

UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS



ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS

TESIS

**El E-Liderazgo y el Trabajo Remoto de una Entidad del
Sector Relaciones Exteriores Lima, 2021**

PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADA

EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS

AUTOR:

VILLANUEVA CARRANZA GLADYS

[ORCID: 0000-0002-4948-7425](https://orcid.org/0000-0002-4948-7425)

ASESOR:

MARIO ARAUCO LOYOLA

[ORCID: 0000-0001-9208-7892](https://orcid.org/0000-0001-9208-7892)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y DESARROLLO

INSTITUCIONAL

LIMA, PERÚ

FEBRERO, 2021

Dedicatoria

Quiero dedicar esta tesis, en primer lugar, a Dios, por haberme permitido llegar hasta aquí. Por darme fuerza y salud para llevar a cabo mis metas y objetivos. Quiero darle las gracias por su amor infinito.

Quiero dedicar además esta tesis a mis familiares a mi madre, Dominga Carranza Valderrama. Por haberme apoyado en cada uno de mis pasos y enseñarme buenos valores y en especial a mi hermana Gaby Villanueva por ser mi amiga incondicional, ejemplo a seguir y a mi esposo Alfredo y a mis adorados hijos Fernando y Alfredo Escudero, porque a pesar de las dificultades me apoyaron en mis sueños y metas. Por último, dedico este trabajo a mi padre Ernesto Villanueva Olivera, aunque no se encuentre presente físicamente siempre vivirá en mi corazón y recuerdos.

Agradecimientos

Agradezco a todos aquellos que contribuyeron a que esta tesis sea cada vez mejor. A mi asesor Mario Arauco Loyola, mis profesores, Mario Arauco Loyola, Moreno, Jorge Luis Cumpa Gavidia, Samuel Huamán Obando, Oscar Samuel Yance Picón, Julio Cesar Vidal, Jorge Luis Bringas Salvador.

En especial a Dios por permitirme que yo me encuentre aquí, alcanzando un logro importante de mi vida. A mi Alma Mater Universidad Peruana de las Américas. A mis profesores que estuvieron conmigo todo nuestro proceso de estudios y en especial al Ing., Fernando Escudero Vílchez por su apoyo moral y empático, a mis hijos porque confiaron en mí, a mi hermana Gaby Villanueva por su apoyo incondicional y animándome en todo momento y a mi gran amiga Lourdes Flores Paredes compañera de estudios, siempre te recordaré y finalmente quiero dar gracias a Dios porque para el nada es imposible.

Resumen:

El propósito de esta investigación fue identificar la relación entre el E-liderazgo en el trabajo remoto y un buen desempeño en una entidad del sector de relaciones exteriores, analizando la calidad de la comunicación interna, la presencia del apoyo de un líder, el equilibrio entre la vida personal y laboral del trabajador, y la importancia de tener conocimientos básicos en la manipulación de herramientas tecnológicas para tener un desempeño correcto en el trabajo remoto. La metodología de la investigación utilizó un enfoque cualitativo, tuvo un diseño no experimental, fue de nivel descriptivo correlacional, ya que se pretendió mostrar una relación apta entre las variables, asimismo mediante el análisis estadístico y recolección de datos, en asistencia con la herramienta de una encuesta virtual de 36 preguntas, dirigida a una muestra de 30 representantes de oficinas de relaciones exteriores. Mediante el resultado de la investigación se obtuvo que el 45% de los encuestados afirma que la presencia de un buen canal de comunicación permite a los trabajadores elaborar un trabajo eficiente, manteniendo la calidad deseada. Por otra parte, el 50% afirma que los medios digitales les facilitan el reporte de actividades, demostrando que la relación del traslado de las operaciones a un nuevo sistema digital no es menos efectiva que el tradicional, incluso puede ser mucho más efectivo y práctico si se acompaña de buena comunicación y una capacitación respectiva. Finalmente, como conclusión principal se demostró científicamente a través de una correlación de Spearman, que el E-liderazgo se relaciona con el trabajo remoto, se expresa con una correlación r fue de 0.978, la cual considera un valor muy alto.

Palabras Clave: E-liderazgo, Liderazgo digital, trabajo remoto

Abstract

The purpose of this research was to identify the relationship between E-leadership in remote work and a good performance in an entity of the external relations sector, analyzing the quality of internal communication, the presence of a leader's support, the balance between the worker's personal and work life, and the importance of having basic knowledge in the manipulation of technological tools to have a correct performance in remote work. The research methodology used a qualitative approach, had a non-experimental design, was descriptive correlational level, since it was intended to show a suitable relationship between the variables, also through statistical analysis and data collection, in assistance with the tool of a virtual survey of 36 questions, directed to a sample of 30 representatives of foreign relations offices. The result of the research showed that 45% of the respondents affirmed that the presence of a good communication channel allows the workers to work efficiently, maintaining the desired quality. On the other hand, 50% affirms that digital media facilitate the reporting of activities, demonstrating that the relationship of the transfer of operations to a new digital system is not less effective than the traditional one, it can even be much more effective and practical if it is accompanied by good communication and respective training. Finally, as a main conclusion, it was scientifically demonstrated through a Spearman correlation, that E-leadership is related to remote work, expressed with a correlation r of 0.978, which is considered a very high value.

Keywords: E-leadership, Digital leadership, remote work.

Tabla de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimientos.....	iii
Resumen:.....	iv
Abstract	v
Tabla de contenidos.....	vi
Lista de Tablas	ix
Lista de Figuras	xiii
Introducción	17
Capítulo I: Planteamiento del Problema.....	20
1.1 Descripción de la Realidad Problemática.....	20
1.2 Delimitación de la Investigación	22
1.2.1 Delimitación espacial	22
1.3 Planteamiento del Problema	22
1.3.1 Problema General.....	22
1.3.2 Problemas Específicos.....	23
1.4 Objetivos de la Investigación	23
1.4.1 Objetivo General.....	23
1.4.2 Objetivos Específicos.....	23
1.5 Justificación e Importancia de la Investigación.....	24
1.5.1 Justificación	24
1.5.2 Importancia de la investigación	25

1.6	Limitaciones de la Investigación	25
Capítulo II: Marco Teórico		27
2.1	Antecedentes de la Investigación	27
2.1.1	Internacionales.....	27
2.1.2	Nacionales.....	31
2.2	Bases teóricas	34
2.2.1	Bases teóricas sobre e- liderazgo	34
2.2.2	Bases teóricas sobre trabajo remoto	39
2.3	Definición de Términos Básicos.....	42
Capítulo III: Marco Metodológico		44
3.1	Enfoque de la Investigación	44
3.2	Variables.....	44
3.2.1	Operacionalización de variables.....	44
3.3	Hipótesis	46
3.3.1	Hipótesis General.....	47
3.3.2	Hipótesis Secundarias.....	47
3.4	Tipo de la investigación.....	48
3.5	Diseño de la investigación.....	48
3.6	Población y Muestra	48
3.6.1	Población.....	48
3.6.2	Muestra.....	49
3.7	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	49
3.7.1	Técnicas.....	49
3.7.2	Instrumentos.....	49

Capítulo IV: Resultados	51
4.1 Análisis de los Resultados	51
4.1.1 Distribución de frecuencia de la Variable E- Liderazgo y sus dimensiones.....	51
4.1.2 Distribución de frecuencia de la Variable Trabajo Remoto y sus dimensiones	57
4.1.3 Correlación.....	60
4.2 Discusión	68
Conclusiones	70
Recomendaciones.....	72
Referencias:.....	73
Anexo N° 01: Matriz de consistencia.....	85
Anexo N° 02: Instrumento de la Investigación	877
Anexo N° 03: Instrumento de Validación	871
Anexo N° 04: Base de datos.....	11
Anexo N° 05: Distribución de frecuencias de las preguntas del cuestionario	22

Lista de Tablas

Tabla 1: Operacionalización de variables	46
Tabla 2: Validación del instrumento de recolección de datos por juicio de expertos según el texto	49
Tabla 3: Estadísticos de fiabilidad del instrumento	50
Tabla 4: Varibale “Liderazgo”	51
Tabla 5: Dimensión “Habilidad de comunicación”.....	52
Tabla 6: Dimensión “Habilidades sociales”	53
Tabla 7: Dimensión “Habilidades tecnologicas”	54
Tabla 8: Dimensión “Habilidad de gestión del cambio”	55
Tabla 9: Dimensión “Fiabilidad ectrónica”	56
Tabla 10: Varibale “Trabajo remoto”.....	57
Tabla 11: Dimensión “Principales obligaciones del empleador”	58
Tabla 12: Dimensión “Principales obligaciones de los trabajadores”.....	59
Tabla 13: Prueba de normalidad E-liderazgo	60
Tabla 14: Prueba de normalidad de Trabajo remoto	61
Tabla 15: Correlación entre las variables E-liderazgo y trabajo remoto.....	62
Tabla 16: Correlación entre habilidad de comunicación y trabajo remoto	63
Tabla 17: Correlación entre habilidades sociales y trabajo remoto	64
Tabla 18: Correlación entre habilidad de gestión del cambio y trabajo remoto	65
Tabla 19: Correlación entre habilidades tecnológicas y trabajo remoto	66
Tabla 20: Correlación entre habilidad la fiabilidad electrónica y trabajo remoto.....	67

Tabla 21: Pregunta 01 ¿Según usted, un buen líder debe saber brindar una información de manera clara a través de los medios tecnológicos?	2
Tabla 22: Pregunta 02 ¿Gracias a la naturaleza del liderazgo electrónico, considera que la información que se brinda llega de manera más clara?.....	3
Tabla 23: Pregunta 03 ¿De acuerdo a su apreciación, es más probable que existan malentendidos en un ambiente virtual a uno presencial?	4
Tabla 24: Pregunta 04 ¿Un buen líder electrónico debe evitar lo más posible las malinterpretaciones en los mensajes que trasmite?.....	5
Tabla 25: Pregunta 05 ¿Considera que con un buen liderazgo electrónico posibilita el mejoramiento de la gestión del flujo de comunicación entre pares y con los trabajadores?.....	6
Tabla 26: Pregunta 06 ¿Considera que la gestión del flujo de comunicación ha mejorado desde que el liderazgo se ha dado de manera electrónica?.....	7
Tabla 27: Pregunta 07 ¿Considera que los líderes de la organización ejercen una relación positiva en los trabajadores?	8
Tabla 28: Pregunta 08 ¿En alguna idea o sugerencia que usted haya brindado, sintió el apoyo de algún líder en la organización?.....	9
Tabla 29: Pregunta 09 ¿En su opinión, el combinar procesos tradicionales con los procesos tecnológicos o virtuales ayuda a mejorar la eficiencia de los trabajadores?	10
Tabla 30: Pregunta 10 ¿Está de acuerdo con que los líderes de la entidad saben combinar los mecanismos virtuales con los tradicionales?.....	11
Tabla 31: Pregunta 11 ¿Considera usted que las TICs utilizadas en la entidad son las más eficientes en comparación con otras?.....	12
Tabla 32: Pregunta 12 ¿Cree que un buen líder debe asegurar que las tecnologías utilizadas sean las más actualizadas y que mejor se adapten a las labores?	13

Tabla 33: Pregunta 13 ¿Considera que un líder electrónico debe estar al tanto de las nuevas tecnologías y de cómo estas puedan implementarse en su centro de labores?	14
Tabla 34: Pregunta 14 ¿Considera que los líderes de la entidad tienen la capacidad de solucionar problemas relacionados a la tecnología que puedan suscitarse en la entidad?	15
Tabla 35: Pregunta 15 ¿Considera que con el liderazgo electrónico pueda darse una gestión del cambio en su centro de labores?	16
Tabla 36: Pregunta 16 ¿Cree usted que existe una correcta planificación, seguimiento y perfeccionamiento de la práctica con tecnología en la entidad?	17
Tabla 37: Pregunta 17 ¿Cree usted que es necesario que la información que se intercambie dentro del entorno virtual debe estar bien protegida?	18
Tabla 38: Pregunta 18 ¿Considera que la entidad tiene un sistema de protección de la información óptimo?	19
Tabla 39: Pregunta 19 ¿Considera que un líder debe ser honesto, justo, coherente y que además debe realizar un seguimiento continuo aun cuando se dé mediante un ámbito virtual?	20
Tabla 40: Pregunta 20 ¿Se siente confiado respecto de los procedimientos y forma de trabajar de sus compañeros y del líder de la entidad?	21
Tabla 41: Pregunta 21 ¿Siente que con el liderazgo electrónico es más fácil establecer un equilibrio entre la vida laboral y la privada?	22
Tabla 42: Pregunta 22 ¿Considera que con un liderazgo convencional sería más difícil establecer un equilibrio entre la vida laboral y la privada?	23
Tabla 43: Pregunta 23 ¿Cree usted que un buen líder es aquel que apoya la diversidad tanto en entornos virtuales como en entornos presenciales?	24
Tabla 44: Pregunta 24 ¿Considera que existe un apoyo a la diversidad en su entidad?	25

Tabla 45: Pregunta 25 ¿Cree usted que, para lograr una mayor productividad, es necesario que los trabajadores se encuentren correctamente capacitados?	26
Tabla 46: Pregunta 26 ¿La entidad para la cual trabaja establece capacitaciones continuas con la finalidad que los trabajadores se encuentren debidamente preparados para cumplir con sus labores?.....	27
Tabla 47: Pregunta 27 ¿Considera que para que las labores se realicen de manera eficiente debe existir un buen canal de comunicación entre trabajadores y miembros directivos?	28
Tabla 48: Pregunta 28 ¿Le es fácil comunicarse con sus pares o con los líderes de la entidad? ...	29
Tabla 49: Pregunta 29 ¿Según su opinión, en el trabajo remoto es más fácil establecer labores e instrumentos que permitan la supervisión y los reportes?.....	30
Tabla 50: Pregunta 30 ¿Considera que su organización posee mecanismos óptimos para supervisar a los trabajadores y reportar los problemas que puedan suscitarse?	31
Tabla 51: Pregunta 31 ¿Considera que gracias al trabajo remoto posee más disponibilidad para cumplir con sus labores?	32
Tabla 52: Pregunta 32 ¿Cree que gracias al trabajo remoto ha tenido más oportunidad de ser capacitado?	33
Tabla 53: Pregunta 33 ¿Considera que los trabajadores deben ser responsables al no difundir información que se les brinda por parte de la organización?	34
Tabla 54: Pregunta 34 ¿La entidad cuenta con mecanismos de seguridad que permitan identificar y evitar que la información que se brinda no sea filtrada?.....	35
Tabla 55: Pregunta 35 ¿Considera usted necesario el contar con un reporte de las jornadas laborales?.....	36
Tabla 56: Pregunta 36 ¿La entidad cuenta con un reporte óptimo de las jornadas laborales?	37

Lista de Figuras

Figura 1: Grafico de barras de la variable “E- Liderazgo”	51
Figura 2: Grafico de barras de la dimensión “Habilidad de comunicación”	52
Figura 3: Grafico de barras de la dimensión “Habilidades sociales”	53
Figura 4: Grafico de barras de la dimensión “Habilidades tecnológicas”	54
Figura 5: Grafico de barras de la dimensión “Habilidad de gestión del cambio”	55
Figura 6: Grafico de barras de la dimensión “Fiabilidad electrónica”	556
Figura 7: Grafico de barras de la variable “Trabajo remoto”	57
Figura 8: Grafico de barras de la dimensión “Principales obligaciones del emperador”	58
Figura 9: Grafico de barras de la dimensión “Principales obligaciones de los trabajadores”	59
Figura 10: Gráfico de barras de la Pregunta 01. ¿Según usted, un buen líder debe saber brindar una información de manera clara a través de los medios tecnológicos?	112
Figura 11: Gráfico de barras de la Pregunta 02. ¿Gracias a la naturaleza del liderazgo electrónico, considera que la información que se brinda llega de manera más clara?	113
Figura 12: Gráfico de barras de la Pregunta 03. ¿De acuerdo a su apreciación, es más probable que existan malentendidos en un ambiente virtual a uno presencial?	114
Figura 13: Gráfico de barras de la Pregunta 04. ¿Un buen líder electrónico debe evitar lo más posible las malinterpretaciones en los mensajes que trasmite?	115
Figura 14: Gráfico de barras de la Pregunta 05. ¿Considera que con un buen liderazgo electrónico posibilita el mejoramiento de la gestión del flujo de comunicación entre pares y con los trabajadores?	116
Figura 15: Gráfico de barras de la Pregunta 06. ¿Considera que la gestión del flujo de comunicación ha mejorado desde que el liderazgo se ha dado de manera electrónica?	117

Figura 16: Gráfico de barras de la Pregunta 07. ¿Considera que los líderes de la organización ejercen una relación positiva en los trabajadores?	118
Figura 17: Gráfico de barras de la Pregunta 08. ¿En alguna idea o sugerencia que usted haya brindado, sintió el apoyo de algún líder en la organización?	119
Figura 18: Gráfico de barras de la Pregunta 09. ¿En su opinión, el combinar procesos tradicionales con los procesos tecnológicos o virtuales ayuda a mejorar la eficiencia de los trabajadores?.....	120
Figura 19: Gráfico de barras de la Pregunta 10. ¿Está de acuerdo con que los líderes de la entidad saben combinar los mecanismos virtuales con los tradicionales?.....	121
Figura 20: Gráfico de barras de la Pregunta 11. ¿Considera usted que las TIC's utilizadas en la entidad son las más eficientes en comparación con otras? Fuente: Elaboración propia – SPSS	122
Figura 21: Gráfico de barras de la Pregunta 12. ¿Cree que un buen líder debe asegurar que las tecnologías utilizadas sean las más actualizadas y que mejor se adapten a las labores?	123
Figura 22: Gráfico de barras de la Pregunta 13. ¿Considera que un líder electrónico debe estar al tanto de las nuevas tecnologías y de cómo estas puedan implementarse en su centro de labores?	124
Figura 23: Gráfico de barras de la Pregunta 14. ¿Considera que los líderes de la entidad tienen la capacidad de solucionar problemas relacionados a la tecnología que puedan suscitarse en la entidad?	125
Figura 24: Gráfico de barras de la Pregunta 15. ¿Considera que con el liderazgo electrónico pueda darse una gestión del cambio en su centro de labores?	126
Figura 25: Gráfico de barras de la Pregunta 16. ¿Cree usted que existe una correcta planificación, seguimiento y perfeccionamiento de la practica con tecnología en la entidad?.....	127

Figura 26: Gráfico de barras de la Pregunta 17. ¿Cree usted que es necesario que la información que se intercambie dentro del entorno virtual debe estar bien protegida?	128
Figura 27: Gráfico de barras de la Pregunta 18. ¿Considera que la entidad tiene un sistema de protección de la información óptimo?.....	129
Figura 28: Gráfico de barras de la Pregunta 19. ¿Considera que un líder debe ser honesto, justo, coherente y que además debe realizar un seguimiento continuo aun cuando se dé mediante un ámbito virtual?.....	130
Figura 29: Gráfico de barras de la Pregunta 20. ¿Se siente confiado respecto de los procedimientos y forma de trabajar de sus compañeros y del líder de la entidad?	131
Figura 30: Gráfico de barras de la Pregunta 21. ¿Siente que con el liderazgo electrónico es más fácil establecer un equilibrio entre la vida laboral y la privada?.....	132
Figura 31: Gráfico de barras de la Pregunta 22. ¿Considera que con un liderazgo convencional sería más difícil establecer un equilibrio entre la vida laboral y la privada?	133
Figura 32: Gráfico de barras de la Pregunta 23. ¿Cree usted que un buen líder es aquel que apoya la diversidad tanto en entornos virtuales como en entornos presenciales?	134
Figura 33: Gráfico de barras de la Pregunta 24. ¿Considera que existe un apoyo a la diversidad en su entidad?.....	135
Figura 34: Gráfico de barras de la Pregunta 25. ¿Cree usted que, para lograr una mayor productividad, es necesario que los trabajadores se encuentren correctamente capacitados?	136
Figura 35: Gráfico de barras de la Pregunta 27. ¿La entidad para la cual trabaja establece capacitaciones continuas con la finalidad que los trabajadores se encuentren debidamente preparados para cumplir con sus labores?.....	137

Figura 36: Gráfico de barras de la Pregunta 27. ¿Considera que para que las labores se realicen de manera eficiente debe existir un buen canal de comunicación entre trabajadores y miembros directivos?	138
Figura 37: Gráfico de barras de la Pregunta 28. ¿Le es fácil comunicarse con sus pares o con los líderes de la entidad?	139
Figura 38: Gráfico de barras de la Pregunta 29. ¿Según su opinión, en el trabajo remoto es más fácil establecer labores e instrumentos que permitan la supervisión y los reportes?	140
Figura 39: Gráfico de barras de la Pregunta 30. ¿Considera que su organización posee mecanismos óptimos para supervisar a los trabajadores y reportar los problemas que puedan suscitarse?.....	141
Figura 40: Gráfico de barras de la Pregunta 31. ¿Considera que gracias al trabajo remoto posee más disponibilidad para cumplir con sus labores?	142
Figura 41: Gráfico de barras de la Pregunta 32 ¿Cree que gracias al trabajo remoto ha tenido más oportunidad de ser capacitado?	143
Figura 42: Gráfico de barras de la Pregunta 33. ¿Considera que los trabajadores deben ser responsables al no difundir información que se les brinda por parte de la organización?	144
Figura 43: Gráfico de barras de la Pregunta 34. ¿La entidad cuenta con mecanismos de seguridad que permitan identificar y evitar que la información que se brinda no sea filtrada?	145
Figura 44: Gráfico de barras de la Pregunta 35. ¿Considera usted necesario el contar con un reporte de las jornadas laborales?.....	146
Figura 45: Gráfico de barras de la Pregunta 36. ¿La entidad cuenta con un reporte óptimo de las jornadas laborales?	147

Introducción

El año 2020, fue un año atípico en el desarrollo de empresarial a mundial a causa de las medidas tomadas en muchos países para contrarrestar la propagación de la enfermedad del Coronavirus producida por el SARS Cov2, ya que muchas empresas debieron adaptarse rápidamente al trabajo remoto, empoderando a sus cabezas de equipos para que puedan guiar y motivar adecuadamente a sus colaboradores y el rendimiento empresarial no se vea afectado. Es así que la entidad analizada en la presente investigación no fue una excepción.

La labor de las relaciones exteriores es realizar actividades ligadas a la regulación de documentos que presentan una importancia en la jurisdicción de otros países, asimismo se brinda apoyo en el aspecto académico, sector turístico referente a brindar visa u otros documentos de migración o viajes y operaciones públicas del estado en el exterior y transparencia de trámites.

La reciente investigación presentó como objetivo principal o denominado también general, determinar cómo el E-liderazgo se relaciona con el trabajo remoto de una entidad del sector relaciones exteriores Lima, 2021. Por otro lado, los objetivos específicos son: (a) Exponer la relación de la habilidad de comunicación con el trabajo remoto de una entidad del sector relaciones exteriores Lima, 2021. (b) Manifestar la relación de las habilidades sociales se relacionan con el trabajo remoto de una entidad del sector relaciones exteriores Lima, 2021. (c) Explicar la relación de la habilidad de gestión del cambio con el trabajo remoto de una entidad del sector relaciones exteriores Lima, 2021. (d) Detallar la relación de las habilidades tecnológicas con el trabajo remoto de una entidad del sector relaciones exteriores Lima, 2021. (e) Manifestar la relación de la fiabilidad electrónica con el trabajo remoto de una entidad del sector relaciones exteriores Lima, 2021. Asimismo, la hipótesis general planteada manifestaba que el E-liderazgo se relaciona con el trabajo remoto de una entidad del sector relaciones exteriores Lima, 2021., de igual manera las hipótesis específicas fueron (a) La habilidad de comunicación se relaciona positivamente con el trabajo

remoto de una entidad del sector relaciones exteriores Lima, 2021. (b) Las habilidades sociales se relacionan positivamente con el trabajo remoto de una entidad del sector relaciones exteriores Lima, 2021 (c) La habilidad de gestión del cambio se relaciona positivamente con el trabajo remoto de una entidad del sector relaciones exteriores Lima, 2021. (d) Las habilidades tecnológicas se relacionan positivamente con el trabajo remoto de una entidad del sector relaciones exteriores Lima, 2021. (e) La fiabilidad electrónica se relaciona positivamente con el trabajo remoto de una entidad del sector relaciones exteriores Lima, 2021.

La investigación contó con el enfoque cuantitativo, que generó un mejor desarrollo de los procesos de investigación y tuvo una adaptación óptima, por ello para una recaudación completa se realizó un cuestionario virtual, el cual estuvo conformado con 36 preguntas respecto a las variables “E-liderazgo” y “trabajo remoto”, además surgió la necesidad de comprobar la relación con la necesidad de validar y establecer una relación entre ambas variables mediante el Software SPSS v26. Se trató de una investigación aplicada no experimental transeccional correlacional, con una población de 30 colaboradores de una entidad del sector de relaciones exteriores en Lima.

La investigación está compuesta por los siguientes capítulos:

El capítulo I, el desarrollo del problema de investigación describió la realidad problemática en una entidad del sector de relaciones exteriores, estableciendo el objetivo general y los objetivos específicos al problema planteado, ¿De qué manera el E-liderazgo se relaciona con el trabajo remoto de una entidad del sector relaciones exteriores Lima, 2021?, así como muestra de justificación y limitaciones.

El capítulo II, desarrolla dentro del Marco Teórico, evidencia de los antecedentes internacionales y nacionales, bases teóricas, así como la descripción de las definiciones de términos básicos de las variables “E-liderazgo” que se centra en el control y supervisión de un proyecto laboral dedicado a un sector detallado, el cual hace uso de herramientas tecnológicas y el “trabajo

remoto” que es una funcionalidad relativamente actual que origina la producción laboral desde la residencia del funcionario.

El capítulo III, evidencia la metodología de la investigación, bajo el enfoque de investigación cuantitativa, operacionalización de las variables, hipótesis, diseño de la investigación, población y muestra, técnica e instrumento de recolección de datos.

El capítulo IV, se visualiza los resultados adquiridos en el capítulo previo, mediante las frecuencias ejercidas en cada una de las 36 preguntas del cuestionario y la correlación entre las variables de estudio haciendo uso de la correlación de Spearman. Por otro lado, se elaboran las discusiones a base de los productos obtenidos y se inicia una comparación o similitud de características con resultados de otros autores.

Capítulo I: Planteamiento del Problema

1.1 Descripción de la Realidad Problemática

En el contexto mundial, a partir de la ola pandémica originada por la Covid-19 y la incorporación tecnológica masiva, el trabajo remoto ha sido fundamental para el funcionamiento de las empresas, siendo que han permitido relaciones organizacionales a nivel mundial. Dentro del ámbito organizacional resulta relevante contar con personas líderes, ya que resultan fundamental para incorporar la cooperación, solidaridad, productividad y otros entre la población empleadora, siendo que sus habilidades sociales permiten el fortalecimiento de la relación empleador-empleado. El liderazgo virtual constituye un reto, por lo que veremos reflejado la capacidad de cada persona de enfrentar los retos de la virtualización del trabajo (Esguerra & Contreras, 2016).

América Latina no es ajeno a la realidad del trabajo remoto y su relación con el liderazgo virtual, encontrando que la formación del equipo de trabajo se forma a base de la implementación tecnológica, medios sociales y virtuales, entre otros. Esto lo podemos ver reflejado no solo en empresa, sino también en el área educativa, en la cual los maestros han desarrollado un liderazgo escolar con el fin de obtener resultados positivos en el alumnado a partir de la virtualización de las clases; la relación que ejerce un líder y el trabajo que realiza depende del ambiente en el cual se encuentre, siendo una laboral o educativo, lo que siempre se buscará obtener son resultados positivos y favorables para los involucrados (Martínez Bonilla & Tello, 2018).

En el Perú, podemos observar distintas empresas que se encuentran ejerciendo el trabajo remoto o teletrabajo, siendo esto una implementación reciente a causa de la llegada de la pandemia. Estas designan la responsabilidad de un equipo de trabajo a un líder, el cual tiene la misión de contribuir positivamente a la empresa con el desarrollo de la transformación digital, ya que este es un factor de alta relevancia para el desarrollo de proyectos y actividades de la empresa. También, ser un líder dentro del entorno virtual facilita el ingreso de un sujeto a la empresa, ya que es

actualmente un requerimiento esencial en la búsqueda de empleo (Alfaro Zavaleta, Marquina De La Peña, Mayorca Egoavil, & Navarrete Castro, 2021).

En la presente investigación se aborda la problemática sobre la relación del e-liderazgo y el trabajo remoto de una entidad del sector relaciones exteriores ubicado en Lima, siendo la aplicación del trabajo remoto originado a partir de la llegada de la pandemia al país, constituyendo así un entorno virtual para los empleados de la empresa, por lo que al líder designado se le presentan nuevos retos para mantener un adecuado canal de comunicación con los trabajadores de la entidad, así como poder identificar y brindar apoyo a aquellos trabajadores que tienen dificultades de accesibilidad y que necesiten ser capacitados, además de poder lograr un equilibrio entre el desempeño laboral y las actividades personales manteniendo las coordinaciones entre pares, superiores y equipo dentro de la entidad.

Si no se presencia un e-liderazgo ideal dentro de las actividades remotas que se encuentran dándose, los mayores perjudicados serían la empresa y los trabajadores, siendo la primera afectada por la deficiencia dentro de su área de trabajo originando pérdidas económicas y un déficit, el cual continuamente causará despidos dentro del área laboral, ya que la empresa recortará gastos al no contar con los mismos ingresos que en el trabajo presencial, a causa de contar con un líder virtual o electrónico deficiente, incapaz de adaptarse a las herramientas de la tecnología y de aplicarlas en su nuevo ambiente de trabajo.

Es por ello, que se ha tomado la decisión de realizar este trabajo de investigación, en el cual observaremos la relación del e-liderazgo dentro del ambiente de trabajo remoto, así como cuáles son sus efectos, esto planteado dentro de una entidad del sector de relaciones exteriores.

1.2 Delimitación de la Investigación

1.2.1 Delimitación espacial

La presente investigación se realizó en la región de Lima, en una entidad pública ubicada en Lima.

1.2.2 Delimitación social

El problema de la investigación se enfocó en una entidad del sector relaciones exteriores durante una situación de adaptación a la nueva realidad a causa de la pandemia.

1.2.3 Delimitación temporal

El periodo de desarrollo de la investigación en el que se analizó el problema investigado fue durante el año 2021.

1.2.4 Delimitación conceptual

Teóricamente, la presente investigación se limitó al estudio del e-liderazgo, así como su gestión del flujo de comunicación, el correcto apoyo del líder y los conocimientos tecnológicos básicos que este líder debe tener. Asimismo, su relación con el trabajo remoto por medio del canal de comunicación, la accesibilidad y capacitación con los trabajadores, la asignación de labores y, mecanismos de supervisión y reportes, y la disponibilidad laboral para coordinaciones dentro de la entidad.

1.3 Planteamiento del Problema

1.3.1 Problema General.

- ¿De qué manera el E-liderazgo se relaciona con el trabajo remoto de una entidad del sector relaciones exteriores Lima, 2021?

1.3.2 Problemas Específicos.

- ¿De qué manera la habilidad de comunicación se relaciona con el trabajo remoto de una entidad del sector relaciones exteriores Lima, 2021?
- ¿Cómo las habilidades sociales se relacionan con el trabajo remoto de una entidad del sector relaciones exteriores Lima, 2021?
- ¿De qué manera la habilidad de gestión del cambio se relaciona con el trabajo remoto de una entidad del sector relaciones exteriores Lima, 2021?
- ¿Cómo las habilidades tecnológicas se relacionan con el trabajo remoto de una entidad del sector relaciones exteriores Lima, 2021?
- ¿Cómo la fiabilidad electrónica se relaciona con el trabajo remoto de una entidad del sector relaciones exteriores Lima, 2021?

1.4 Objetivos de la Investigación

1.4.1 Objetivo General.

- Determinar cómo el E-liderazgo se relaciona con el trabajo remoto de una entidad del sector relaciones exteriores Lima, 2021.

1.4.2 Objetivos Específicos.

- Exponer la relación de la habilidad de comunicación con el trabajo remoto de una entidad del sector relaciones exteriores Lima, 2021.
- Manifiestar la relación de las habilidades sociales se relacionan con el trabajo remoto de una entidad del sector relaciones exteriores Lima, 2021.
- Explicar la relación de la habilidad de gestión del cambio con el trabajo remoto de una entidad del sector relaciones exteriores Lima, 2021.

- Detallar la relación de las habilidades tecnológicas con el trabajo remoto de una entidad del sector relaciones exteriores Lima, 2021.
- Manifiestar la relación de la fiabilidad electrónica con el trabajo remoto de una entidad del sector relaciones exteriores Lima, 2021.

1.5 Justificación e Importancia de la Investigación

1.5.1 Justificación

La presente investigación surgió mediante la observación de la necesidad de implementar el trabajo remoto en la mayoría de las instituciones públicas o privadas que, por las medidas tomadas por el gobierno para enfrentar la pandemia, consideran funciones que se ejecutan de manera remota por los trabajadores. Debido a ello se desea evidenciar cómo es la reacción de ambas variables, pues esto ayuda a una mejor organización en el sector de relaciones exteriores, asimismo a promover nuevas características en la actitud de un líder digital para la aplicación óptima del trabajo remoto.

Por otro lado, los resultados obtenidos convalidan una relación positiva frente a las conclusiones y recomendaciones redactadas, pues estas mejoran la productividad y comprensión total del estilo complementario de trabajo para continuar con las operaciones del sector respectivo.

Justificación teórica: Desde el punto de vista teórico, se complementará los conocimientos que se tienen respecto del e-liderazgo y trabajo remoto, debido a que la información va cambiando de acuerdo con el contexto en el que nos encontremos, los resultados obtenidos no se pueden generalizar, ya que la muestra fue una entidad específica. La información puede servir para comentar y estar a favor de una de las teorías presentadas, asimismo, se da a conocer en que consiste cada una de las variables y como estas pueden relacionarse de cierta manera; las recomendaciones

son brindadas en base a los resultados obtenidos, estas pueden servir como aporte en futuros estudios.

Justificación práctica: Desde el aspecto práctico, será de gran aporte para estudios futuros dado que el liderazgo siempre estará presente sea cual sea el ámbito, es así como durante la pandemia también tuvo una gran importancia para el desarrollo del trabajo remoto, el presente estudio permitirá establecer mejoras en el liderazgo, organización, beneficiando así a la entidad y todos los que la conforman.

1.5.2 Importancia de la investigación

La importancia del problema general de la investigación radica en responder la situación que tiene la entidad en cuanto al liderazgo y el trabajo remoto, ambos se complementan para lograr los objetivos que dicha entidad tome en cuenta. Desde otra perspectiva, el estudio de investigación contribuye para obtener los resultados.

El desarrollo de la presente investigación es fundamental para reforzar aspectos y elementos que requiere el e-liderazgo y las maneras de adaptarse al entorno virtual a través del trabajo remoto, fue posible realizar este estudio porque se emplearon las herramientas necesarias para desarrollarlo, así como se contó con personas que ayudaron a obtener los resultados y aspectos en los que se puede mejorar si se tiene ciertas dificultades.

1.6 Limitaciones de la Investigación

La limitación principal que dificultó de manera relevante a la continuación progresiva de la investigación fue la cuarentena suscitada para evitar el contagio excesivo del covid-19, generando medidas a nivel nacional que implicó la reserva de la población en sus residencias y optar por la salida en ocasiones necesarias como la compra de objetos de primera necesidad u otro percance importante.

En el aspecto económico, el costo de la investigación fue sustentado de manera personal, con algunas limitaciones debido a la situación y otros gastos prioritarios distintos al de la investigación.

Por último, las reuniones quedaron inmovilizadas, ocasionando una debilidad de retroalimentación académica, ya que no se pudo concretar reuniones presenciales con los asesores correspondientes, asimismo no se pudo asistir a la universidad para la adquisición de información.

Capítulo II: Marco Teórico

2.1 Antecedentes de la Investigación

2.1.1 Internacionales.

En la tesis para optar el grado de bachiller “Efectos de Capacidad de liderazgo en capacidad digital y desempeño organizacional” se busca explicar la competitividad de las empresas y como se han adaptado a las tecnologías digitales, así como la capacidad y habilidades de liderazgo que son necesarias en la empresa para medir la relación del desempeño. Su investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo utilizando como técnica el análisis documental con una muestra de 275 empresas del sector minorista 75 de ellas pertenecientes a Portugal y las 200 a España, obteniendo como resultado que 85 empresas entre Portugal y España tienen capacidad de liderazgo y capacidad digital, llegando así a la conclusión de que el liderazgo es parte del éxito y la capacidad digital en el marco de esta transformación (Cristóvão, 2017).

En su tesis para optar el grado doctor “Un caso de estudio de construcciones de liderazgo electrónico: Una evaluación del liderazgo en una organización de un sector sanitario” el autor señala que es fundamental identificar los componentes del liderazgo electrónico, así como los equipos que se deben utilizar para brindar mayor eficacia, además los líderes tienen diferentes percepciones de los constructos de la organización. Su investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo utilizando como técnica la entrevista con una muestra de los grupos líderes, obteniendo como resultado que la comunicación puede resolverle la duda a los colaboradores a través de su líder creando así un buen hábito y relación entre ambos, llegando así a la conclusión de que las características del liderazgo electrónico ayudan a establecer relaciones positivas y a descubrir cosas nuevas entre todos (Lovelace, 2015).

Según los autores, en su artículo de revisión “Una revisión explorativa de los estudios de E-Liderazgo” precisa que se debe de explorar e investigar las innovaciones en cuanto a la

tecnología y los tipos de liderazgo que se han ido desarrollando e implementando en muchos lugares debido a las TIC que ha sido empleada a nivel global, siendo así tema de conversación en empresas, organizaciones e incluso escuelas para que tengan más conocimiento sobre su uso y lo que desprenden del mismo. Su investigación se desarrolló bajo una revisión exploratoria a través de datos, análisis y su recopilación, obteniendo como resultado que el liderazgo es considerado un factor de toma de decisión que ayuda a centrarse en todo tipo de área, llegando así a la conclusión de que el e-leadership se pone en práctica en diversos centros para así crear confianza e impulsar a las demás personas a ser líderes (Pei & Yan Piaw, 2018).

Según el autor, en su tesis para optar el grado de bachiller “Los componentes del liderazgo transformacional en entornos empresariales virtuales” busca explicar cómo es la situación actual de los negocios y como es que se han ido adaptando a nuevas herramientas y equipos virtuales para comunicarse e informar, asimismo el liderazgo se ha ido desarrollando debido a los nuevos comportamientos que se dan en la sociedad, en este sentido se tuvo que adaptar a un contexto virtual por ende debe ser comprometido y saber organizarse con los miembros de su equipo. Su investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, utilizando como técnica la encuesta con una muestra de 870 empleados entre ellos algunos que tenían más de 10 años en la empresa y otros que recién llevaban 1 año, obteniendo como resultado que los líderes virtuales se relacionaban de manera positiva con sus empleados para organizar sus labores, llegando así a la conclusión de que el e-liderazgo tiene múltiples contribuciones positivamente en las relaciones interpersonales así como en el nivel de confianza y compromiso de los demás (Vought, 2017).

Según el autor, en su tesis para optar el grado de magister “Predicciones del E-liderazgo positivo” señala que, así como la digitalización evoluciona en diferentes empresas, el liderazgo también lo hace y los equipos virtuales no son un impedimento para que forme parte de este nuevo entorno además puede mostrar diferentes perspectivas de relación en la comunicación y el

desempeño laboral de cada uno de sus colaboradores. Su investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo utilizando como técnica la entrevista con una muestra de 50 miembros del equipo virtual, obteniendo como resultado que el liderazgo es fundamental para la comunicación entre los colaboradores además ayuda a fortalecer la confianza de cada persona, llegando así a la conclusión de que un buen modelo de organización se da a través de un líder que ayuda a enriquecer otros aspectos que tiene la persona y los diferentes procesos que son importantes como la comunicación (Leschig, 2019).

Según el autor, en su tesis para optar el grado de bachiller “Análisis de relación del Teletrabajo en los resultados de gestión de las organizaciones. Estudio de caso en un área de una organización financiera en Bogotá” señala la relación que genera el teletrabajo en las organizaciones, entre ellas como elemento principal la competitividad que forma parte de la estrategia laboral, además el teletrabajo también posee ventajas para aquellas personas que se tienen que encargar de su hogar haciendo que de esta manera logren una mejor organización en cuanto a lo laboral. Su investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo y cualitativo utilizando como técnica la encuesta con una muestra de 21 integrantes, obteniendo como resultado que había una buena gestión financiera en la organización, llegando así a la conclusión de que con ciertos recursos generan mayor eficiencia y productividad para así poder tener una buena gestión administrativa (Ardilla, 2015).

Según la autora, en su tesis para optar el grado de bachiller “Teletrabajo: Una opción para la mejora de los beneficios de las organizaciones y de los empleados” busca explicar cómo ha ido evolucionando la modalidad del teletrabajo y la importancia que tiene esta nueva modalidad en el ámbito laboral, teniendo la información y las actividades que realizan dentro de su centro laboral además gracias a la tecnología tienen nuevas maneras de organizarse adaptándose de esta manera

a la nueva tendencia. Su investigación fue documental de tipo descriptiva utilizando la base de datos, portales, casos de estudio y libros, llegando así a la conclusión de que las empresas son las que hacen un mayor uso de las tecnologías de la información y el teletrabajador desarrolla sus actividades entre 2 a 3 días fuera de la oficina para no perder el contacto con sus compañeros de trabajo (Vargas, 2017).

Según el autor, en su tesis para optar el grado de bachiller “Relación del Teletrabajo en la calidad de vida del colaborador en la industria del Petróleo” precisa el relación que tiene la implementación del teletrabajo y la relación en la vida del colaborador de acuerdo a las actividades que desempeñan, además la tecnología facilita esta nueva modalidad que permite mayor facilidad para la persona como para la empresa, además es un medio de comunicación que se establece entre la empresa y el colaborador. Su investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo utilizando como técnica las entrevista y la encuesta con una muestra de colaboradores y jefes, obteniendo como resultado que la empresa perteneciente al segmento petrolero decidió incorporar el teletrabajo en diversas zonas, llegando así a la conclusión de que el teletrabajo si puede ser llevado de manera correcta con las herramientas necesarias (Casagrande, 2016).

Según el autor, en su tesis para optar el grado de magister “Análisis de la modalidad de teletrabajo y su relación en la productividad laboral de las empresas privadas de la ciudad de Quito” busca analizar la modalidad del teletrabajo y cómo se relaciona en la productividad laboral de las empresas privadas de la ciudad de Quito” señala que se centró en la empresa D.I.T Telecom encontrando que esta modalidad genera desventajas como una disminución en cuanto al nivel de producción y ventajas como el nivel de competitividad laboral y las metas que posee la empresa. Su investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo y cualitativo utilizando como técnica la encuesta con una muestra de 14 provincias, obteniendo como resultado que el teletrabajo se adapta a las tecnologías para implementar dichas herramientas en su empresa, llegando así a la

conclusión de que los trabajadores tienen una mayor productividad laboral en modalidad presencial (Jaramillo, 2016).

Según los autores, en su tesis para optar el grado de magister “El Teletrabajo como herramienta de inclusión social para personas con discapacidad y su relación en la reducción de costos” busca explicar la nueva implementación del teletrabajo en las empresas y trabajadores donde tienen que trabajar de la mano de la tecnología ya que debido a ella las empresas se enfrentan a las nuevas barreras y organizaciones del mercado laboral, sin embargo, también es una nueva oportunidad para las personas discapacitadas ya que tienen más opciones de trabajo sin tener que movilizarse. Su investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo utilizando como técnica la encuesta con una muestra de 379 personas con discapacidad, obteniendo como resultado que el 60% sabía del teletrabajo y el 100% estaría dispuestos a trabajar bajo dicha modalidad, llegando así a la conclusión de que la mayoría de las personas con discapacidad tiene interés en el teletrabajo y cuentan con las herramientas disponibles para realizarlo (Tapia & Jumbo Matamoros, 2015).

2.1.2 Nacionales.

En su tesis para optar el grado magister “Relación del Liderazgo y desempeño laboral de los colaboradores de la clínica Jesús del Norte del distrito de Independencia-2014” la autora señala que es necesario establecer una relación entre el liderazgo y desempeño laboral ya que se complementan y se adaptan al mundo actual y las nuevas funciones y herramientas que tienen para alcanzar los esfuerzos que se proponen y también asumir el liderazgo de equipo y considerado de cierta forma liderazgo remoto para el bienestar de todos los de su entorno. Su investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo utilizando como técnica la encuesta muestra 150 clientes externos, obteniendo como resultado que los valores obtenidos indican que el liderazgo y la calidad de servicio están en el nivel adecuado y un porcentaje mínimo indica que hay que reforzar el

liderazgo, llegando así a la conclusión de que existe una relación negativa y también significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral (Saldaña, 2016).

Para los antecedentes nacionales de la variable e-liderazgo no se encontraron tesis, ni artículos científicos respecto al tema, por lo cual tuvimos que optar buscar tesis con palabras similares como liderazgo electrónico, liderazgo digital, liderazgo remoto, liderazgo de equipos virtuales o remotos, pero tampoco fue posible encontrar información acerca de ello.

Según los autores, en su tesis para optar el grado de bachiller “El análisis de la implementación del Teletrabajo Mixto en el Sector Bancario Peruano. Casos BCP y BBVA” busca explicar la implementación del teletrabajo y el proceso que deben seguir aquellas empresas que se adaptan a este nuevo método de trabajo, en este caso como fue el proceso que llevo cada banco y aquellos elementos que implementaron. Su investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo utilizando los pasos del estudio de caso según Eisenhardt tomando como muestra a los bancos antes mencionados, obteniendo como resultado que por las prácticas de la empresa presentan un buen grado de madurez incluso al usar las herramientas implementadas en este nuevo método de trabajo, llegando así a la conclusión de que según las etapas de adaptación el BCP recogía información de ciertas áreas mientras que el BBVA ya contaba con una mayor estructuración de estas (Tarrillo, Carrasco Malpartida, & Vega Rubio, 2018).

Según la autora, en su tesis para optar el grado de bachiller “Efectos de la Implementación del Teletrabajo en los trabajadores de la Gerencia Regional de desarrollo social. Gobierno Regional de Loreto. Iquitos 2020” señala que, debido a la pandemia del coronavirus, la gerencia del Gobierno Regional de Loreto se vio obligado a tener que adaptarse al teletrabajo, dicha área se encarga de diferentes funciones tales como la promoción de empleo, igualdad de oportunidades, educación, salud, etc. Por lo cual, no sabían los efectos que tendrían tanto a nivel profesional, en lo laboral y en su vida personal y familiar ya que las actividades no se darían como normalmente se hacía y

afectaba también a aquellos que se veían beneficiados a través de estas funciones. Su investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, utilizando como técnica el cuestionario con una muestra de 26 trabajadores administrativos de la gerencia, obteniendo como resultado que el 42,3% consideraba que frecuentemente contaban con el equipo necesario para realizar sus actividades, llegando así a la conclusión de que el 73% de los trabajadores contaba con el equipo necesario para realizar sus labores considerando de esta manera suficiente los implementos para que realicen el teletrabajo (Villacís, 2020).

Según el autor, en su tesis para optar el grado de bachiller “Mejoramiento de la productividad y minimización de costos de la consultoría informática mediante el modelo de Teletrabajo” busca explicar la manera en la que ha evolucionado la tecnología y por ende las maneras de comunicación, incluyendo de esta manera la nueva manera de trabajar que es el teletrabajo donde el principal cambio es el lugar o espacio de trabajo, además la productividad se puede ver en riesgo al igual que los implementos que se utilizan en el trabajo. Su investigación se desarrolló bajo el tipo descriptivo correlacional, utilizando como técnica la encuesta con una muestra de 67 ingenieros de la Asamblea Nacional de Rectores, obteniendo como resultado que se ahorrarán el tiempo de transporte a la oficina ya que trabajan desde su casa, llegando así a la conclusión de que el nivel de la productividad se mide de acuerdo con el nivel de calidad en la vida laboral que tendrán mediante el teletrabajo (Díaz, 2016).

Según los autores, en su tesis para optar el grado de bachiller “Efecto del teletrabajo en la productividad de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas respaldado en un plan de capacitación eficaz que permita mantener los estándares de calidad en el año 2016” precisa el efecto que tiene el teletrabajo en la empresa, realizando de esta manera un contraste entre las clases presenciales y semi presenciales, además hay ciertos docentes que realizan el teletrabajo ya que es una nueva forma de aprendizaje que se les brinda a los alumnos a través de diversas estrategias

para mejorar esta implementación. Su investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo y cuantitativo utilizando como técnica la encuesta y la entrevista con una muestra de 244 alumnos, obteniendo como resultado que el 37,40 % considera regular el desarrollo de las clases remotas, llegando así a la conclusión de que al implementar esta nueva modalidad se debe pasar por una serie de etapas para así tener un plan estructurado ya sea en el modelo, los profesores, la plataforma utilizada, el manejo de la herramienta y diferentes vías (Muro, Alegría del Pozo, & Cortegana Saavedra, 2016).

Según la autora, en su tesis para optar el grado de bachiller “Ventajas y desventajas del Teletrabajo aplicados en la ciudad de Lima- Perú” busca explicar la realidad del mundo actualizado debido a la tecnología, que se aplican también a las empresas para que de esta manera el trabajo a distancia también sea de beneficio para que los trabajadores se organicen de mejor manera en el trabajo y descansen las horas necesarias, facilitando así sus labores y su vida personal, todo ello de acuerdo a las funciones que cumpla cada colaborador, llegando a la conclusión de que los trabajadores se tienen que adaptar al uso de las nuevas tecnologías y capacitarse respecto a dichos conocimientos para la buena gestión desempeñando su labor, obteniendo como recomendación que el teletrabajo debe tener una visión clara para cumplir con la productividad que requiere la empresa, respetando así los derechos y beneficios de cada persona (Sawada, Castro Ato, & Peñafiel Manchego, 2017).

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Bases teóricas sobre e- liderazgo

2.2.1.1 Concepto de E- líder o líder electrónico

Un e-líder o líder electrónico es aquella persona que posee la capacidad de promover, fomentar e inspirar la inclinación y el uso de las tecnologías de información y comunicación con

la finalidad que los mismos puedan incorporarse en los diferentes ámbitos del sector laboral (López Belmonte, Pozo Sánchez, Fuentes Cabrera, & Romero Rodríguez, 2019).

Un líder electrónico es aquel que puede ejercer una relación en su equipo de trabajo para la utilización de medios informáticos o tecnológicos, utilizando para esto procesos justos como el establecer reglas y tácticas o formalizando procedimientos y por otro lado también pueden hacer uso de procesos injustos como manipular o dominar la distribución organizacional, estos procedimientos sean justos o injustos relación en las conductas, el incentivo y la percepción que tendrán los individuos respecto a la utilización y su relación con los medios tecnológicos (Esguerra & Contreras, 2016).

El e-liderazgo es aquel tipo que se da en un ambiente diferente al habitual y que consiste en el procedimiento por el cual por medio de las tecnologías de información se condiciona a los individuos y entidades con el objetivo de cambiar sus conductas, percepción, emociones y formas de pensar (Contreras Bastos, 2020).

2.2.1.2 Teorías sobre el liderazgo

La teoría de la personalidad hace referencia a que aquellos que son considerados líderes poseen cualidades innatas que los diferencia de las demás personas y que además facilitan la potestad que poseen para condicionar las conductas de sus iguales o subordinados, quien inició esta teoría fue el escritor Thomas Carlyle, el cual a través de su libro *On Heroes, Hero-Worship, and The Heroic in History* expresa que la historia era el reflejo de la vida de hombres excepcionales (Soto Mallqui, 2017).

Según esta forma de ver el liderazgo, este posee diferentes enfoques iniciando con el enfoque de los rasgos que establece que los líderes tienen cualidades genéticas favorables, como un grado de responsabilidad elevado, una alta autoestima y autocontrol y una conciencia de sí mismo y del mundo que lo rodea; un segundo enfoque es el que explica que los líderes no dependen

de sus cualidades genéticas y que por el contrario se les considera líderes debido a las acciones que estos cometen; y por último está el punto de vista que expone que los elementos ambientales y sociales tienen relación en que un liderazgo se considere favorable (Rondan Bojorquez, 2018)

El liderazgo situacional es aquel que se basa en las diferentes formas de liderazgo y las adapta de acuerdo a las situaciones por las que se atraviesa o de las cualidades específicas de los trabajadores con el objetivo de reforzar la productividad de los mismos; asimismo este tipo de liderazgo se subdivide en cuatro subtipos empezando con el directivo, en el cual el líder es quien decide cómo se llevarán a cabo las tareas; el persuasivo donde el líder determina los lineamientos que deben seguir los trabajadores pero también pide retroalimentación y sugerencias; en tercer lugar el modelo participativo, donde el líder toma las decisiones en conjunto con los trabajadores; y finalmente el modelo delegado, en el cual quien lidera encomienda las tareas a sus colaboradores y evalúa sus resultados, en este modelo se le otorga la máxima libertad a los trabajadores (Jimenez Del Río, 2019).

2.2.1.3 Características del líder electrónico

2.2.1.3.1 Respecto de la comunicación

Debido al entorno tecnológico del liderazgo electrónico, la comunicación debe ser clara , además se debe organizar la información de manera correcta y permitir la retroalimentación con el objetivo de prevenir errores o conclusiones no verificadas; los mensajes que se transmiten son formulados cuidadosamente para que quien los reciba no se sienta insultado o se enoje debido al tono o a malentendidos; y finalmente la información brindada a los trabajadores es concisa y breve para evitar sobrecargar a los trabajadores de interrupciones que impidan que realicen sus labores de manera correcta y eficaz (Van Wart, Roman, Wang, & Liu, 2017).

2.2.1.3.2 Respecto de las relaciones sociales

Debido a los medios digitales utilizados, esto permite que se pueda dar una comunicación personalizada con los trabajadores, a través de, por ejemplo, video conferencias, conferencias telefónicas, reuniones virtuales, entre otras, cada vez que se considere apropiado, lo cual permite que todos los miembros se sientan incluidos (Van Wart, Roman, Wang, & Liu, 2017).

2.2.1.3.3 Respecto del trabajo en equipo

El líder asegura que aquellos miembros nuevos tengan actividades de introducción para que se integren de manera adecuada y motiva a que se sientan comprometidos con el objetivo de la organización para la cual trabajan, además debe asegurar que todos los miembros puedan ser reconocidos, ofrecer estímulos ocasionales y estar pendiente al desarrollo y avance de los trabajadores a través de un seguimiento continuo y personalizado (Van Wart, Roman, Wang, & Liu, 2017).

2.2.1.3.4 Respecto de las Tecnologías

Debido a que es el campo en el cual se desarrolla, el líder debe conocer las nuevas tecnologías de la información y comunicación, investigando y comparando las mismas con el objetivo de garantizar que las que se utilizan son las más eficaces teniendo en cuenta su costo comparadas con los beneficios que producen; debe saber desarrollar un modelo de liderazgo mixto, combinando métodos de comunicación tradicionales y tecnológicos; debe tener la capacidad de poder reparar fallas tecnológicas que se susciten sea de forma independiente o con ayuda de especialistas tecnológicos (Van Wart, Roman, Wang, & Liu, 2017).

2.2.1.4 Habilidades sociales

Según la Psicología Positiva, estas funcionan como una protección y forman parte de nuestra salud mental y psicológica desde muy temprana edad. Para poder perfeccionar estas habilidades depende bastante de la práctica o el entrenamiento, estos dos recursos son más importantes que una simple teoría o instrucción verbal; lo importante es poner en práctica las

habilidades socioemocionales, y que estas se vuelvan una respuesta adaptativa y natural para la persona (Gutiérrez Carmona & López, 2015).

2.2.1.5 Habilidades de gestión del cambio

Se entiende por gestión del cambio como un proceso que ha sido planeado y que apunta para un funcionamiento organizacional y que, además, es consciente que el cambio es una continuidad permanente, y de dicha forma disminuir los resultados que no se desean al final de cualquier trabajo o en cualquier institución (Blejmar, 2005, como se citó en Luján, 2018).

2.2.1.6 Habilidades de trabajo en equipo

El trabajo en equipo es una habilidad en la que se puede englobar la cohesión, unión y transformación de un grupo o grupos. Este, es sinónimo de logro de objetivos, competitividad y productividad; siempre con el pensamiento de tener que mejorar continuamente. En el trabajo de equipo, la buena comunicación e información son elementos básicos; ya que, en esta dinámica de trabajo es fundamental el compañerismo de todos los miembros del grupo. Esta práctica está establecida como una forma muy eficaz para poner en evidencia los resultados del grupo que está trabajando, si este equipo es funcional, automáticamente se convierte en un patrón para imitar, de lo contrario se encuentra a un equipo que dará resultados a largo plazo (Ayoví-Caicedo, 2019).

2.2.1.7 Habilidades tecnológicas

Las habilidades tecnológicas dentro de la educación superior juegan un papel importante de las TIC, ya que de esta forma permite la posibilidad de tener una variedad amplia de aprendizajes en los salones educativos ya sean colaborativos, dinámicos tecnológicos o flexibles. De tal manera, estos ofrecen una ventaja para obtener nuevos conocimientos y que el autoaprendizaje fluya en los contenidos digitales. Además, es relevante para identificar nueva información, estudiarla, obtener el conocimiento necesario para poder ofrecer alternativas de solución a diversos problemas que se pueden presentar en un futuro trabajo (Pedraza Sánchez & Araiza Vázquez, 2020).

2.2.1.8 Fiabilidad electrónica

Para poder contar con un alto nivel de confiabilidad en cualquier mecanismo, sistema o dispositivo, se debe tener presente ciertas reglas fundamentales. En primer lugar, los diseños más simples son normalmente los más confiables; en otras palabras, mientras el número de elementos de cualquier mecanismo sea mayor, su fiabilidad bajará. Otro punto importante para poder tener una mayor fiabilidad se requieren gastos adicionales a este, por dicha razón se relaciona la fiabilidad con la economía. Y por esta razón, los equipos en los que más se pueden confiar generalmente son los más caros. Por último, la accesibilidad que este dispositivo y componentes que tenga es una condición importante para la fiabilidad (Carrión González, y otros, 2019).

2.2.2 Bases teóricas sobre trabajo remoto

2.2.2.1 Definición de trabajo remoto

El trabajo remoto puede ser considerado como las prestaciones brindadas con el objetivo de originar frutos para la organización en la que se trabaja sin estar presente físicamente en las oficinas principales de la misma (López, 2018).

El trabajo remoto es realizado por empleados que se encuentran de manera física en su residencia o domicilio por medio de equipos tecnológicos, de comunicación y anexos, dígame internet, teléfonos celulares, etc. o cualquier otro tipo de herramienta que haga posible la prestación de servicios apartado del lugar habitual de trabajo, cuando la naturaleza de este lo permita (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020).

2.2.2.2 Ventajas del Trabajo Remoto

2.2.2.2.1 Con respecto a los trabajadores

Los trabajadores que llevan a cabo el trabajo remoto tienen muchas ventajas tales como el ahorro de tiempo por parte del trabajador cuando se dirige a su residencia o a su centro de labores, el ahorro de gastos debido a que no hace uso de transporte público o de combustible para vehículo

personal, origina que los jefes mantengan una mejor alimentación ya que lo que consumen son comidas caseras, reduce el estrés que pueda ser originado por el tráfico, reduce la exposición al dióxido de carbono que usualmente tienen los trabajadores al encontrarse en el tránsito, fomenta los vínculos de la familia y social ya que existe una mayor presencia en el hogar y el vecindario y finalmente optimiza las labores debido a la mejora de habilidades para gestionar el tiempo y las tareas (Chávez Villacís, 2020).

2.2.2.2.2 Con respecto a la empresa

Cuando se pone en marcha la modalidad del teletrabajo, la organización empleadora también recibe muchos beneficios como un mejor rendimiento lo que se traduce en mayores entradas económicas para la empresa, reduce los costos fijos tales como servicios de agua y luz, cuidado de las instalaciones, etc., existe un mejor control y vigilancia de los colaboradores, las contrataciones de personal mejoran debido a que se tiene a trabajadores mejor capacitados sin importar el lugar en que se encuentren o su capacidad de traslado a las oficinas y se reduce el gasto en la compra y mantenimiento de equipo tecnológico (Chávez Villacís, 2020).

2.2.2.3 Características del Trabajo Remoto en el Perú

Debido al Estado de emergencia decretado en el Perú para reducir los contagios provocados por el virus de la COVID - 19 se implementó el trabajo remoto aplicado para que trabajadores del ámbito privado y público puedan brindar sus servicios en un espacio distinto al tradicional en la oficinas de las organizaciones, obligando al contratante a no modificar los sueldos y comunicándole el cambio de lugar para la realización de las labores; a su vez el trabajador está obligado a respetar la seguridad y confidencialidad de la información que se le sea otorgada y tener plena disponibilidad para realizar las tareas correspondientes en el horario laboral; por otro lado, los instrumentos utilizados para la prestación de servicios pueden ser dados por el empleador o por el trabajador, cuando se de este último caso ambas partes pueden ponerse de acuerdo en remunerar

los gastos adicionales que se hayan originado por la utilización de estos instrumentos; la jornada de trabajo se mantiene con un máximo de ocho horas al día o de cuarenta y ocho horas a la semana (Decreto Supremo N° 010 - 2020 - TR, 2020).

2.2.2.4. Principales obligaciones del empleador

Un empleador, en cualquier organización, ya sea pública o privada, tiene obligaciones que debe cumplir, tal y como la ley dice y está plasmado; para que de dicha forma se pueda tener una satisfactoria relación laboral entre ambas partes de empleador y trabajador. En caso de que no cumpla con ciertas responsabilidades se le someterá a una sanción. Las principales obligaciones de estos son:

- Remunerar al trabajador la cantidad de dinero que le corresponda
- Ofrecer al trabajador un lugar adecuado en donde pueda trabajar
- Permitir al trabajador una indemnización
- Hacer caso a las reclamaciones que el trabajador diga
- Inclusión de personas con discapacidad

(Galo I. Masabanda, 2018)

2.2.2.5. Principales obligaciones de los trabajadores

Así como el empleador, el trabajador también tiene que hacer actividades que están catalogadas como obligatorias, en otras palabras, sus obligaciones. A continuación, se mencionarán las que estén establecidas como las más importantes, según Galo (2018):

- El trabajador debe hacer sus actividades dentro del plazo establecido en el contrato
- Tener una buena conducta dentro del horario de trabajo
- Comunicar si por algún motivo, está ausente del trabajo

- Ser fiel a la empresa que trabaja guardando los secretos técnicos con total confidencialidad

2.3 Definición de Términos Básicos

- Reportes

Los reportes son utilizados para solucionar los problemas causados por las desviaciones de conducta; de modo que toda actividad debe de ser mejorada comprado por medio supervisión y evidencias, ya que se permitirá una eficiencia y eficacia para las labores asignadas. (Orlando Vega de la Cruz & Nieves - Julbe, 2016).

- Carencia de malinterpretación

La carencia de malinterpretación es la presencia de una escasez en la interpretación ínfima para evitar comunicar información errónea que posiblemente afecte a los demás trabajadores, asimismo impedir la producción de conflictos en una escala mayor que genere incomodidad (Zapata, 2020).

- Combinación de métodos tradicionales y virtuales

Las competencias tecnologías se relacionan en la expresión de utilizar una didáctica virtual, pero también con competencias tradicionales, a manera de que la producción del trabajo sea incorporada con los mejores elementos de cada aspecto, suscitando una dinámica unida (Medina, Martín, & Terceño, 2018).

- Confianza en un entorno virtual

El eterno virtual debe presenciar una confianza total relacionado con la ética laboral, la formación del profesional y desempeño laboral, de igual manera la equivalencia en la conducta personal, como la muestra de honestidad y valores (Arvind K. Birdie, 2016).

- Financiación de las TICs pertinentes

El financiamiento que se sujeta la integración o la mejora de las TICs es importante, debido a que la tecnología especializada en el avance insistente de las nuevas herramientas llega a formar parte de la empresa e incluso de los proyectos dedicados, es por ello que se debe mantener actualizado los medios de asistencia digital, asimismo el coste debe ser el equivalente al beneficio que se obtendrá, siendo así que es importante la presencia de conocimiento en finanzas y economía (Coeckelbergh, 2016).

- Gestión de la diversidad

La gestión de la diversidad es la integración de individuos con habilidades extraordinarias profesionales o incrementar el número de trabajadores (diferente cultura, religión, idioma u otro aspecto), incorporar nuevos colaboradores prácticos que empleen una organización lucrativa para la empresa, pues esto se demuestra en la obtención de resultados positivos para la institución que practica este tipo de gestión (Gallardo, 2019).

- Gestión del cambio

La definición de la gestión del cambio desprende de la forma de visualizar una problemática o dificultad que atenta con las irregularidades de una o más funciones, a partir de la identificación correspondiente, se procede a habituarse de una manera sistemática a la producción de los servicios pertinentes (Asencio, 2018).

- Gestión del flujo de comunicación

La gestión del flujo de comunicación ejemplifica la realidad de un equipo de trabajo, como ejercen los procesos de integración y comunicación, pues se mantiene la formalidad de distribuir las percepciones respecto al tema que se detalla (Figuera, 2016).

Capítulo III: Marco Metodológico

3.1 Enfoque de la Investigación

La presente investigación se ha desarrollado bajo el enfoque cuantitativo, con lo cual se hizo uso constante de la adquisición de información a base de la recolección de datos para probar las hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico presente en el proceso analítico, con el fin de fundamentar y esclarecer pautas de comportamiento, además de corroborar lo planteado por las teorías (Hernandez et al., 2014).

3.2 Variables

3.2.1 Operacionalización de variables.

Variable 1.

E-Liderazgo.

Dimensiones e indicadores.

- Habilidades de comunicación.
 - Claridad de comunicación.
 - Carencia de malinterpretación.
 - Gestión de flujo de comunicación.
- Habilidades sociales.
 - Correcto apoyo del líder.
- Habilidad de trabajo en equipo.
 - Motivación del equipo.
 - Responsabilidad del equipo.
 - Reconocimiento del equipo y de sus miembros.
- Habilidades tecnológicas.

- Combinación de métodos tradicionales y virtuales.
- Financiación de las TICs pertinentes.
- Conocimientos tecnológicos básicos.
- Habilidad de gestión del cambio.
 - Gestión del cambio.
- Fiabilidad electrónica.
 - Seguridad tecnológica.
 - Confianza entorno virtual.
 - Equilibrio entre el trabajo y a vida privada.
 - Gestión de la diversidad.

3.2.1.1 Variable 2.

Trabajo remoto.

3.2.1.1.1 Dimensiones e indicadores.

- Principales obligaciones del empleador.
 - Canal de comunicación con los trabajadores.
 - Accesibilidad y capacitación de trabajadores
 - Asignación de labores y, mecanismos de supervisión y reportes.
- Principales obligaciones de los trabajadores.
 - Seguridad de la información, protección y confidencialidad de datos.
 - Disponibilidad laboral para coordinaciones.
 - Reportes de la jornada laboral.

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítem	Instrumento	Escala	Niveles de rango	
E-Liderazgo	El E-liderazgo o denominado también liderazgo digital, consiste en la supervisión y colaboración de realizar operaciones seleccionadas y dirigir un plan estratégico que presente la asistencia tecnológica en cooperación con los participantes presentes de los equipos de trabajo, obteniendo resultados positivos que fortalezcan la adquisición y cumplimiento de los propósitos acordados (Murillo & Peco, 2017).	El e-liderazgo presenta las dimensiones de habilidad de comunicación, habilidades sociales, habilidad de trabajo remoto, habilidades tecnológicas, habilidades de gestión del cambio y fiabilidad electrónica.	Habilidad de comunicación	Claridad de comunicación	1, 2	Cuestionario			
				Carencia de malinterpretación	3, 4				
				Gestión del flujo de comunicación	5, 6				
			Habilidades sociales	Correcto apoyo del líder	7, 8				
			Habilidades tecnológicas	Combinación de métodos tradicionales y virtuales	9, 10				
				Financiación de las TICs pertinentes	11, 12				
				Conocimientos tecnológicos básicos	13, 14				
			Habilidad de gestión del cambio	Gestión del cambio	15, 16				
			Fiabilidad electrónica	Seguridad tecnológica	17, 18				
				Confianza en un entorno virtual	19, 20				
Equilibrio entre el trabajo y la vida privada	21, 22								
Gestión de la diversidad	23, 24								
Trabajo remoto	El trabajo remoto consiste en la ejecución de las funciones laborales en un espacio privado que seleccione el trabajador y que presente las características que crea conveniente para llevar a cabo actividades	El trabajo remoto presenta las dimensiones encargadas en identificar las principales obligaciones del empleador y del trabajador.	Principales obligaciones del empleador	Accesibilidad y capacitación de trabajadores	25, 26				
				Canal de comunicación con los trabajadores	27, 28				
				Asignación de labores y, mecanismos de supervisión y reportes	29, 30				

profesionales acondicionadas al sector que conforme, frecuentemente el espacio laboral es la vivienda que reside el operario, asimismo en relación al horario laboral es seleccionado por el empleador o por una facilidad de disposición en el trabajador (Pastor, 2020).	Principales obligaciones de los trabajadores	Disponibilidad laboral para coordinaciones	31, 32
		Seguridad de la información, protección y confidencialida d de datos	33, 34
		Reportes de la jornada laboral	35, 36

3.3 Hipótesis

3.3.1 Hipótesis General.

- El E-liderazgo se relaciona con el trabajo remoto de una entidad del sector relaciones exteriores Lima, 2021.

3.3.2 Hipótesis Secundarias.

- La habilidad de comunicación se relaciona positivamente con el trabajo remoto de una entidad del sector relaciones exteriores Lima, 2021.
- Las habilidades sociales se relacionan positivamente con el trabajo remoto de una entidad del sector relaciones exteriores Lima, 2021.
- La habilidad de gestión del cambio se relaciona positivamente con el trabajo remoto de una entidad del sector relaciones exteriores Lima, 2021.
- Las habilidades tecnológicas se relacionan positivamente con el trabajo remoto de una entidad del sector relaciones exteriores Lima, 2021.
- La fiabilidad electrónica se relaciona positivamente con el trabajo remoto de una entidad del sector relaciones exteriores Lima, 2021.

3.4 Tipo de la investigación

La investigación que se llevó a cabo es aplicada de secuencia temporal transversal, ya que tuvo como propósito encontrar las estrategias que permitan abordar el problema científico de la relación entre el e-liderazgo y el trabajo remoto de una entidad del sector relaciones exteriores Lima, 2021.

3.5 Diseño de la investigación

La presente investigación tuvo un diseño no experimental, debido a que se comenzó una evaluación metódica de las variables en su estado consustancial para evidenciar las reacciones propias de cada una de ellas (Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2014)

Fue de nivel descriptivo correlacional, ya que se pretendió mostrar una relación apta entre las variables E-Liderazgo y trabajo remoto describiendo las características de cada variable (Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2014).

3.6 Población y Muestra

3.6.1 Población.

La investigación se conformó de una población de 30 oficinas de una entidad del sector de relaciones exteriores en Lima, para lo que se contó con un representante de cada una de ellas.

3.6.1.1 Criterios de inclusión.

La presente investigación incluyó a un representante de cada oficina de alta dirección, órganos de administración interna o de apoyo, y órganos de línea, de una entidad del sector de relaciones exteriores de Lima, 2021.

3.6.1.2 Criterios de exclusión.

La investigación optó por excluir al personal de los órganos desconcentrados, comisiones consultivas y órgano público ejecutor de una entidad del sector de relaciones exteriores de Lima, 2021.

3.6.2 Muestra.

En la presente investigación se seleccionó a la totalidad de los colaboradores de la población, teniendo así una muestra censal.

3.7 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

3.7.1 Técnicas.

La técnica empleada para la recolección de datos fue la encuesta, haciendo uso de un cuestionario virtual de 36 preguntas como instrumento de recolección de datos (Hernandez et al., 2014).

3.7.2 Instrumentos.

3.7.2.1 Validez del instrumento

El instrumento aplicado en la presente investigación fue validado mediante juicio de expertos.

Tabla 2

Validación del instrumento de recolección de datos por juicio de expertos según el texto

Experto	Apellidos y nombres	Grado académico	Resultado
Experto 01	Escudero Vílchez, Fernando Emilio	Doctor	Aplicable
Experto 02	Lujan Cabrera, Micaela	Maestra	Aplicable
Experto 03	Salazar Llerena, Silvia	Doctora	Aplicable

3.7.2.2 Análisis de fiabilidad del instrumento

Tabla 3

Estadísticos de fiabilidad del instrumento según texto

Alfa de Cronbach	N de elementos
,981	36

El análisis de fiabilidad al instrumento utilizado en esta investigación expulsó un resultado de 0.981 como se evidencia en la tabla 2, asimismo esta cifra es examinada como un valor muy alto, generando que el instrumento aplicado que cuenta con 36 preguntas represente una característica fiable.

3.7.2.1 Instrumento de recolección de datos

Como instrumento de recolección se utilizó un cuestionario para medir la relación entre el E-liderazgo y el trabajo remoto de una entidad del sector relaciones exteriores Lima, el mismo que se dividió en 24 preguntas para medir el e-liderazgo y 12 preguntas para medir el trabajo remoto con escala de Likert de 5 opciones de respuesta:

- 1: totalmente de acuerdo
- 2: de acuerdo
- 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4: En desacuerdo
- 5: Totalmente en desacuerdo

Capítulo IV: Resultados

4.1 Análisis de los Resultados

4.1.1 Distribución de frecuencia de la Variable E- Liderazgo y sus dimensiones

Tabla 4

Variable: E-Liderazgo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Medio	3	10,0	10,0
	Alto	27	90,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0

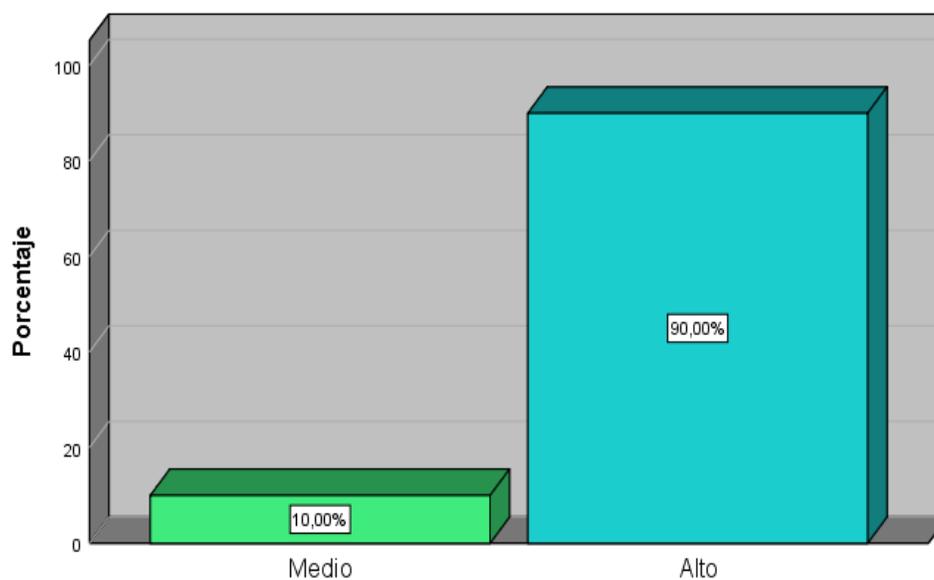


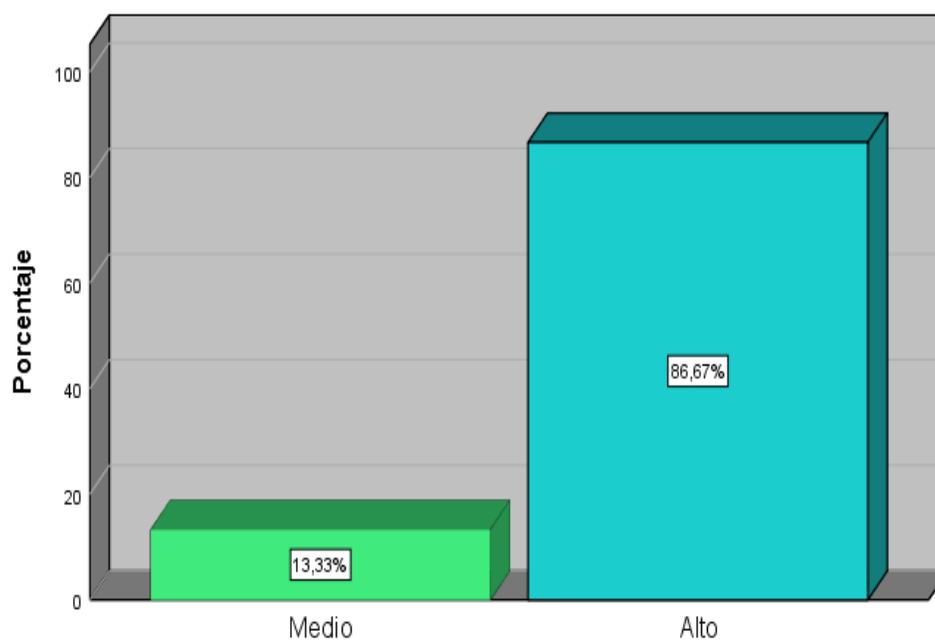
Figura 1: Grafico de barras de la variable "E- Liderazgo"

Se visualiza en la tabla 4 y figura 1, que el 90% de los colaboradores catalogaron como alto el E-liderazgo. Sin embargo, el 10% restante lo consideró medio.

Tabla 5

Dimensión: Habilidad de comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Medio	4	13,3	13,3	13,3
	Alto	26	86,7	86,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

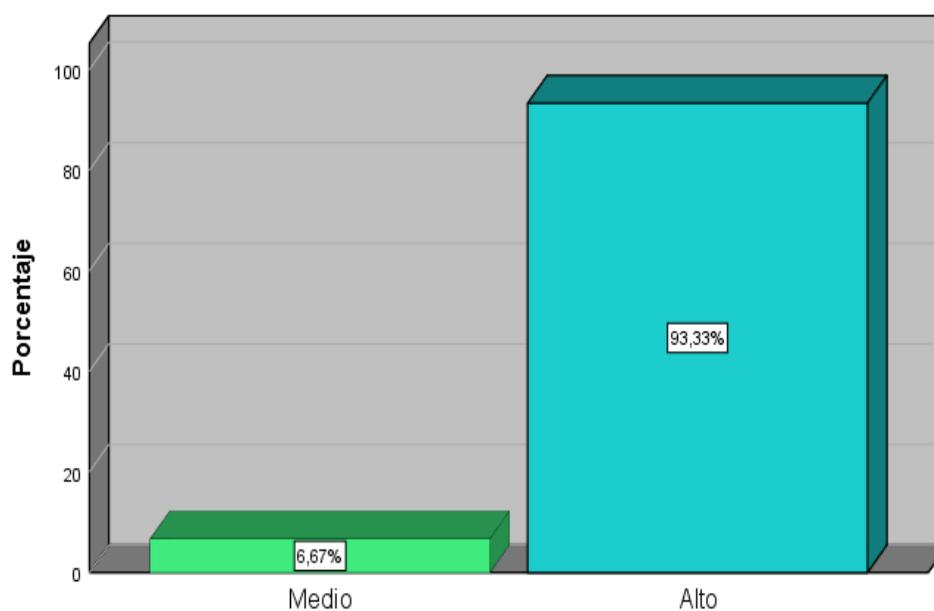
*Figura 2: Gráfico de barras de la dimensión “Habilidad de comunicación”*

Se visualiza en la tabla 5 y figura 2, que el 86,7 % de los colaboradores catalogaron como alto la habilidad de comunicación. Sin embargo, el 13,3% restante lo consideró medio.

Tabla 6

Dimensión: Habilidades sociales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Medio	2	6,7	6,7	6,7
Válidos	Alto	28	93,3	93,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

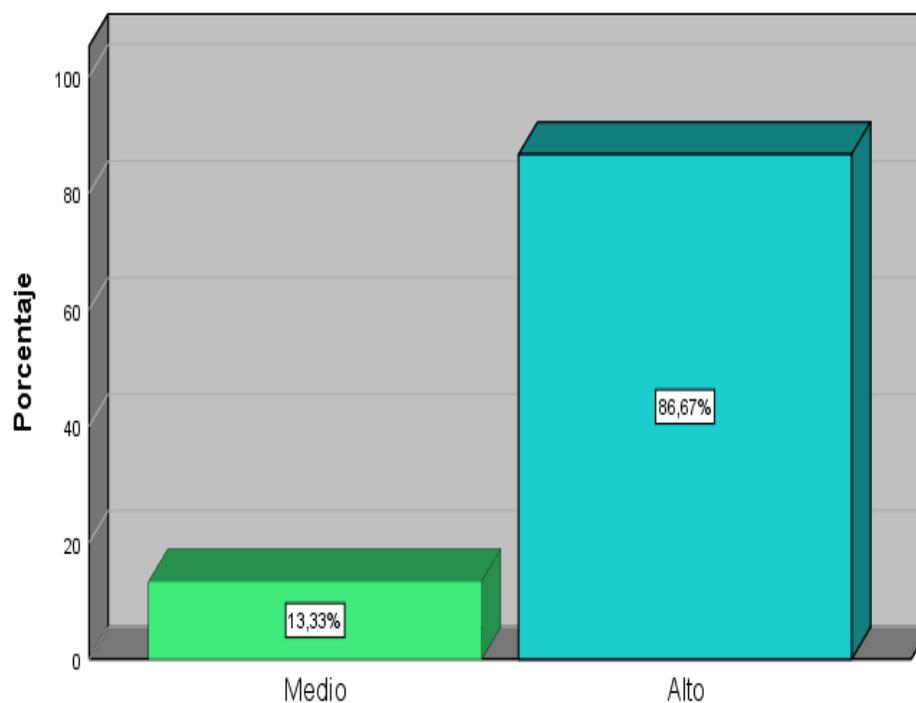
*Figura 3: Gráfico de barras de la dimensión “Habilidades sociales”*

Se visualiza en la tabla 6 y figura 3, que el 93,3 % de los colaboradores catalogaron como alto las habilidades sociales. Sin embargo, el 6,7 % restante lo consideró medio.

Tabla 7

Dimensión: Habilidades tecnológicas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Medio	4	13,3	13,3	13,3
	Alto	26	86,7	86,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

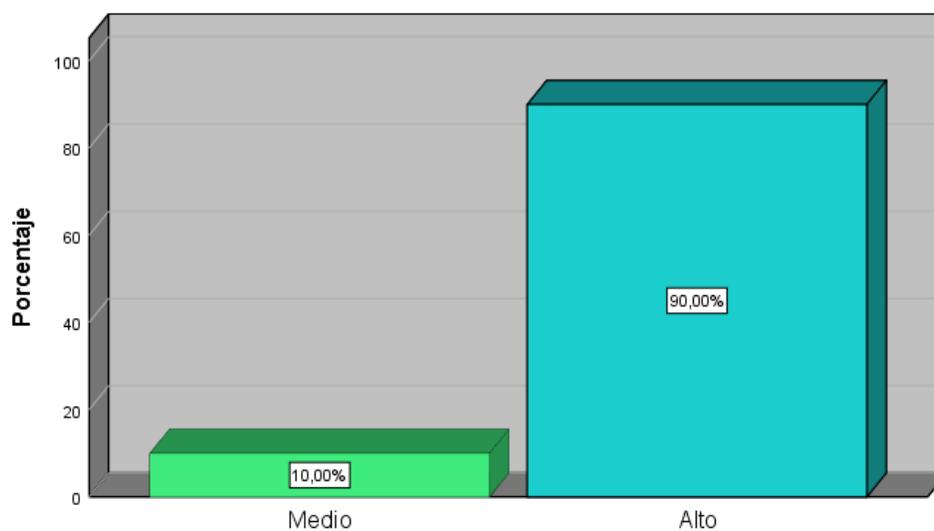
*Figura 4: Gráfico de barras de la dimensión “Habilidades tecnológicas”*

Se visualiza en la tabla 7 y figura 4, que el 86,7 % de los colaboradores catalogaron como alto las habilidades tecnológicas. Por otro lado, el 13,3 % restante lo consideró medio.

Tabla 8

Dimensión: Habilidad de gestión del cambio

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Medio	3	10,0	10,0	10,0
	Alto	27	90,0	90,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

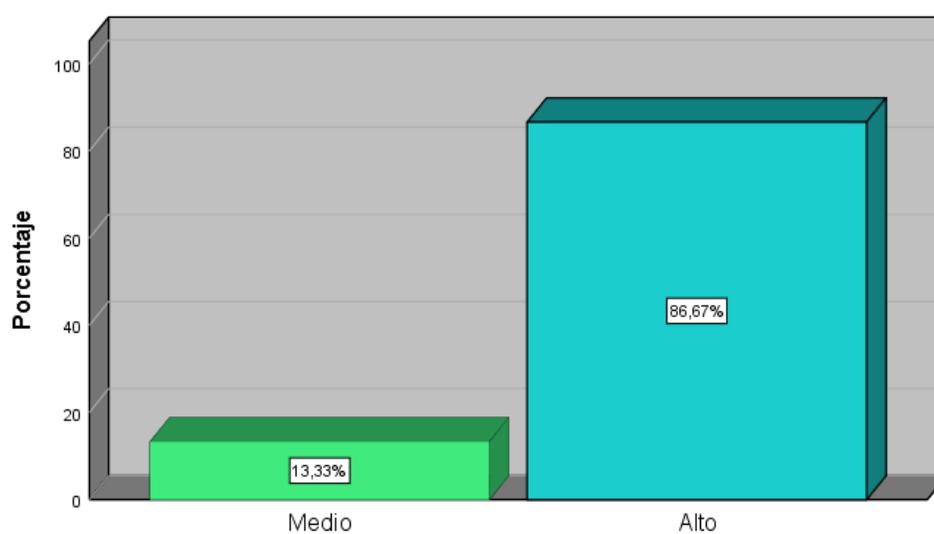
*Figura 5: Grafico de barras de la dimensión "Habilidad de gestión del cambio"*

Se visualiza en la tabla 8 y figura 5, que el 90 % de los colaboradores catalogaron como alto la habilidad de gestión del cambio. Por otro lado, el 10 % restante lo consideró medio.

Tabla 9

Dimensión: Fiabilidad electrónica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Medio	4	13,3	13,3	13,3
	Alto	26	86,7	86,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Figura 6: Gráfico de barras de la dimensión “Fiabilidad electrónica”*

Se visualiza en la tabla 9 y figura 6, que el 86,7 % de los colaboradores catalogaron como alto la fiabilidad electrónica. Por otro lado, el 13,3 % restante lo consideró medio.

4.1.2 Distribución de frecuencia de la Variable Trabajo Remoto y sus dimensiones

Tabla 10

Variable: Trabajo remoto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Medio	4	13,3	13,3	13,3
	Alto	26	86,7	86,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

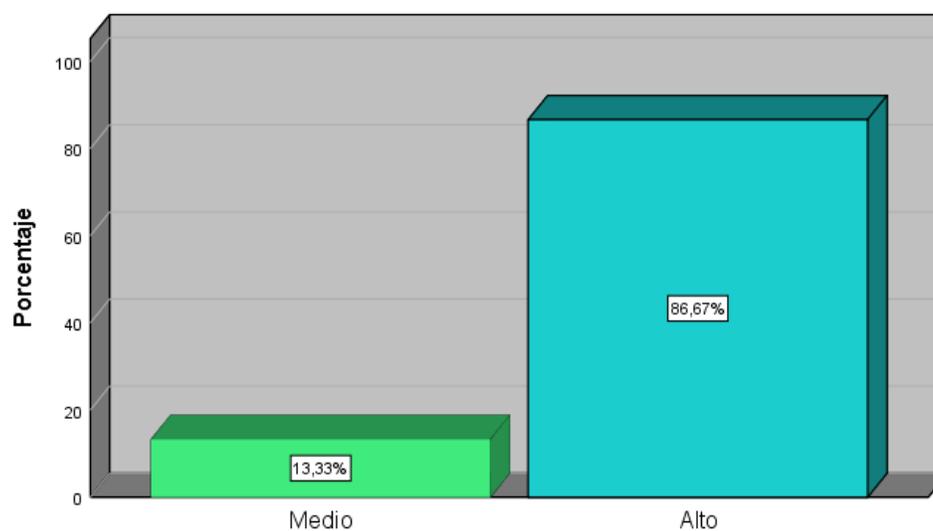


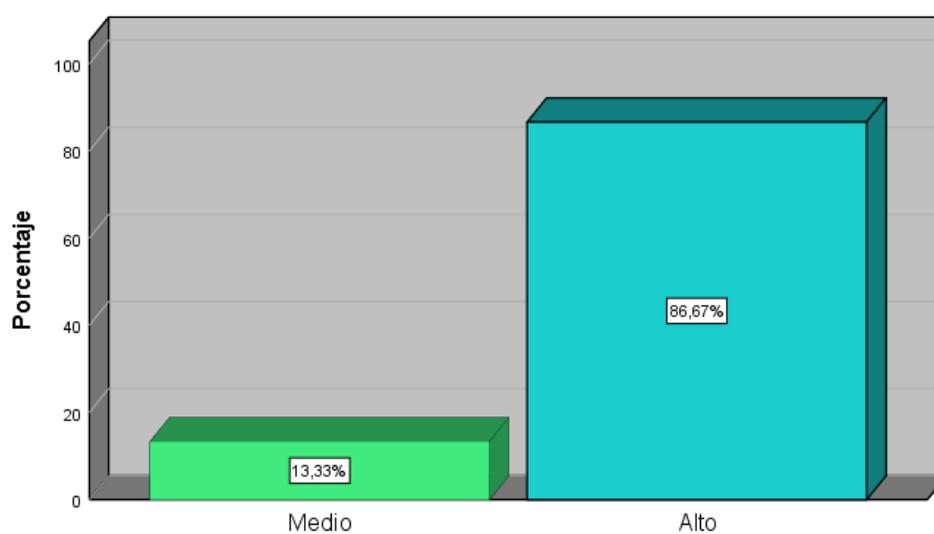
Figura 7: Gráfico de barras de la variable "Trabajo remoto"

Se visualiza en la tabla 10 y figura 7, que el 86,7 % de los colaboradores catalogaron como alto el trabajo remoto. Por otro lado, el 13,3 % restante lo consideró medio.

Tabla 11

Dimensión: Principales obligaciones del empleador

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Medio	4	13,3	13,3	13,3
	Alto	26	86,7	86,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

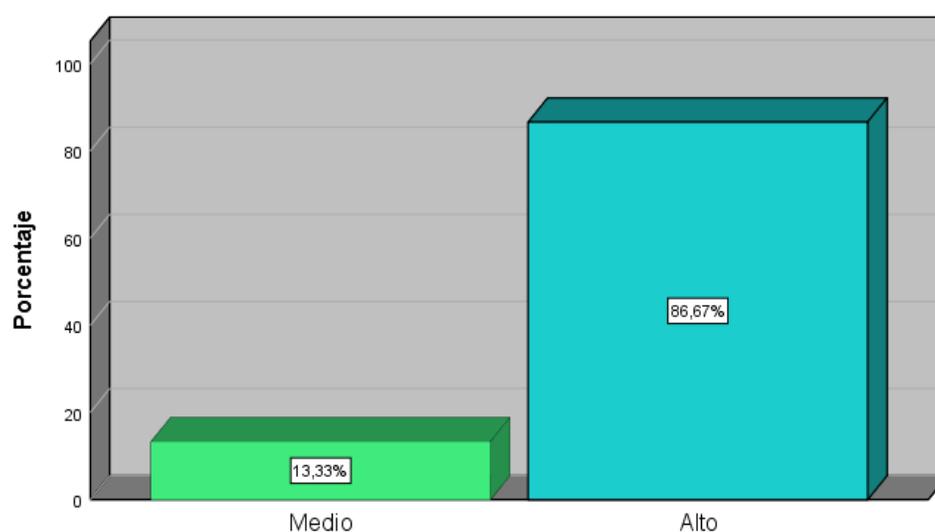
*Figura 8: Gráfico de barras de la dimensión “Principales obligaciones del emperador”*

Se visualiza en la tabla 11 y figura 8, que el 86,7 % de los colaboradores catalogaron como alto las principales obligaciones del empleador. Por otro lado, el 13,3 % restante lo consideró medio.

Tabla 12

Dimensión: Principales obligaciones de los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Medio	4	13,3	13,3	13,3
	Alto	26	86,7	86,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Figura 9: Gráfico de barras de la dimensión “Principales obligaciones de los trabajadores”*

Se visualiza en la tabla 12 y figura 9, que el 86,7 % de los colaboradores catalogaron como alto las principales obligaciones de los trabajadores. Por otro lado, el 13,3 % restante lo consideró medio.

4.1.3 Correlación.

4.1.3.1 Prueba de normalidad

Tabla 13

Prueba de normalidad E-liderazgo

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Habilidad de comunicación	,671	30	,000	,730	30	,000
Habilidades Sociales	,651	30	,000	,762	30	,000
Habilidades Tecnológicas	,680	30	,000	,711	30	,000
Habilidad de Gestión de cambios	,680	30	,000	,711	30	,000
Fiabilidad electrónica	,699	30	,000	,667	30	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Por haber trabajado con una muestra igual a 30, se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk, asimismo, para todos los casos de la variable e-liderazgo se obtiene un nivel de significancia de 0.000 menor a 0.05 lo que comprueba que se trató de una muestra de datos que no siguen una distribución normal.

Tabla 14

Prueba de normalidad trabajo remoto

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Principales obligaciones del empleador	,631	30	,000	,788	30	,000
Principales obligaciones de los trabajadores	,605	30	,000	,857	30	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Por haber trabajado con una muestra igual a 30, se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk, asimismo, para todos los casos de la variable trabajo remoto se obtiene un nivel de significancia de 0.000 menor a 0.05 lo que comprueba que se trató de una muestra de datos que no siguen una distribución normal.

4.1.3.2 Prueba de hipótesis general.

Tabla 15

Correlación entre las variables E-liderazgo y trabajo remoto

			E – liderazgo	Trabajo remoto
Rho de Spearman	E - liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,978**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Trabajo remoto	Coefficiente de correlación	,978**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

H₁: Hipótesis planteada por el investigador.

H₀: Hipótesis Nula.

- H₁: El E-liderazgo se relaciona con el trabajo remoto de una entidad del sector relaciones exteriores, Lima, 2021.
- H₀: El E-liderazgo no se relaciona con el trabajo remoto de una entidad del sector relaciones exteriores, Lima, 2021.

Como se puede observar en la tabla 15, se tuvo un resultado de la correlación de Spearman de $r = 0.978$, lo cual refleja la existencia de una correlación muy alta entre las variables debido a la cercanía al 1; de igual manera es positivo indica que la relación es directamente proporcional, es decir, mientras mejor sea el E – liderazgo, el trabajo remoto se desarrollará de mejor manera. Por

ende, se acepta la hipótesis que planteó el investigador H₁: El E-liderazgo se relaciona con el trabajo remoto de una entidad del sector relaciones exteriores, Lima, 2021.

4.1.3.3 Prueba de hipótesis específicas.

Tabla 16

Correlación entre habilidad de comunicación y trabajo remoto

		Habilidad de comunicación	Trabajo remoto
Rho de Spearman	Habilidad de comunicación	Coefficiente de correlación	,951**
		Sig. (bilateral)	,000
	Trabajo remoto	N	30
		Coefficiente de correlación	,951**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30

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

H₁: Hipótesis planteada por el investigador.

H₀: Hipótesis Nula.

- H₁: La habilidad de comunicación se relaciona positivamente con el trabajo remoto de una entidad del sector relaciones exteriores Lima, 2021.
- H₀: La habilidad de comunicación No se relaciona positivamente con el trabajo remoto de una entidad del sector relaciones exteriores Lima, 2021.

Como se puede observar en la tabla 16, se tuvo un resultado de la correlación de Spearman de $r = 0.951$, lo cual refleja la existencia de una correlación muy alta entre las variables debido a la cercanía al 1; de igual manera es positivo, por lo que indica una relación directamente proporcional,

es decir, mientras mejor sea la habilidad de comunicación, el trabajo remoto se desarrollará de mejor manera. Por ende, se acepta la hipótesis que planteó el investigador H₁: La habilidad de comunicación se relaciona positivamente con el trabajo remoto de una entidad del sector relaciones exteriores Lima, 2021.

Tabla 17

Correlación entre habilidades sociales y trabajo remoto

			Habilidades sociales	Trabajo remoto
Rho de Spearman	Habilidades sociales	Coefficiente de correlación	1,000	,898**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
Spearman	Trabajo remoto	Coefficiente de correlación	,898**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

H₁: Hipótesis planteada por el investigador.

H₀: Hipótesis Nula.

- H₁: Las habilidades sociales se relacionan positivamente con el trabajo remoto de una entidad del sector relaciones exteriores Lima, 2021.
- H₀: Las habilidades sociales No se relacionan positivamente con el trabajo remoto de una entidad del sector relaciones exteriores Lima, 2021.

Como se puede observar en la tabla 17, se tuvo un resultado de la correlación de Spearman de $r = 0.898$, lo cual refleja la existencia de una correlación alta entre las variables debido a la cercanía al 1; de igual manera es positivo, por lo que indica una relación directamente proporcional,

es decir, mientras mejor sea las habilidades sociales, el trabajo remoto se desarrollará de mejor manera. Por ende, se acepta la hipótesis que planteó el investigador H₁: Las habilidades sociales se relacionan positivamente con el trabajo remoto de una entidad del sector relaciones exteriores Lima, 2021.

Tabla 18

Correlación entre habilidad de gestión del cambio y trabajo remoto

		Habilidad de gestión del cambio	Trabajo remoto	
Rho de Spearman	Habilidad de gestión del cambio	1,000	,970**	
		Coefficiente de correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Trabajo remoto	Coefficiente de correlación	,970**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
	N	30	30	

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

H₁: Hipótesis planteada por el investigador.

H₀: Hipótesis Nula.

- H₁: La habilidad de gestión del cambio se relaciona positivamente con el trabajo remoto de una entidad del sector relaciones exteriores Lima, 2021.
- H₀: La habilidad de gestión del cambio No se relaciona positivamente con el trabajo remoto de una entidad del sector relaciones exteriores Lima, 2021.

Como se puede observar en la tabla 18, se tuvo un resultado de la correlación de Spearman de $r = 0.970$, lo cual refleja la existencia de una correlación muy alta entre las variables debido a la

cercanía al 1; de igual manera es positivo, por lo que indica una relación directamente proporcional, es decir, mientras mejor sea la habilidad de gestión del cambio, el trabajo remoto se desarrollará de mejor manera. Por ende, se acepta la hipótesis que planteó el investigador H₁: La habilidad de gestión del cambio se relaciona positivamente con el trabajo remoto de una entidad del sector relaciones exteriores Lima, 2021.

Tabla 19

Correlación entre habilidades tecnológicas y trabajo remoto

		Habilidades tecnológicas	Trabajo remoto
Rho de Spearman	Habilidades tecnológicas	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,992**
		N	,000
	Trabajo remoto	Coeficiente de correlación	30
		Sig. (bilateral)	30
		N	,000

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

H₁: Hipótesis planteada por el investigador.

H₀: Hipótesis Nula.

- H₁: Las habilidades tecnológicas se relacionan positivamente con el trabajo remoto de una entidad del sector relaciones exteriores Lima, 2021.
- H₀: Las habilidades tecnológicas No se relacionan positivamente con el trabajo remoto de una entidad del sector relaciones exteriores Lima, 2021.

Como se puede observar en la tabla 19, se tuvo un resultado de la correlación de Spearman de $r = 0.992$, lo cual refleja la existencia de una correlación muy alta entre las variables debido a la

cercanía al 1; de igual manera es positivo, por lo que indica una relación directamente proporcional, es decir, mientras mejor sea las habilidades tecnológicas, el trabajo remoto se desarrollará de mejor manera. Por ende, se acepta la hipótesis que planteó el investigador H₁: Las habilidades tecnológicas se relacionan positivamente con el trabajo remoto de una entidad del sector relaciones exteriores Lima, 2021.

Tabla 20

Correlación entre habilidad la fiabilidad electrónica y trabajo remoto

			Fiabilidad electrónica	Trabajo remoto
Rho de Spearman	Fiabilidad electrónica	Coefficiente de correlación	1,000	,992**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
Rho de Spearman	Trabajo remoto	Coefficiente de correlación	,992**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

H₁: Hipótesis planteada por el investigador.

H₀: Hipótesis Nula.

- H₁: La fiabilidad electrónica se relaciona positivamente con el trabajo remoto de una entidad del sector relaciones exteriores Lima, 2021.
- H₀: La fiabilidad electrónica No se relaciona positivamente con el trabajo remoto de una entidad del sector relaciones exteriores Lima, 2021.

Como se puede observar en la tabla 19, se tuvo un resultado de la correlación de Spearman de $r = 0.992$, lo cual refleja la existencia de una correlación muy alta entre las variables debido a la

cercanía al 1; de igual manera es positivo, por lo que indica una relación directamente proporcional, es decir, mientras mejor sea la fiabilidad electrónica, el trabajo remoto se desarrollará de mejor manera. Por ende, se acepta la hipótesis que planteó el investigador H₁: La fiabilidad electrónica se relaciona positivamente con el trabajo remoto de una entidad del sector relaciones exteriores Lima, 2021.

4.2 Discusión

En una de sus conclusiones, Vargas (2017) destaca que “la modalidad del teletrabajo ha ido evolucionando y la importancia que tiene esta nueva modalidad en el ámbito laboral”. Además, destaca las actividades que realizan dentro de su centro laboral además gracias a la tecnología tienen nuevas maneras de organizarse adaptándose de esta manera a la nueva tendencia, concordando con los resultados de nuestra investigación en donde el 53,3% de los encuestados opina que está de acuerdo en que el trabajo remoto es más fácil establecer labores e instrumentos que permitan la supervisión y reportes. Así como con el resultado de la alta correlación positiva entre el e-liderazgo y trabajo remoto.

En su publicación “Un caso de estudio de construcciones de liderazgo electrónico: Una evaluación del liderazgo en una organización de un sector sanitario” Lovelace (2015) en una de sus conclusiones indica que los componentes del liderazgo electrónico, así como los equipos que se deben utilizar para brindar mayor eficacia, además los líderes tienen diferentes percepciones de los constructos de la organización, algo que también se refleja en nuestra investigación donde un 53,3% está totalmente de acuerdo en que el liderazgo electrónico puede darse una gestión del cambio en su centro de labores.

En su publicación “Relación del Teletrabajo en la calidad de vida del colaborador en la industria del Petróleo” Casagrande (2016) concluye que “la tecnología facilita esta nueva modalidad que permite mayor facilidad para la persona como para la empresa, además es un medio

de comunicación que se establece entre la empresa y el colaborador” mientras que en nuestra investigación existe una correlación directa positiva entre la fiabilidad electrónica y el trabajo remoto, así como un 56.7% que está totalmente de acuerdo con que con el liderazgo electrónico es más fácil establecer un equilibrio entre la vida laboral y la privada.

Conclusiones

Primera. - Como primera conclusión se demostró científicamente a través de una correlación de Spearman, que el E-liderazgo se relaciona con el trabajo remoto. El resultado de esta correlación r fue de 0.978, el mismo que por estar cercano al 1, se puede considerar como una correlación muy alta. Este resultado permite concluir que el conjunto de habilidades del e-liderazgo, como son las habilidades sociales, de gestión de cambio, de comunicación, de trabajo en equipo, tecnológicas y la fiabilidad electrónica generan relación en las obligaciones del empleador y de los trabajadores en el trabajo remoto.

Segunda. - Se determinó que la habilidad de comunicación se relaciona con el trabajo remoto esto se corroboró con una correlación de Spearman cuyo resultado fue de 0.951, el mismo que es muy alto. Así mismo, más del 60 % de encuestados estuvieron totalmente de acuerdo en que un buen líder electrónico debe evitar en lo posible malentendidos en los mensajes que se transmiten. Del mismo modo, más del 45% de los encuestados estuvieron de acuerdo que un buen canal de comunicación entre trabajadores y miembros directivos permite realizar labores más eficientes y una comunicación más fácil.

Tercera. - Las habilidades sociales se relacionan con el trabajo remoto, esto se explica con un $r=0.898$, afirmando que es muy alta. Igualmente, más del 60% de los encuestados consideran que los líderes de la organización ejercen una relación positiva en los trabajadores, quienes se han sentido apoyados en alguna idea o sugerencia brindada.

Cuarta. - Se comprobó que la habilidad de gestión del cambio y trabajo remoto poseen una relación positivamente alta, además con $r= 0.971$, cuya cifra considera muy alta. Asimismo, el 53,3 % de los encuestados estuvieron totalmente de acuerdo que el liderazgo electrónico pueda darse una gestión del cambio en su centro de labores.

Quinta. - Además, se evidenció que las habilidades tecnológicas y el trabajo remoto la vida privada se relaciona positivamente $r = 0.992$. Esto se puede evidenciar con las respuestas de los encuestados donde el 46,7% estuvo de acuerdo el combinar procesos tradicionales con los procesos tecnológicos o virtuales ayuda a mejorar la eficiencia de los trabajadores. Asimismo, el 50 % estuvo totalmente de acuerdo que los líderes de la entidad saben combinar los mecanismos virtuales con los tradicionales.

Sexta. - Finalmente, se corroboró que la fiabilidad electrónica se relaciona positivamente con el trabajo remoto. Aquel enunciado fue corroborado científicamente mediante la correlación de Spearman, cuyo resultado fue $r=0.992$. Se comprueba ello, mediante la aglomeración de datos obtenidos a partir del cuestionario, donde el 50% estuvo de acuerdo que es necesario que la información que se intercambie dentro del entorno virtual debe estar bien protegida.

Recomendaciones

Primera. -Se debe analizar las diferentes áreas de trabajo ya que no todas son aptas para el trabajo remoto y preparar a los líderes de equipo en el uso de herramientas y técnicas necesarias para guiar, motivar y realizar el seguimiento adecuado a los miembros de sus equipos de trabajo remotos.

Segunda. - Se recomienda que las habilidades de comunicación se desarrollan con mayor eficacia, con la finalidad de relacionarse adecuadamente con los trabajadores, entablando una comunicación y dialogo efectivo y productivo, vinculado al ámbito laboral.

Tercera. – Se debe desarrollar las habilidades sociales en el comportamiento de los lideres, puesto que la interacción personal positiva y adecuada permite vincular con mayor facilidad a las personas. Ejemplificar los valores y responsabilidades determinan las capacidades de convivir de manera grupal con diversas personas, ya sea el ámbito personal o laboral.

Cuarta. – Ejecutar actividades laborales contribuya a la incorporación de los trabajadores, solidificando las relaciones interpersonales e imponiendo un ambiente organizado y productivo. Asimismo, implementar nuevos modelos de operaciones, diversificación de funciones, modificar aspectos que influyan en los trabajadores, forman parte de una gestión del cambio adecuada.

Quinta. - Propiciar la divulgación de la implementación de nuevas tecnologías en la entidad que permitan realizar mejor seguimiento a las labores realizadas.

Sexta. – Establecer un sistema electrónico que proteja y resguarda los documentos de carácter confidencial de la institución permite intensificar y simplificar las operaciones administrativas, evidenciando la aportación de recursos electrónicos.

Referencias

- Ardilla, C. O. (2015). Análisis de impacto del Teletrabajo en los resultados de gestión de las organizaciones. Estudio de caso en un área de una organización financiera en Bogotá. *Repository Unimilitar*. Colombia: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14011/TESIS%20TELETRA%20BAJO%2021-05-2015.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Arrizabalaga, N. M. (2018). *Manual. Gestión de equipos eficaces: influir y motivar (ADGD120PO). Especialidades formativas*. Editorial CEP. https://books.google.com.pe/books?id=nWFRDwAAQBAJ&pg=PA146&dq=motivaci%C3%B3n+al+equipo&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjp38eY3t_uAhVaD7kGHXlID2sQ6AEwAnoECAEQAg#v=onepage&q=motivaci%C3%B3n%20al%20equipo&f=false
- Arturo, A. A. (2018). *Habilidades comunicativas*. España: Editorial Elearning, S.L.
- Arvind K. Birdie, M. J. (2016). *Organizational Behavior and Virtual Work: Concepts and Analytical Approaches*. Apple Academic Press Inc. <https://books.google.com.pe/books?id=-OfeDwAAQBAJ&pg=PT102&dq=Trustworthiness+in+a+virtual+environment&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwitprvljuDuAhVgLLkGHb22CGoQ6AEwAHoECAQQAg#v=onepage&q=Trustworthiness%20in%20a%20virtual%20environment&f=false>
- Asencio, A. D. (2018). *Gestión del cambio*. Editorial Elearning, S.L. https://books.google.com.pe/books?id=LG12DwAAQBAJ&dq=Habilidad+de+gesti%C3%B3n+del+cambio&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Astaíza, L. F., Barreto, J. V., Ortegón, C., & Riveros, M. M. (s.f.). *Teletrabajo: Aspectos sociojurídicos en el campo publicitario*. Bogotá: Ediciones Universidad Central. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=Hlx->

DwAAQBAJ&pg=PT67&dq=Equilibrio+el+trabajo+y+la+vida+privada+teletrabajo&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwja_v-

SkODuAhVjGbkGHctyC4UQ6AEwAHOECAMQAg#v=onepage&q=Equilibrio%20el%20trabajo%20y%20la%20vida%20privada%20teletrabajo&f

Avalos Rodriguez , B. (2019). Jornada laboral: importancia y aspectos criticos de su regulación.

Revistas PUCP. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/21944>

Ayoví-Caicedo, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *FIPCAEC*, 60-

63. Obtenido de file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/39-Texto%20del%20art%C3%ADculo-78-2-10-20191022.pdf

Briceño, E. V. (2020). *Planificación y ejecución de evaluaciones de seguridad informática desde*

un enfoque de ethical hacking. 3Ciencias.

[https://books.google.com.pe/books?id=D9DWDwAAQBAJ&pg=PA95&dq=seguridad+tecnologica&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjleOEi-](https://books.google.com.pe/books?id=D9DWDwAAQBAJ&pg=PA95&dq=seguridad+tecnologica&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjleOEi-DuAhXqGrkGHRUqAF8Q6AEwAHOECAYQAg#v=onepage&q=seguridad%20tecnologica&f=false)

[DuAhXqGrkGHRUqAF8Q6AEwAHOECAYQAg#v=onepage&q=seguridad%20tecnologica&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=D9DWDwAAQBAJ&pg=PA95&dq=seguridad+tecnologica&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjleOEi-DuAhXqGrkGHRUqAF8Q6AEwAHOECAYQAg#v=onepage&q=seguridad%20tecnologica&f=false)

Carrión González, J. E., Orellana Villavicencio, D. V., Carrión González, M. d., Vega León, A. F.,

Cuenca Tinitana, J. C., & Carvajal Pérez, R. N. (2019). *Fiabilidad de Redes Eléctricas*.

Loja, Ecuador: Ediloja. Obtenido de <https://unl.edu.ec/sites/default/files/archivo/2019-12/FIABILIDAD%20DE%20REDES%20ELE%CC%81CTRICAS.pdf>

Casagrande, E. (2016). Impacto del Teletrabajo en la calidad de vida del colaborador en la industria

del Petróleo. *Repositorio UTDT*. Argentina:

https://repositorio.utdt.edu/bitstream/handle/utdt/2372/MBA_2016_Casagrande.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Chávez Villacís, A. P. (2020). "Efectos de la implementación del teletrabajo en los trabajadores de la gerencia regional de desarrollo social. Gobierno regional de Iquitos. Iquitos 2020.". Iquitos, Perú.
<http://repositorio.ups.edu.pe/bitstream/handle/UPS/94/Tesis%20Ana%20Paula%20Ch%C3%A1vez%20Villac%C3%ADs.pdf>
- Coeckelbergh, M. (2016). *Money Machines: Electronic Financial Technologies, Distancing, and Responsibility in Global Finance*. Routledge.
https://books.google.com.pe/books?id=rZy1CwAAQBAJ&dq=Currency+with+relevant+ICTs&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Contreras Bastos, S. A. (14 de Mayo de 2020). "El liderazgo electrónico y sus nuevas perspectivas de estudio.". http://revistas.unipamplona.edu.co/ojs_viceinves/index.php/FACE/article/download/4007/2268
- Cristóvão, I. C. (2017). Efeitos da Capacidade de Liderança na Capacidade Digital e desempenho organizacional. *Repositorio UL*. Lisboa, Portugal:
https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/33602/1/ulfpie052905_tm.pdf
- Dalvi, E. (2019). *Liderazgo : Poderosas Habilidades De Gestión De Equipos Para La Comunicación Empresaria*. Babelcube, Inc.
<https://books.google.com.pe/books?id=7YibDwAAQBAJ&pg=PT49&dq=habilidades+de+trabajo+en+equipo+liderazgo&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiZ1MG1793uAhXYIbkGHXU6C8sQ6AEwBXoECAYQA#v=onepage&q=habilidades%20de%20trabajo%20en%20equipo%20liderazgo&f=false>
- Decreto Supremo N° 010 - 2020 - TR. (23 de Marzo de 2020). Decreto Supremo que desarrolla disposiciones para el Sector Privado, sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de

Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID - 19. Lima, Perú.
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-desarrolla-disposiciones-para-el-sector-decreto-supremo-n-010-2020-tr-1865130-2/>

Delgado, V. F. (2019). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
https://books.google.com.pe/books?id=5H3ZDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=obligaciones+del+trabajador&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi_iPOv0N_uAhUILLkGHT0RCmsQ6AEwAXoECAMQAg#v=onepage&q=obligaciones%20del%20trabajador&f=false

Díaz, A. A. (2016). Mejoramiento de la productividad y minimización de costos de la consultoría informática mediante el modelo de Teletrabajo. *Repositorio USIL*. Lima, Perú:
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3634/1/2016_Aran%C3%ADbar-D%C3%ADaz.pdf

Esguerra, G., & Contreras, F. (18 de Agosto de 2016). "Liderazgo electrónico, un reto ineludible para las organizaciones de hoy."
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232016000300008&lng=en&nrm=iso&tlng=es

Figuera, M. P. (2016). *UF1646 Tutorización de acciones formativas para el empleo*. Ideaspropias Editorial.
https://books.google.com.pe/books?id=6pncDwAAQBAJ&dq=flujo+de+comunicaci%C3%B3n+trabajo&hl=es&source=gbs_navlinks_s

Gallardo, M. V. (2019). *Derecho y gestión de la diversidad cultural, étnica y religiosa. Estudios teórico prácticos*. Madrid: Dykinson.
<https://books.google.com.pe/books?id=vLuPDwAAQBAJ&pg=PA334&dq=gesti%C3%B>

3n+de+la+diversidad&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi3gbaMreLuAhU5IbkGHUCzA9UQ
6AEwAXoECAQQA#v=onepage&q=gesti%C3%B3n%20de%20la%20diversidad&f=false

Galo I. Masabanda, A. (2018). *Instrumentos jurídicos aplicables en la contratación individual de trabajo*. Ambato: PÍO XII.

<https://revistas.uta.edu.ec/Books/libros%202019/instrumjuridic.pdf>

García, J. C. (2020). *Viaje al futuro de la empresa: Cómo competir en la era del liderazgo moonshot y las organizaciones exponenciales*. Barcelona : Libros de Cabecera. Obtenido de

https://books.google.com.pe/books?id=IDX-DwAAQBAJ&pg=PT86&dq=conocimiento+de+tecnologia+liderazgo&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwivtb_ImODuAhU0D7kGHZJ5Bm0Q6AEwAnoECAQQA#v=onepage&q&f=false

García, S. L. (2018). *Gestión e innovación total del capital humano*. Mexico.

<https://books.google.com.pe/books?id=k3mSDwAAQBAJ&pg=RA1->

[PA33&dq=capacitar+trabajadores+de+una+empresa&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj1nPennuDuAhXPE7kGHUbeBEAQ6AEwAXoECAMQA#v=onepage&q=capacitar%20trabajadores%20de%20una%20empresa&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=k3mSDwAAQBAJ&pg=RA1-PA33&dq=capacitar+trabajadores+de+una+empresa&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj1nPennuDuAhXPE7kGHUbeBEAQ6AEwAXoECAMQA#v=onepage&q=capacitar%20trabajadores%20de%20una%20empresa&f=false)

Gutiérrez Carmona, M., & López, J. E. (2015). Autoconcepto, Dificultades Interpersonales, Habilidades Sociales Y Conductas Asertivas En Adolescentes. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 45. <https://www.redalyc.org/pdf/3382/338241632004.pdf>

Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.

Jaramillo, R. R. (2016). Análisis de la modalidad de teletrabajo y su incidencia en la productividad laboral de las empresas privadas de la ciudad de Quito” busca analizar la modalidad del

teletrabajo y como influye en la productividad laboral de las empresas privadas de la ciudad.

Repositorio UASB. Quito, Ecuador:

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5331/1/T2075-MBA-Rojas-Analisis.pdf>

Jimenez Del Río, A. (25 de Febrero de 2019). "Teoría del Liderazgo Situacional: ¿Por qué apostar por este modelo?". Obtenido de <https://revistadigital.inesem.es/orientacion-laboral/liderazgo-situacional/>

Landa, C. (2020). *Constitución y emergencia sanitaria*. Lima: Palestra Editores S.A.C.

https://books.google.com.pe/books?id=icLsDwAAQBAJ&pg=PT32&dq=obligaciones+del+empleado+trabajo+remoto&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwih0YXLzt_uAhXMFLkGHc3-

[B2AQ6AEwAHoECAMQA#v=onepage&q=obligaciones%20del%20empleado%20trabajo%20remoto&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=B2AQ6AEwAHoECAMQA#v=onepage&q=obligaciones%20del%20empleado%20trabajo%20remoto&f=false)

Leschig, H. K. (2019). Predictors of Positive E-Leadership. *Repositorio ISCTE*. G

<https://repositorio.iscte->

[iul.pt/bitstream/10071/19068/1/Master_Henry_Bruno_Leschig.pdf](https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/19068/1/Master_Henry_Bruno_Leschig.pdf)

López Belmonte, J., Pozo Sánchez, S., Fuentes Cabrera, A., & Romero Rodríguez, J. M. (15 de

Junio de 2019). "Análisis del Liderazgo Electrónico y la Competencia Digital del Profesorado de Cooperativas Educativas de Andalucía (España).

López, F. F. (2016). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. UF0346. San Millán: Editorial

tutor

información.

https://books.google.com.pe/books?id=EAQKDQAAQBAJ&pg=PA28&dq=reconocimiento+de+trabajo+en+equipo&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjr0uK48t_uAhVuJLkGHUDJ

[BxUQ6AEwAhoECAMQA#v=onepage&q=reconocimiento%20de%20trabajo%20en%20equipo&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=BxUQ6AEwAhoECAMQA#v=onepage&q=reconocimiento%20de%20trabajo%20en%20equipo&f=false)

[BxUQ6AEwAhoECAMQA#v=onepage&q=reconocimiento%20de%20trabajo%20en%20equipo&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=BxUQ6AEwAhoECAMQA#v=onepage&q=reconocimiento%20de%20trabajo%20en%20equipo&f=false)

- López, J. (02 de Enero de 2018). "Trabajar remoto ¿Qué significa?".
<https://coderslink.com/talento/blog/trabajar-remoto-que-significa/>
- Lovelace, K. J. (2015). A Case Study of E-leadership Constructs: An Assessment of Leadership in a Healthcare Organization. *Repository USFCA*.
<https://repository.usfca.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1290&context=diss>
- Luján Johnson, G. L. (2018). Habilidades directivas como predictor de la gestión del cambio organizacional. *UCV - Scientia*, 26. file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-HabilidadesDirectivasComoPredictorDeLaGestionDelCa-7116590.pdf
- Malloch, K., & Porter-O'Grady, T. (2020). *Appreciative Leadership: Building Sustainable Partnerships for Health*. Jones & Bartlett Learning.
https://books.google.com.pe/books?id=9BEFEAAAQBAJ&dq=leadership+and+technology&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Maxwell, J. C. (2016). *Lo que saben sobre el liderazgo las personas exitosas: Consejos de la autoridad en liderazgo No. 1 de Estados Unidos*. Hachette UK.
https://books.google.com.pe/books?id=_bkqCwAAQBAJ&dq=El+liderazgo+apoyo+a+los+demas&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Medina, J. F., Martín, F. J., & Terceño, J. R. (2018). *Las TIC en las aulas de enseñanza superior*. Editorial GEDISA.
https://books.google.com.pe/books?id=bmGbDwAAQBAJ&dq=metodo+tradicional+y+virtual+en+las+TIC&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Miguel, J., Caballé, S., & Xhafa, F. (2017). *Intelligent Data Analysis for e-Learning: Enhancing Security and Trustworthiness in Online Learning Systems*. Academic Press.
https://books.google.com.pe/books?id=A25_CwAAQBAJ&pg=PA44&dq=electronic+tru

stworthiness&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwirqsDpxd_uAhVQJ7kGHWL7Ac8Q6AEwA
XoECAUQA#v=onepage&q&f=false

Millán, M. O. (2018). *Habilidades sociales*. Editex.

https://books.google.com.pe/books?id=3BdfDwAAQBAJ&dq=habilidades+sociales+liderazgo&hl=es&source=gbs_navlinks_s

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (Marzo de 2020). "Guía para la aplicación del trabajo remoto." Lima, Perú.

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/662676/GUIA_PARA_LA_APLICACION_DEL_TRABAJO_REMOTO.pdf

Murillo, D. A., & Peco, I. H. (2017). *El liderazgo en los entornos sanitarios: Formas de gestión*.

Ediciones Díaz de Santos.

https://books.google.com.pe/books?id=nh9zDwAAQBAJ&dq=liderazgo+digital&hl=es&source=gbs_navlinks_s

Muro, D. A., Alegría del Pozo, C. A., & Cortegana Saavedra, M. C. (2016). Efecto del teletrabajo en la productividad de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas respaldado en un plan de capacitación eficaz que permita mantener los estándares de calidad en el año 2016.

Repositorio académico UPC. Lima, Perú:

<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/621533/TEMA%2013%20-%20ACEVEDO-ALEGRIA-CORTEGANA.pdf?sequence=5&isAllowed=y>

Namora, N. C., Méndez, L. M., & Sousa, D. A. (2019). *Health at Work, Ageing and Environmental Effects on Future Social Security and Labour Law Systems*. Cambridge Scholars Publishing.

https://books.google.com.pe/books?id=szWEDwAAQBAJ&dq=disponibilidad+laboral&hl=es&source=gbs_navlinks_s

- Orlando Vega de la Cruz , L., & Nieves - Julbe , A. (2016). Procedimiento para la gestión de la supervisión y monitoreo del control interno. Holguin, Cuba: Redalyc .
<https://www.redalyc.org/pdf/1815/181543577007.pdf>
- Pastor, R. E. (2020). *Liderazgo en remoto (y/o en presencia)*. Sevilla: Punto Rojo Libros. Obtenido de
https://books.google.com.pe/books?id=a_71DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=trabajo+remoto&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiv2seny9_uAhWAD7kGHSCiATwQ6AEwB3oECAkQAg#v=onepage&q&f=false
- Pedraza Sánchez, E. Y., & Araiza Vázquez, M. d. (2020). Aplicación de un modelo de ecuaciones estructurales para la medición de habilidades tecnológicas. *ACADEMO*, 34. Obtenido de
<http://scielo.iics.una.py/pdf/academo/v7n1/2414-8938-academo-7-01-33.pdf>
- Pei, O. S., & Yan Piaw, C. (2018). An Explorative Review of E-Leadership Studies. *Research Gate*.
https://www.researchgate.net/publication/324156845_An_Explorative_Review_of_E-Leadership_Studies
- Rondan Bojorquez, R. E. (2018). “Influencia de los estilos de liderazgo en el clima organizacional desde la percepción de los trabajadores de las empresas grandes y medianas del sector comercial eléctrico en el mercado de Lima 2017.”. Lima, Perú.
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3541/1/2018_Rondan-Bojorquez.pdf
- Saldaña, E. G. (2016). Relación del Liderazgo y desempeño laboral de los colaboradores de la clínica Jesús del Norte del distrito de Independencia-2014. *Repositorio UIGV*. Lima, Perú:
http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/595/T_MAESTRIA%20EN%20GERENCIA%20SOCIAL%20Y%20RECURSOS%20HUMANOS_70276097_GON

ZALES_SALDA%C3%91A_ELIZABETH%20GERALDYNE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sawada, F. R., Castro Ato, R. J., & Peñafiel Manchego, E. V. (2017). Ventajas y desventajas del Teletrabajo aplicados en la ciudad de Lima- Perú. *Repositorio U Las Americas*. Lima, Perú: <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/156/ROCASA%202017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Shirley, S. (2020). *Liderazgo remoto*. Fundació factor huma. <https://factorhuma.org/attachments/article/14707/liderazgo-remoto-cast.pdf>

Soto Mallqui, R. E. (2017). "El liderazgo y la gestión administrativa de la municipalidad distrital San Pedro de Chaná - Huari, en el año 2017". Huacho, Perú. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/627/TFCE-01-24.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Tapia, V. V., & Jumbo Matamoros, A. A. (2015). El Teletrabajo como herramienta de inclusión social para personas con discapacidad y su impacto en la reducción de costos. *Repositorio UG*. Guayaquil, Ecuador: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/42819/1/TESIS%20TELETRABAJO%20GANA-JUMBO.pdf>

Tarrillo, W. N., Carrasco Malpartida, J. R., & Vega Rubio, J. G. (2018). El análisis de la implementación del Teletrabajo Mixto en el Sector Bancario Peruano. Casos BCP y BBVA. *Tesis PUCP*. Perú: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12319/SILVA_TARRILLO_CARRASCO_MALPARTIDA_VEGA_RUBIO.pdf?sequence=6&isAllowed=y

- Tejedor, I. S. (2019). *La comunicación y las empresas (CEAC)*. Editex.
https://books.google.com.pe/books?id=OtOdDwAAQBAJ&dq=canal+de+comunicaci%C3%B3n+con+los+trabajadores&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Van Wart, M., Roman, A., Wang, X., & Liu, C. (2017). "Operationalizing the definition of e-leadership: identifying the elements of e-leadership."
https://www.researchgate.net/publication/314132417_Operationalizing_the_definition_of_e-leadership_identifying_the_elements_of_e-leadership
- Vargas, L. F. (2017). Teletrabajo: Una opción para la mejora de los beneficios de las organizaciones y de los empleados. *Repositorio USTA*. Bogotá, Colombia:
<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/2880/Ortegaluisa2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vergara, J. R., & Camacho-Ramírez, A. (s.f.). *Derecho individual del trabajo*. Colombia: Editorial Universidad del Rosario. e
<https://books.google.com.pe/books?id=v67RDwAAQBAJ&pg=PT98&dq=reportes+de+labores+y+horas+laboradas,+supervisi%C3%B3n+de+trabajadores&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjopq7VoeDuAhVZHBkGH1bCSIQ6AEwAHoECAEQAg#v=onepage&q=reportes%20de%20labores%20y%20horas%20laboradas>
- Villacís, A. P. (2020). Efectos de la Implementación del Teletrabajo en los trabajadores de la Gerencia Regional de desarrollo social. Gobierno Regional de Loreto. Iquitos 2020. *Repositorio UPS*. Iquitos, Perú:
<http://repositorio.ups.edu.pe/bitstream/handle/UPS/94/Tesis%20Ana%20Paula%20Ch%C3%A1vez%20Villac%C3%ADs.pdf>

Vought, W. X. (2017). E-leadership in practice: The components of transformational leadership in virtual business environments. *Fisher Pub.*
https://fisherpub.sjfc.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1326&context=education_etd

Zapata, C. (2019). *Entrenamiento en habilidades de la comunicación: 2 EN 1: ¿Cómo manejar conversaciones, situaciones y personas difíciles?*
https://books.google.com.pe/books?id=skEAEAAAQBAJ&pg=PT135&dq=claridad+de+comunicaci%C3%B3n&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwirydb-0d_uAhUvIbkGHUw4Dy8Q6AEwAHoECAYQA#v=onepage&q=claridad%20de%20comunicaci%C3%B3n&f=false

Zapata, C. (2020). *La Comunicación En El Lugar De Trabajo: Todo Lo Que Necesita Saber Sobre Estrategias De Comunicación Eficaz En El Trabajo Para Ser Un Mejor Líder.* Roland Bind.

Zurro, A. M., Pérez, J. F., & Badia, J. G. (2019). *Atención Primaria. Principios, Organización Y Métodos En Medicina de Familia.* Barcelona.
https://books.google.com.pe/books?id=9yybDwAAQBAJ&pg=PA167&dq=responsabilidad+de+equipo+de+trabajo&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiVkY-C59_uAhU_J7kGHeoQBUIQ6AEwAHoECAAQA#v=onepage&q=responsabilidad%20de%20equipo%20de%20trabajo&f=false

Anexo N° 01: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	
¿De qué manera el E-liderazgo se relaciona con el trabajo remoto de una entidad del sector relaciones exteriores Lima, 2021?	Determinar cómo el E-liderazgo se relaciona con el trabajo remoto de una entidad del sector relaciones exteriores Lima, 2021.	El E-liderazgo se relaciona con el trabajo remoto de una entidad del sector relaciones exteriores Lima, 2021.	VARIABLE 1: E-Liderazgo	
			DIMENSIONES	INDICADORES
			Habilidad de comunicación	Gestión del flujo de comunicación
			Habilidades sociales	Correcto apoyo del líder
			Habilidad de gestión del cambio	Gestión del cambio
			Habilidades tecnológicas	Conocimientos tecnológicos básicos
Fiabilidad electrónica	Equilibrio entre el trabajo y la vida privada			
PROBLEMAS SECUNDARIOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	VARIABLE 2: Trabajo remoto	
1. ¿De qué manera la habilidad de comunicación se relaciona con el trabajo remoto de una entidad del sector relaciones exteriores Lima, 2021?	1. Exponer la relación de la habilidad de comunicación con el trabajo remoto de una entidad del sector relaciones exteriores Lima, 2021.	1. la habilidad de comunicación se relaciona positivamente con el trabajo remoto de una entidad del sector relaciones exteriores Lima, 2021.	DIMENSIONES	INDICADORES
			Principales obligaciones del empleador	Canal de comunicación con los trabajadores
				Accesibilidad y capacitación de trabajadores
2. ¿Cómo las habilidades sociales se relacionan con el trabajo remoto de una entidad del sector relaciones exteriores Lima, 2021?	2. Manifiestar la relación de las habilidades sociales se relacionan con el trabajo remoto de una entidad del sector relaciones exteriores Lima, 2021.	2. las habilidades sociales se relacionan positivamente con el trabajo remoto de una entidad del sector relaciones exteriores Lima, 2021.		Canal de comunicación con los trabajadores
3. ¿De qué manera la habilidad de gestión del cambio se relaciona con el trabajo remoto de una entidad del sector relaciones exteriores Lima, 2021?	3. Explicar la relación de la habilidad de gestión del cambio con el trabajo remoto de una entidad del sector relaciones exteriores Lima, 2021.	3. la habilidad de gestión del cambio se relaciona positivamente con el trabajo remoto de una entidad del sector relaciones exteriores Lima, 2021.	Principales obligaciones de los trabajadores	Disponibilidad laboral para coordinaciones

4. ¿Cómo las habilidades tecnológicas se relacionan con el trabajo remoto de una entidad del sector relaciones exteriores Lima, 2021?	4. Detallar la relación de las habilidades tecnológicas con el trabajo remoto de una entidad del sector relaciones exteriores Lima, 2021.	4. las habilidades tecnológicas se relacionan positivamente con el trabajo remoto de una entidad del sector relaciones exteriores Lima, 2021.		
5. ¿Cómo la fiabilidad electrónica se relaciona con el trabajo remoto de una entidad del sector relaciones exteriores Lima, 2021?	5. Manifiestar la relación de la fiabilidad electrónica con el trabajo remoto de una entidad del sector relaciones exteriores Lima, 2021.	5. La fiabilidad electrónica se relaciona positivamente con el trabajo remoto de una entidad del sector relaciones exteriores Lima, 2021.		
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN		POBLACIÓN Y MUESTRA		TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL				
Investigación aplicada no experimental transeccional correlacional		30 colaboradores de una entidad del sector de relaciones exteriores en Lima	Encuesta y cuestionario virtual	SPSS

Anexo N° 02: Instrumento de la Investigación

CUESTIONARIO

Título:

La presente encuesta que tiene por finalidad determinar la relación del E-liderazgo se relaciona con el trabajo remoto de una entidad del sector relaciones exteriores Lima, asimismo se agradece por brindar un tiempo apropiado para la colaboración del cuestionario.

Indicaciones:

Al momento de desarrollar la encuesta es importante mantener un carácter de confidencialidad de los datos que se evidencian, por ello es elegible lo se agradece seleccionar las respuestas de manera analítica y elegible. Leer detalladamente la pregunta, consultar alguna incertidumbre y responder oportunamente:

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

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	1	2	3	4	5
1. ¿Según usted, un buen líder debe saber brindar una información de manera clara a través de los medios tecnológicos?					
2. ¿Gracias a la naturaleza del liderazgo electrónico, considera que la información que se brinda llega de manera más clara?					
3. ¿De acuerdo a su apreciación, es más probable que existan malentendidos en un ambiente virtual a uno presencial?					
4. ¿Un buen líder electrónico debe evitar lo más posible las malinterpretaciones en los mensajes que trasmite?					
5. ¿Considera que con un buen liderazgo electrónico posibilita el mejoramiento de la gestión del flujo de comunicación entre pares y con los trabajadores?					
6. ¿Considera que la gestión del flujo de comunicación ha mejorado desde que el liderazgo se ha dado de manera electrónica?					

7. ¿Considera que los líderes de la organización ejercen una relación positiva en los trabajadores?					
8. ¿En alguna idea o sugerencia que usted haya brindado, sintió el apoyo de algún líder en la organización?					
9. ¿En su opinión, el combinar procesos tradicionales con los procesos tecnológicos o virtuales ayuda a mejorar la eficiencia de los trabajadores?					
10. ¿Está de acuerdo con que los líderes de la entidad saben combinar los mecanismos virtuales con los tradicionales?					
11. ¿Considera usted que las TIC's utilizadas en la entidad son las más eficientes en comparación con otras?					
12. ¿Cree que un buen líder debe asegurar que las tecnologías utilizadas sean las más actualizadas y que mejor se adapten a las labores?					
13. ¿Considera que un líder electrónico debe estar al tanto de las nuevas tecnologías y de cómo estas puedan implementarse en su centro de labores?					
14. ¿Considera que los líderes de la entidad tienen la capacidad de solucionar problemas relacionados a la tecnología que puedan suscitarse en la entidad?					
15. ¿Considera que con el liderazgo electrónico pueda darse una gestión del cambio en su centro de labores?					
16. ¿Cree usted que existe una correcta planificación, seguimiento y perfeccionamiento de la práctica con tecnología en la entidad?					
17. ¿Cree usted que es necesario que la información que se intercambie dentro del entorno virtual debe estar bien protegida?					
18. ¿Considera que la entidad tiene un sistema de protección de la información óptimo?					

19. ¿Considera que un líder debe ser honesto, justo, coherente y que además debe realizar un seguimiento continuo aun cuando se dé mediante un ámbito virtual?					
20. ¿Se siente confiado respecto de los procedimientos y forma de trabajar de sus compañeros y del líder de la entidad?					
21. ¿Siente que con el liderazgo electrónico es más fácil establecer un equilibrio entre la vida laboral y la privada?					
22. ¿Considera que con un liderazgo convencional sería más difícil establecer un equilibrio entre la vida laboral y la privada?					
23. ¿Cree usted que un buen líder es aquel que apoya la diversidad tanto en entornos virtuales como en entornos presenciales?					
24. ¿Considera que existe un apoyo a la diversidad en su entidad?					
25. ¿Cree usted que, para lograr una mayor productividad, es necesario que los trabajadores se encuentren correctamente capacitados?					
26. ¿La entidad para la cual trabaja establece capacitaciones continuas con la finalidad que los trabajadores se encuentren debidamente preparados para cumplir con sus labores?					
27. ¿Considera que para que las labores se realicen de manera eficiente debe existir un buen canal de comunicación entre trabajadores y miembros directivos?					
28. ¿Le es fácil comunicarse con sus pares o con los líderes de la entidad?					
29. ¿Según su opinión, en el trabajo remoto es más fácil establecer labores e instrumentos que permitan la supervisión y los reportes?					
30. ¿Considera que su organización posee mecanismos óptimos para supervisar a los					

trabajadores y reportar los problemas que puedan suscitarse?					
31. ¿Considera que gracias al trabajo remoto posee más disponibilidad para cumplir con sus labores?					
32. ¿Cree que gracias al trabajo remoto ha tenido más oportunidad de ser capacitado?					
33. ¿Considera que los trabajadores deben ser responsables al no difundir información que se les brinda por parte de la organización?					
34. ¿La entidad cuenta con mecanismos de seguridad que permitan identificar y evitar que la información que se brinda no sea filtrada?					
35. ¿Considera usted necesario el contar con un reporte de las jornadas laborales?					
36. ¿La entidad cuenta con un reporte óptimo de las jornadas laborales?					

Anexo N° 03: Instrumento de Validación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA RELACIÓN ENTRE EL E-LIDERAZGO Y EL TRABAJO REMOTO DE UNA ENTIDAD DEL SECTOR RELACIONES EXTERIORES LIMA, 2021.

DIMENSIONES / ÍTEMS		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Habilidad de comunicación								
1	¿Según usted, un buen líder debe saber brindar una información de manera clara a través de los medios tecnológicos?	X		X		X		
2	¿Gracias a la naturaleza del liderazgo electrónico, considera que la información que se brinda llega de manera más clara?	X		X		X		
3	¿De acuerdo a su apreciación, es más probable que existan malentendidos en un ambiente virtual a uno presencial?	X		X		X		
4	¿Un buen líder electrónico debe evitar lo más posible las malinterpretaciones en los mensajes que trasmite?	X		X		X		
5	¿Considera que con un buen liderazgo electrónico posibilita el mejoramiento de la gestión del flujo de comunicación entre pares y con los trabajadores?	X		X		X		

6	¿Considera que la gestión del flujo de comunicación ha mejorado desde que el liderazgo se ha dado de manera electrónica?	X		X		X		
Habilidades Sociales								
7	¿Considera que los líderes de la organización ejercen una relación positiva en los trabajadores?	X		X		X		
8	¿En alguna idea o sugerencia que usted haya brindado, sintió el apoyo de algún líder en la organización?	X		X		X		
Habilidades Tecnológicas								
9	¿En su opinión, el combinar procesos tradicionales con los procesos tecnológicos o virtuales ayuda a mejorar la eficiencia de los trabajadores?	X		X		X		
10	¿Está de acuerdo con que los líderes de la entidad saben combinar los mecanismos virtuales con los tradicionales?	X		X		X		
11	¿Considera usted que las TIC's utilizadas en la entidad son las más eficientes en comparación con otras?	X		X		X		
12	¿Cree que un buen líder debe asegurar que las tecnologías utilizadas sean las más actualizadas y que mejor se adapten a las labores?	X		X		X		

13	¿Considera que un líder electrónico debe estar al tanto de las nuevas tecnologías y de cómo estas puedan implementarse en su centro de labores?	X		X		X		
14	¿Considera que los líderes de la entidad tienen la capacidad de solucionar problemas relacionados a la tecnología que puedan suscitarse en la entidad?	X		X		X		
Habilidad de Gestión de cambios								
15	¿Considera que con el liderazgo electrónico pueda darse una gestión del cambio en su centro de labores?	X		X		X		
16	¿Cree usted que existe una correcta planificación, seguimiento y perfeccionamiento de la práctica con tecnología en la entidad?	X		X		X		
Fiabilidad electrónica								
17	¿Cree usted que es necesario que la información que se intercambie dentro del entorno virtual debe estar bien protegida?	X		X		X		
18	¿Considera que la entidad tiene un sistema de protección de la información óptimo?	X		X		X		

19	¿Considera que un líder debe ser honesto, justo, coherente y que además debe realizar un seguimiento continuo aun cuando se dé mediante un ámbito virtual?	X		X		X		
20	¿Se siente confiado respecto de los procedimientos y forma de trabajar de sus compañeros y del líder de la entidad?	X		X		X		
21	¿Siente que con el liderazgo electrónico es más fácil establecer un equilibrio entre la vida laboral y la privada?	X		X		X		
22	¿Considera que con un liderazgo convencional sería más difícil establecer un equilibrio entre la vida laboral y la privada?	X		X		X		
23	¿Cree usted que un buen líder es aquel que apoya la diversidad tanto en entornos virtuales como en entornos presenciales?	X		X		X		
24	¿Considera que existe un apoyo a la diversidad en su entidad?	X		X		X		
Principales obligaciones del empleador								
25	¿Cree usted que, para lograr una mayor productividad, es necesario que los trabajadores se encuentren correctamente capacitados?	X		X		X		
26	¿La entidad para la cual trabaja establece capacitaciones continuas con la finalidad que los trabajadores se encuentren debidamente preparados para cumplir con sus labores?	X		X		X		

27	¿Considera que para que las labores se realicen de manera eficiente debe existir un buen canal de comunicación entre trabajadores y miembros directivos?	X		X		X		
28	¿Le es fácil comunicarse con sus pares o con los líderes de la entidad?	X		X		X		
29	¿Según su opinión, en el trabajo remoto es más fácil establecer labores e instrumentos que permitan la supervisión y los reportes?	X		X		X		
30	¿Considera que su organización posee mecanismos óptimos para supervisar a los trabajadores y reportar los problemas que puedan suscitarse?	X		X		X		
Principales obligaciones de los trabajadores								
31	¿Considera que gracias al trabajo remoto posee más disponibilidad para cumplir con sus labores?	X		X		X		
32	¿Cree que gracias al trabajo remoto ha tenido más oportunidad de ser capacitado?	X		X		X		
33	¿Considera que los trabajadores deben ser responsables al no difundir información que se les brinda por parte de la organización?	X		X		X		
34	¿La entidad cuenta con mecanismos de seguridad que permitan identificar y evitar que la información que se brinda no sea filtrada?	X		X		X		

35	¿Considera usted necesario el contar con un reporte de las jornadas laborales?	X		X		X		
36	¿La entidad cuenta con un reporte óptimo de las jornadas laborales?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Escudero Vílchez, Fernando Emilio DNI: 03695876

Especialidad del validador: Ing. De Sistemas, Mg. Investigación y Docencia Universitaria

Autor del instrumento: Villanueva Carranza, Gladys

Lima, 27 de enero de 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA RELACIÓN ENTRE EL E-LIDERAZGO Y EL TRABAJO REMOTO DE UNA ENTIDAD DEL SECTOR RELACIONES EXTERIORES LIMA, 2021.

DIMENSIONES / ÍTEMS		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Habilidad de comunicación								
1	¿Según usted, un buen líder debe saber brindar una información de manera clara a través de los medios tecnológicos?	X		X		X		
2	¿Gracias a la naturaleza del liderazgo electrónico, considera que la información que se brinda llega de manera más clara?	X		X		X		
3	¿De acuerdo a su apreciación, es más probable que existan malentendidos en un ambiente virtual a uno presencial?	X		X		X		
4	¿Un buen líder electrónico debe evitar lo más posible las malinterpretaciones en los mensajes que trasmite?	X		X		X		

5	¿Considera que con un buen liderazgo electrónico posibilita el mejoramiento de la gestión del flujo de comunicación entre pares y con los trabajadores?	X		X		X		
6	¿Considera que la gestión del flujo de comunicación ha mejorado desde que el liderazgo se ha dado de manera electrónica?	X		X		X		
Habilidades Sociales								
7	¿Considera que los líderes de la organización ejercen una relación positiva en los trabajadores?	X		X		X		
8	¿En alguna idea o sugerencia que usted haya brindado, sintió el apoyo de algún líder en la organización?	X		X		X		
Habilidades Tecnológicas								
9	¿En su opinión, el combinar procesos tradicionales con los procesos tecnológicos o virtuales ayuda a mejorar la eficiencia de los trabajadores?	X		X		X		

10	¿Está de acuerdo con que los líderes de la entidad saben combinar los mecanismos virtuales con los tradicionales?	X		X		X		
11	¿Considera usted que las TIC's utilizadas en la entidad son las más eficientes en comparación con otras?	X		X		X		
12	¿Cree que un buen líder debe asegurar que las tecnologías utilizadas sean las más actualizadas y que mejor se adapten a las labores?	X		X		X		
13	¿Considera que un líder electrónico debe estar al tanto de las nuevas tecnologías y de cómo estas puedan implementarse en su centro de labores?	X		X		X		
14	¿Considera que los líderes de la entidad tienen la capacidad de solucionar problemas relacionados a la tecnología que puedan suscitarse en la entidad?	X		X		X		
Habilidad de Gestión de cambios								

15	¿Considera que con el liderazgo electrónico pueda darse una gestión del cambio en su centro de labores?	X		X		X		
16	¿Cree usted que existe una correcta planificación, seguimiento y perfeccionamiento de la práctica con tecnología en la entidad?	X		X		X		
Fiabilidad electrónica								
17	¿Cree usted que es necesario que la información que se intercambie dentro del entorno virtual debe estar bien protegida?	X		X		X		
18	¿Considera que la entidad tiene un sistema de protección de la información óptimo?	X		X		X		
19	¿Considera que un líder debe ser honesto, justo, coherente y que además debe realizar un seguimiento continuo aun cuando se dé mediante un ámbito virtual?	X		X		X		
20	¿Se siente confiado respecto de los procedimientos y forma de trabajar de sus compañeros y del líder de la entidad?	X		X		X		

21	¿Siente que con el liderazgo electrónico es más fácil establecer un equilibrio entre la vida laboral y la privada?	X		X		X		
22	¿Considera que con un liderazgo convencional sería más difícil establecer un equilibrio entre la vida laboral y la privada?	X		X		X		
23	¿Cree usted que un buen líder es aquel que apoya la diversidad tanto en entornos virtuales como en entornos presenciales?	X		X		X		
24	¿Considera que existe un apoyo a la diversidad en su entidad?	X		X		X		
Principales obligaciones del empleador								
25	¿Cree usted que, para lograr una mayor productividad, es necesario que los trabajadores se encuentren correctamente capacitados?	X		X		X		
26	¿La entidad para la cual trabaja establece capacitaciones continuas con la finalidad que los trabajadores se encuentren debidamente preparados para cumplir con sus labores?	X		X		X		

27	¿Considera que para que las labores se realicen de manera eficiente debe existir un buen canal de comunicación entre trabajadores y miembros directivos?	X		X		X		
28	¿Le es fácil comunicarse con sus pares o con los líderes de la entidad?	X		X		X		
29	¿Según su opinión, en el trabajo remoto es más fácil establecer labores e instrumentos que permitan la supervisión y los reportes?	X		X		X		
30	¿Considera que su organización posee mecanismos óptimos para supervisar a los trabajadores y reportar los problemas que puedan suscitarse?	X		X		X		
Principales obligaciones de los trabajadores								
31	¿Considera que gracias al trabajo remoto posee más disponibilidad para cumplir con sus labores?	X		X		X		
32	¿Cree que gracias al trabajo remoto ha tenido más oportunidad de ser capacitado?	X		X		X		

33	¿Considera que los trabajadores deben ser responsables al no difundir información que se les brinda por parte de la organización?	X		X		X		
34	¿La entidad cuenta con mecanismos de seguridad que permitan identificar y evitar que la información que se brinda no sea filtrada?	X		X		X		
35	¿Considera usted necesario el contar con un reporte de las jornadas laborales?	X		X		X		
36	¿La entidad cuenta con un reporte óptimo de las jornadas laborales?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Salazar Llerena Silvia Liliana DNI: 10139161

Especialidad del validador: Mg. Investigación y Docencia Universitaria, Especialista en Gestión Pública

Autor del instrumento: Villanueva Carranza, Gladys

Lima, 27 de enero de 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA RELACIÓN ENTRE EL E-LIDERAZGO Y EL TRABAJO REMOTO DE UNA ENTIDAD DEL SECTOR RELACIONES EXTERIORES LIMA, 2021.

DIMENSIONES / ÍTEMS		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Habilidad de comunicación								
1	¿Según usted, un buen líder debe saber brindar una información de manera clara a través de los medios tecnológicos?	X		X		X		
2	¿Gracias a la naturaleza del liderazgo electrónico, considera que la información que se brinda llega de manera más clara?	X		X		X		
3	¿De acuerdo a su apreciación, es más probable que existan malentendidos en un ambiente virtual a uno presencial?	X		X		X		
4	¿Un buen líder electrónico debe evitar lo más posible las malinterpretaciones en los mensajes que trasmite?	X		X		X		
5	¿Considera que con un buen liderazgo electrónico posibilita el mejoramiento de la gestión del flujo de comunicación entre pares y con los trabajadores?	X		X		X		

6	¿Considera que la gestión del flujo de comunicación ha mejorado desde que el liderazgo se ha dado de manera electrónica?	X		X		X		
Habilidades Sociales								
7	¿Considera que los líderes de la organización ejercen una relación positiva en los trabajadores?	X		X		X		
8	¿En alguna idea o sugerencia que usted haya brindado, sintió el apoyo de algún líder en la organización?	X		X		X		
Habilidades Tecnológicas								
9	¿En su opinión, el combinar procesos tradicionales con los procesos tecnológicos o virtuales ayuda a mejorar la eficiencia de los trabajadores?	X		X		X		
10	¿Está de acuerdo con que los líderes de la entidad saben combinar los mecanismos virtuales con los tradicionales?	X		X		X		
11	¿Considera usted que las TIC's utilizadas en la entidad son las más eficientes en comparación con otras?	X		X		X		

12	¿Cree que un buen líder debe asegurar que las tecnologías utilizadas sean las más actualizadas y que mejor se adapten a las labores?	X		X		X		
13	¿Considera que un líder electrónico debe estar al tanto de las nuevas tecnologías y de cómo estas puedan implementarse en su centro de labores?	X		X		X		
14	¿Considera que los líderes de la entidad tienen la capacidad de solucionar problemas relacionados a la tecnología que puedan suscitarse en la entidad?	X		X		X		
Habilidad de Gestión de cambios								
15	¿Considera que con el liderazgo electrónico pueda darse una gestión del cambio en su centro de labores?	X		X		X		
16	¿Cree usted que existe una correcta planificación, seguimiento y perfeccionamiento de la practica con tecnología en la entidad?	X		X		X		
Fiabilidad electrónica								
17	¿Cree usted que es necesario que la información que se intercambie dentro del entorno virtual debe estar bien protegida?	X		X		X		

18	¿Considera que la entidad tiene un sistema de protección de la información óptimo?	X		X		X		
19	¿Considera que un líder debe ser honesto, justo, coherente y que además debe realizar un seguimiento continuo aun cuando se dé mediante un ámbito virtual?	X		X		X		
20	¿Se siente confiado respecto de los procedimientos y forma de trabajar de sus compañeros y del líder de la entidad?	X		X		X		
21	¿Siente que con el liderazgo electrónico es más fácil establecer un equilibrio entre la vida laboral y la privada?	X		X		X		
22	¿Considera que con un liderazgo convencional sería más difícil establecer un equilibrio entre la vida laboral y la privada?	X		X		X		
23	¿Cree usted que un buen líder es aquel que apoya la diversidad tanto en entornos virtuales como en entornos presenciales?	X		X		X		
24	¿Considera que existe un apoyo a la diversidad en su entidad?	X		X		X		
Principales obligaciones del empleador								

25	¿Cree usted que, para lograr una mayor productividad, es necesario que los trabajadores se encuentren correctamente capacitados?	X		X		X		
26	¿La entidad para la cual trabaja establece capacitaciones continuas con la finalidad que los trabajadores se encuentren debidamente preparados para cumplir con sus labores?	X		X		X		
27	¿Considera que para que las labores se realicen de manera eficiente debe existir un buen canal de comunicación entre trabajadores y miembros directivos?	X		X		X		
28	¿Le es fácil comunicarse con sus pares o con los líderes de la entidad?	X		X		X		
29	¿Según su opinión, en el trabajo remoto es más fácil establecer labores e instrumentos que permitan la supervisión y los reportes?	X		X		X		
30	¿Considera que su organización posee mecanismos óptimos para supervisar a los trabajadores y reportar los problemas que puedan suscitarse?	X		X		X		
Principales obligaciones de los trabajadores								

31	¿Considera que gracias al trabajo remoto posee más disponibilidad para cumplir con sus labores?	X		X		X		
32	¿Cree que gracias al trabajo remoto ha tenido más oportunidad de ser capacitado?	X		X		X		
33	¿Considera que los trabajadores deben ser responsables al no difundir información que se les brinda por parte de la organización?	X		X		X		
34	¿La entidad cuenta con mecanismos de seguridad que permitan identificar y evitar que la información que se brinda no sea filtrada?	X		X		X		
35	¿Considera usted necesario el contar con un reporte de las jornadas laborales?	X		X		X		
36	¿La entidad cuenta con un reporte óptimo de las jornadas laborales?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Lujan Cabrera, Micaela DNI: 41691632

Especialidad del validador: Dra. en Administración

Autor del instrumento: Villanueva Carranza, Gladys

Lima, 27 de enero de 2021

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ricardo J. J. J.', written in a cursive style.

Firma

Anexo N° 04: Base de datos

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
E1	3	3	3	2	1	3	1	3	3	3	1	1	2	1	1	3	2	1	2	2	3	2	1	3	3	1	1	1	3	3
E2	3	2	3	2	1	3	1	1	3	3	1	1	2	1	1	3	2	1	2	2	3	2	1	3	3	1	1	1	3	3
E3	3	2	3	2	1	3	1	1	3	3	1	1	2	1	1	3	2	1	2	2	3	2	1	3	3	1	1	1	3	3
E4	2	2	2	2	1	2	1	1	3	3	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	3	3	1	1	1	2	2
E5	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2
E6	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2
E7	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2
E8	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2
E9	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2
E10	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2
E11	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2
E12	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2
E13	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2
E14	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2
E15	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	3	3	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	3	3	2	1	2
E16	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	3	3	3	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	3	2	1	1
E17	1	1	1	2	3	1	1	2	2	1	3	3	3	1	3	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	3	3	2	1	1
E18	1	1	1	2	3	1	1	2	2	1	3	2	1	3	3	2	1	2	1	1	1	3	2	1	2	3	2	2	1	1
E19	1	1	1	2	3	1	1	2	2	1	2	2	1	3	3	2	1	2	1	1	1	3	2	1	2	2	2	2	1	1
E20	1	1	1	3	2	1	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	3	2	1	2	2	2	2	1	1
E21	1	1	1	1	2	1	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1
E22	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1
E23	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1
E24	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1
E25	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1
E26	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1
E27	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	3	3	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1
E28	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2	1	2	2	2	3	1	1
E29	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	1	3	1	2	2	2	3	1	1
E30	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	1	3	1	2	2	2	3	1	1

Anexo N° 05: Distribución de frecuencias de las preguntas del cuestionario

Tabla 21

Pregunta 01: ¿Según usted, un buen líder debe saber brindar una información de manera clara a través de los medios tecnológicos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	20	66,7	66,7	66,7
	De acuerdo	7	23,3	23,3	90,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

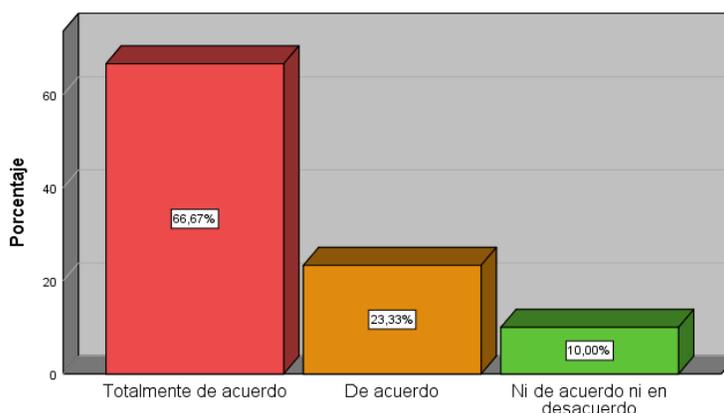


Figura 10: Gráfico de barras de la Pregunta 01. ¿Según usted, un buen líder debe saber brindar una información de manera clara a través de los medios tecnológicos?

Como se aprecia en la tabla 21 y figura 10, del 100% de encuestados, solo un 66.7% están totalmente de acuerdo que un buen líder debe saber brindar una información de manera clara a través de los medios tecnológicos.

Tabla 22

Pregunta 02: ¿Gracias a la naturaleza del liderazgo electrónico, considera que la información que se brinda llega de manera más clara?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	21	70,0	70,0	70,0
	De acuerdo	8	26,7	26,7	96,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

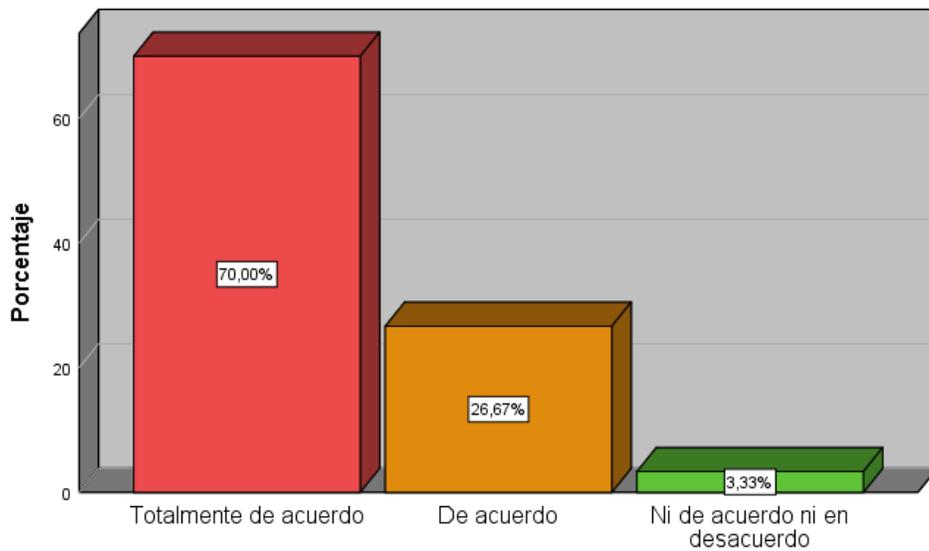


Figura 11: Gráfico de barras de la Pregunta 02. ¿Gracias a la naturaleza del liderazgo electrónico, considera que la información que se brinda llega de manera más clara?

Como se evidencia en la tabla 22 y figura 11, del 100 % de encuestados, un 70 % estuvo totalmente de acuerdo que, gracias a la naturaleza del liderazgo electrónico, considera que la información que se brinda llega de manera más clara.

Tabla 23

Pregunta 03: ¿De acuerdo a su apreciación, es más probable que existan malentendidos en un ambiente virtual a uno presencial?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	20	66,7	66,7	66,7
	De acuerdo	7	23,3	23,3	90,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

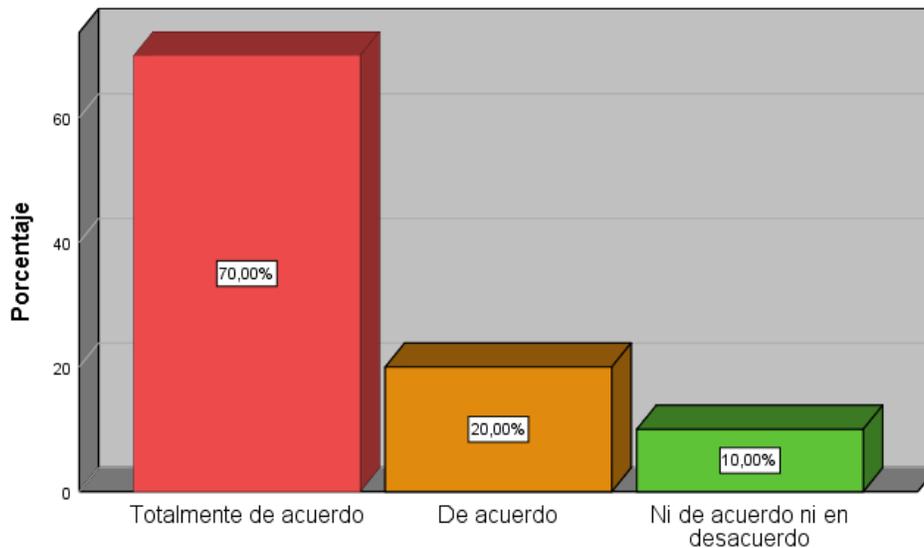


Figura 12: Gráfico de barras de la Pregunta 03. ¿De acuerdo a su apreciación, es más probable que existan malentendidos en un ambiente virtual a uno presencial?

Como se evidencia en la tabla 23 y figura 12, del 100 % encuestados, un 66.7 % estuvo totalmente de acuerdo que, a su apreciación, es más probable que existan malentendidos en un ambiente presencial a uno virtual.

Tabla 24

Pregunta 04: ¿Un buen líder electrónico debe evitar lo más posible las malinterpretaciones en los mensajes que trasmite?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	10	33,3	33,3	33,3
	De acuerdo	19	63,3	63,3	96,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

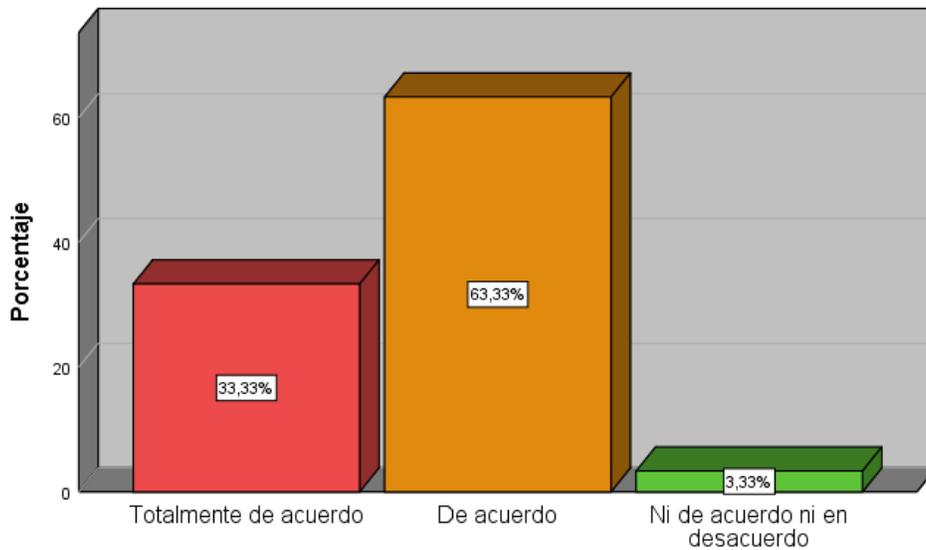


Figura 13: Gráfico de barras de la Pregunta 04. ¿Un buen líder electrónico debe evitar lo más posible las malinterpretaciones en los mensajes que trasmite?

Como se evidencia en la tabla 24 y 13 figura del 100 % encuestados, un 63.3% de ellos estuvieron de acuerdo que un buen líder electrónico debe evitar lo más posible las malinterpretaciones en los mensajes que trasmite.

Tabla 25

Pregunta 05: ¿Considera que con un buen liderazgo electrónico posibilita el mejoramiento de la gestión del flujo de comunicación entre pares y con los trabajadores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	16	53,3	53,3	53,3
	De acuerdo	11	36,7	36,7	90,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

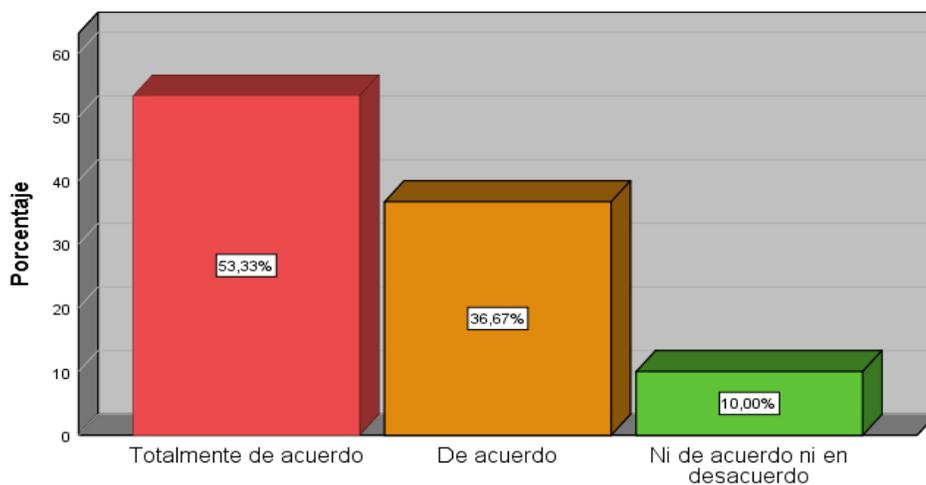


Figura 14: Gráfico de barras de la Pregunta 05. ¿Considera que con un buen liderazgo electrónico posibilita el mejoramiento de la gestión del flujo de comunicación entre pares y con los trabajadores?

Como se evidencia en la tabla 25 y figura 14 del 100 % encuestados, un 53.3% estuvo totalmente de acuerdo que con un buen liderazgo electrónico posibilita el mejoramiento de la gestión del flujo de comunicación entre pares y con los trabajadores.

Tabla 26

Pregunta 06: ¿Considera que la gestión del flujo de comunicación ha mejorado desde que el liderazgo se ha dado de manera electrónica?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	17	56,7	56,7	56,7
	De acuerdo	10	33,3	33,3	90,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

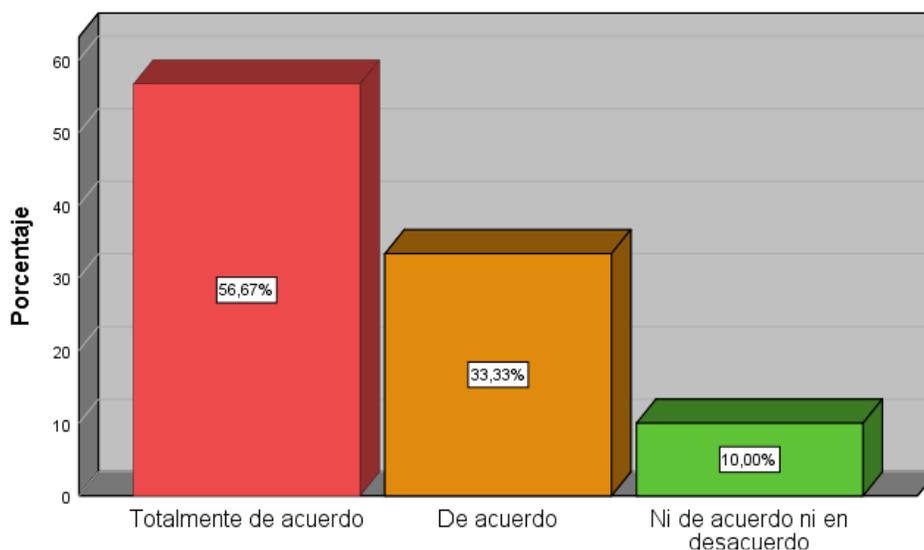


Figura 15: Gráfico de barras de la Pregunta 06. ¿Considera que la gestión del flujo de comunicación ha mejorado desde que el liderazgo se ha dado de manera electrónica?

Como se evidencia en la tabla 26 y figura 15 del 100 % encuestados, un 56.7 estuvo totalmente de acuerdo que la gestión del flujo de comunicación ha mejorado desde que el liderazgo se ha dado de manera electrónica.

Tabla 27

Pregunta 07: ¿Considera que los líderes de la organización ejercen una relación positiva en los trabajadores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	19	63,3	63,3	63,3
	De acuerdo	9	30,0	30,0	93,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

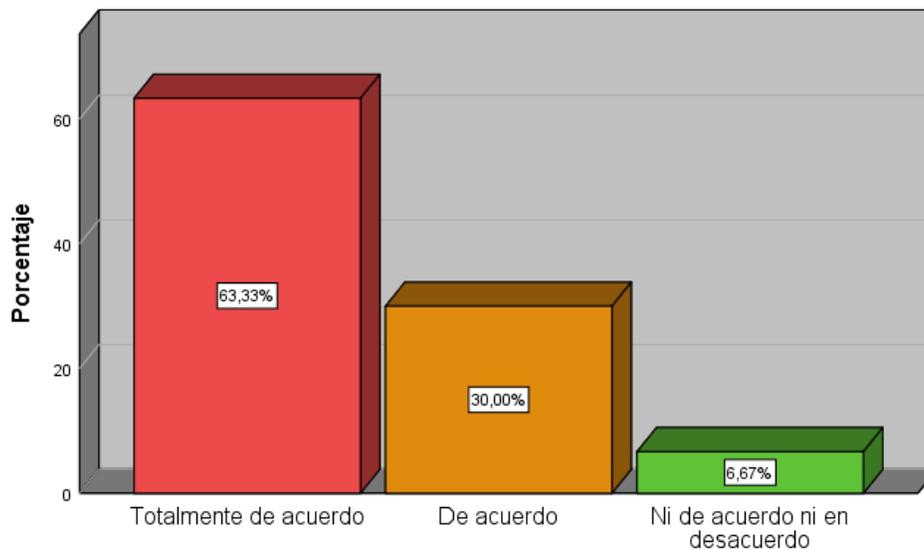


Figura 16: Gráfico de barras de la Pregunta 07. ¿Considera que los líderes de la organización ejercen una relación positiva en los trabajadores?

Como se evidencia en la tabla 27 y figura 16 del 100 % encuestados, un 63.3% estuvo totalmente de acuerdo que los líderes de la organización ejercen una relación positiva en los trabajadores.

Tabla 28

Pregunta 08: ¿En alguna idea o sugerencia que usted haya brindado, sintió el apoyo de algún líder en la organización?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	8	26,7	26,7	26,7
	De acuerdo	21	70,0	70,0	96,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

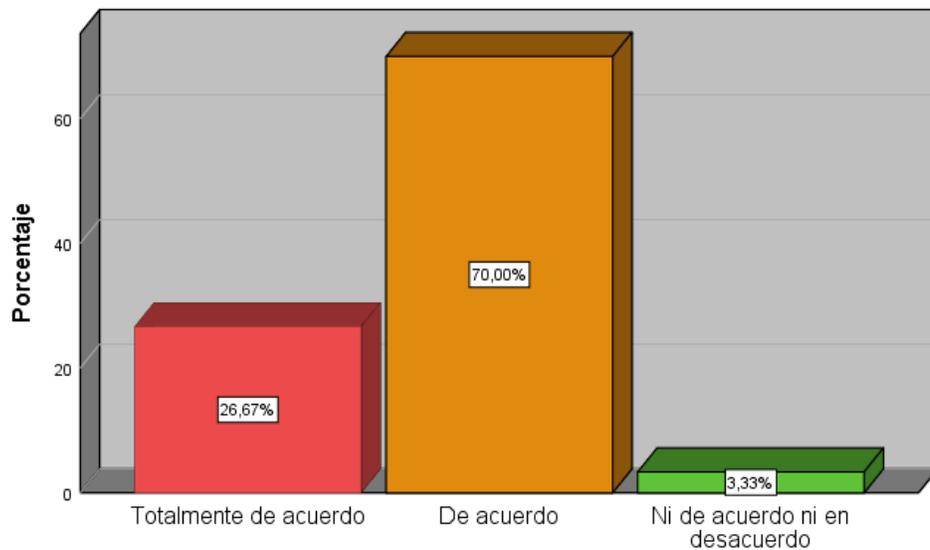


Figura 17: Gráfico de barras de la Pregunta 08. ¿En alguna idea o sugerencia que usted haya brindado, sintió el apoyo de algún líder en la organización?

Como se evidencia en la tabla 28 y figura 17 del 100 % encuestados, un 70 % estuvo de acuerdo que alguna idea o sugerencia que usted haya brindado sintió el apoyo de algún líder en la organización.

Tabla 29

Pregunta 09: ¿En su opinión, el combinar procesos tradicionales con los procesos tecnológicos o virtuales ayuda a mejorar la eficiencia de los trabajadores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	12	40,0	40,0	40,0
	De acuerdo	14	46,7	46,7	86,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

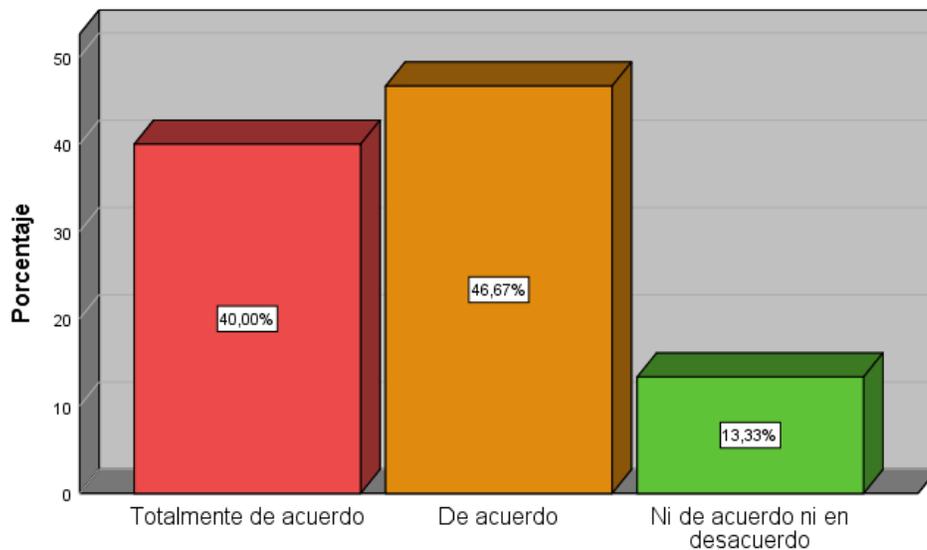


Figura 18: Gráfico de barras de la Pregunta 09. ¿En su opinión, el combinar procesos tradicionales con los procesos tecnológicos o virtuales ayuda a mejorar la eficiencia de los trabajadores?

Como se evidencia en la tabla 29 y figura 18 del 100 % encuestados, un 46.7 % estuvo de acuerdo que el combinar procesos tradicionales con los procesos tecnológicos o virtuales ayuda a mejorar la eficiencia de los trabajadores.

Tabla 30

Pregunta 10: ¿Está de acuerdo con que los líderes de la entidad saben combinar los mecanismos virtuales con los tradicionales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	15	50,0	50,0	50,0
	De acuerdo	11	36,7	36,7	86,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

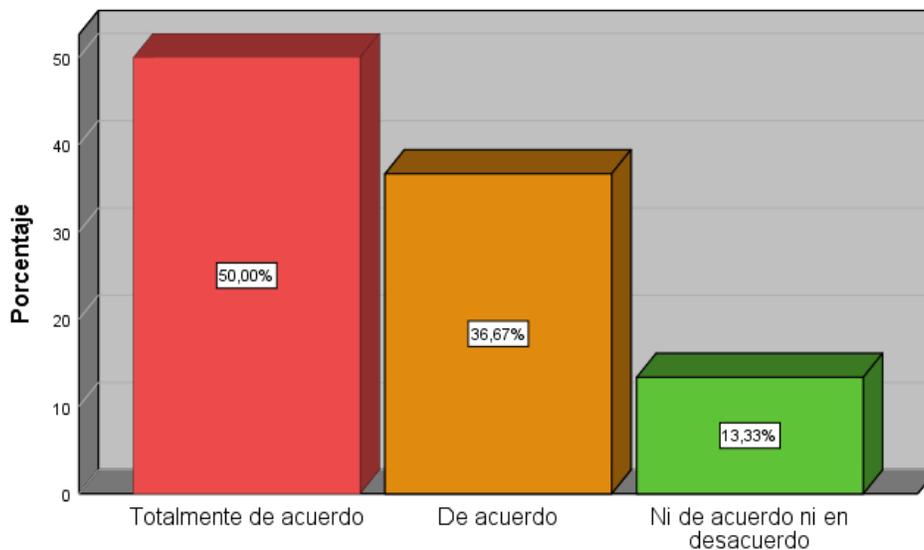


Figura 19: Gráfico de barras de la Pregunta 10. ¿Está de acuerdo con que los líderes de la entidad saben combinar los mecanismos virtuales con los tradicionales?

Como se evidencia en la tabla 30 y 19 figura del 100 % encuestados, un 50 % estuvo totalmente de acuerdo que los líderes de la entidad saben combinar los mecanismos virtuales con los tradicionales.

Tabla 31

Pregunta 11: ¿Considera usted que las TICs utilizadas en la entidad son las más eficientes en comparación con otras?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	15	50,0	50,0	50,0
	De acuerdo	12	40,0	40,0	90,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

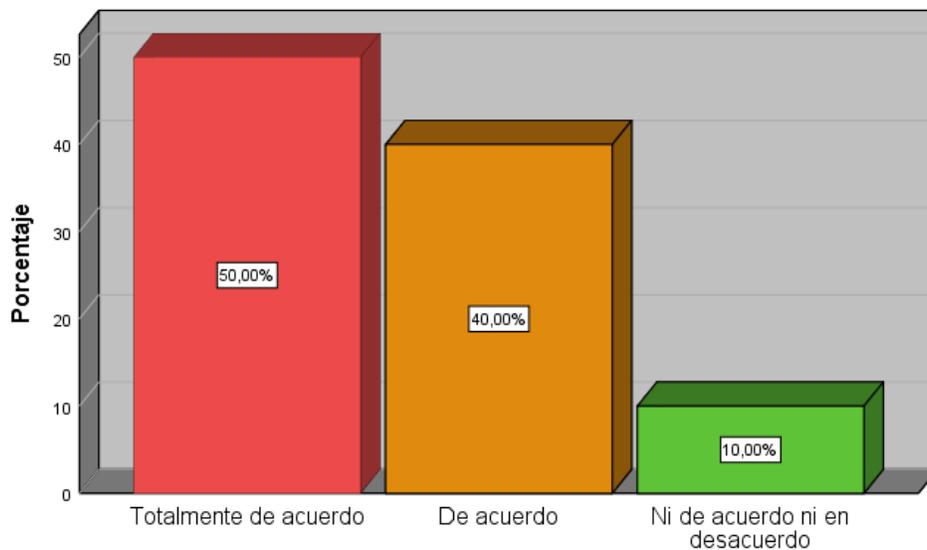


Figura 20: Gráfico de barras de la Pregunta 11. ¿Considera usted que las TIC's utilizadas en la entidad son las más eficientes en comparación con otras? Fuente: Elaboración propia – SPSS

Como se evidencia en la tabla 31 y 20 figura del 100 % encuestados, un 50 % estuvo totalmente de acuerdo que las TICs utilizadas en la entidad son las más eficientes en comparación.

Tabla 32

Pregunta 12: ¿Cree que un buen líder debe asegurar que las tecnologías utilizadas sean las más actualizadas y que mejor se adapten a las labores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	14	46,7	46,7	46,7
	De acuerdo	13	43,3	43,3	90,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

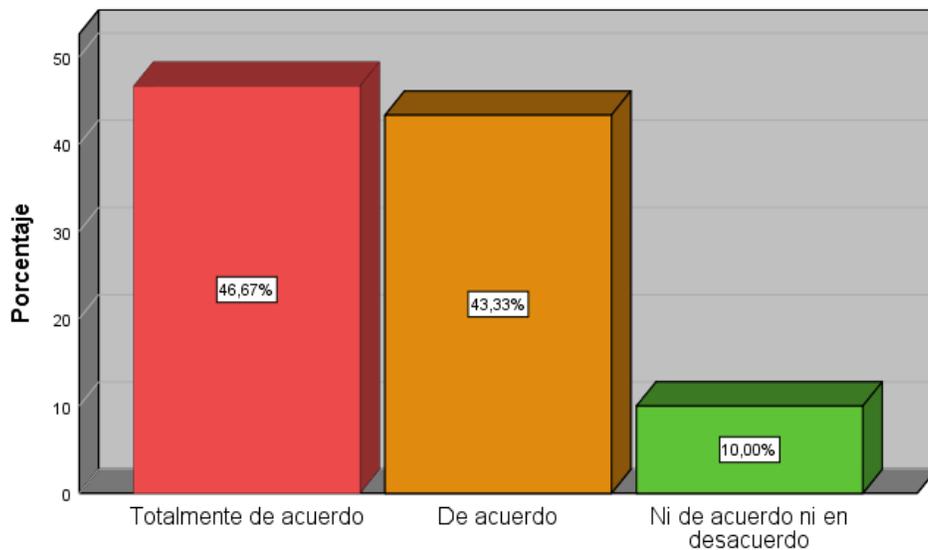


Figura 21: Gráfico de barras de la Pregunta 12. ¿Cree que un buen líder debe asegurar que las tecnologías utilizadas sean las más actualizadas y que mejor se adapten a las labores?

Como se evidencia en la tabla 32 y figura 21 del 100 % encuestados, un 46.7 % estuvo totalmente de acuerdo que un buen líder debe asegurar que las tecnologías utilizadas sean las más actualizadas y que mejor se adapten a las labores.

Tabla 33

Pregunta 13: ¿Considera que un líder electrónico debe estar al tanto de las nuevas tecnologías y de cómo estas puedan implementarse en su centro de labores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	13	43,3	43,3	43,3
	De acuerdo	14	46,7	46,7	90,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

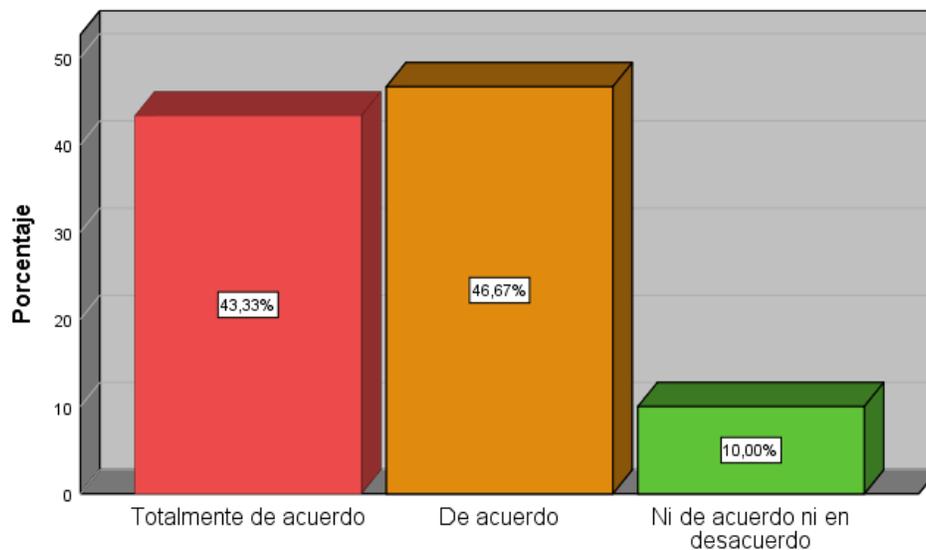


Figura 22: Gráfico de barras de la Pregunta 13. ¿Considera que un líder electrónico debe estar al tanto de las nuevas tecnologías y de cómo estas puedan implementarse en su centro de labores?

Como se evidencia en la tabla 33 y 22 figura del 100 % encuestados, un 46.7 % estuvo de acuerdo que un líder electrónico debe estar al tanto de las nuevas tecnologías y de cómo estas puedan implementarse en su centro de labores.

Tabla 34

Pregunta 14: ¿Considera que los líderes de la entidad tienen la capacidad de solucionar problemas relacionados a la tecnología que puedan suscitarse en la entidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	17	56,7	56,7	56,7
	De acuerdo	11	36,7	36,7	93,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

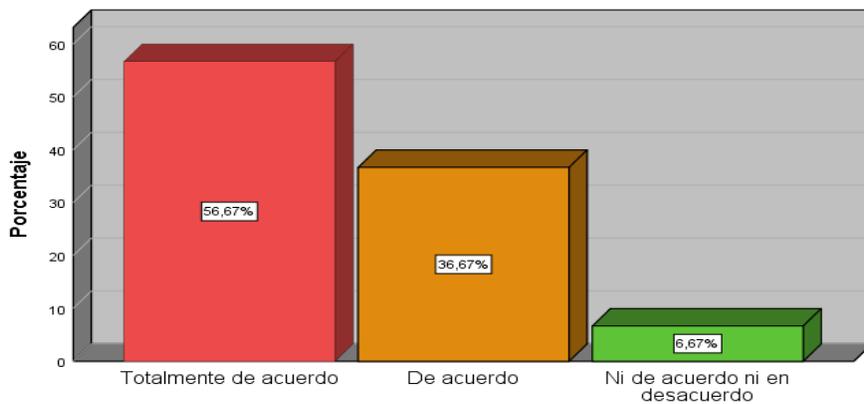


Figura 23: Gráfico de barras de la Pregunta 14. ¿Considera que los líderes de la entidad tienen la capacidad de solucionar problemas relacionados a la tecnología que puedan suscitarse en la entidad?

Como se evidencia en la tabla 34 y figura 23 de los 30 colaboradores que participaron en la recolección de datos, 17 de ellos estuvieron totalmente de acuerdo que los líderes de la entidad tienen la capacidad de solucionar problemas relacionados a la tecnología que puedan suscitarse en la entidad.

Tabla 35

Pregunta 15: ¿Considera que con el liderazgo electrónico pueda darse una gestión del cambio en su centro de labores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	16	53,3	53,3	53,3
	De acuerdo	11	36,7	36,7	90,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

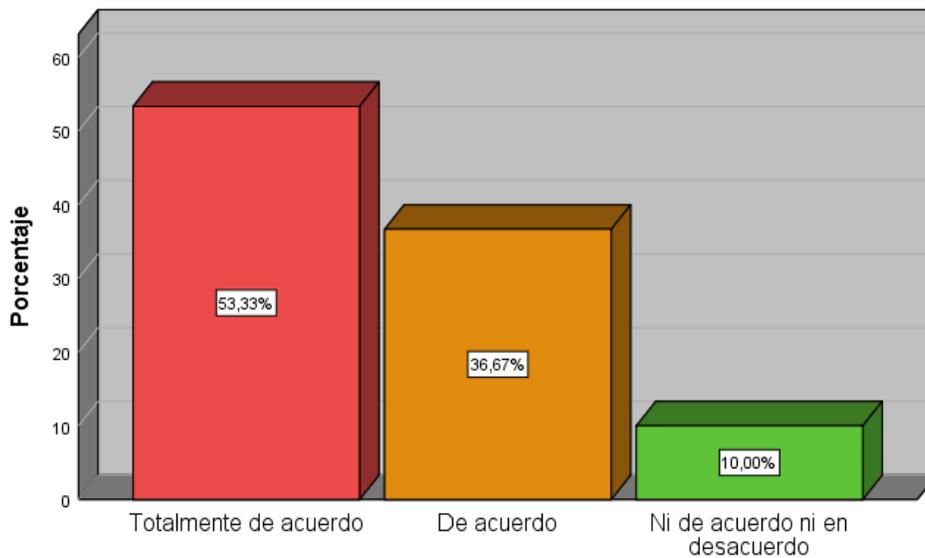


Figura 24: Gráfico de barras de la Pregunta 15. ¿Considera que con el liderazgo electrónico pueda darse una gestión del cambio en su centro de labores?

Como se evidencia en la tabla 35 y figura 24 de los 30 colaboradores que participaron en la recolección de datos, 16 de ellos estuvieron totalmente de acuerdo que con el liderazgo electrónico pueda darse una gestión del cambio en su centro de labores.

Tabla 36

Pregunta 16: ¿Cree usted que existe una correcta planificación, seguimiento y perfeccionamiento de la practica con tecnología en la entidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	13	43,3	43,3	43,3
	De acuerdo	14	46,7	46,7	90,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

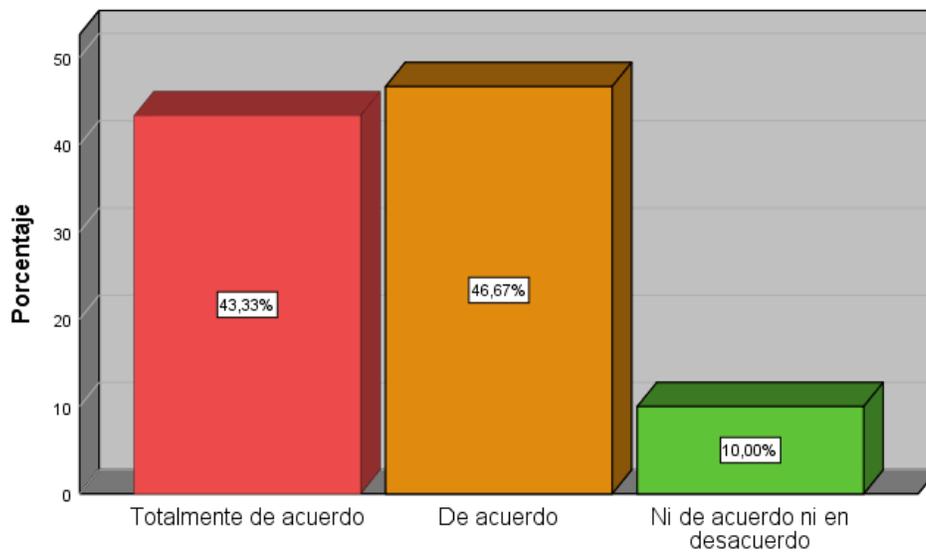


Figura 25: Gráfico de barras de la Pregunta 16. ¿Cree usted que existe una correcta planificación, seguimiento y perfeccionamiento de la practica con tecnología en la entidad?

Como se evidencia en la tabla 36 y figura 25 de los 30 colaboradores que participaron en la recolección de datos, 14 de ellos estuvieron de acuerdo que existe una correcta planificación, seguimiento y perfeccionamiento de la practica con tecnología en la entidad.

Tabla 37

Pregunta 17: ¿Cree usted que es necesario que la información que se intercambie dentro del entorno virtual debe estar bien protegida?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	11	36,7	36,7	36,7
	De acuerdo	15	50,0	50,0	86,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

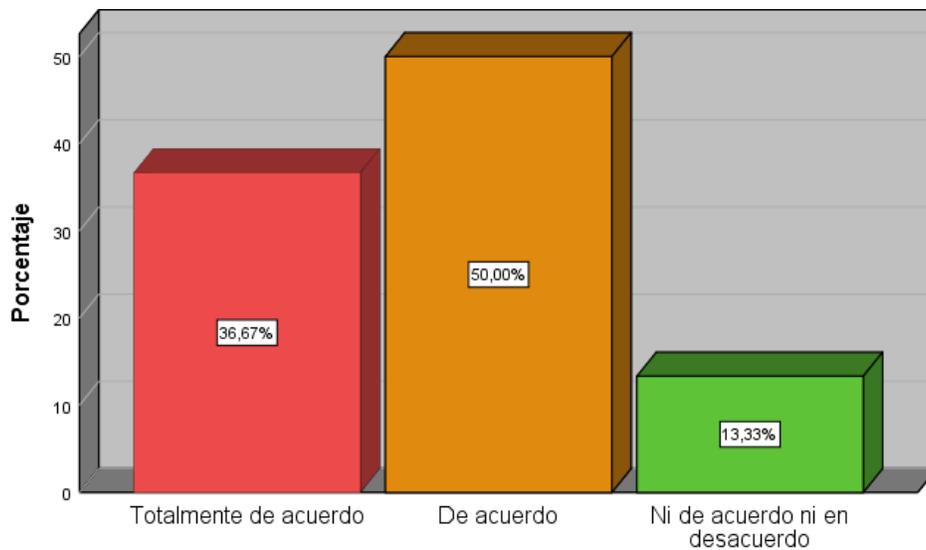


Figura 26: Gráfico de barras de la Pregunta 17. ¿Cree usted que es necesario que la información que se intercambie dentro del entorno virtual debe estar bien protegida?

Como se evidencia en la tabla 37 y figura 26 de los 30 colaboradores que participaron en la recolección de datos, 15 de ellos estuvieron de acuerdo que es necesario que la información que se intercambie dentro del entorno virtual debe estar bien protegida.

Tabla 38

Pregunta 18: ¿Considera que la entidad tiene un sistema de protección de la información óptimo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	14	46,7	46,7	46,7
	De acuerdo	13	43,3	43,3	90,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

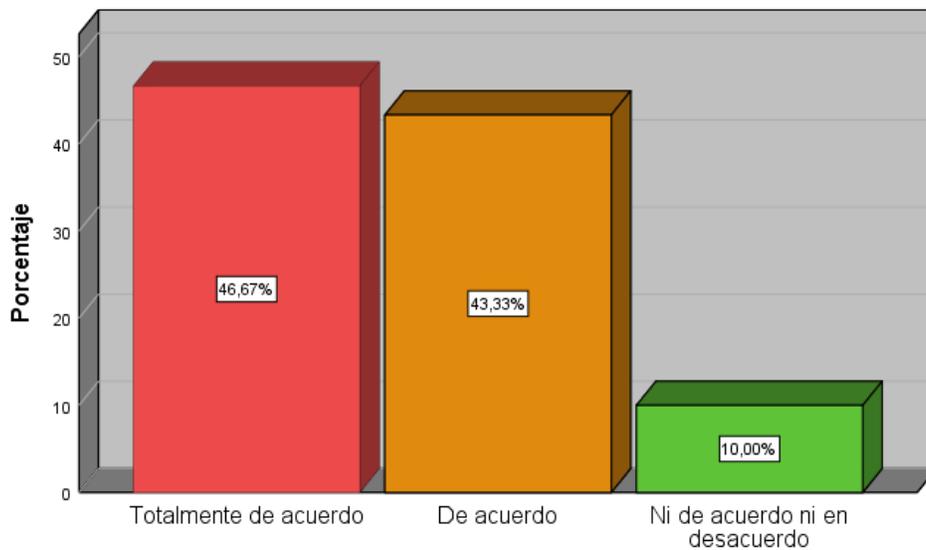


Figura 27: Gráfico de barras de la Pregunta 18. ¿Considera que la entidad tiene un sistema de protección de la información óptimo?

Como se evidencia en la tabla 38 y figura 27 de los 30 colaboradores que participaron en la recolección de datos, 14 de ellos estuvieron totalmente de acuerdo que la entidad tiene un sistema de protección de la información óptimo.

Tabla 39

Pregunta 19: ¿Considera que un líder debe ser honesto, justo, coherente y que además debe realizar un seguimiento continuo aun cuando se dé mediante un ámbito virtual?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	12	40,0	40,0	40,0
	De acuerdo	14	46,7	46,7	86,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

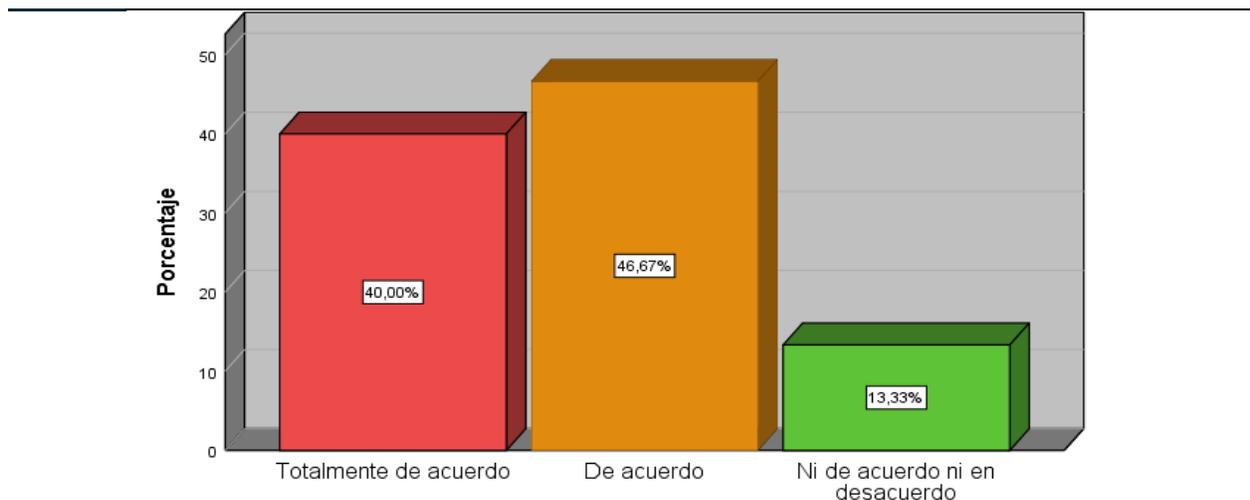


Figura 28: Gráfico de barras de la Pregunta 19. ¿Considera que un líder debe ser honesto, justo, coherente y que además debe realizar un seguimiento continuo aun cuando se dé mediante un ámbito virtual?

Como se evidencia en la tabla 39 y figura 28 de los 30 colaboradores que participaron en la recolección de datos, 14 de ellos estuvieron de acuerdo que un líder debe ser honesto, justo, coherente y que además debe realizar un seguimiento continuo aun cuando se dé mediante un ámbito virtual.

Tabla 40

Pregunta 20: ¿Se siente confiado respecto de los procedimientos y forma de trabajar de sus compañeros y del líder de la entidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	10	33,3	33,3	33,3
	De acuerdo	16	53,3	53,3	86,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

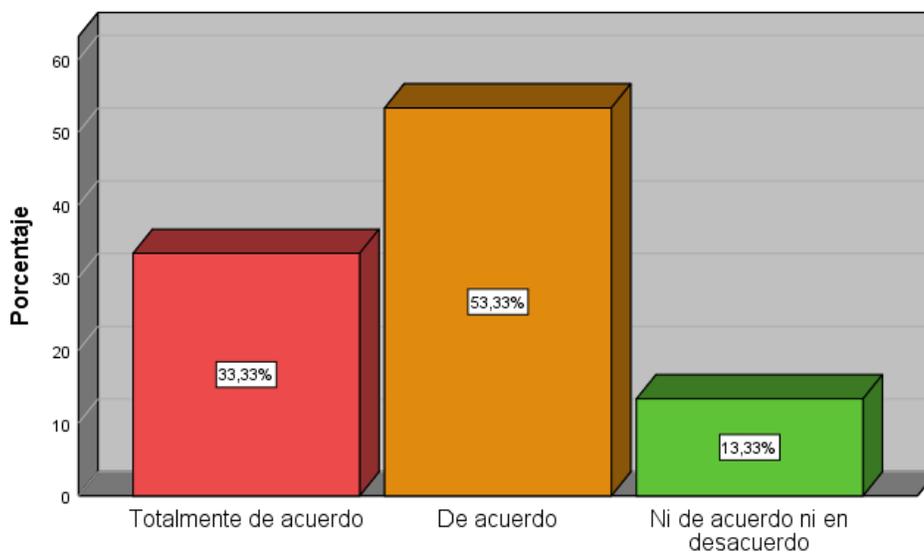


Figura 29: Gráfico de barras de la Pregunta 20. ¿Se siente confiado respecto de los procedimientos y forma de trabajar de sus compañeros y del líder de la entidad?

Como se evidencia en la tabla 40 y figura 29 de los 30 colaboradores que participaron en la recolección de datos, 16 de ellos estuvieron de acuerdo que se sienten confiados respecto de los procedimientos y forma de trabajar de sus compañeros y del líder de la entidad.

Tabla 41

Pregunta 21: ¿Siente que con el liderazgo electrónico es más fácil establecer un equilibrio entre la vida laboral y la privada?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	17	56,7	56,7	56,7
	De acuerdo	10	33,3	33,3	90,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

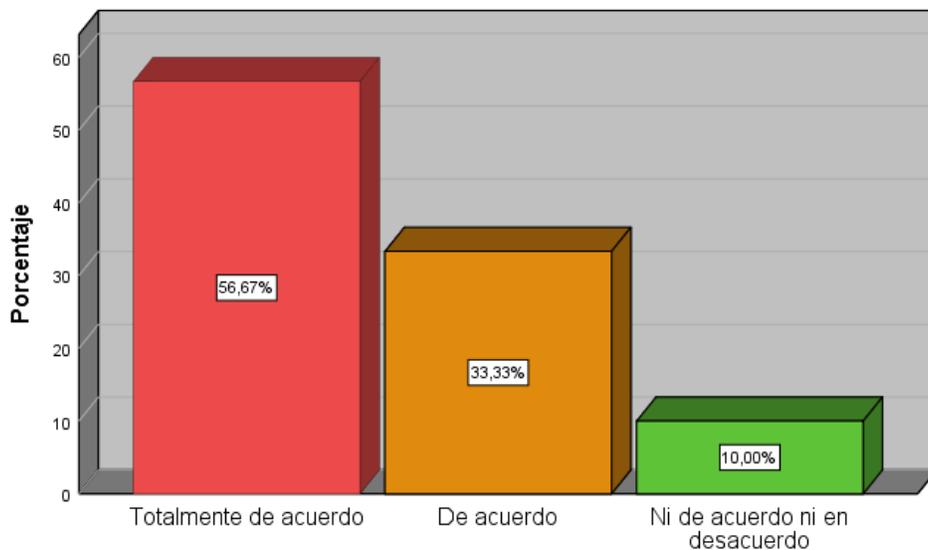


Figura 30: Gráfico de barras de la Pregunta 21. ¿Siente que con el liderazgo electrónico es más fácil establecer un equilibrio entre la vida laboral y la privada?

Como se evidencia en la tabla 41 y figura 30 de los 30 colaboradores que participaron en la recolección de datos, 17 de ellos estuvieron totalmente de acuerdo el liderazgo electrónico es más fácil establecer un equilibrio entre la vida laboral y la privada.

Tabla 42

Pregunta 22: ¿Considera que con un liderazgo convencional sería más difícil establecer un equilibrio entre la vida laboral y la privada?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	10	33,3	33,3	33,3
	De acuerdo	17	56,7	56,7	90,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

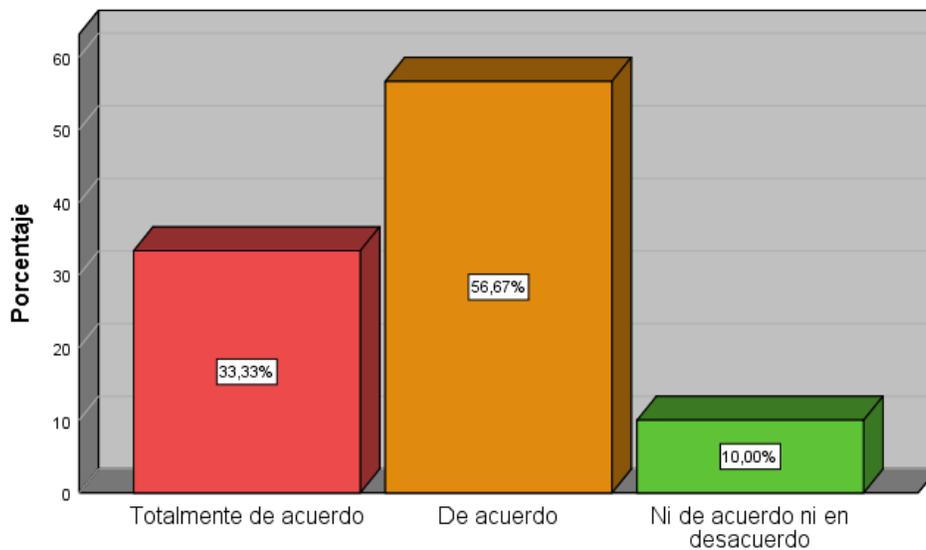


Figura 31: Gráfico de barras de la Pregunta 22. ¿Considera que con un liderazgo convencional sería más difícil establecer un equilibrio entre la vida laboral y la privada?

Como se evidencia en la tabla 42 y figura 31 de los 30 colaboradores que participaron en la recolección de datos, 17 de ellos estuvieron de acuerdo que con un liderazgo convencional sería más difícil establecer un equilibrio entre la vida laboral y la privada.

Tabla 43

Pregunta 23: ¿Cree usted que un buen líder es aquel que apoya la diversidad tanto en entornos virtuales como en entornos presenciales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	17	56,7	56,7	56,7
	De acuerdo	11	36,7	36,7	93,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

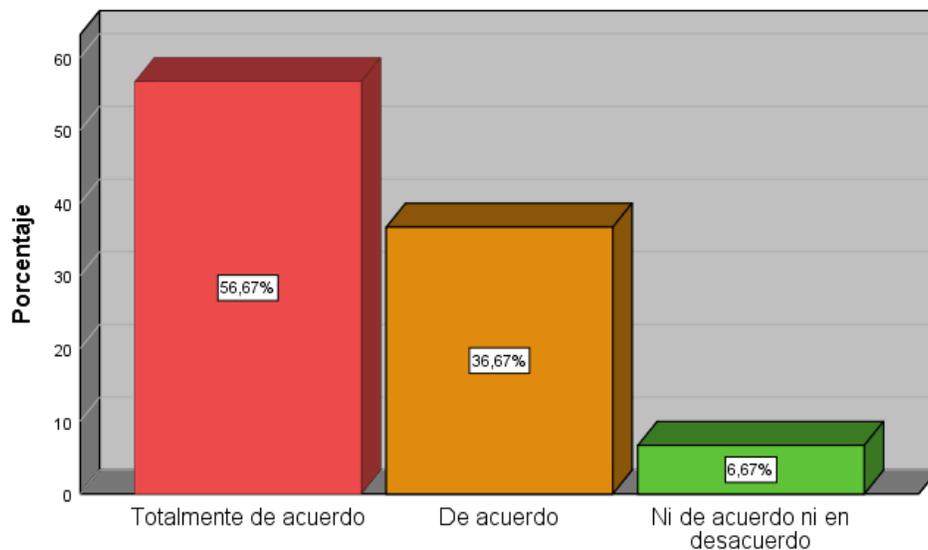


Figura 32: Gráfico de barras de la Pregunta 23. ¿Cree usted que un buen líder es aquel que apoya la diversidad tanto en entornos virtuales como en entornos presenciales?

Como se evidencia en la tabla 43 y figura 32 de los 30 colaboradores que participaron en la recolección de datos, 17 de ellos estuvieron de acuerdo que un buen líder es aquel que apoya la diversidad tanto en entornos virtuales como en entornos presenciales.

Tabla 44

Pregunta 24: ¿Considera que existe un apoyo a la diversidad en su entidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	14	46,7	46,7	46,7
	De acuerdo	12	40,0	40,0	86,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

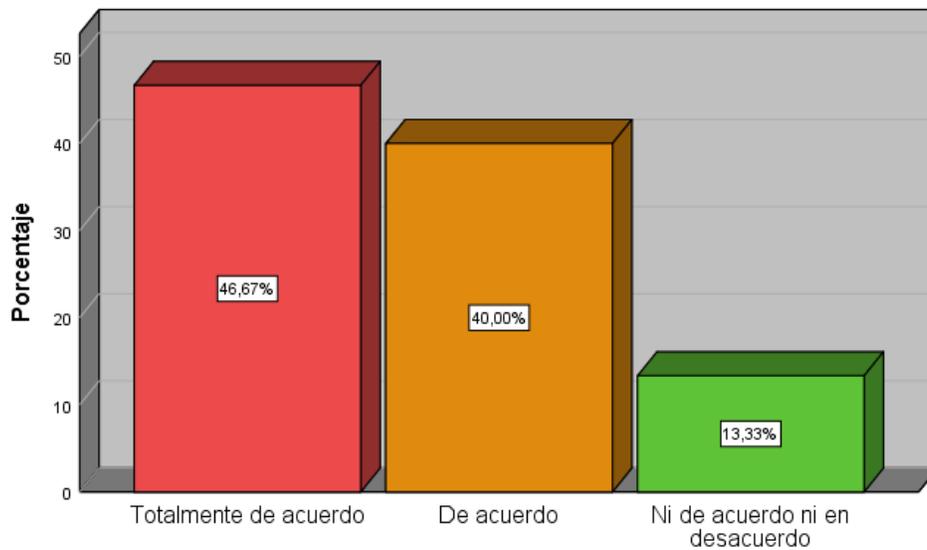


Figura 33: Gráfico de barras de la Pregunta 24. ¿Considera que existe un apoyo a la diversidad en su entidad?

Como se evidencia en la tabla 44 y figura 33 de los 30 colaboradores que participaron en la recolección de datos, 14 de ellos estuvieron totalmente de acuerdo que existe un apoyo a la diversidad en su entidad.

Tabla 45

Pregunta 25: ¿Cree usted que, para lograr una mayor productividad, es necesario que los trabajadores se encuentren correctamente capacitados?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	12	40,0	40,0	40,0
	De acuerdo	14	46,7	46,7	86,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

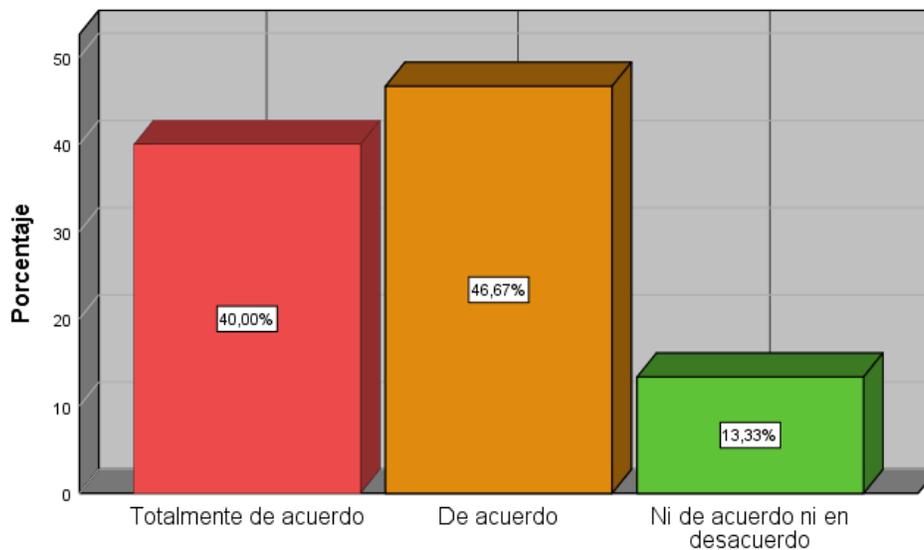


Figura 34: Gráfico de barras de la Pregunta 25. ¿Cree usted que, para lograr una mayor productividad, es necesario que los trabajadores se encuentren correctamente capacitados?

Como se evidencia en la tabla 45 y figura 34 de los 30 colaboradores que participaron en la recolección de datos, 14 de ellos estuvieron de acuerdo que, para lograr una mayor productividad, es necesario que los trabajadores se encuentren correctamente capacitados.

Tabla 46

Pregunta 26: ¿La entidad para la cual trabaja establece capacitaciones continuas con la finalidad que los trabajadores se encuentren debidamente preparados para cumplir con sus labores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	14	46,7	46,7	46,7
	De acuerdo	12	40,0	40,0	86,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

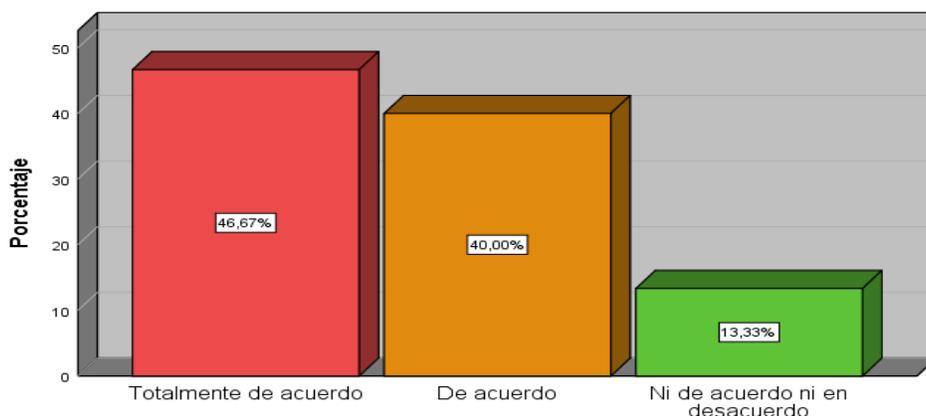


Figura 35: Gráfico de barras de la Pregunta 27. ¿La entidad para la cual trabaja establece capacitaciones continuas con la finalidad que los trabajadores se encuentren debidamente preparados para cumplir con sus labores?

Como se evidencia en la tabla 46 y figura 35 de los 30 colaboradores que participaron en la recolección de datos, 14 de ellos estuvieron totalmente de acuerdo la entidad para la cual trabaja establece capacitaciones continuas con la finalidad que los trabajadores se encuentren debidamente preparados para cumplir con sus labores.

Tabla 47

Pregunta 27: ¿Considera que para que las labores se realicen de manera eficiente debe existir un buen canal de comunicación entre trabajadores y miembros directivos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	14	46,7	46,7	46,7
	De acuerdo	13	43,3	43,3	90,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

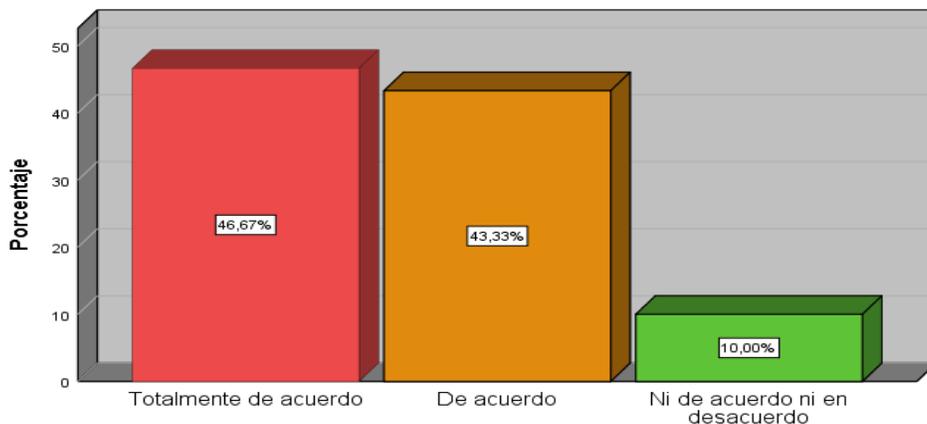


Figura 36: Gráfico de barras de la Pregunta 27. ¿Considera que para que las labores se realicen de manera eficiente debe existir un buen canal de comunicación entre trabajadores y miembros directivos?

Como se evidencia en la tabla 47 y 36 figura de los 30 colaboradores que participaron en la recolección de datos, 14 de ellos estuvieron totalmente de acuerdo que para que las labores se realicen de manera eficiente debe existir un buen canal de comunicación entre trabajadores y miembros directivos.

Tabla 48

Pregunta 28: ¿Le es fácil comunicarse con sus pares o con los líderes de la entidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	14	46,7	46,7	46,7
	De acuerdo	13	43,3	43,3	90,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

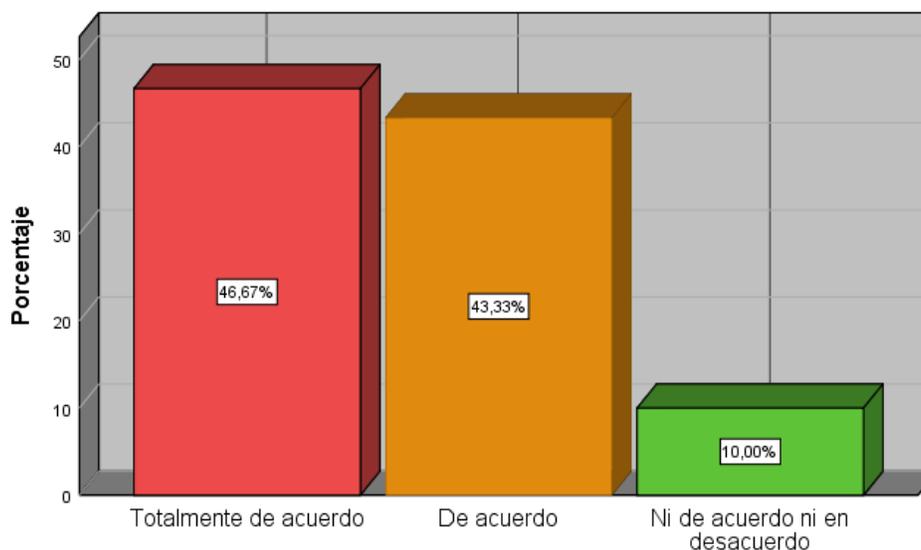


Figura 37: Gráfico de barras de la Pregunta 28. ¿Le es fácil comunicarse con sus pares o con los líderes de la entidad?

Como se evidencia en la tabla 48 y figura 37 de los 30 colaboradores que participaron en la recolección de datos, 14 de ellos estuvieron totalmente de acuerdo que es fácil comunicarse con sus pares o con los líderes de la entidad.

Tabla 49

Pregunta 29: ¿Según su opinión, en el trabajo remoto es más fácil establecer labores e instrumentos que permitan la supervisión y los reportes?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	16	53,3	53,3	53,3
	De acuerdo	11	36,7	36,7	90,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

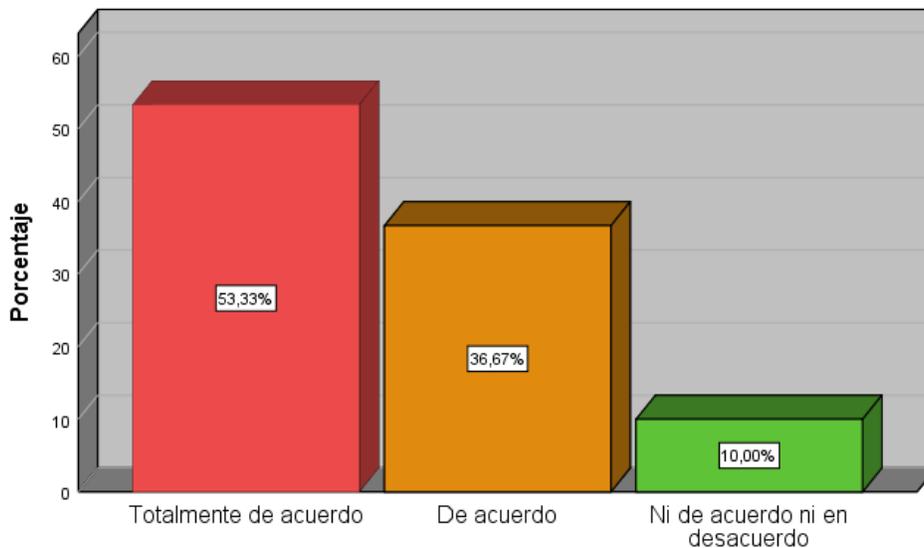


Figura 38: Gráfico de barras de la Pregunta 29. ¿Según su opinión, en el trabajo remoto es más fácil establecer labores e instrumentos que permitan la supervisión y los reportes?

Como se evidencia en la tabla 49 y 38 figura de los 30 colaboradores que participaron en la recolección de datos, 16 de ellos estuvieron totalmente de acuerdo que el trabajo remoto es más fácil establecer labores e instrumentos que permitan la supervisión y los reportes.

Tabla 50

Pregunta 30: ¿Considera que su organización posee mecanismos óptimos para supervisar a los trabajadores y reportar los problemas que puedan suscitarse?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	15	50,0	50,0	50,0
	De acuerdo	12	40,0	40,0	90,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

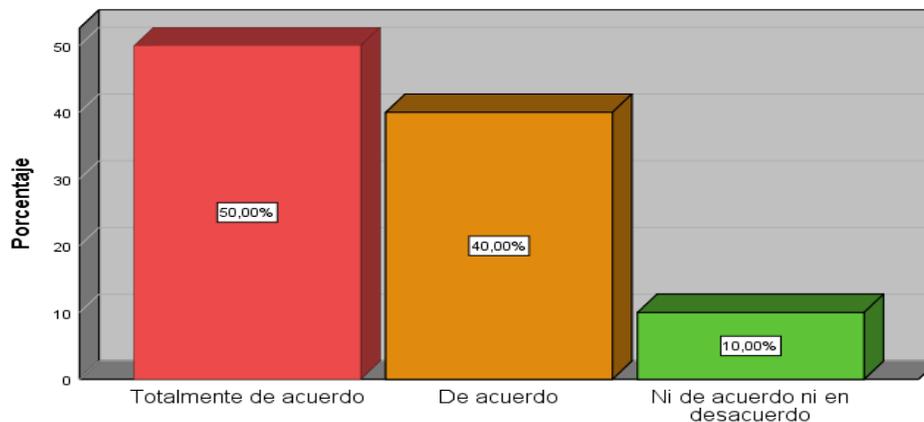


Figura 39: Gráfico de barras de la Pregunta 30. ¿Considera que su organización posee mecanismos óptimos para supervisar a los trabajadores y reportar los problemas que puedan suscitarse?

Como se evidencia en la tabla 50 y figura 39 de los 30 colaboradores que participaron en la recolección de datos, 15 de ellos estuvieron totalmente de acuerdo que su organización posee mecanismos óptimos para supervisar a los trabajadores y reportar los problemas que puedan suscitarse.

Tabla 51

Pregunta 31: ¿Considera que gracias al trabajo remoto posee más disponibilidad para cumplir con sus labores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	12	40,0	40,0	40,0
	De acuerdo	15	50,0	50,0	90,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

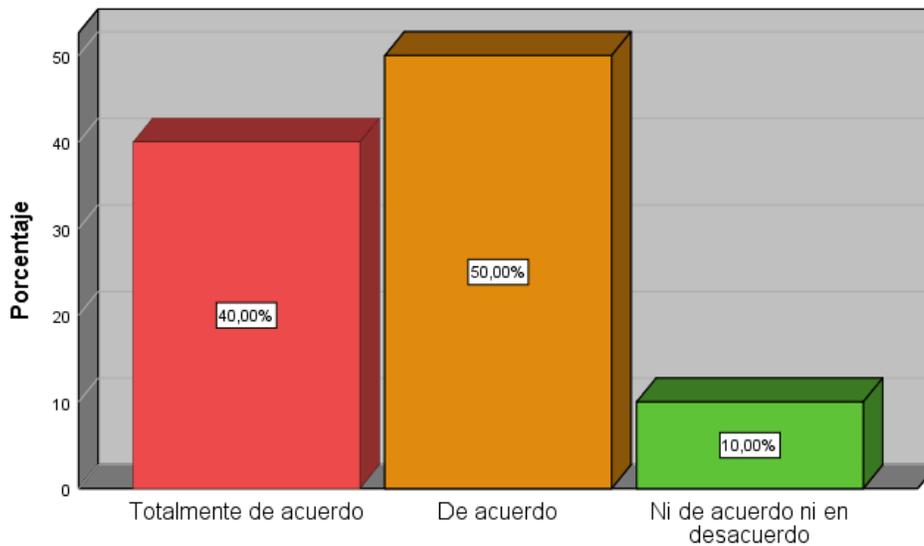


Figura 40: Gráfico de barras de la Pregunta 31. ¿Considera que gracias al trabajo remoto posee más disponibilidad para cumplir con sus labores?

Como se evidencia en la tabla 51 y figura 40 de los 30 colaboradores que participaron en la recolección de datos, 15 de ellos estuvieron de acuerdo que gracias al trabajo remoto posee más disponibilidad para cumplir con sus labores.

Tabla 52

Pregunta 32: ¿Cree que gracias al trabajo remoto ha tenido más oportunidad de ser capacitado?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	13	43,3	43,3	43,3
	De acuerdo	14	46,7	46,7	90,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

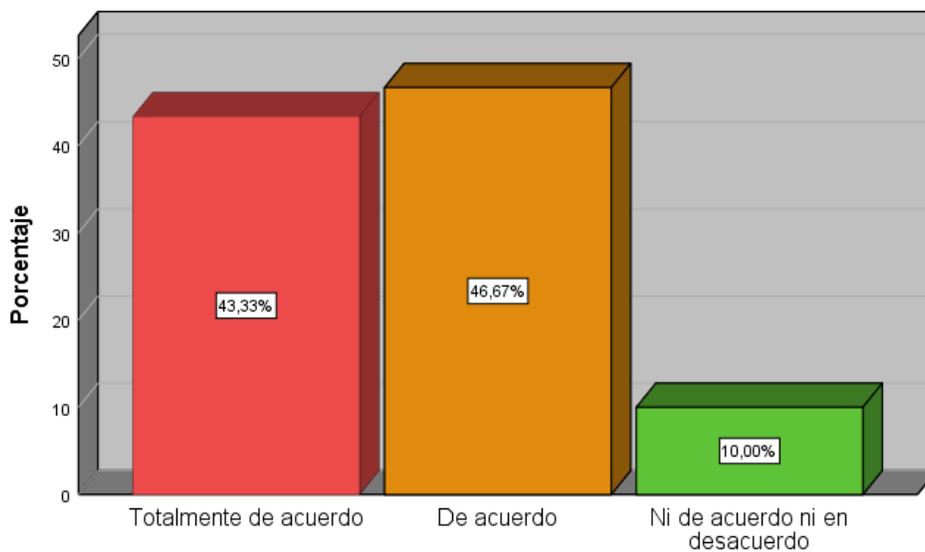


Figura 41: Gráfico de barras de la Pregunta 32 ¿Cree que gracias al trabajo remoto ha tenido más oportunidad de ser capacitado?

Como se evidencia en la tabla 52 y figura 41 de los 30 colaboradores que participaron en la recolección de datos, 14 de ellos estuvieron de acuerdo que gracias al trabajo remoto ha tenido más oportunidad de ser capacitado.

Tabla 53

Pregunta 33: ¿Considera que los trabajadores deben ser responsables al no difundir información que se les brinda por parte de la organización?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	14	46,7	46,7	46,7
	De acuerdo	13	43,3	43,3	90,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

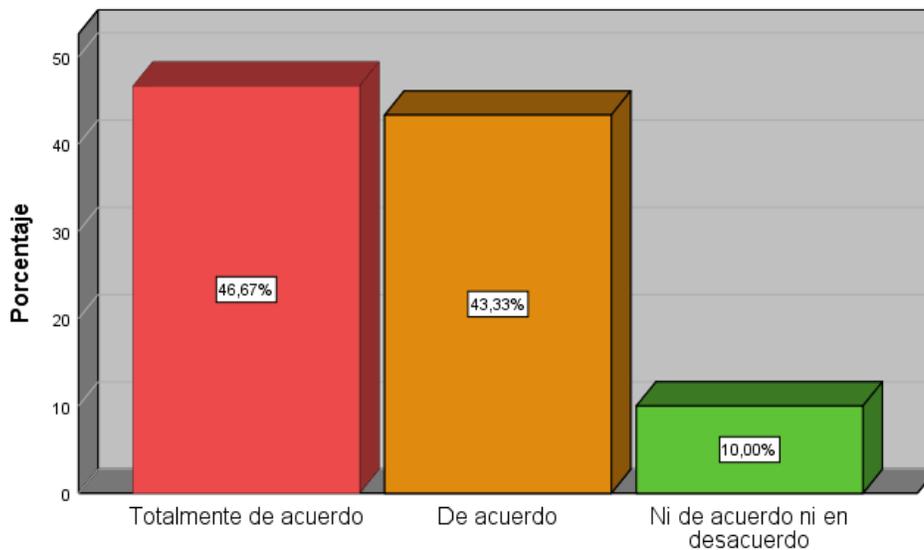


Figura 42: Gráfico de barras de la Pregunta 33. ¿Considera que los trabajadores deben ser responsables al no difundir información que se les brinda por parte de la organización?

Como se evidencia en la tabla 53 y 42 figura de los 30 colaboradores que participaron en la recolección de datos, 14 de ellos estuvieron totalmente de acuerdo que los trabajadores deben ser responsables al no difundir información que se les brinda por parte de la organización.

Tabla 54

Pregunta 34: ¿La entidad cuenta con mecanismos de seguridad que permitan identificar y evitar que la información que se brinda no sea filtrada?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	17	56,7	56,7	56,7
	De acuerdo	9	30,0	30,0	86,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

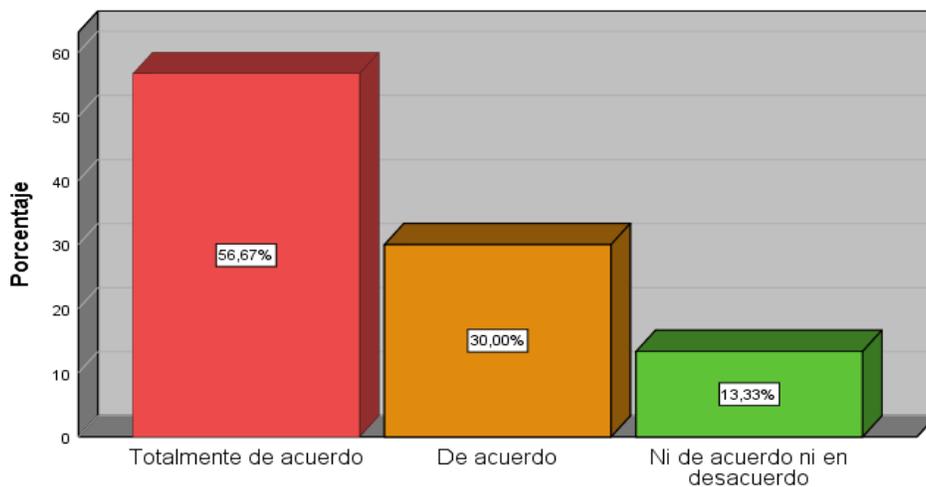


Figura 43: Gráfico de barras de la Pregunta 34. ¿La entidad cuenta con mecanismos de seguridad que permitan identificar y evitar que la información que se brinda no sea filtrada?

Como se evidencia en la tabla 54 y figura 43 de los 30 colaboradores que participaron en la recolección de datos, 17 de ellos estuvieron totalmente de acuerdo que La entidad cuenta con mecanismos de seguridad que permitan identificar y evitar que la información que se brinda no sea filtrada.

Tabla 55

Pregunta 35: ¿Considera usted necesario el contar con un reporte de las jornadas laborales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	11	36,7	36,7	36,7
	De acuerdo	16	53,3	53,3	90,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

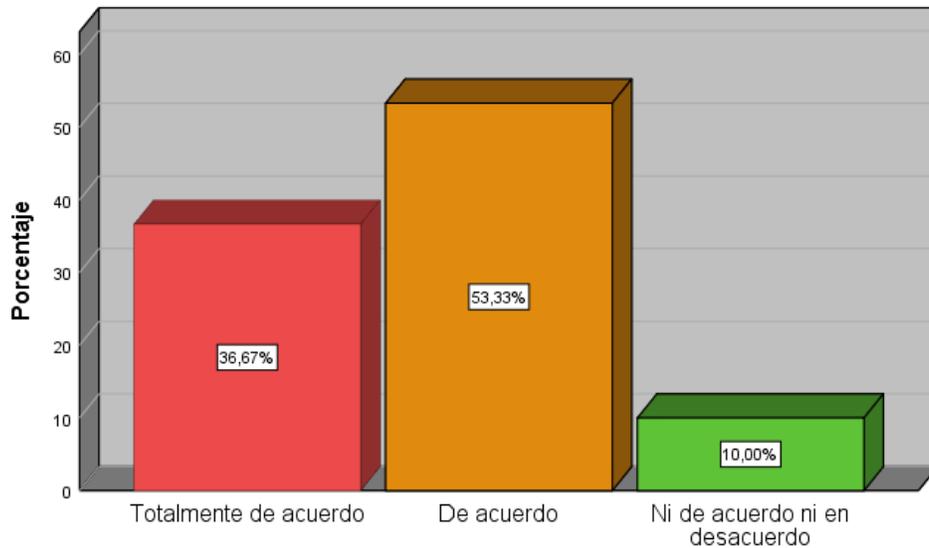


Figura 44: Gráfico de barras de la Pregunta 35. ¿Considera usted necesario el contar con un reporte de las jornadas laborales?

Como se evidencia en la tabla 55 y figura 44 de los 30 colaboradores que participaron en la recolección de datos, 16 de ellos estuvieron de acuerdo que es necesario el contar con un reporte de las jornadas laborales.

Tabla 56

Pregunta 36: ¿La entidad cuenta con un reporte óptimo de las jornadas laborales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	11	36,7	36,7	36,7
	De acuerdo	16	53,3	53,3	90,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

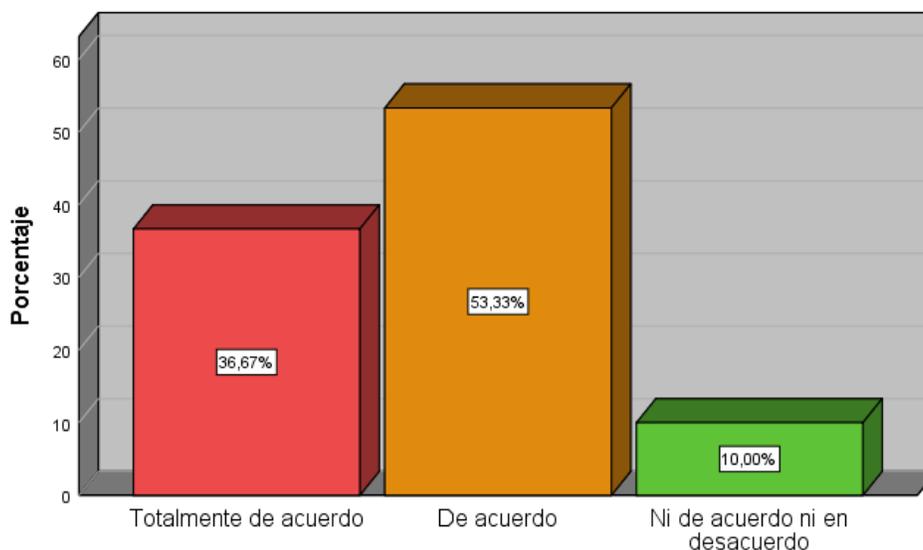


Figura 45: Gráfico de barras de la Pregunta 36. ¿La entidad cuenta con un reporte óptimo de las jornadas laborales?

Como se evidencia en la tabla 56 y figura 45 de los 30 colaboradores que participaron en la recolección de datos, 16 de ellos estuvieron de acuerdo que la entidad cuenta con un reporte óptimo de las jornadas laborales.