazgo transformacional con el trabajo remoto

Correlaciones		Trabajo remoto
	Rho de Spearman	
Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	0.628
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	60

Fuente: Cuestionarios aplicados a los encuestados

Como se observa de la tabla 23, existe relación directa y significativa entre ambas variables.

Conclusión: Como el valor de significación observada del coeficiente de correlación de Spearman Sig. (bilateral) = 0.000, es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$, se rechaza la hipótesis nula. Ello significa que el liderazgo transformacional influye positivamente en el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en la Gerencia Corporativa de Potencial Humano de la ONPE en el año 2021. Por lo tanto, se cumple la hipótesis específica 2 de investigación.

5.3 Discusión de resultados

5.3.1 De la variable liderazgo y variable trabajo remoto

Relación entre el liderazgo y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en la Gerencia Corporativa de Potencial Humano de la ONPE en el año 2021.

Tabla 24: Resultado de la variable independiente y la variable dependiente

Liderazgo	Trabajo remoto							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	3	5	3	5	0	0	6	10.0
Medio	1	2	17	28	0	0	18	30.0
Alto	0	0	20	33	16	27	36	60.0
Total	4	7	40	67	16	27	60	100.0

Fuente: Cuestionarios aplicados a los encuestados

$$X^2=33.000gl=4 \quad P\text{-valor}=0.000$$

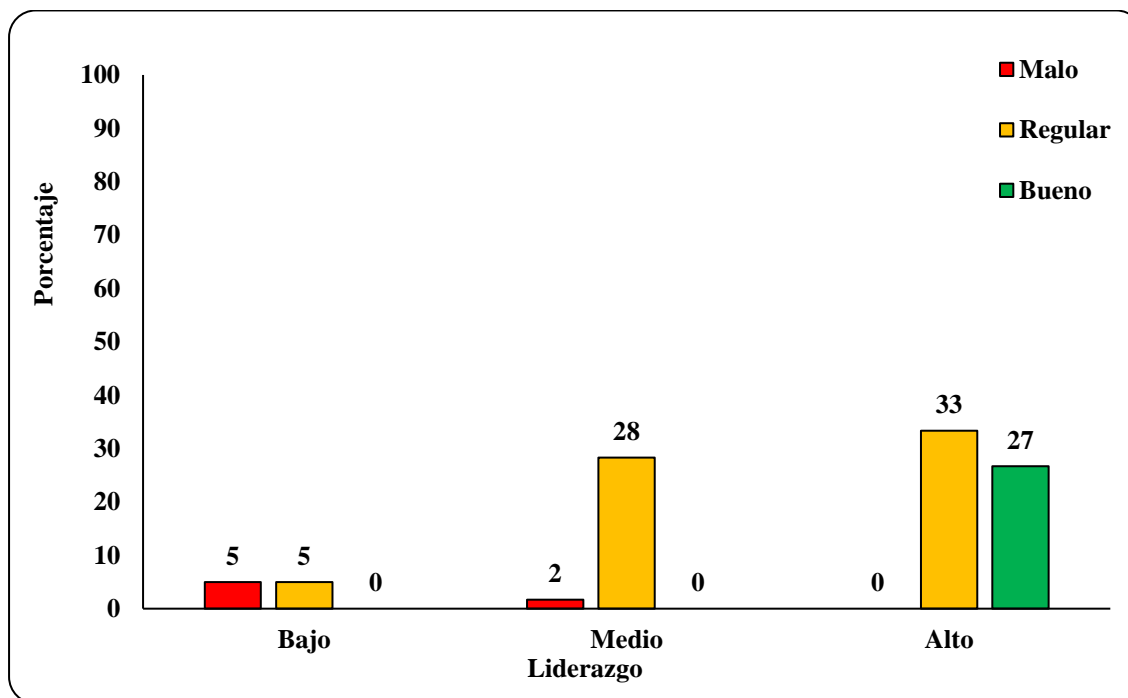


Ilustración 21: De la variable independiente y la variable dependiente

En la tabla se aprecia que el 33% del total del personal de la Gerencia Corporativa de Potencial Humano de la ONPE presentan el liderazgo alto y el trabajo remoto es regular, además se observa que el 27% del total del personal de la Gerencia Corporativa de Potencial Humano de la ONPE presentan el liderazgo alto y por ende el trabajo remoto es bueno.

Realizando la prueba estadística no paramétrica de dependencia chi cuadrado, encontramos una relación significativa entre el liderazgo y el trabajo remoto, en tanto podemos concluir que el liderazgo influye en el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en la Gerencia Corporativa de Potencial Humano de la ONPE en el año 2021, a una confianza de 95%.

5.3.2 De la dimensión liderazgo transaccional y el trabajo remoto

Relación entre el liderazgo transaccional y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en la Gerencia Corporativa de Potencial Humano de la ONPE en el año 2021.

Tabla 25: Resultado de la dimensión liderazgo transaccional y el trabajo remoto

Liderazgo transaccional	Trabajo remoto							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	N	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	3	5	3	5	0	0	6	10
Medio	1	2	33	55	3	5	37	62
Alto	0	0	4	7	13	22	17	28
Total	4	7	40	67	16	27	60	100

Fuente: Cuestionarios aplicados a los encuestados

$$X^2=48.907 \text{ gl}=4 \quad P\text{-valor}=0.000$$

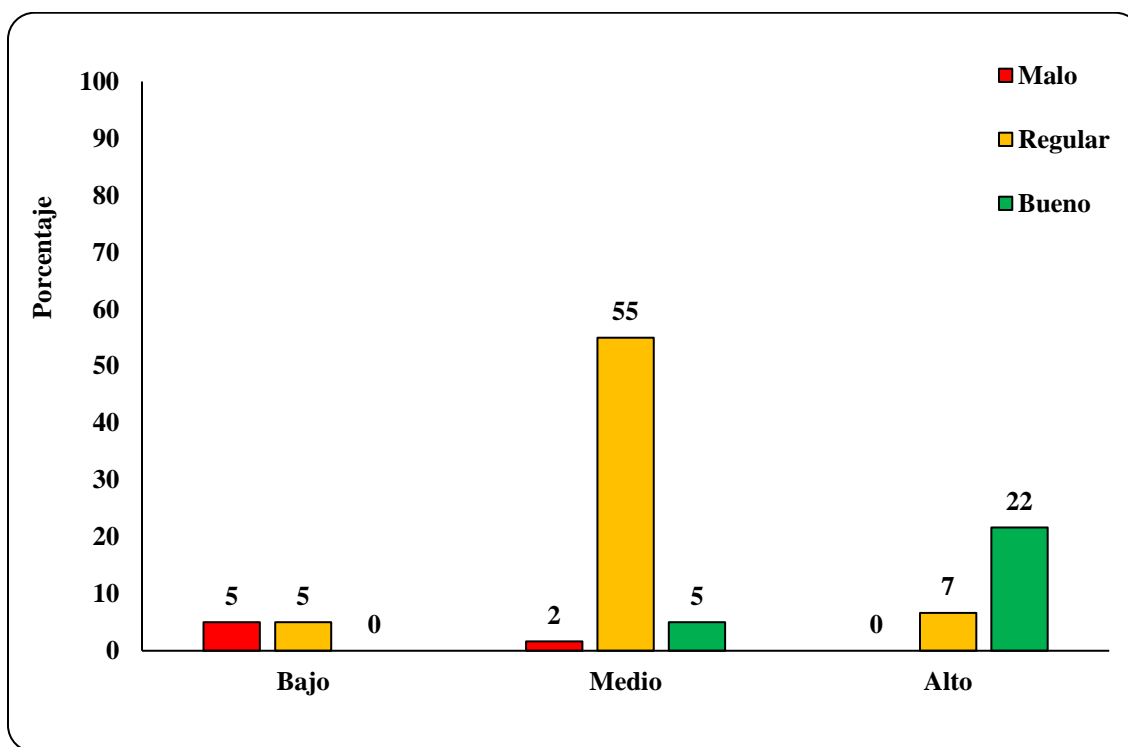


Ilustración 22: De la dimensión liderazgo transaccional y el trabajo remoto

En la tabla se aprecia que el 55% del total del personal de la Gerencia Corporativa de Potencial Humano de la ONPE presentan el liderazgo transaccional medio y el trabajo remoto es regular, además se observa que el 22% del total del personal de la Gerencia Corporativa de Potencial Humano de la ONPE presentan el liderazgo transaccional alto y por ende el trabajo remoto es buena.

Realizando la prueba estadística no paramétrica de dependencia chi cuadrado, encontramos una relación significativa entre el liderazgo transaccional y el trabajo remoto, en tanto podemos concluir que el liderazgo transaccional influye en el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en la Gerencia Corporativa de Potencial Humano de la ONPE en el año 2021, a una confianza de 95%.

5.3.3 De la dimensión liderazgo transformacional y el trabajo remoto

Relación entre el liderazgo transformacional y el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en la Gerencia Corporativa de Potencial Humano de la ONPE en el año 2021.

Tabla 26: Resultado de la dimensión liderazgo transaccional y el trabajo remoto

Liderazgo transformacional	Trabajo remoto							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	N	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	3	5	3	5	0	0	6	10
Medio	0	0	16	27	0	0	16	27
Alto	1	2	21	35	16	27	38	63
Total	4	7	40	67	16	27	60	100

Fuente: Cuestionarios aplicados a los encuestados

$$X^2=31.816 \quad gl=4 \quad P\text{-valor}=0.000$$

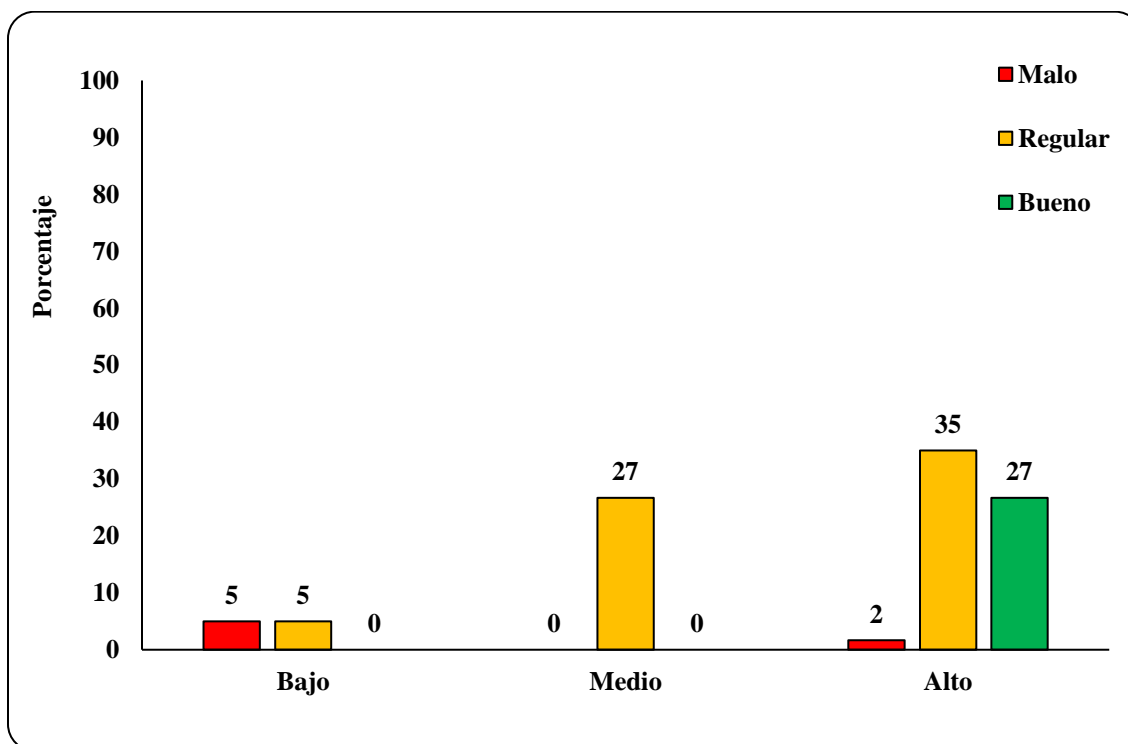


Ilustración 23: De la dimensión liderazgo transformacional y el trabajo remoto

En la tabla se aprecia que el 35% del total del personal de la Gerencia Corporativa de Potencial Humano de la ONPE presentan el liderazgo transformacional alto y el trabajo remoto es regular, además se observa que el 27% del total del personal de la Gerencia Corporativa de Potencial Humano de la ONPE presentan el liderazgo alto y por ende el trabajo remoto es bueno.

Realizando la prueba estadística no paramétrica de dependencia chi cuadrado, encontramos una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el trabajo remoto, en tanto podemos concluir que el liderazgo transformacional influye en el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en la Gerencia Corporativa de Potencial Humano de la ONPE en el año 2021, a una confianza de 95%.

Respecto al contraste con otros estudios se puede precisar que en la tesis de (Rovira, 2020) quien presentó su tesis magisterial denominada “Liderazgo Transformacional y su Influencia en el Desempeño Docente” se concluye que existe relación directa entre ambas variables además de la fuerte y alta relación entre las dimensiones de la variable independiente con la dependiente.

Asimismo, en la tesis de (Acuña & Bolívar, 2019) acerca de los “Estilos de liderazgo de los directivos docentes y su relación con el modelo de gestión educativa”, en la cual se concluyó que el liderazgo que prevalece es el estilo democrático y que este está directamente relacionado con la variable gestión educativa.

Por el lado del trabajo remoto, (Herrera , 2021) en su tesis “Impacto ocupacional del trabajo remoto en docentes durante la emergencia sanitaria en una institución educativa” concluyó que el impacto ocupacional del trabajo remoto es positivo en las personas encuestadas.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar la relación existente entre la variable independiente liderazgo y la variable dependiente trabajo remoto, es así que por las estadísticas plasmadas y los resultados de correlación es que se concluye respecto a la hipótesis general que el valor de significación observada del coeficiente de correlación de Spearman Sig.(bilateral) = 0.000, es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula, entonces el liderazgo influye positivamente en el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en la Gerencia Corporativa de Potencial Humano de la ONPE en el año 2021. Por lo tanto, se cumple la hipótesis general de investigación.

Respecto a la hipótesis específica uno, se ha observado que el valor de significación del coeficiente de correlación de Spearman Sig. (bilateral) = 0.000, es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y esto significa que el liderazgo transaccional influye positivamente en el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en la Gerencia Corporativa de Potencial Humano de la ONPE en el año 2021. Por lo tanto, se cumple la hipótesis específica uno de investigación.

Asimismo, tenemos la hipótesis específica dos, y de acuerdo a la recopilación de información y trabajo estadístico realizado el valor de significación del coeficiente de correlación de Spearman Sig. (bilateral) = 0.000, es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Ello significa que el liderazgo transformacional influye positivamente en el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en la Gerencia Corporativa de Potencial Humano de la ONPE en el año 2021. Por lo tanto, se cumple la hipótesis específica dos de investigación.

Por lo descrito en los párrafos precedentes, se ha podido comprobar la hipótesis general y específicas planteadas por la autora.

RECOMENDACIONES

Se ha evidenciado, que en la Gerencia Corporativa de Potencial Humano de la ONPE existen los dos estilos de liderazgo planteados en las dimensiones, y que ambas influyen de manera positiva en el trabajo remoto que se realiza actualmente debido a la pandemia COVID 19; sin embargo se puede observar en los cuadros estadísticos, plasmados en los datos cuantitativos, que en proporcionalidad existe una equidad en cuanto a la percepción del trabajo remoto y lo que ello ha significado en su realidad laboral actual, en base de ello con el objetivo de plantear oportunidades de mejora se recomienda lo siguiente:

1. Considerar que los líderes de equipo indiquen las necesidades laborales, objetivos a alcanzar y las consecuencias positivas que ello significa, esto con la finalidad de motivar al equipo y reforzar el nivel de comunicación, además de que los colaboradores tengan un panorama claro de lo que se necesita en el momento oportuno y que sepan de la importancia que tiene su desempeño.
2. Sensibilizar a los líderes que sus acciones repercuten en la confianza y respeto que le tengan sus subordinados, que en porcentaje se obtuvo una respuesta de confiabilidad del 75% lo idóneo sería que todos puedan confiar en su líder.

3. Tener en consideración que las personas son individuos con características y necesidades diferentes y en la tabla 7 se observa que existe casi una igualdad en el sentimiento de ser tratado de manera individual como los que no. Por ello se recomienda reforzar en los líderes las características de consideración individualizada.
4. En un equipo de trabajo es imprescindible hacer participar a todos y que todos se sientan importantes, tanto como personas como profesionales, por eso se recomienda poner en práctica las características de estimulación intelectual a fin de promover nuevas ideas y oportunidades de solución y mejoras.
5. Respecto a los equipos informáticos utilizados por el personal en su lugar de trabajo, si bien más de la mitad de los trabajadores indican contar con lo suficiente para sus labores con normalidad, existe un 11% que presenta dificultades, por lo que se recomienda realizar un plan de préstamo de equipos informáticos a fin de mejorar su productividad y hacerlos sentir que la Entidad está comprometida con ellos.
6. Respecto a las personas que tienen problemas con la carga laboral, se recomienda realizar un estudio evaluativo sobre sus necesidades y planteamientos de alternativas para su mejor desempeño. Es importante entender que las realidades de las personas en sus domicilios no son iguales, ya que mientras algunas personas viven solas, otras tienen niños pequeños o personas enfermas, etc.

7. Se ha evidenciado que existe un grupo de personas que tienen dificultades con la realización de su trabajo a través de la modalidad remota, por lo que se recomienda realizar capacitaciones periódicas comenzando con los temas de mayor dificultad hasta los de menor dificultad.

REFERENCIAS

- A. de La Torre, M. A., Robles, J. M., Preciado, J. M., Camarena, B. O., & Bañuelos, N. F. (2018). Estilos de Liderazgo en Exportadoras de Uvas de Mesa Sonorense. *Revista Mexicana de Agronegocios*.
- Acuña, A. I., & Bolívar, C. M. (2019). *Estilos de liderazgo de los directivos docentes y su relación con el modelo de gestión educativa*. Recuperado el 03 de mayo de 2021, de <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/25/browse?type=author&value=Acu%C3%B1a+Monroy%2C+Alexis+Isabel>
- Alves, J. (2000). *Revista de Psicología de Deporte Liderazgo y clima organizacional*. Recuperado el 12 de mayo de 2021, de <http://148.202.167.116:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/2147/Liderazgo%20y%20clima%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arias, S. C. (2021). *Satisfacción laboral y trabajo remoto docente de las instituciones educativas JEC de la provincia de Camaná, Arequipa – 2020*. Recuperado el 05 de mayo de 2021, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55730/Arias_CSG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cjahua, Z. H., & Lopez, R. T. (2018). *Estilos de Liderazgo y Satisfacción Laboral en los Enfermeros del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren Essalud-Callao 2018*. Recuperado el 21 de abril de 2021, de http://repositorio.unac.edu.pe/handle/UNAC/851/discover?filtertype_0=subject&filter_0=Satisfacci%C3%B3n+laboral&filter_relational_operator_0>equals&filtertype=author&filter_relational_operator>equals&filter=Cjahua+Huanachi%2C+Zita+Silvia

- Contreras, F. T., & Barbosa, D. R. (Mayo de 2013). *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*. Recuperado el 21 de Mayo de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/1942/194227509013.pdf>
- Cortés , G. D., Henao , N. G., & Osorio , V. L. (Noviembre de 2020). *Trabajo remoto en tiempos de covid-19 y su impacto en el trabajador*. Recuperado el 05 de Mayo de 2021, de <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/52814>
- Cosme, J. V. (2018). *Liderazgo*, 1. (E. E. S.L., Editor) Recuperado el 15 de Mayo de 2021, de https://books.google.com.pe/books?id=EG12DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=tipos+de+liderazgo&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=tipos%20de%20liderazgo&f=false
- Cuesta , E. M. (2020). *Estilos de liderazgo y su influencia en la sustentabilidad de las organizaciones de servicios de remediación ambiental ecuatorianas en la provincia de Orellana*. Recuperado el 28 de abril de 2021, de <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7302>
- Edquen , J. S. (2020). *Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el Estado de Emergencia-Covid 19*. Recuperado el 5 de Mayo de 2021, de <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7612>
- Estela, A. (2014). *Fundamntos teóricos prácticos de la administración*. Lima - Perú: Estela Hnos.
- Fischman, D. K. (2017). *Liderazgo transformador*. Editorial Planeta Perú S.A. Recuperado el 18 de 05 de 2021
- Fred R., D. (2013). *Administración Estratégica (Décimo cuarta edición)*. Person Educación de México, S.A. de C.V. Recuperado el 03 de 05 de 2021

- Fuentes, E. (9 de julio de 2019). *El líder exponencial, un blog sobre el liderazgo de esta nueva era*. Recuperado el 12 de mayo de 2021, de <https://liderexponencial.es/11-definiciones-que-describen-la-figura-del-lider/#:~:text=%E2%80%93EL%20L%C3%8DDER%20SEG%C3%9AN%20CHIAVENATO%3A%20%E2%80%9C,uno%20o%20diversos%20objetivos%20espec%C3%ADficos%E2%80%9D>.
- Galarza-Torres, S. (agosto de 2019). *Liderazgo y desempeño en las cooperativas de ahorro y crédito ecuatorianas. Un acercamiento desde las contribuciones teóricas clásicas y contemporáneas*. (U. N. Plata, Editor) Recuperado el 28 de abril de 2021
- Hernández, R. S., Fernández, C. C., & Baptista, P. L. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta Edición ed.). México, D.F.: McGRAW-HILL.
- Herrera, J. F. (2021). *Impacto ocupacional del trabajo remoto en docentes durante la emergencia sanitaria en una institución educativa. Chota - Cajamarca 2020*. Recuperado el 5 de Mayo de 2021, de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16401/Herrera_fj.pdf?sequence=1
- Maxwell, J. (2013). *Liderazgo Eficaz*. Recuperado el 15 de Mayo de 2021, de https://books.google.com.pe/books?id=uxQcj1nvk0sC&printsec=frontcover&dq=libros+liderazgo&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=libros%20liderazgo&f=false
- Naghi, M. N. (2005). *Metodología de la Investigación*. (N. Editores, Ed.) México D.F., México: Limusa . Recuperado el 01 de Junio de 2021, de <https://books.google.com.pe/books?id=ZEJ7-0hmvhwC&pg=PA44&dq=tipo+de+investigacion&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiFi6y6>

xcXxAhW2HrkGHb6iDzoQ6AEwAHoECAQQAg#v=onepage&q=tipo%20de%20investigacion&f=false

Oficina Nacional de Procesos Electorales [ONPE]. (10 de Marzo de 2014). *Reglamento de Organización y Funciones*. Recuperado el 21 de Mayo de 2021, de https://www.web.onpe.gob.pe/modCompendio/html/organizacion_y_funciones_de_oe/reglamento-onpe/onpe_reglamento.html#05.1

Palomo, M. V. (2008). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Madrid.

Palomo, M. V. (2008). *Liderazgo y Motivación de equipos de trabajo*. Madrid: ESIC Editorial. Recuperado el 17 de Mayo de 2021, de <https://books.google.com.pe/books?id=vFjZv21aFygC&pg=PA41&dq=LIDERAZGO+TRANSFORMACIONAL&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiqhIidyNHwAhUhGrkGHRy7CHsQ6AEwBXoECAQQAg#v=onepage&q=LIDERAZGO%20TRANSFORMACIONAL&f=false>

Peralta , J. H. (2021). *Cargos que se adaptaron de mejor manera a la modalidad de teletrabajo durante la emergencia sanitaria de 2020 por Covid-19 en la Dirección Regional 6 del Ministerio del Trabajo*. Recuperado el 5 de Mayo de 2021, de <http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/10548/1/16137.pdf>

Ramirez , M. F. (2021). *Incidencia de Liderazgo en el Desarrollo Organizacional de los Comedores Populares de la Municipalidad Provincial de Puno - 2018*. Recuperado el 03 de mayo de 2021, de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/14808/Ramirez_Flores_Miriam_Yeymi.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Ramos, M. L. (2005). *Mujeres y liderazgo*. Recuperado el 25 de Mayo de 2021, de https://books.google.com.pe/books?id=rOFpsbjI5PkC&pg=PA82&dq=liderazgo+transaccional&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjs8PryzOjxAhWEpZUCHY_XB-EQ6AEwAnoECAkQAg#v=onepage&q=liderazgo%20transaccional&f=false
- Registro Nacional de Identificación y Estado Civil [RENIEC]. (2020). *Plan Estratégico Institucional 2018-2023*. Recuperado el 21 de Mayo de 2021, de http://www.reniec.gob.pe/Transparencia/TransparenciaAdm?id=004&codigo=010828&pdf=PEI_2018-2023_RENIEC_CEPLAN-S.pdf&valorMenu=221
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración*. México: Pearson Educación. Recuperado el 11 de mayo de 2021, de <https://www.freelibros.me/administracion/administracion-8va-edicion-stephen-p-robbins-y-mary-coulter>
- Rovira, I. R. (octubre de 2020). *Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente*. Recuperado el 28 de abril de 2021, de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/50586/1/ROVIRA%20JURADO%20IDELIZ.pdf>
- Rugel , L. B., & Romero , R. A. (22 de Septiembre de 2020). *Las percepciones de los trabajadores frente al teletrabajo durante la pandemia Covid-19*. Recuperado el 5 de Mayo de 2021, de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15593/1/T-UCSG-PRE-JUR-MD-TSO-65.pdf>
- Tafur , E. M., & Villar , L. M. (2019). *Relación entre los Estilos de Liderazgo y el Nivel de Motivación Laboral de los Colaboradores en la Municipalidad Provincial de Chota, Año 2019*. Recuperado el 3 de mayo de 2021, de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23767/Tafur%20Miranda%20Erika>

%20Catherine%20-

%20Villar%20Mendez%20Laura%20Araceli.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tracy, B. (2015). *Liderazgo*. (E. G. Lelly, Editor) Recuperado el 15 de Mayo de 2021, de https://books.google.com.pe/books?id=3h2MBQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=liderazgo+brian+tracy&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=liderazgo%20brian%20tracy&f=false

Vargas, Z. C. (2009). *Revista Educativa: La Investigación Aplicada, un forma de conocer las realidades con evidencia*. Recuperado el 25 de Junio de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>

Vásquez, A. A. (2013). *Interdependencia entre el liderazgo transformacional, cultura organizacional y cambio educativo: una reflexión*. Recuperado el 11 de Mayo de 2021, de https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/661458/REICE_11_1_5.pdf?sequence=1&isAllowed=y

VERÁSTEGUI, A. G. (2019). *NEURO ORATORIA Y LIDERAZGO*. LIMA, PERÚ: FONDO EDITORIAL DE LA ESCUELA IBEROAMERICANA DE POSTGRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA.

Apéndice

Apéndice A: Matriz para construcción de cuestionario.

Variables	Dimensión	Indicadores	Preguntas
Liderazgo	Transaccional	Recompensa contingente	1,2
		Dirección por excepción	3, 4
	Transformacional	Carisma	5, 6
		Inspiración	9, 11
		Estimulación intelectual	8, 10
		Consideración individualizada	7
Trabajo Remoto	Modalidad remota	Comunicación	18, 20
		Software y Hardware	12, 19
		Carga laboral	13, 14, 16
		Manejo del entorno familiar	15, 17

Apéndice B .- Instrumento de recolección de datos

Cuestionario

Estimado (a) colaborador (a), el siguiente cuestionario tiene fines académicos y busca determinar en qué medida el liderazgo influye en el trabajo remoto durante la pandemia COVID-19 en el personal de la Gerencia Corporativa de Potencial Humano de la ONPE en el año 2021. Por tal motivo, se requiere responder el cuestionario cuyos datos recabados serán para uso estadístico y tratados de manera confidencial.

Escala de evaluación para este parte

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

	Ítems	Nunca	Rara vez	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Mi superior jerárquico me hace saber lo que necesita de mí y lo que puedo obtener si lo logro					
2	Mi superior jerárquico me apoya solo cuando considera que me esfuerzo más que los demás					
3	Mi superior jerárquico plantea mejoras en los procesos cuando surgen problemas o desviaciones en lo planificado					
4	Mi superior jerárquico busca quejas y errores como motivo para hacer modificaciones en la forma de trabajar					
5	Las acciones de mi superior jerárquico hacen que le tenga confianza y lo respete					
6	Me enorgullece decir que trabajo con mi superior jerárquico					
7	Siento que mi superior jerárquico me trata de manera individual y no como uno más del grupo					
8	Mi superior jerárquico me hace sentir que mis habilidades y aspiraciones aportan con el cumplimiento de los objetivos					
9	Cuando se presentan problemas es mi superior jerárquico quien me incentiva a encontrar soluciones					
10	Mi superior jerárquica toma en consideración mis propuestas					
11	Cuando mi superior jerárquico plantea tareas y objetivos lo hace de tal manera que me motiva a mejorar mi trabajo					

Escala de evaluación para esta parte

Totalmente Desacuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	Desacuerdo	Totalmente desacuerdo
1	2	3	4	5

	Ítems	Totalmente Desacuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	Desacuerdo	Totalmente desacuerdo
12	Considera usted que los equipos tecnológicos (computadora, lap top, impresora, scanner, entre otros) que tiene disponibles son suficientes para la realización correcta de su trabajo desde casa					
13	Considera que su trabajo asignado es igual a cuando trabajaba en oficina					
14	Considera que el trabajo asignado puede ser realizado dentro del horario laboral establecido					
15	En comparación a cuando trabajaba de manera presencial, siente que trabajar remotamente afecta negativamente en su nivel de estrés					
16	Siente que trabajar desde casa dificulta la realización de su trabajo					
17	Siente que desde que empezó con el trabajo remoto ha compartido más momentos en familia					
18	La comunicación mediante la modalidad de trabajo remoto es la adecuada					
19	Existen dificultades con el software para establecer la conexión remota					
20	Considera que la información laboral que le proporcionan por los diferentes canales de comunicación llega a usted en el momento oportuno					