



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Trabajo remoto y su efecto en la productividad de los
servidores públicos durante el estado de emergencia por la
COVID-19**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Solís Delgado, Vetzaveth (ORCID: 0000-0002-2614-5289)

ASESOR:

Mgtr. Baldárrago Baldárrago, Jorge Luis Aníbal (ORCID: 0000-0002-7051-2234)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios por haberme dado la vida, a mis padres por apoyarme siempre, a mi esposo e hijo quienes son mi motivo principal para salir adelante; el presente trabajo ha sido posible gracias a ellos.

Agradecimiento

A mi familia, por apoyarme siempre.

A mis profesores, de la Universidad César Vallejo, por su enseñanza, acompañamiento, y la dedicación prestada durante el desarrollo de la presente tesis.

A todo el personal del Gobierno Regional de Apurímac - Sede Central, por apoyarme en el desarrollo y culminación de la presente investigación y hacer posible un objetivo trazado.

ÍNDICE

Dedicatoria

Agradecimiento

Índice

Índice de Tablas

Resumen

Abstract

I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y su operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	20
3.6. Métodos de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	38

REFERENCIAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla1. Operacionalización de la variable independiente trabajo remoto	17
Tabla2. Operacionalización de la variable dependiente productividad	18
Tabla3. Jueces expertos	21
Tabla4. Estadísticas de Confiabilidad de la Variable Trabajo Remoto	22
Tabla5. Baremo de las dimensiones de la variable trabajo remoto	25
Tabla6. Análisis descriptivo de la dimensión tiempo de servicio	27
Tabla7. Análisis descriptivo de la dimensión tipo de trabajo	27
Tabla8. Análisis descriptivo de la dimensión ambiente de trabajo	28
Tabla9. Análisis descriptivo de la dimensión Medios y Equipos Tecnológicos	29
Tabla10. Análisis descriptivo de servicios producidos por tipo de trabajo	29
Tabla11. Análisis descriptivo de tiempo de atención por tipo de trabajo	30
Tabla12. Prueba de normalidad para la variable trabajo remoto	31
Tabla13. Prueba de Hipótesis para la variable productividad	32
Tabla14. Prueba de Hipótesis de la dimensión modalidad de contrato	32
Tabla15. Prueba de chi cuadrado para la dimensión modalidad de contrato	33
Tabla16. Prueba de Hipótesis de la dimensión tipo de trabajo	33
Tabla17. Prueba de chi cuadrado para la dimensión tipo de trabajo	33
Tabla18. Prueba de Hipótesis de la dimensión ambiente de trabajo	34
Tabla19. Prueba de chi cuadrado para la dimensión ambiente de trabajo	35
Tabla20. Prueba de Hipótesis de la dimensión medios y equipos tecnológicos	35
Tabla21. Prueba de chi cuadrado para la dimensión medios y equipos tecnológicos	36

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico1. Facilidad para trabajar desde casa, según país, 2020	92
Gráfico2. Porcentaje de los trabajadores a distancia antes de la COVID-19	92

RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo determinar el efecto del trabajo remoto en la productividad de los servidores públicos del Gobierno Regional de Apurímac – Sede Central, durante el estado de emergencia por la COVID-19.

El estudio fue de tipo aplicada con diseño no experimental de subtipo transeccional, correlacional – causal, contando con dos variables una independiente (estimulo o causa) y otra dependiente (efecto), la muestra está conformada por 30 servidores de trabajo remoto y 30 mixto. Para el cálculo de fiabilidad se aplicó el coeficiente de Alfa de Cronbach siendo 0,783, indicando una alta confiabilidad. Se concluye que el efecto del trabajo remoto no contribuye en la productividad de los servidores públicos del Gobierno Regional de Apurímac, puesto que no se han dado los resultados esperados, habiéndose encontrado una gran disminución en la productividad de los servidores que laboraron en modalidad remota frente a los trabajadores presenciales (mixtos), observándose dificultades para realizar sus funciones como si fuera de manera presencial; por otro lado la falta de transparencia en el cumplimiento de las horas de trabajo y la ejecución de las actividades sin la debida supervisión; representan una limitación para la correcta práctica del trabajo remoto.

Palabras clave: trabajo remoto, pandemia, productividad

ABSTRACT

The present study aims to determine the effect of remote work on the productivity of public servants of the Regional Government of Apurímac - Headquarters, during the state of emergency due to COVID-19.

The study was of an applied type with a non-experimental design of a transectional, correlational - causal subtype, with two variables, one independent (stimulus or cause) and the other dependent (effect), the sample is made up of 30 remote work servers and 30 mixed. For the reliability calculation, the Cronbach's alpha coefficient was applied, being 0.783, indicating high reliability. It is concluded that the effect of remote work does not contribute to the productivity of the public servants of the Regional Government of Apurímac, since the expected results have not been given, having found a great decrease in the productivity of the servants who worked remotely in front of to face-to-face workers, observing difficulties to perform their functions as if it were face-to-face; on the other hand, the lack of transparency in the fulfillment of working hours and the execution of activities without due supervision; represent a limitation for the correct practice of remote work.

Keywords: remote work, pandemic, productivity

I. INTRODUCCIÓN

La realidad problemática del presente estudio se centró en la productividad de los servidores de la Sede Central del Gobierno Regional de Apurímac que realizan trabajo remoto durante el estado de emergencia por la COVID-19, el mismo que vienen ejecutando desde sus domicilios, razón por la cual se lleva a cabo esta investigación a fin de obtener resultados que serán analizados a partir de los hallazgos encontrados, como una nueva alternativa de trabajo para el sector público en respuesta a la situación actual de pandemia. A nivel internacional Monteiro, Straume, & Valente (2021) analizan estadísticas sobre la posibilidad de trabajar en cualquier lugar, se convierta en algo normal, manifestando que en los EE.UU., el 70% de las empresas encuestadas por la Society for Human Resource Management permitieron el teletrabajo desde una base ad-hoc a una de tiempo completo, además, alrededor del 75% de los europeos tiene acceso a cierta flexibilidad en su trabajo en términos de horario y ubicación y esto permite una mejor gestión del trabajo y el entorno familiar, por tal fin el parlamento europeo adoptó en agosto de 2019 la Directiva sobre un acuerdo de la vida personal y laboral para otorgar a los padres y cuidadores el derecho a acuerdos de trabajo a distancia. Según el Instituto Nacional de Propiedad Industrial – INAPI (2018), analiza el trabajo remoto en Chile mediante una encuesta, teniendo como resultado que la posibilidad de trabajar a distancia genera mayor independencia temporal, teniendo como resultados el 39% de los encuestados manifiestan que dejarían su actual empleo con la finalidad de tener una mayor cercanía entre su vida personal y laboral; 46% manifiesta que dejaría su trabajo actual a fin de tener un jefe que le permita trabajar en base a resultados pero sin horarios fijos; el otro 45% de los encuestados dejaría su actual empleo si tuviera oportunidad para laborar de manera remota; y 49% estarían dispuestos a cambiar de trabajo a pesar que otro empleador les pagase menos (hasta 5%) con la finalidad de trabajar a distancia. Por otro lado, Sánchez, Ugarte, Arese & Domínguez (2020), manifiestan que en México el teletrabajo y las plataformas digitales va dedicado a un segmento del tipo de trabajo que se desarrolla como trabajo a distancia, según conciliación con su empleador, el mismo que será irrelevante a penas todo vuelva a su normalidad tras la pandemia, refiriéndose a que un trabajador se lleva el producto a su casa para la prestación de un servicio y de esta forma aportar a la producción empresarial haciendo uso de medios tecnológicos de comunicación. A nivel nacional

Reque(2020) presentó estadísticas sobre encuestas realizadas a los empleadores públicos de la Fiscalía Penal Corporativa de Sullana con relación a las ventajas y desventajas del trabajo remoto, obteniendo el 53% de respuestas indicaron estar en desacuerdo, por lo que el 47% manifestaron estar parcialmente de acuerdo. Según el Instituto Peruano de Economía (2020) el trabajo a distancia es una tendencia que cada vez obtiene mayor preponderancia en la región, antes del COVID-19, Brasil era el país con mayor tasa de trabajadores en un porcentaje del 11% a distancia en relación a la totalidad de sus trabajadores, seguido de Argentina con el 10%, México con el 5.2% y Chile con el 4.6%, sin embargo, no todos los países tienen estas facilidades de contratar bajo esta modalidad laboral, de acuerdo a un estudio del Banco Mundial de una muestra recogida en 35 países manifiesta que el trabajo a distancia se hace complejo en estados donde el acceso a la tecnología de la información y el internet no están siendo accesibles, identificando al Perú como el segundo país con mayores dificultades para trabajar desde casa (ver Gráfico 1). Asimismo, a nivel nacional el Diario Gestión a través de la encuesta realizada por LinkedIn, arroja resultados no tan alentadores respecto al trabajo a distancia ya que 86% de personas encuestadas tuvo un resultado negativo, quienes manifiestan haber aumentado la angustia y un deterioro en sus patrones de sueño, además de ello los empleados sienten que deben estar disponibles en todo momento, aun fuera de su horario laboral. Por otro lado el 44% dijo mejorar su vida laboral y familiar. A nivel local, el Gobierno Regional de Apurímac, implementó los lineamientos del trabajo remoto con el objeto de establecer criterios y procedimientos para la aplicación del trabajo remoto o trabajo en modalidad mixta en todos los órganos y unidades estructuradas como medida temporal durante la declaratoria del estado de emergencia y con la finalidad de reiniciar con sus actividades laborales.

Resulta de mucha importancia estudiar el trabajo remoto, puesto que es una opción laboral que busca promover derechos fundamentales de las personas como el trabajo, la salud, la educación, la vida, etc. Durante la pandemia esta alternativa de trabajo está permitiendo seguir con la atención y la no paralización de las labores, por lo que las entidades públicas reconocen sus ventajas y advierten una posibilidad de continuar con la presencia del Estado en los distintos servicios que se presta, de manera que resulta importante su regulación normativa que no solo sea

por motivos de la pandemia sino que permita continuar con el desarrollo y cumplimiento de las funciones sin necesidad de acudir a los centros de trabajo.

En ese contexto, el presente estudio pretende resolver el siguiente **problema general**: ¿Cuál es el efecto del trabajo remoto en la productividad de los servidores públicos durante el estado de emergencia por la COVID-19?, y los **problemas específicos**: ¿La modalidad de contrato influye en la productividad de los servidores públicos durante el estado de emergencia por la COVID-19?; ¿El tipo de trabajo influye en la productividad de los de los servidores públicos durante el estado de emergencia por la COVID-19?; ¿El ambiente de trabajo influye en la productividad de los servidores públicos durante el estado de emergencia por la COVID-19?; ¿Los medios y equipos tecnológicos influyen en la productividad de los servidores públicos durante el estado de emergencia por la COVID-19?.

Esta investigación se justifica por su potencial contribución a: (i) **Nivel social**, analizar la importancia del trabajo remoto tanto para las organizaciones como para los trabajadores, ya que por medio de la tecnología avanzada de internet, se permite llevar a cabo diferentes alternativas laborales, que aportan a las organizaciones en temas de productividad y seguridad en la prestación del servicio; puesto que al trabajar en forma tradicional se tiene desventajas en aspectos como el ausentismo, costos de movilidad y refrigerio, la rotación de personal, factores que perjudican considerablemente a las compañías, la tecnología se puede utilizar como una herramienta para brindar una alternativa de trabajo a fin de que los servidores se puedan sentir satisfechos realizando sus labores desde casa y en forma eficiente, considerando al trabajo remoto no solo como un beneficio sino como una ventaja competitiva para las organizaciones por la reducción de costos y mayor productividad.

(ii) **Justificación práctica**, ante la situación actual de emergencia sanitaria se busca conocer la problemática actual de los empleados que vienen realizando el trabajo remoto en sus hogares y delimitar posibles soluciones para favorecer a la sociedad describiendo hechos reales que suceden con el proceso de implementación del trabajo remoto y la productividad laboral, como una alternativa de solución para la continuidad de trabajo de los empleados del Gobierno Regional de Apurímac.

(iii) Justificación teórica, se ha recurrido a teorías existentes basadas en el trabajo remoto y productividad para enmarcar la investigación, que nos conlleva a obtener resultados a través del conocimiento y de esta manera contribuir a otros investigadores en los temas relacionados. Para justificar la variable trabajo remoto se ha recurrido a la Resolución Ministerial N° 072-2020-TR que aprueba la Guía para la aplicación del trabajo remoto en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, considerando ciertos elementos lo cual situamos como dimensiones: modalidad de contrato; tipo de trabajo; ambiente de trabajo; medios y equipos tecnológicos que se deben tomar en cuenta para que el servidor de cumplimiento a sus funciones y para la variable productividad se ha recurrido a los estudios del CISTI (2017) donde la productividad se relaciona con la cantidad de productos obtenidos por un sistema productivo y los productos empleados para obtener una producción.

(iv) Justificación metodológica, se ha utilizado técnicas e instrumentos de recolección de información sobre las variables de estudio y obtener los datos y de esta forma realizar un análisis detallado y encontrar hallazgos.

Como **objetivo** general se tiene: determinar el efecto del trabajo remoto en la productividad de los trabajadores públicos del Gobierno Regional de Apurímac - Sede Central, durante el estado de emergencia por la COVID-19 y como objetivos específicos se tiene: determinar si la modalidad de contrato influye en la productividad de los servidores públicos durante el estado de emergencia por la COVID-19; determinar si el tipo de trabajo influye en la productividad de los servidores públicos durante el estado de emergencia por la COVID-19; determinar si el ambiente de trabajo influye en la productividad de los servidores públicos durante el estado de emergencia por la COVID-19; determinar si los medios y equipos tecnológicos influyen en la productividad de los trabajadores públicos durante el estado de emergencia por la COVID-19.

De esta manera se pretende verificar la **hipótesis** general y se plantea en los siguientes términos: El efecto del trabajo remoto representa una disminución en la productividad laboral de los servidores públicos del Gobierno Regional de Apurímac - Sede Central, durante la pandemia por la COVID-19 y las hipótesis específicas: la modalidad de contrato influye en la productividad de los servidores públicos durante el estado de emergencia por la COVID-19; el tipo de trabajo influye en la

productividad de los de los servidores públicos durante el estado de emergencia por la COVID-19; el ambiente de trabajo no influye en la productividad de los servidores públicos durante el estado de emergencia por la COVID-19; los medios y equipos tecnológicos no influyen en la productividad de los servidores públicos durante el estado de emergencia por la COVID-19.

II. MARCO TEÓRICO

Para el presente estudio resulta necesario la revisión de **antecedentes internacionales**, tomando en cuenta los siguientes:

Chang, Chien, & Fang (2021) analiza el teletrabajo percibido durante la pandemia COVID-19 relacionando el afrontamiento proactivo, la orientación al tiempo futuro y la productividad laboral, cuyo objetivo fue examinar cómo los recursos personales de un individuo contribuyen a la productividad del trabajo durante el período de crisis, basándose en una encuesta virtual desde la experiencia de trabajo desde casa de los empleados en Taiwán y en Estados Unidos, y en la teoría de la conservación (COR) que proporciona un marco útil para comprender la importancia de los recursos suficientes para un individuo durante la pandemia; obteniendo como resultado que en la relación entre el afrontamiento proactivo y la productividad laboral percibida, la orientación al tiempo futuro actúa como un mediador total en Taiwán y un mediador parcial en los EE.UU.

Monteiro, Straume, & Valente (2021) analizan los efectos del teletrabajo remoto en la productividad, estudiando cómo la posibilidad de acceso remoto afecta la productividad laboral de la empresa, medida por las ventas por trabajador, utilizando datos a nivel de empresa para Portugal, un país donde la prevalencia de teletrabajadores es más alta, basándose en la literatura teórica sugiere que delegar más autoridad a los trabajadores, en forma de derechos de trabajo a domicilio, implica una compensación básica; sin embargo, también encontramos un grado sustancial de variedad entre las diferentes categorías de empresas, donde la asociación entre el acceso remoto y la productividad es significativamente positiva para las compañías que realizan actividades de I+D. Nuestros hallazgos sugieren la posibilidad de trabajar de forma remota.

Bargados (2021) estudia el impacto de la COVID-19 en Pymes argentinas, actividad empleo, condiciones de trabajo y políticas públicas asociadas a la productividad, apreciándose la dificultad para operar en forma total por parte del personal, soportando riesgos ocupacionales, donde las compañías muestran cambios en la forma de trabajo permanente con cerca de un 60 %, implementando la modalidad de trabajo remoto a finales del año. El análisis consiste en un estudio descriptivo de la situación del fragmento empresarial de pymes sobre datos recogidos a partir de encuestas multisectoriales vía online y de carácter anónimo, siendo temas

de cuestionamiento actividad productiva, empleo, gestión y estrategias del segmento, se obtuvieron 6,593 respuestas teniendo como resultado mayor caída de la actividad económica en las empresas menores y riesgo de cierre definitivo.

Mangaña & Aguilar (2021) analizan los efectos percibidos debido al coronavirus en la actividad productiva. Como objetivo de la investigación la aplicación de un modelo con factores económicos y el empleo en la etapa de reactivación económica, a través de un diseño de estudio no experimental transversal de corte explicativo. El estudio se llevó a cabo en México, con muestreo aleatorio de 1151 estudiantes de pregrado y postgrado que contestaron las encuestas, cuyos resultados mostraron la aceptabilidad de los indicadores de ajuste al modelo propuesto, concluyendo sobre el modelo teórico que se sustenta en datos, con excepción de la relación de infraestructura y el capital humano y la afectación a la actividad productiva, así como al empleo formal e informal que no presentan significancia estadística.

Schteingart, Kejsefman, & Pesce (2021) en su estudio Evolución del trabajo remoto en Argentina desde la pandemia, tomando como base una encuesta permanente de hogares analizaron el impacto de la pandemia, usando como herramienta el indicador de tasa de ocupación remota distribuyéndolo por género, actividad económica y nivel educativo, teniendo como resultados; en cuanto a la brecha de género, se evidenció que las mujeres tienden a desempeñar tareas más administrativas que manuales, por otro lado los que pertenecieron a las categorías, hoteles y restaurantes, construcción, o servicios sociales, personales y comunitarios tuvieron las caídas más profundas de la economía. Finalmente, las desigualdades en los niveles educativos formales también reflejaron dificultades en la posibilidad de realizar trabajo remoto.

The Economist (2021) en su contenido ¿Volverán los trabajadores a la oficina? Según una encuesta realizada por Morning Consult en marzo 2021, encontró que el 87% de los estadounidenses que trabajaban desde casa, durante la pandemia querían continuar haciéndolo al menos un día a la semana post-COVID. The Economist ha recopilado datos de 12 encuestas representativas a nivel nacional de nueve países, en su mayoría del mundo rico de últimos 12 meses. Descubriendo que la mayoría de los empleados afirman constantemente que el trabajo remoto les hace más productivos, pero según las encuestas realizadas a los empleadores se tiene

como respuesta que no ha habido ningún aumento de productividad más bien todo lo contrario.

Thomas, Leanne, Atwater, Maneethai, & Madera (2021), analizó la productividad en los trabajadores remotos en EE.UU tras una encuesta virtual realizada a 278 personas que pasaron del trabajo habitual a trabajar desde casa, teniendo resultados que el 50% de encuestados informa que sus responsabilidades, horas de trabajo, y demandas no han variado, aunque aproximadamente un tercio mencionó que el trabajo se ha intensificado, aumentando las demandas en un 44% y, sorprendentemente dada la transición a trabajar desde casa, el 33% dijo que la responsabilidad se ha incrementado.

Bijulakshmi, Ramasubramanian, Mathumathi, & Rajendhiran (2021), analizó la salud mental del personal que trabaja a domicilio en la India, durante la pandemia, cuyo estudio de tipo transversal con muestreo aleatorio simple se utilizó una encuesta virtual, mostrando que los trabajadores que laboran desde casa están estresadas, ansiosos y tienen varios niveles de depresión.

Herrera (2021) en su estudio denominado impacto ocupacional del trabajo remoto en el personal docente durante la emergencia sanitaria en la I. E. de Chota-Cajamarca; estudio no experimental, descriptivo y de tipo transversal empleando el instrumento de la entrevista a 28 profesores, obteniendo como resultado el impacto ocupación del trabajo más positivo que negativo para la mayoría de docentes.

Jensen, Lyons, Chebelyon, Le, & Gomes (2020) analizan el monitoreo racional de los trabajadores remotos manifestando que se pueden reducir los beneficios de la organización formal para su gestión, considerando sin incrementar la prominencia de la productividad del monitor sin cambiar los contratos de incentivos o la tecnología de monitorización que conduce a cambios en el desempeño del trabajador remoto, basándose en la teoría económica sugiere que los salarios, o el pago basado en insumos, pueden conducir a un mejor desempeño general. Los resultados de un experimento aleatorio de campo realizado entre 113 trabajadores de tareas multidimensionales en Kenia demuestran que el aumento de la visibilidad de la actividad del monitor mejora el rendimiento de las tareas. Nuestra evidencia es consistente con la importancia de un monitoreo conspicuo cuando los gerentes y los trabajadores no comparten la ubicación.

Kazekami (2020) investiga los mecanismos que recaen a la influencia del teletrabajo en la productividad laboral en Japón, encontrando que los horarios adecuados para el teletrabajo incrementan la productividad laboral, sin embargo, cuando las horas son extensas, el teletrabajo disminuye la productividad laboral. Por otro lado, Kasekami manifiesta que el teletrabajo aumenta la satisfacción en la vida personal del trabajador mejorando la productividad laboral, asimismo, incrementa el estrés de equiparar el trabajo y las labores domésticas, contrariamente a las expectativas del gobierno japonés; este estudio aclara que el teletrabajo es más eficiente para mejorar la productividad laboral si los trabajadores viajan más de 1 hora o viajan en trenes o autobuses que suelen estar muy concurridos durante las horas pico en Japón, para el estudio se realizó un cuestionario a 9200 empleados regulares que fue completado en línea por participantes distribuidos por sexo, clase de edad, tipo de empleo y región seleccionando empleados menores de 60 años; se utilizó el modelo de efectos fijos ponderados con datos de panel de dos años teniendo como resultado que el efecto de realizar el teletrabajo por menos de 18 h es mayor y el teletrabajo a tiempo completo disminuye la productividad laboral.

Echeverri (2020), analizó las afectaciones derivadas de la pandemia respecto a la vida laboral percibida por un conjunto de trabajadores de una compañía petrolera en Colombia, el método de estudio fue cualitativo descriptivo en base al cuestionario de CVT GOHISALO aplicado a 50 operadores de una de las Refinerías de Ecopetrol de la planta Cracking UOPII, concluyendo la existencia de afectación en temas económicos y sobre carga laboral realizado por los trabajadores en forma remota desde sus casas.

Renzulli (2020), en su estudio ¿El coronavirus cambiará la forma en que trabajamos para siempre?, luego de una encuesta realizada a 800 ejecutivos de recursos humanos el 88 por ciento de las organizaciones han alentado o requerido a los empleados a trabajar desde casa. G&S Business Communications, encontró en su propia "encuesta rápida" el 21 de marzo que el 26% de los encuestados se han mudado de la oficina a su casa tras el coronavirus.

Sulaiman, Atiku, & Boateng (2020) analizó los acuerdos laborales flexibles adoptados entre los empleadores y trabajadores en países africanos, durante la pandemia, a través de una encuesta virtual transversal con un enfoque cuantitativo de muestreo intencional, concluyéndose que el soporte de TI no ejerce un efecto

significativo sobre la productividad de los trabajadores más bien, mediante el uso de estos acuerdos se mejora la productividad.

Aguilera, Lethiais, Alain, & Prohulhac (2016) en su estudio teletrabajo a domicilio en Francia, analiza el trabajo remoto en términos de reducción de desplazamientos, incremento de la productividad y mejora de la vida laboral y personal, y la realidad del teletrabajo desde el hogar, utilizando tres bases de datos franceses de encuestas en una muestra representativa de 2000 empleadores y empleados con el fin de comparar las actitudes de empleadores y empleados hacia el teletrabajo como una realidad o potencial, formalizada o no; cuyo objetivo de este trabajo fue examinar las particularidades actuales del teletrabajo a domicilio en Francia y las condiciones y barreras para su futuro desarrollo como práctica formal o informal; la conclusión examina diferentes factores favorables respecto al costo-beneficio fomentando el desarrollo del teletrabajo a domicilio.

Ortega (2017), analizó el teletrabajo como alternativa para mejorar los beneficios de las organizaciones y sus empleados, a partir de una investigación documental descriptiva consistente en observar y reflexionar en torno a la realidad teórica y empírica, para lo cual utilizó la consulta de bases de datos, bibliografías, y estudios realizados que le permitió analizar los factores que inciden en el teletrabajo, de cuyas conclusiones se desprende que la implementación del teletrabajo conlleva a la organización a obtener un incremento de la productividad, disminución de costos, que económicamente resultan beneficiosas para la organización.

Ardila (2016), en su estudio de implementación del teletrabajo en resultados de gestión de un área del sector financiero en Bogotá, haciendo una comparación de los modelos de contrato del trabajo convencional y teletrabajo, utilizando una metodología cuantitativa y cualitativa de investigación mixta de tipo descriptivo y explicativo, utiliza el instrumento de la encuesta con preguntas abiertas y cerradas, teniendo resultados favorables para el teletrabajo marcando una gran diferencia frente a la modalidad tradicional, referido a la reducción de los costos en beneficio de la organización.

Entre los **antecedentes nacionales**, se ha revisado los siguientes:

Edquen (2020), describe en qué medida el trabajo remoto afecta el rendimiento laboral de los trabajadores de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante la

pandemia, a través de una encuesta conformada por 30 trabajadores, a través de la prueba de Rho Spearman mide el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores tras la pandemia del coronavirus, en las dimensiones de aspectos laborales, la carga laboral, las relaciones interpersonales en un 100%, políticas para los trabajadores 80%, el desempeño no fue lo esperado y evidenciándose el trabajo remoto en un 60% con respecto al trabajo individual y con equipamiento propio de cada servidor que se encontraba en aislamiento social; mientras el 30% manifiesta que ha laborado en forma regular durante el aislamiento domiciliario. El tipo de investigación fue descriptivo, usando como teorías relacionadas al D. S. N° 008-2020-SA, concluyendo que el trabajo remoto no aporta al desempeño laboral en dicha institución debido a las limitaciones de los servidores para realizar los trámites pendientes de los usuarios, que se traduce en la falta de equipos tecnológicos y servicios de internet para el desarrollo normal de sus actividades.

Reque (2020) en su estudio trabajo remoto y condiciones laborales en entidades públicas, determina las restricciones que se presentan en las entidades del estado, en base al D.U. N° 026-2020, norma que dispone las medidas temporales como el trabajo remoto para poder afrontar la propagación del coronavirus; de lo que se desprende que el estudio es descriptivo de enfoque cuantitativo, tomando una muestra por conveniencia de 15 trabajadores a través de las fichas de validación, quien luego de la exanimación del tema de su tesis, señala que la Ley del Teletrabajo N° 30036, no contempla específicamente el trabajo remoto, lo cual sí contempla el Decreto de Urgencia N° 026-2020.

Chinchay (2020) analizó la relación del trabajo remoto y la gestión administrativa en la I.E. Rosa Dominga Pérez Liendo, La victoria-2020, basándose en la teoría de relaciones humanas desarrollada por George Elton Mayo (1880-1940) analiza las organizaciones en la autonomía del trabajador y las relaciones humanas con los empleados y la confianza; teniendo como muestra a la población docente en un total de 31 personas, realizando el cálculo de confiabilidad en base al coeficiente de Alfa de Crombach, resultando 0,902 para la variable trabajo remoto y 0,928 para gestión administrativa donde confirma una seguridad alta, en base a la prueba de Rho de Spearman, determina que las variables trabajo remoto y gestión administrativa tienen similitud positiva.

Quaglia & Gutierrez (2020) estudian el teletrabajo y desempeño laboral en empresas peruanas, aplicando la metodología teórica, deductiva y cualitativa y no experimental, utilizando como herramienta la recopilación de fuentes del teletrabajo que permitan potencializar el conocimiento, fichas de evaluación y revisión documental, demostrando una serie de aportes realizados previamente que contribuyeron al conocimiento del teletrabajo y que pueden ser direccionadas al desempeño laboral.

Chávez (2020) analizó los efectos a partir de la implementación del teletrabajo en los servidores del Gobierno Regional de Iquitos 2020, el estudio fue de tipo descriptivo, teniendo como instrumento cuestionarios aplicado a 26 trabajadores administrativos, teniendo resultados del 73% manifestó tener el equipo informático adecuado, el 50% responde tener conectividad adecuada, el 77% indica que su productividad aumentó, 77% manifiesta que ha mejorado la relación laboral y familiar y 73% manifiesta haber mejoría en la relación con sus jefes y compañeros de trabajo.

Silva, Carrasco, & Vega (2018) analizaron la implementación del Teletrabajo de las empresas financieras Banco de Crédito del Perú y el Banco Continental, aplicando una metodología de estudio con enfoque holístico, utilizó las herramientas entrevistas a expertos nacionales e internacionales sobre Teletrabajo, así como a líderes, gerentes de estas empresas involucradas en la implementación.

Aranibar (2016) estudia el mejoramiento de la productividad y la reducción de costos en consultorías Informáticas a través del teletrabajo, basándose en la teoría conflicto, trabajo y familia, manifestando que el tiempo dedicado a cumplir con una función hace que sea difícil cumplir con los requerimientos de otra; la investigación fue descriptivo de corte transversal, haciendo una comparación entre dos equipos de trabajo de un mismo proyecto trabajadores presenciales versus teletrabajo, la metodología de trabajo para medir la productividad fue por objetivos de cada consultor independientemente, teniendo resultados positivos y recomendado la implementación del teletrabajo.

La Ley N° 30036 en su artículo 1° describe al teletrabajo como una opción distinta de prestación de servicios, mediante las TICs, el mismo que debe realizarse en forma subordinada y no requiere la presencia física del trabajador, realizando su actividad laboral a distancia y haciendo uso de los medios informáticos. Sin embargo es necesario hacer una diferenciación normativa entre el teletrabajo y el trabajo

remoto a domicilio, ya que ambas condiciones se encuentran estipuladas de forma independiente, por lo cual el trabajo domiciliario es utilizado asociándolo a actividades manuales.

Existen diversas **teorías relacionadas** asociadas al tema de trabajo remoto las que mencionaremos las más importantes:

El gobierno peruano a través del Ministerio de Salud, con el Decreto Supremo N° 008-2020-SA (2020) dispuso medidas de aislamiento social por la situación de pandemia originada por la COVID-19 por un periodo inicial de 90 días; asimismo, con el D.S. N° 044-2020-PCM se declaró el estado de emergencia nacional, por el periodo de 15 días, estableciendo el aislamiento social obligatorio, dichos periodos se vienen prorrogando dado que la situación de emergencia sanitaria por el coronavirus no ha sido revertida, afectando el desarrollo normal de todo tipo de actividades, entre las cuales, las acciones administrativas en las entidades públicas y por lo que estas se vieron obligadas a optar por una alternativa de actividad remota, donde los servidores puedan trabajar desde sus casas. En esa línea, el D.U. N° 026-2020 dispone las acciones de prevención y respuesta frente a la propagación y contagio por la COVID-19, disponiendo medidas como el trabajo remoto en medio de la emergencia sanitaria con el propósito de combatir sus efectos y a fin de garantizar la continuidad laboral.

Con el Decreto Legislativo N° 1505 (2020) se autoriza a las entidades públicas la implementación de medidas excepcionales para contrarrestar el contagio por coronavirus y garantizar la seguridad de los servidores a cargo.

Mediante la R.M. N° 072-2020-TR, se aprobó la Guía para la aplicación del trabajo remoto a nivel nacional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, de donde se deriva la variable trabajo remoto y sus dimensiones.

El 09 de junio del 2020 el Gobierno Regional de Apurímac, implementó la Directiva N° 01-GR.APURIMAC/GR denominada “Lineamientos para la Aplicación del Trabajo Remoto en el Gobierno Regional de Apurímac”, aprobada mediante la Resolución Ejecutiva Regional N° 215-2020-GR.APURIMAC/GR, con el objeto de establecer criterios y procedimientos para la aplicación del trabajo remoto en todos los órganos y unidades estructuradas como medida temporal durante la declaratoria de la emergencia sanitaria, con la finalidad de orientar a los funcionarios, directivos y

trabajadores sin perjuicio del régimen laboral o modalidad contractual, a fin de reiniciar con sus actividades laborales dentro del marco de los lineamientos del trabajo remoto o trabajo en modalidad mixta (ver Anexo G).

Entre las medidas adoptadas por el Gobierno Regional de Apurímac, está facultado para modificar la modalidad de trabajo y el lugar de la prestación de servicios de todos sus servidores y funcionarios y adoptar diversas medidas excepcionales y temporales, mientras dure el estado de emergencia a fin de afrontar los efectos de la pandemia de coronavirus en la población de la región Apurímac. Estableciendo horarios de trabajo: De lunes a viernes de 08:00 am a 2:00pm (Horario corrido sin refrigerio), para realizar el Trabajo Remoto según los casos en las siguientes modalidades:

- ✓ Trabajo Remoto: Como la prestación de servicios subordinada con presencia física del servidor en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, logrado con el apoyo y soporte de medios informáticos, telecomunicaciones, análogos, internet, teléfono fijo o móvil que permitan realizar las funciones fuera del centro de trabajo.
- ✓ Trabajo en modalidad mixta: Como la combinación del trabajo presencial y el trabajo remoto, ajustado a las necesidades de la entidad.

CISTI (2020) define la productividad como el aprovechamiento de los recursos en una entidad para el logro de sus objetivos haciendo referencia al uso eficiente de trabajo, capital, tierra, materiales, energía, información en la producción de bienes y servicios.

Asimismo, CISTI(2017) productividad se refiere a la relación entre la cantidad de los productos obtenidos sobre los recursos utilizados (tiempo) para obtener aquella producción al ser aplicada a los servicios intangibles.

Los **enfoques conceptuales** de las variables y sus dimensiones del presente estudio son:

Trabajo Remoto, definido como la prestación de servicios bajo una subordinación con la presencia del servidor en su domicilio o lugar de aislamiento, haciendo posible el cumplimiento de sus labores mediante diversos mecanismos informáticos, telecomunicaciones y análogos, internet, teléfono fijo o móvil, fuera del centro de trabajo, alternativa creada a raíz de la pandemia de acuerdo al artículo 16° (Decreto de Urgencia 026-2020, Directiva N° 001-2020-GR.APURIMAC/GR). De

acuerdo con la Resolución Ministerial N° 072-2020-TR, las dimensiones son: modalidad de contrato, tipo de trabajo, ambiente de trabajo, medios y equipos tecnológicos.

1. Modalidad de Contrato: Se ha identificado que la aplicación del trabajo remoto puede darse bajo cualquier modalidad de trabajo ya sea de carácter indefinido, temporal, servicios por terceros, CAS y otros a llevarse a cabo otros acuerdos entre el empleador y trabajador que les permita dar cumplimiento a sus funciones.
2. Tipo de Contrato: Se ha podido identificar que el tipo de trabajo dependerá mucho de las situaciones en la que se encuentre el trabajador y según el acuerdo que haya arribado con el empleador; pudiendo ser facultativo u obligatorio para que pueda realizar desde el lugar donde se encuentre su domicilio (tipo remoto) o en su defecto optar por la combinación del trabajo presencial y remoto (tipo mixto).
3. Ambiente de Trabajo: La R.M. N° 072-2020-TR y Directiva N° 001-2020-GR.APURIMAC/GR, establece disposiciones respecto al ambiente de trabajo de las obligaciones del empleador y trabajador para el cumplimiento de la jornada laboral pactado con el empleador, de su aceptación al trabajo remoto.
4. Medios y Equipos Tecnológicos: Según la R.M. N° 072-2020-TR y Directiva N°001-2020-GR.APURIMAC/GR, explica de manera amplia respecto a los medios tecnológicos que posibiliten realizar las labores fuera del centro de trabajo y desarrollar las funciones con normalidad en el tipo remoto como: telecomunicaciones y análogos internet, laptops, celulares, tablets, soporte informático, capacitación.

Productividad, según CISTI-Conferencia Iberica de Sistemas, Tecnología e Información (2020), define a la productividad como la adaptación de los recursos de una entidad para el logro de sus objetivos haciendo uso eficiente de recursos, trabajo, capital, tierra, materiales, energía, tiempo, información en la producción de bienes y servicios, definiendo la relación que existe entre la cantidad producida de un beneficio y los recursos necesarios para su desarrollo.

De acuerdo al enfoque de Conferencia Iberoamericana de Sistemas, Cibernética e Informática (CISTI 2017) la productividad laboral esta compuesta de las siguientes dimensiones:

Fórmula:

$$\text{Productividad Laboral} = \frac{\text{Servicios Producidos}}{\text{Recursos Utilizados}}$$

1. Servicios Producidos, según la Conferencia Iberoamericana en Sistemas, Cibernética e Informática (CISTI 2017), un servicio producido es un proceso intangible que requiere una interacción con el cliente, motivo por el cual las instalaciones deben ser adecuadas para permitir la presencia de clientes, cuyos criterios de evaluación es la cantidad de servicios producidos.
2. Recursos Utilizados, según la Conferencia Iberoamericana en Sistemas, Cibernética e Informática (CISTI 2017), son los recursos facilitados al servidor para el cumplimiento de sus funciones, los mismos que debe estar disponibles antes de que un servicio pueda ser ofrecido, cuyos criterios de evaluación son el equipamiento, los bienes, el tiempo, sistemas de soporte.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El enfoque de la investigación es cuantitativo o positivista. Según Hernández, Fernández, & Baptista (2014) una investigación cuantitativa demuestra una hipótesis a partir de la medición de datos que son recolectados por procedimientos estandarizados que arrojan cantidades numéricas que son analizadas estadísticamente (pp. 6 -7). La investigación presenta el enfoque cuantitativo, debido a que nuestros resultados y conclusiones son respaldados por datos estadísticos, recolectados a través de un instrumento validado por expertos y una prueba con fiabilidad.

El Tipo de investigación es aplicada. De acuerdo al Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica CONCYTEC (2018), es aplicada porque está dirigida a determinar a través del conocimiento científico los medios (metodologías, protocolos y tecnologías) por los cuales se puede cubrir un objetivo específico.

El diseño escogido, es no experimental de subtipo transeccional, correlacional – causal, ya que según (Hernández et. al, 2014) el interés recae en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se encuentra y por qué se relacionan las variables; en este caso se cuenta con dos variables una independiente (estímulo o causa) y otra dependiente (efecto).

El nivel de investigación es explicativo, ya que según (Hernández et al. 2014) “su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta o por qué se relacionan dos o más variables” (p. 112), La investigación determinó los efectos del trabajo remoto (variable independiente) sobre la productividad (variable dependiente), en relación de causalidad.

3.2. Variables y operacionalización

La variable es una manera de designar las características que componen la realidad, para ser evaluada por medio de la observación, la misma que puede mostrar diferentes cuantificaciones de una misma unidad de observación distinta a otra (Hernández et. al, 2014).

Las variables que se estudiaron son:

3.2.1. Trabajo Remoto

A. Definición Conceptual: De acuerdo al Decreto de Urgencia 026-2020 y Directiva N° 001-2020-GR.APURIMAC/GR se define como: la prestación de servicios bajo una subordinación con la presencia del servidor en su domicilio o lugar de aislamiento, haciendo posible el cumplimiento de sus labores a través de diversos mecanismos informáticos, análogos, internet, telecomunicaciones, teléfono fijo o móvil, fuera del centro de trabajo, alternativa creada a raíz de la pandemia.

Rodriguez (2020) el trabajo remoto como una modalidad siempre estuvo presente en el mundo, y en algunos países se vino implementando eficazmente, con resultados satisfactorios para las empresas como para los trabajadores en el mejoramiento de la calidad de vida.

Federación de Aseguradores Colombianos (2020) el trabajo remoto está definido como una forma de clasificación laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestaciones de servicios a terceros, empleando las TICs, preservando el contacto entre el trabajador y el empleador, sin exigirse la presencia física del trabajador en lugar específico.

B. Definición Operacional: Según la R.M. N° 072-2020-TR, se debe considerar ciertos elementos lo cual situamos como dimensiones: modalidad de contrato; tipo de trabajo; ambiente de trabajo; medios y equipos tecnológicos aspectos que se deben tomar en cuenta para que el servidor de cumplimiento a sus funciones.

Tabla 1 Matriz de Operacionalización de la variable independiente Trabajo Remoto

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala y Valoración	Niveles
Trabajo Remoto	Modalidad de Contrato	Indefinido	Datos generales	Ordinal tipo likert Nunca Casi Nunca A veces Casi Siempre Siempre	Ambiente de Trabajo Inadecuado (9 - 21) Ambiente de trabajo regular (22-33) Ambiente de trabajo adecuado (34-45)
		Contrato Temporal			
	Tipo de Trabajo	Servicio por terceros CAS	Datos generales		
		Trabajo Remoto			
	Ambiente de trabajo	Mixta	1,2,3,4, 5,6,7,8, 9		
		Aceptación del trabajo remoto			
Medios y Equipos Tecnológicos	Jornada Laboral Seguridad y Salud	10,11,12	Medios y Equipos Insuficientes (3-7)		
Uso de medios y equipos tecnológicos, soporte, capacitación	Medios y Equipos Suficientes (8-11)				
			Medios y Equipos Óptimos(12-15)		

Fuente: Elaboración Propia

3.2.2. Productividad

A. Definición Conceptual: Según la Conferencia Iberoamericana de Sistemas, Tecnología e Información CISTI (2020), define a la productividad como el aprovechamiento de los recursos de una entidad para el logro de sus objetivos refiriéndose al uso eficiente de recursos, trabajo, capital, tierra, materiales, energía, tiempo, información en la producción de bienes y servicios, detallando la relación que

existe entre la cantidad producida de un beneficio y los recursos que han sido necesarios para su desarrollo.

Sladogna, 2017, define a la productividad como la posibilidad de incrementar la producción partiendo de los factores productivos.

Organización Internacional del Trabajo - OIT (2016) Define la productividad como el uso eficaz de la innovación y los recursos para aumentar el agregado de productos y servicios.

Galindo & Rios(2015) Define que la productividad es una medida de la eficiencia de nuestro trabajo y nuestro capital para producir valor económico.

B. Definición Operacional: De acuerdo a CISTI (2017) la noción de productividad se refiere a la relación entre la cantidad de los productos obtenidos por un sistema productivo y los productos utilizados para obtener aquella producción al ser aplicada a los servicios intangibles.

Tabla 2

Operacionalización de la variable dependiente Productividad

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala y Valoración	Niveles
Productividad	Servicios Producidos	Cantidad de expedientes, asesorías, normativas, otros atendidos diariamente.	De razón	Bajo (0 - 2) Medio (2-4) Alto(4-A más)
	Recursos Utilizados para realizar el trabajo remoto	Tiempo de Atención de un expediente ingresado al Gobierno Regional de Apurímac (Hoja de trámite).	De razón	

Fuente: Elaboración Propia

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población es el conjunto de individuos al que se refiere nuestro tema de estudio, clasificándose en dos tipos de población: definida por características clínicas, epidemiológicas o demográficas y población accesible: subconjunto de la población delimitada geográficamente y/o temporalmente disponible para el estudio (Suarez, 2011).

Hernández S. (2013) define la población al conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un espacio y momento determinado.

Carrillo (2015) define a la población como un grupo de individuos, objetos, elementos o fenómenos en los cuales puede presentarse determinada característica de ser estudiada.

La investigación se desarrollará en la región Apurímac, en la localidad de Abancay, en la institución pública que corresponde a la Sede Central Gobierno Regional de Apurímac, la cual cuenta con un número de 190 trabajadores, haciendo una comparación entre un grupo de servidores que realizan trabajo remoto y otro mixto (ver Anexo F).

- **Criterios de inclusión:** Recae únicamente en los servidores que laboran en la Sede Central Gobierno Regional de Apurímac.
- **Criterios de exclusión:** No se consignará a servidores públicos que se encuentren fuera de la Sede Central, ni practicantes.

3.3.2. Muestra

A. Tamaño de la muestra

De acuerdo a Mertens (2010) y Bord y Gall (1989), citados por Hernández et al. (2014) una investigación causal, es decir explicativa debe analizar un tamaño mínimo de muestra de 15 casos por variable independiente; por tanto, en esta investigación se tomarán en cuenta 30 trabajadores en trabajo remoto versus 30 trabajadores en la modalidad presencial (mixta) haciendo una comparación entre dos

equipos de trabajo con actividades y habilidades similares, los cuales serán escogidos de manera no probabilístico.

Según Hernández et al. (2014) la técnica de muestreo será no probabilística o dirigida, en razón a la elección de los elementos que no depende de la probabilidad sino que está en base a las características propias de la investigación (p. 189), según Otzen & Manterola (2017) permite seleccionar casos que sean accesibles y que acepten ser incluidos, debido a las facilidades de acceso a la muestra por parte del investigador (p.230). El grupo de estudio estuvo formado por aquellos servidores que facilitaron la información según cuestionario y acceso a la base de datos institucional, previa autorización.

Arias, Keever, & Miranda (2016) la muestra es la cantidad específica de participantes que será necesario incluir para lograr los objetivos planteados desde un inicio.

3.4.1. Técnica de recolección de datos

Según Hernández et al. (2014) las técnicas se clasifican en dos aspectos: técnicas de campo y de gabinete. En la parte técnica de campo se hará uso del cuestionario en el cual el investigador elaborará una gama de preguntas diseñadas previamente que permitirá recolectar información pertinente de los servidores públicos del Gobierno Regional de Apurímac de acuerdo a los tipos de trabajo presencial (mixto) y remoto (domicilio); con la finalidad de analizar el grado de aplicación del trabajo remoto. Con relación a las técnicas de gabinete, se considera al análisis documental utilizando la base de datos institucional Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGE), extrayendo la información numérica de la cantidad de expedientes ingresados diariamente y el tiempo que se dispuso para su atención durante el periodo de pandemia por la COVID-19 de este modo se medirá la productividad, según muestra.

3.4.2. Instrumento de recolección de datos

Westreicher (2021) define a la recolección de datos como el proceso mediante el cual, los investigadores capturan la información que requieren, con la finalidad de llevar a cabo un estudio.

El instrumento que se utilizará para la variable trabajo remoto será la encuesta, a través de un cuestionario que posibilitará recoger la información de las unidades de estudio y se realizará de manera presencial dentro de la institución para los trabajadores presenciales (mixtos) y en sus domicilios o lugar de aislamiento del trabajador remoto. (Ver Anexo G).

Y para la variable productividad se utilizará el análisis de datos utilizando la base de datos del Sistema Integrado de Gestión de Expedientes (SIGE) de mesa de partes institucional, a fin de medir la productividad, cantidad y los tiempos de atención de cada expediente ingresado y derivados a los trabajadores presenciales (mixtos) y remotos según muestra, durante el periodo de pandemia, todo ello a fin de realizar una comparación del nivel de productividad.(Ver Anexo H).

A. Validez del instrumento

Hernández et. al (2014) sostiene que el análisis de instrumento realizado por expertos, servirá para cuantificar un instrumento, permitiendo evaluar criterios metodológicos y temáticos dando la calificación de aplicable o no aplicable.

El instrumento para la medición del trabajo remoto se validó a través de juicio de expertos, que, según Hernández et al. (2014) es el grado que tiene un instrumento para medir la variable, de acuerdo a voces calificadas de expertos en el tema(p.204).

La validación se llevó a cabo mediante el juicio de especialistas contando con cinco profesionales de alta trayectoria, se consultó a un rector universitario y miembro de jurado evaluador de tesis, así como funcionarios de la Municipalidad Provincial de Abancay y del MEF, quienes bajo sus criterios y conocimientos obtenidos suscribieron la validación de juicio de expertos; con relación al análisis del cuestionario procedieron a brindar los resultados de los mismos definiendo que puede ser aplicada con la finalidad de recoger información de la población de estudio, siendo validado por los 05 jueces que evaluaron y validaron el instrumento para la variable trabajo remoto.

Tabla 3. Jueces expertos

Nº	Experto	Especialidad	Resultado
01	Baldarrago Baldarrago Jorge Luis Aníbal	Magister en Economía Gestión y Derecho	Aplicable
02	Palomino Flores Henry	Magister en Gestión Pública y Desarrollo Regional	Aplicable
03	Vega Loayza Freddy	Doctor en Economía y Rector de la Universidad Micaela Bastidas de Apurímac – UNAMBA	Aplicable
04	Rosales Guerra Gina	Magister en Gestión Pública, especialista en inversión pública Conectamef-Apurímac	Aplicable
05	Durand Sequeiros Milan Enrique	Magister en Gestión Pública	Aplicable

Fuente: Elaboración Propia

B. Confiabilidad del Instrumento

Según Fernández et. al (2014) la confiabilidad del instrumento es entendido como el grado estimado de resultados estables que producirá una persona al aplicar dicho instrumento un numero repetido de veces, se puede entender que los resultados obtenidos en todas las personas serán confiables.

Quero(2020)la confiabilidad, se refiere a la consistencia o estabilidad de una medida.

Para establecer la confiabilidad del instrumento se aplicó 20 cuestionarios fuera de la muestra a servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Abancay, y se realizó la prueba estadística Alfa de Cronbach, mostrando el siguiente resultado:

Tabla 4. Estadísticas de Confiabilidad

Análisis de Confiabilidad

Variable	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Trabajo Remoto	0.783	12

Fuente: Análisis Estadístico SPSS

Se puede evidenciar que el cuestionario analizado por el Alfa de Cronbach presenta una confiabilidad alta.

3.5. Procedimiento

La recolección de datos (cuestionario) para la siguiente investigación tuvo el siguiente procedimiento (ver Anexo E):

- a) Con la Carta P0384-2021-UCV-VA-EPG-F01/J dirigida al Gobierno Regional de Apurímac con fecha de ingreso 18 de junio de 2021, el Jefe de la Escuela de Posgrado UCV Filial Lima Campus Lima Norte, solicitó permiso para la obtención de información para el desarrollo del trabajo de investigación.
- b) Con Informe N° 104-2021-GR.APURIMAC/DRAF-SDRH.BS de fecha 23 de junio del 2021, la Oficina de Bienestar Social, informa a la Oficina de Recursos Humanos, señalando que para la aceptación para desarrollar el trabajo de Investigación se requiere que la interesada adjunte el Plan de Investigación y la Prueba de Antígeno de COVID-19.
- c) La interesada en fecha 28 de junio del 2021, alcanza el Plan de Trabajo de Investigación firmado por el docente de la especialidad y el Certificado de Prueba Antígeno con resultado NEGATIVO.
- d) Con Oficio N° 81-2021-GRAP/07/ADM/RRHH, de fecha 28 de junio de 2021 el Gobierno Regional de Apurímac a través de la Oficina de Recursos Humanos y Escalafón, da por aceptado el desarrollo de investigación presentada por la alumna.
- e) Con la Carta con Registro SIGE: 12487 de fecha 01/07/2021 se solicitó a la Oficina de Recursos Humanos la relación de los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac clasificados por grupos de trabajo remoto y modalidad mixta.
- f) Mediante correo electrónico: jucorce@hotmail.com de fecha 22/07/2021 la Oficina de Recursos entrega la relación de los trabajadores según tipo de trabajo y régimen laboral, seleccionándose a los servidores a conveniencias del investigador para el llenado de los cuestionarios.
- g) Luego se elaboró y validó los instrumentos, sometidos a validación por cinco jueces expertos

- h) Se solicitó el consentimiento informado y se aplicó la prueba piloto a 20 servidores públicos fuera de la muestra con las mismas características del público objetivo
- i) Se realizó el análisis estadístico hallando la validez y confiabilidad del instrumento
- j) Mediante el consentimiento informado se aplicó el instrumento al público para procesarlos y realizar un análisis estadístico de resultados.
- k) Todos los datos fueron procesados en el SPSS versión N° 25

La recolección de datos (base de datos) para la siguiente investigación tuvo el siguiente procedimiento (ver Anexo F):

- a) Se presentó solicitud s/n de fecha 26/07/2021 dirigido a la Secretaria General del Gobierno Regional de Apurímac solicitando la base de datos institucional SIGE emitiendo un reporte de los expedientes ingresados, derivación y el tiempo de su atención desde el inicio de periodo de pandemia a la fecha, periodos 2020 y 2021.
- b) Con correo electrónico del personal de trámite documentario samikaya.13@gmail.com de fecha 27/07/2021, el Gobierno Regional de Apurímac brinda la información solicitada.
- c) Seguidamente se hizo la filtración de los servidores de la muestra y los expedientes que fueron derivados a los mismos, filtrando la cantidad de expedientes recibidos y el tiempo de atención de cada expediente, para luego con estos datos calcular la productividad.
- d) Todos los datos fueron procesados en el SPSS versión N° 25.

3.6. Métodos de Análisis de Datos

Se realizó un análisis descriptivo, donde se presentó la información obtenida de forma organizada y resumida, para lo cual se utilizó la distribución de frecuencias de la variable y sus respectivas dimensiones, así como el coeficiente de significancia obtenido. Para la descripción e interpretación de datos se utilizaron baremos, es decir, una escala de medición de los resultados; en el caso del instrumento que mide la dimensión ambiente de trabajo se determinaron tres intervalos: “Ambiente de Trabajo Inadecuado”, “Ambiente de trabajo regular”, “Ambiente de trabajo adecuado”, por otro lado para el caso del instrumento que mide los Materiales y Equipos Tecnológicos se determinaron tres intervalos: para calcular los intervalos: “Materiales y Equipos

insuficientes”, “Materiales y Equipos regulares”, “Materiales y Equipos adecuados”, se recurrió al programa IBM SPSS 25 y que puede evidenciarse de acuerdo a los siguientes cálculos:

$$V_{\min} \quad 9 \times 1 = 9$$

$$V_{\max} \quad 9 \times 5 = 45$$

$$\text{Rango: } 45 - 9 = 36$$

$$\# \text{ de clases: } 3 \quad 36/3 = 12 \text{ recorrido de la clase}$$

1ra clase: [1 - 13] Ambiente de trabajo inadecuado

2da clase: [14 - 25] Ambiente de trabajo regular

3ra clase: [26 - 45] Ambiente de trabajo adecuado

$$V_{\min} \quad 3 \times 1 = 3$$

$$V_{\max} \quad 3 \times 5 = 15$$

$$\text{Rango: } 15 - 3 = 12$$

$$\# \text{ de clases: } 3 \quad 12/3 = 4 \text{ recorrido de la clase}$$

1ra clase: [3 - 7] Materiales y Equipos insuficientes

2da clase: [8 - 11] Materiales y Equipos regulares

3ra clase: [12 - 15] Materiales y Equipos suficientes

Los baremos de las dimensiones se muestran en la Tabla 5.

Tabla 5. Baremo de las Dimensiones de la Variable Trabajo Remoto

Dimensiones	Nº de ítems	Rango	Nivel
Ambiente de Trabajo	1,2,3,4,5,6, 7, 8, 9	01–13	Ambiente de Trabajo inadecuado
		14-25	Ambiente de Trabajo Regular
		26–45	Ambiente de Trabajo adecuado
Materiales y Equipos Tecnológicos	10,11,12	3–7	Materiales y Equipos insuficientes
		8 –11	Materiales y Equipos regulares
		12–15	Materiales y Equipos suficientes

Fuente: Elaboración Propia

3.7. Aspectos Éticos

La investigación se realizó respetando principios éticos como la veracidad de los resultados, el respeto a la propiedad intelectual haciendo uso de la norma Asociación Americana de Psicología (APA por sus siglas en inglés) para las citas y referencias bibliográficas; la confidencialidad y el respeto a los protocolos para

la recolección de datos, a través del permiso a la institución, el consentimiento informado a los servidores encuestados (ver Anexo C), según el reglamento de la ley N° 29733, Ley de Protección de Datos Personales, en cual se requiere el consentimiento informado de trabajadores encuestados, así como el acceso a la base de datos institucional Sistema Integrado de Gestión de Expedientes (SIGE), previa autorización del funcionario responsable.

En el informe Belmont (1979) destaca el respeto a las personas, manifiesta en su contenido que el investigador debe mostrar respeto por cada uno de las personas que han participado en la investigación en el caso que estos no decidan participar, es importante que deba comprenderlo así como no presionarlos, el apoyo no debe ser condicionado bajo ninguna razón.

Verificación y veracidad: La información deberá ser transparente y los datos hayan sido citados con sus autores respectivos utilizando instrumentos convenientes, haciendo uso de información que haya sido presentada con la autorización respectiva.

Autenticidad: El estudio debe ser propio del investigador habiendo revisado datos documentales, así como artículos científicos, libros, tesis, informes que necesariamente sean reales.

IV. Resultados

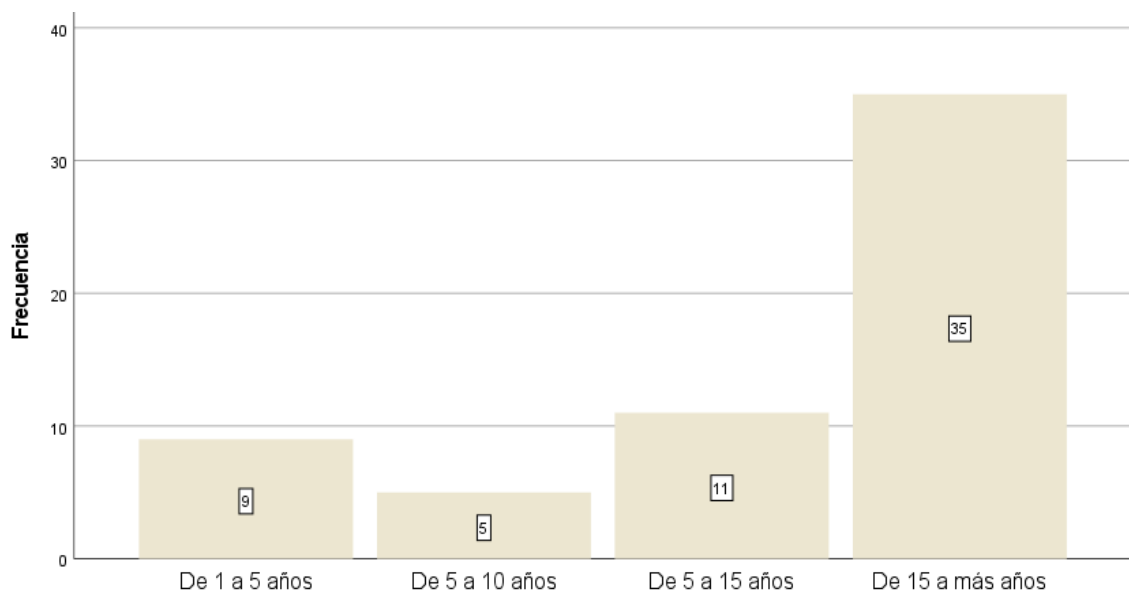
4.1. Análisis Descriptivo

Faraldo & Pateiro (2013) el análisis descriptivo es un conjunto de técnicas numéricas y gráficas para detallar y estudiar un grupo de datos sobre la población a la que pertenecen; así como la construcción de tablas de frecuencias, elaboración de gráficos y formas que permitirán realizar la descripción de datos.

4.1.1. Trabajo Remoto

A. Tiempo de Servicio

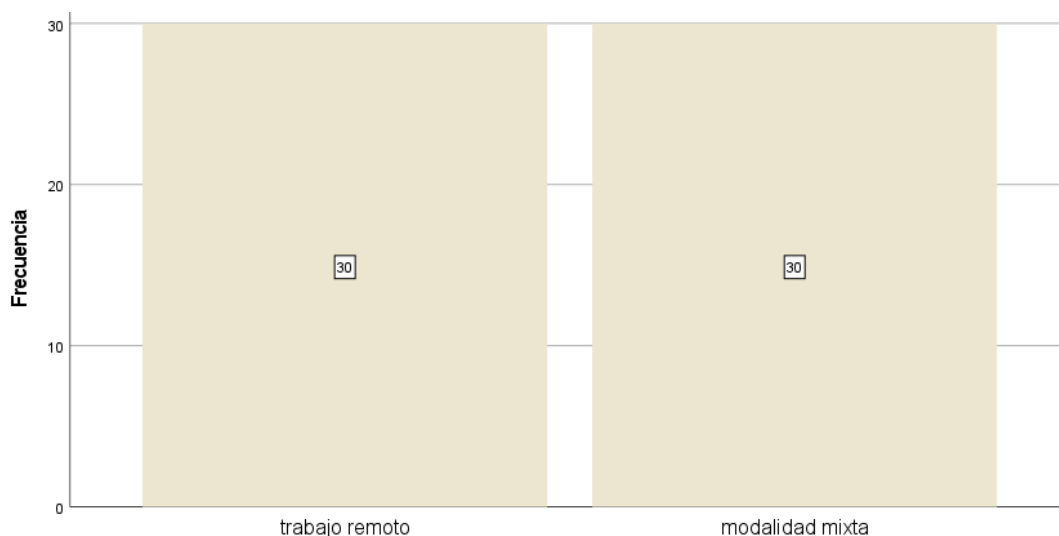
Tabla 6. Análisis Descriptivo Tiempo de Servicio Laboral en la Institución



Al observar de manera general los estadísticos descriptivos, se aprecia una notable diferencia entre los encuestados de 15 años a más con más tiempo de servicio en la institución, los mismos que representan a los servidores en modalidad indefinida o nombrados como mayor grupo sobresaliente, a diferencia del grupo menor que representa a los colaboradores de 5 a 10 años de servicio a la institución.

B. Tipo de Trabajo

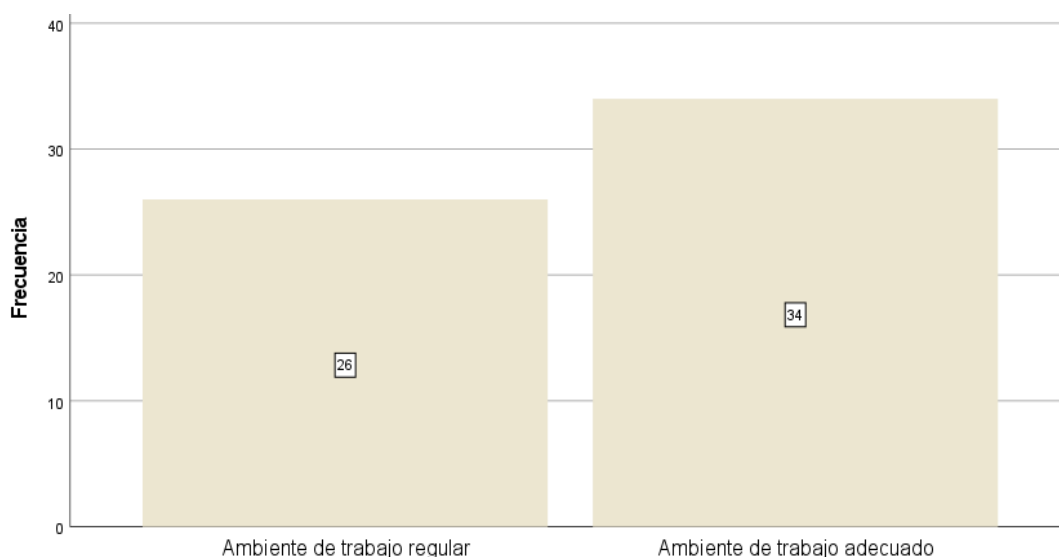
Tabla 7. Análisis Descriptivo Tipo de Trabajo



El tipo de trabajo dentro de la institución Gobierno Regional de Apurímac sede Central representa a los trabajadores remotos (domicilio) y mixtos (presenciales y/o remotos); al analizar el gráfico de barras se observa que se ha realizado la muestra a 60 servidores del Gobierno Regional de Apurímac – Sede Abancay, siendo 30 remotos y 30 en modalidad mixta.

C. Ambiente de Trabajo

Tabla 8. Análisis Descriptivo Ambiente de Trabajo

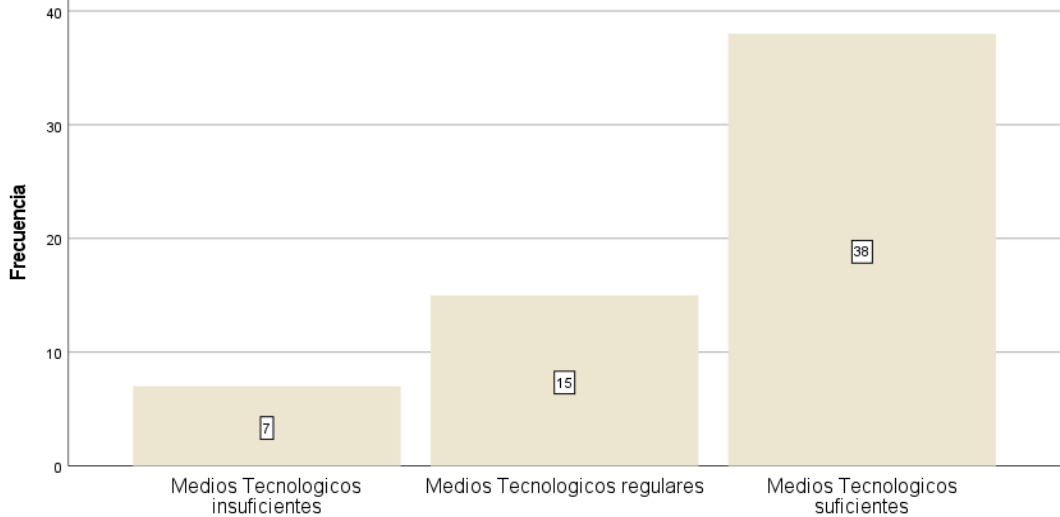


Al analizar el presente cuadro vemos una diferencia favorable en el ambiente de trabajo adecuado con una cantidad de 34 encuestados que

manifiestan contar con un ambiente de trabajo adecuado, a diferencia de la minoría de 26 trabajadores que manifiestan tener un ambiente de trabajo regular.

D. Medios y Equipos Tecnológicos

Tabla 9. Análisis Descriptivo Medios y Equipos Tecnológicos

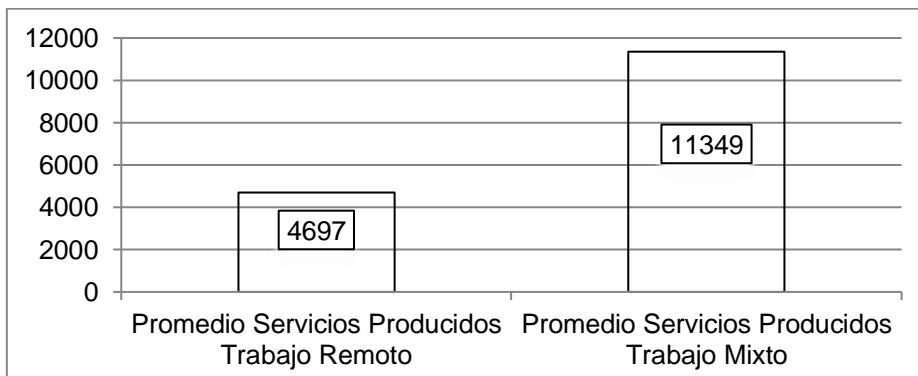


Analizando el gráfico descriptivo de barras podemos ver que los medios y equipos tecnológicos ofrecidos a los trabajadores tanto remotos como mixtos fueron suficientes y necesarios para el cumplimiento de sus actividades cotidianas, puesto que tienen un acuerdo de flexibilidad con el empleador de trabajar en forma remota con la condición de utilizar sus propios equipos y medios informáticos (internet) mientras que la minoría 7 de los encuestados manifestó que los Medios Tecnológicos fueron insuficientes.

4.1.2. Productividad

A. Servicios Producidos por tipo de trabajo

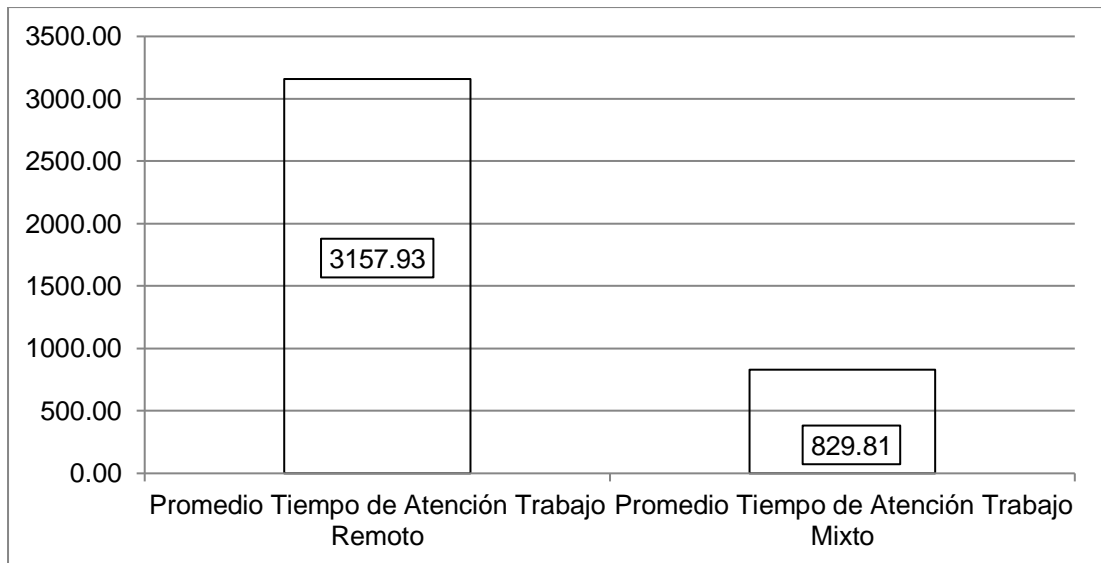
Tabla 10. Análisis Descriptivo Servicios Producidos por tipo de trabajo



Al realizar el análisis descriptivo de la tabla de barras de servicios producidos por tipo de trabajo, observamos una diferencia notable en los trabajos de modalidad mixta (presencial) los cuales tuvieron mayor número de expedientes atendidos durante el periodo de pandemia.

B. Recursos Utilizados (tiempo de atención) por tipo de trabajo

Tabla 11. Análisis Descriptivo Tiempo de atención por tipo de trabajo



Al realizar el análisis descriptivo de la tabla de barras de tiempo de atención por tipo de trabajo, observamos una diferencia notable en los trabajos remotos quienes utilizaron más tiempo en atender los expedientes que les fueron asignados durante el periodo de pandemia 2020-2021. Estas cifras también incluyen documentos que quedaron como pendientes de finalizar en el SIGE institucional.

4.2. Análisis Inferencial

Salazar & Del Castillo (2018) En el análisis inferencial, lo que se pretende es obtener resultados generales de una población determinada, mediante el análisis de una muestra representativa extraída de ella, se trata de que con el valor de los estadísticos obtenidos, podamos establecer los valores de los parámetros, estadísticos. Para el caso de la investigación se utilizó la prueba de Shapiro–Wilk, para la toma de decisión se consideró la siguiente regla: Si la $Sig.=p \leq 0,05$, entonces, la Hipótesis Nula (H_0) se rechaza y se acepta la Hipótesis Alternativa. Si $Sig.=p > 0,05$, entonces, la Hipótesis Nula (H_0) se acepta y se rechaza la Hipótesis Alternativa.

Luego, se realizó la prueba de hipótesis a partir de pruebas paramétricas, si los datos ostienen una distribución normal. Se aplicó la U de Mann Whitney en las muestras no paramétricas. Para el análisis se consideró la siguiente regla de decisión: Si la significancia, $\text{Sig. (bilateral)} \leq \alpha = 5\%$, entonces, se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la Hipótesis de investigación. Por el contrario, si la significancia, $\text{Sig. (bilateral)} > 5\%$, entonces, se acepta la Hipótesis nula y se rechaza la Hipótesis de investigación.

4.2.1. Hipótesis General

Ho: El trabajo remoto no influye en la productividad según los servicios producidos por los servidores del Gobierno Regional de Apurímac durante la pandemia por la COVID-19.

Ha: El trabajo remoto influye en la productividad según los servicios producidos por los servidores del Gobierno Regional de Apurímac durante la pandemia por la COVID-19.

A. Prueba de Normalidad Para realizar la prueba de normalidad se seleccionó el Estadístico de Shapiro Wilk, debido a que el tamaño de los grupos analizados está conformado por 30 colaboradores.

Tabla 12. Prueba de Normalidad para la variable trabajo remoto

	Pruebas de normalidad		
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo Remoto	0.771	30	0.000
Trabajo Mixto	0.438	30	0.000

Fuente: Estadístico SPSS

Debido a las significancias obtenidas los datos de la productividad tanto de los colaboradores bajo la modalidad de trabajo remoto y modalidad mixta es menor al 5% por lo que se acepta la hipótesis alterna y los datos no pertenecen a una distribución normal.

B. Prueba de Hipótesis

Tabla 13. Prueba de Hipótesis para la variable Productividad

Estadísticos de Prueba	
	Productividad
U de Mann-Whitney	6,000
W de Wilcoxon	471,000
Z	-6,565
Sig.asin.(bilateral)	,000

Fuente: Estadístico SPSS (variable de agrupación trabajo remoto & mixto)

La significancia obtenida del Estadístico de Prueba es de 0,000 que es menor al nivel de significancia (5%), por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación que afirma que existe diferencia de la productividad entre los trabajadores bajo la modalidad de trabajo remoto y mixta.

4.2.2. Hipótesis Específica 1

Ho: La modalidad de contrato no influye en la productividad.

Ha: La modalidad de contrato influye en la productividad.

Tabla14. Prueba de Hipótesis de la dimensión modalidad de contrato

		Productividad			Total
		Productividad baja	Productividad media	Productividad alta	
¿En qué modalidad de contrato se encuentra?	Indefinido	19	5	11	35
	Contrato	0	1	5	6
	Temporal	0	1	9	10
	Servicio por Terceros	0	2	7	9
	CAS	0	2	7	9
Total		19	9	32	60

Fuente: Estadístico SPSS

En el caso de modalidad de contrato indefinido la mayoría de los trabajadores tienen una productividad baja (19 de 35). En cambio en las otras modalidades la mayoría de colaboradores tienen una productividad alta.

Tabla 15. Prueba de chi cuadrado de la dimensión modalidad de contrato

Pruebas de chi - cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi – cuadrado de Pearson	21,765	6	,001
Razón de verosimilitud	28,495	6	,000
Asociación lineal por lineal	16,147	1	,000
N de casos válidos	60		

a.8 casillas (66.7%) han esperado un recuento menor que 5.
El recuento mínimo esperado es 90.

Como se observa la probabilidad del Estadístico de chi cuadrado de Pearson es de 0,001 menor al nivel de significancia (5%) por lo que se rechaza la hipótesis nula por lo que se afirma que la productividad depende la modalidad de contrato.

4.2.3. Hipótesis Específica 2

Ho: El tipo de trabajo no influye en la productividad

Ha: El tipo de trabajo influye en la productividad

Tabla 16. Prueba de Hipótesis de la dimensión tipo de trabajo

		Productividad			Total
		Productividad baja	Productividad media	Productividad alta	
¿En qué tipo de trabajo se encuentra?	Trabajo remoto	19	9	2	30
	Modalidad mixta	0	0	30	30
Total		19	9	32	60

Fuente: Estadístico SPSS

En el caso de tipo de trabajo se aprecia que los trabajadores remotos tienen una productividad baja (19 de 30). En cambio en la modalidad mixta la mayoría de colaboradores tienen una productividad alta (30 de 30).

Tabla17. Prueba de chi cuadrado de la variable tipo de trabajo

Pruebas de chi - cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi – cuadrado de Pearson	52,500	2	,000
Razón de verosimilitud	68,215	2	,000
Asociación lineal por lineal	45,082	1	,000
N de casos válidos	60		

a.2 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5.
El recuento mínimo esperado es 4,50.

Como se observa la probabilidad del Estadístico de chi cuadrado de Pearson es de 0,000 menor al nivel de significancia (5%) por lo que se rechaza la hipótesis nula por lo que se afirma que la productividad depende del tipo de trabajo.

4.2.4. Hipótesis Específica 3

Ho: El ambiente de trabajo no influye en la productividad

Ha: El ambiente de trabajo influye en la productividad.

Tabla 18. Prueba de Hipótesis de la dimensión ambiente de trabajo

		Productividad			Total
		Productividad baja	Productividad media	Productividad alta	
Ambiente_Trabajo (Agrupada)	Ambiente de trabajo regular	11	4	11	26
	Ambiente de trabajo adecuado	8	5	21	34
Total		19	9	32	60

Fuente: Estadístico SPSS

En el caso de ambiente de trabajo se aprecia que el ambiente de trabajo no tiene asociación con la productividad, puesto que la mayoría de encuestados manifestó tener un ambiente de trabajo adecuado.

Tabla 19. Prueba de chi cuadrado de la dimensión ambiente de trabajo

Pruebas de chi - cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi – cuadrado de Pearson	2,691	2	,260
Razón de verosimilitud	2,695	2	,260

Asociación lineal por lineal	2,637	1	,104
N de casos válidos	60		

a.1 casillas (16,7%) han esperado un recuento menor que 5.
El recuento mínimo esperado es 3.90.

Como se observa la probabilidad del Estadístico de chi cuadrado de Pearson es de 0,260 mayor al nivel de significancia (5%) por lo que se acepta la hipótesis nula por lo que se afirma que la productividad no depende del ambiente de trabajo.

4.2.5. Hipótesis Específica 4

Ho: Los medios y equipos tecnológicos no influyen en la productividad

Ha: Los medios y equipos tecnológico si influyen en la productividad

Tabla 20. Prueba de Hipótesis de la dimensión Medios y Equipos Tecnológicos

		Productividad			Total
		Productividad baja	Productividad media	Productividad alta	
Medios_Equipos _Tecnologicos (Agrupada)	Medios Tecnológicos Insuficientes	1	2	4	7
	Medios Tecnológicos Regulares	4	2	9	15
	Medios Tecnológicos Suficientes	14	5	19	38
Total		19	9	32	60

Fuente: Estadístico SPSS

En el caso de medios y equipos tecnológicos se aprecia que no tienen asociación con la productividad, puesto que la mayoría de encuestados manifestó tener medios tecnológicos suficientes.

Tabla21 Prueba de chi cuadrado de la dimensión Medios y Equipos Tecnológicos

Pruebas de chi - cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi – cuadrado de Pearson	2,304	4	,680
Razón de verosimilitud	2,287	4	,683
Asociación lineal por lineal	,940	1	,332
N de casos válidos	60		

a.5 casillas (55.6%) han esperado un recuento menor que 5.
El recuento mínimo esperado es 1,05.

Como se observa la probabilidad del Estadístico de chi cuadrado de Pearson es de 0,680 mayor al nivel de significancia (5%) por lo que se acepta la hipótesis nula por lo que se afirma que la productividad no depende de los equipos y medios tecnológicos.

V. DISCUSIÓN

Iniciamos la sección de discusión, analizando los antecedentes en función de la discusión teórica, metodológica y de resultados:

5.1. Discusión Teórica

El análisis del trabajo remoto y su efecto en la productividad para esta investigación, encuentra como fundamento teórico los aspectos conceptuales contenidos en la Resolución Ministerial N° 072-2020-TR por la cual aprueba la Guía para la aplicación del trabajo remoto a nivel nacional del (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, de donde derivamos la variable trabajo remoto y sus dimensiones; por otro lado, según los estudios internacionales de Chang, Chien, & Fang (2021) se basa en la teoría de la conservación (COR) por la importancia de los recursos suficientes para un individuo en una situación de pandemia por la COVID 19; Monteiro, Straume & Valente (2021) utiliza como base teórica la literatura que sugiere delegar más autoridad a los trabajadores, en forma de derechos de trabajo a domicilio, Mangaña & Aguilar (2021) se basó en literatura relacionada con las afectaciones económicas y el empleo formal e informal en la etapa de recuperación económica así mismo, Jensen, Lyons, Chebelyon, Le, & Gomes (2020) se basó en las teorías económicas que sugieren que los salarios, o el pago basado en insumos, pueden conducir a un mejor desempeño general; asimismo, de los antecedentes nacionales como Edquen (2020) y Reque (2020) se amparan en las bases teóricas de las normativas Decreto Supremo N° 008-2020-SA donde se menciona como alternativa laboral al trabajo remoto así como el Decreto de Urgencia N° 026-2020, norma que establece condiciones de carácter temporal como el trabajo remoto para poder afrontar la propagación de la pandemia; por su parte Chinchay (2020) se basa en la teoría de las relaciones humanas, escuela humanística desarrollada por George Elton Mayo (1880-1940) que estudia a las organizaciones como un conjunto de personas basándose en sistemas de psicología en delegar autoridad, en la autonomía del trabajador con énfasis en las relaciones humanas entre los empleados y la confianza; todos los antes señalados contribuyeron a la investigación de la productividad y el

teletrabajo, a diferencia de nuestra investigación que recurrió a bases normativas vigentes en nuestro país.

5.2. Discusión Metodológica

El tipo de investigación fue aplicada con diseño no experimental, se analizó una muestra de 60 trabajadores (30 remotos y 30 mixtos) del Gobierno Regional de Apurímac - Sede Central, haciendo una comparación de estos dos grupos de servidores con actividades similares, usando como instrumentos de recolección de datos para la variable trabajo remoto el cuestionario a fin de medir el grado de aplicación usando como técnica un muestreo no aleatorio a conveniencia del investigador y para la variable productividad fue el análisis de datos (base de datos) Sistema Integrado de Gestión Financiera (SIGE) insitucional usando como fórmula la cantidad de expedientes ingresados sobre tiempo de atención en días de acuerdo a la muestra obtenida; por otro lado observamos los antecedentes internacionales recolectados de Chang, Chien, & Fang (2021); Monteiro, Straume & Valente (2021); Bargados (2021); Mangaña & Aguilar (2021); Scheingart, Kejssefman & Pesce (2021), The Economist (2021); Thomas, Leanne, Atwater, Maneethai & Madera (2021); Bijulakhmi, Ramasubramain, Mathumathi & Rajendhiran (2021); Herrera (2021); Jensen, Lyons, Chebelyon, Le, & Gomes (2020); Kazekami (2020); Echeverri (2020); Renzulli (2020); Sulaiman, Atiku & Boateng (2020); Aguilera, Lethiais, Alain, & Prohulhac (2016); Ortega (2017); Ardila (2016) y los antecedentes nacionales de Edquen (2020), Reque (2020) y Chinchay (2020) Quaglia & Gutierrez (2020); Chavez (2020); Silva, Carrasco & Vega (2018); Aranibar (2016); vemos que todos los mencionados usaron como instrumentos de recolección de datos el cuestionario a fin de medir el grado de aplicación, aceptación del trabajo remoto y la productividad, muchos de ellos a través de encuestas virtuales y anónimas via online. Así mismo vemos estudios realizados con diferentes métodos y conceptos para calcular, estudiar y analizar las variables trabajo remoto y productividad mencionaremos los más importantes; Chang, Chien, & Fang (2021) quien analizó como los recursos personales de un individuo contribuyen a la productividad del trabajo durante el período de crisis, basándose en una encuesta virtual desde la experiencia de trabajo desde casa de los empleados en Taiwán y los Estados

Unidos (EE. UU.); Monteiro, Straume & Valente (2021) estudió como la posibilidad de acceso remoto afecta la productividad laboral de las empresas, medida por las ventas por trabajador, utilizando datos a nivel de empresa para Portugal, un país donde la prevalencia de teletrabajadores es muy alta; Bargalos (2021) analizó el impacto de la pandemia en las Pymes Argentinas, actividad empleo, las condiciones de trabajo y algunas políticas públicas asociadas a la productividad; Mangaña & Aguilar (2021) analizó los efectos percibidos a causa del coronavirus en la actividad productiva; Scheingart, Kejsefman & Pesce (2021) analizando el impacto de la pandemia con el uso del indicador de tasa de ocupación remota; Jensen, Lyons, Chebelyon, Le, & Gomes (2020); consideraron incrementar la prominencia de la productividad del monitor sin cambiar los contratos de incentivos o la tecnología de monitorización que conduce a cambios en el desempeño del trabajador remoto; Kazekami (2020) investiga los mecanismos que recaen a la influencia del teletrabajo en la productividad laboral en Japón, encontrando que las horas adecuadas de teletrabajo aumentan la productividad laboral; Aguilera, Lethiais, Alain, & Prohulhac (2016) en su estudio teletrabajo a domicilio en Francia, analiza el trabajo remoto en términos de reducir los desplazamientos, aumento de la productividad y mejora del equilibrio entre la situación laboral y personal; mientras tanto, Edquen (2020) mide el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores durante la pandemia, teniendo como dimensiones las condiciones laborales, la cantidad de trabajo existente, la calidad, en relaciones interpersonales, Reque (2020) estudia el trabajo remoto y las condiciones laborales en las entidades públicas y Chinchay (2020) analiza la relación entre el trabajo remoto y la gestión administrativa en la institución educativa Rosa Dominga Pérez Liendo, La victoria 2020, aportes muy importantes con relación esta investigación.

5.3. Discusión por Resultados

Entre los principales resultados de la presente investigación, luego de haber sido procesados los cuestionarios así como el análisis de datos del Sistema Integrado de Gestión de Expedientes - SIGE del Gobierno Regional de Apurímac - Sede Central, con los cuales se midió la productividad según la cantidad de expedientes ingresados y el tiempo que duró su atención, se tiene que la variable productividad ha registrado una considerable disminución para los trabajadores

que desarrollan trabajo remoto frente a los trabajadores presenciales (mixtos), observándose la falta de preparación y capacitación en esta modalidad de trabajo y la incidencia de la emergencia sanitaria por la presencia de la pandemia, que encontró al Gobierno Regional de Apurímac Sede Central y a muchas entidades públicas de nuestro país, sin las previsiones del caso, a ello se suman la falta de control y supervisión al trabajador remoto por parte de la institución, los cuales se traducen en una limitación para una correcta práctica del trabajo remoto. En una situación similar, estos resultados son contrarios a los que hallaron Chang, Chien, & Fang (2021) Monteiro, Straume & Valente (2021) e Jensen, Lyons, Chebelyon, Le, & Gomes (2020), quienes basados en encuestas virtuales desde la experiencia de trabajo desde casa, así como por las ventas por trabajador, utilizando datos a nivel de empresa, encontraron un incremento en la productividad laboral a través del teletrabajo en países avanzados como EE.UU, Taiwan, Portugal y Kenia, sugieren a partir de sus hallazgos que la posibilidad de trabajar de manera remota resulta recomendable durante el periodo de pandemia que tiene resultados bastante favorables. Asimismo, de las investigaciones realizadas por Kazekami (2020) y Aguilera, Lethiais, Alain, & Prohulac (2016) sobre la influencia del teletrabajo en la productividad laboral en Japón, así como en Francia, a través de cuestionarios y utilizando bases de datos de encuestas en una muestra representativa de empleadores y empleados, arribaron que el teletrabajo desde casa incrementa la productividad laboral; sin embargo, cuando las horas son prolongadas, el teletrabajo disminuye la productividad laboral. De otra parte, señalan que el teletrabajo aumenta la satisfacción en la vida personal del trabajador mejorando la productividad laboral, quienes luego de examinar los diferentes factores favorables respecto al costo-beneficio recomiendan fomentar el desarrollo del teletrabajo a domicilio.

De los antecedentes nacionales, se encontró similitud con los resultados obtenidos por Edquen (2020), Reque (2020), Chinchay (2020), quienes estudiaron el trabajo remoto versus el rendimiento laboral de los trabajadores en las entidades públicas, durante el estado de emergencia, a través de una encuesta y estudio descriptivo de enfoque cuantitativo, llegando a la conclusión que el trabajo remoto no contribuye al desempeño laboral por las limitaciones que tuvieron los servidores públicos en las distintas entidades de la administración

pública, que no permitió proseguir con los asuntos pendientes de los usuarios, precisando que el trabajo remoto ha mostrado deficiencias, por la falta de equipos tecnológicos y servicios de internet que no ha posibilitado el desarrollo de las actividades. De la misma forma, se centraron en analizar y observaron que la Ley N° 30036 Ley que regula la modalidad del Teletrabajo que se caracteriza por la ejecución de labores de manera subordinada sin presencia física del trabajador, no contempla específicamente el trabajo remoto, por lo que resulta necesario hacer una distinción normativa entre el teletrabajo y el trabajo remoto a domicilio. Durante el estado de emergencia sanitaria el gobierno peruano ha dictado una serie de disposiciones, entre ellas, el Decreto de Urgencia 26-2020 norma que faculta a los sectores público y privado la implementación del trabajo remoto, utilizando los medios y mecanismos que permita realizar labores fuera del centro de trabajo, siempre y cuando las condiciones y la naturaleza de la labor asignada al trabajador lo permita. De la norma citada, se observa que el trabajo remoto es una modalidad excepcional de trabajo no presencial vigente en nuestro país solo mientras dure el estado de emergencia sanitaria, creado el 15 de marzo del año 2020, de lo que se advierte que una vez sea levantada la situación de emergencia sanitaria el trabajo remoto tendría la tendencia de desaparecer.

VI. CONCLUSIONES

1. Con la presente investigación se ha podido determinar que el efecto del trabajo remoto no contribuye en la productividad de los servidores del Gobierno Regional de Apurímac - Sede Central, durante el estado de emergencia por la COVID-19, puesto que no se dio los resultados esperados, habiéndose encontrado una gran disminución en la productividad de los trabajadores que laboraron en modalidad remota frente a los trabajadores presenciales (mixtos); observándose la falta de preparación en los trabajadores remotos para ejecutar sus actividades como si fuese de forma presencial; por otro lado, la falta de transparencia y supervisión en el desarrollo de las actividades constituye una limitación para la correcta práctica del trabajo remoto.
2. Con esta investigación se ha determinado que la modalidad de contrato si influye en la productividad de los servidores públicos durante el estado de emergencia por la COVID-19, ya que en la modalidad de contrato indefinido la mayoría de los trabajadores tienen una productividad baja (19 de 35), en cambio en las otras modalidades la mayoría de colaboradores tienen una productividad alta.
3. Se pudo determinar que el tipo de trabajo si influye en la productividad de los servidores públicos durante la pandemia ya que los trabajadores remotos tienen una productividad baja (19 de 30), en cambio en la modalidad mixta la mayoría de colaboradores tienen una productividad alta (30 de 30).
4. Se ha podido determinar que el ambiente de trabajo no influye en la productividad de los servidores públicos durante la pandemia, puesto que la mayoría de encuestados manifestó tener un ambiente de trabajo adecuado.
5. Se ha podido determinar que los equipos y medios tecnológicos no influye en la productividad de los servidores públicos durante la pandemia, puesto que la mayoría de encuestados manifestó tener medios tecnológicos suficientes, según acuerdo de flexibilidad con el empleador de trabajar en forma remota cada uno con sus propios equipos y medios tecnológicos (computadora, internet, etc).

VII. RECOMENDACIONES

Actualmente el mundo entero enfrenta con el coronavirus una situación que no tiene precedentes que ha generado una problemática inusual donde los diferentes niveles de gobierno se han visto obligados a dictar medidas urgentes para contener la propagación del virus, dentro de ello se encuentra las normas relacionadas a la implementación del sistema de trabajo remoto, como una herramienta muy importante en situaciones de emergencia, para proteger a los trabajadores; sin embargo, estas medidas no han resultado suficientes, mientras que las entidades no cuentan con el debido control y supervisión para la práctica del trabajo remoto, por lo que se recomienda a la Sede Central del Gobierno Regional de Apurímac, dar paso a políticas de gobierno coordinadas, creativas e innovadoras para contrarrestar el efecto de esta problemática; en esa medida, asignar el trabajo remoto a personal con habilidades y destrezas que faciliten a desarrollar un trabajo articulado con sus servidores, de manera que se les pueda brindar capacitaciones constantes en el manejo de los sistemas y herramientas tecnológicas y respecto a los procedimientos digitales, a fin de que cuenten con opciones comunicativas como correos electrónicos, uso de la firma electrónica.

Del mismo modo, se recomienda la importancia de implementar una plataforma virtual para que en un entorno no presencial el trabajo remoto sea más productivo que permita atender a los usuarios con casos pendientes o en proceso de manera eficiente.

Finalmente, los cambios de cultura organizacional toma su tiempo por ser un proceso cuyos resultados se concretizan a largo plazo, mientras tanto, se recomienda implementar más talleres de sensibilización y apostar hacia una cultura de gestión virtual potencializada por la autonomía de cada trabajador remoto.

REFERENCIAS

- Aguilera, A., Lethiais, V., Alain, R., & Prohulhac, L. (2016). *Home-Based telework in France: Characteristics barriers and perspectives. Transportation Research Part A: Policy and Practice*. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0965856416305742>
- Aranibar, A. A., (2016). *Mejoramiento de la productividad y minimización de costos de la consultoría informática mediante el modelo del teletrabajo*. Obtenido de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3634/1/2016_Aran%C3%ADbar-D%C3%ADaz.pdf
- Ardila, C.O.(2016). *Análisis de impacto del teletrabajo en los resultados de gestión de las organizaciones, estudio de caso en un área de una organización financiera en Bogota*. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14011/TESIS%20TELETRABAJO%2021-05-2015.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Arias, J.,Keever, V.,& Miranda, M.G. (2016). *La Población de Estudio*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Bargados, A. (2021). *Covid-19 impact on Argentine, activity, employment and working conditions*. Obtenido de <file:///C:/Users/Admin/Downloads/Dialnet-ImpactoDelCovid19EnLasPymesArgentinas-7695212.pdf>
- Bijulakshmi,P., Ramasubramanian, V., Mathumathi,S., & Rajendhiran, G. (2021). *A Cross-Sectional Study on the Mental Health of Professionals Working from Home in Tamilnadu, India, during the Covid-19 Pandemic*. Obtenido de https://go.gale.com/ps/retrieve.do?tabID=T002&resultListType=RESULT_LIST&searchResultsType=SingleTab&hitCount=16&searchType=BasicSearchForm¤tPositi

on=1&docId=GALE%7CA666333541&docType=Survey&sort=Relevance&contentSegment=ZONE-MOD1&prodId=AONE&pageNu

Carrillo, A.L.(2015). *Población y Muestra*. Obtenido de <http://ri.uaemex.mx/oca/bitstream/20.500.11799/35134/1/secme-21544.pdf>

Chang, Y., Chien, C., & Fang, L. (2021). *Teleworking during the coronavirus pandemic: orientation in the future tense as a mediator between proactive coping and perceived labor productivity in two cultural samples*. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110508>

Chavez, A.P. (2020). *Efectos de la implementación del teletrabajo en los trabajadores de la gerencia regional de desarrollo social. gobierno regional de loreto. iquitos*. Obtenido de <http://repositorio.ups.edu.pe/bitstream/handle/UPS/94/Tesis%20Ana%20Paula%20Ch%C3%A1vez%20Villac%C3%ADs.pdf>

Chinchay, J. (2020). *Trabajo Remoto y Gestion Administrativa*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/49927>

CISTI-Conferencia Iberica de Sistemas, Tecnologia e Información. (2020). *Aporte de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones a la Productividad en las Pymes de Santiago de Cali*. Obtenido de <http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=c4c473a0-5c4e-4909-89c5-7c2aff261340%40sdc-v-sessmgr02>

CONCYTEC. (2018) *Conferencia Iberoamericana de Sistemas, C. T. (2017). Medición de la Productividad en Empresas de Servicios y su Impacto en la Salud Mental de los Trabajadores*.

Congreso de la República. (2013) *Ley del Teletrabajo N° 30036*. Obtenido de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/DD7DF93E4B76742105257EF4000325BA/\\$FILE/30036.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/DD7DF93E4B76742105257EF4000325BA/$FILE/30036.pdf)

- Echevarri, P. (2020). Afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia del Covid-19 sobre la calidad de vida laboral percibida por un grupo de trabajadores de una empresa del sector petrolero en Colombia. Obtenido de https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/17393/PaolaAndrea_EcheverriGomez_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Edquen, J. (2020). *Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-Covid 19*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12802/7612>
- Faraldo, P., & Pateiro, B. (2013). *Estadística Descriptiva*. Obtenido de http://eio.usc.es/eipc1/BASE/BASEMASTER/FORMULARIOS-PHP-DPTO/MATERIALES/Mat_G2021103104_EstadísticaTema1.pdf
- Federación de Asegurados Colombianos (Fasecolda). (2020). *Guía de buenas prácticas de trabajo remoto para el sector asegurador*. Obtenido de https://fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2020/07/20200710-Guia-Trabajo-Remoto_final.pdf
- Galindo, M., & Rios, V. (2015). *Productividad*. Obtenido de https://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508_mexicoproductivity.pdf
- Gobierno Regional de Apurímac. (2020). *Directiva N° 001-GR.APURIMAC/GR "Lineamientos para la Aplicación del Trabajo Remoto"*. Obtenido de <https://regionapurimac.gob.pe/2013/transparencia/?p=42541>
- Hernández, Fernández y Baptista. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.
- Hernández. S. M. (2013). *Población y Muestra*. Obtenido de https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Lectura/maestria/documentos/LECT86.pdf
- Herrera, J.M. (2021). *Impacto ocupacional del trabajo remoto en docentes durante la emergencia sanitaria en una institución educativa. Chota - Cajamarca 2020*.

Obtenido de

https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16401/Herrera_fj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Instituto Nacional de Propiedad Industrial (INAPI). (2018). *Evaluación Sistema de Teletrabajo del Instituto Nacional de Propiedad Industrial*. Santiago-Chile: OHjCreativo. Obtenido de https://www.dipres.gob.cl/598/articles-171733_doc_pdf.pdf

Instituto Peruano de Economía. (2020). *Trabajo a Distancia*. Obtenido de <https://www.ipe.org.pe/portal/wp-content/uploads/2020/08/Boletin-TELETRABAJO-2.pdf>

Jensen, N., Lyons, E., Chebelyon, E., Le, R., & Gomes, C. (2020). *Visible supervisión and remote work*. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2020.05.010>

Kazekami, S. (2020). *Mechanisms to improve labor productivity by performing telework. Telecommunications Policy*. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0308596119301120>

Mangaña, D., & Aguilar, N. (2021). *Proposal of a path model to analyze some perceived effects caused by Covid-19 on productive activity*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/212/21266955006/21266955006.pdf>

Ministerio de Salud (2020). *Decreto Supremo N° 008-2020-SA*. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/605928/DS_008-2020-SA.PDF

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2020). *Guía para la Aplicación del Trabajo Remoto*. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/662676/GUIA_PARA_LA_APLICACION_DEL_TRABAJO_REMOTO.pdf

Monteiro, N., Straume, R., & Valente, M. (2021). *When does remote electronic access (not) increase productivity? Longitudinal evidence from Portugal*. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.infoecopol.2021.100923>

- Organización Internacional del Trabajo - OIT. (2016). *Mejore su Negocio, el Recurso Humano y la Productividad*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_emp/--emp_ent/--ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf
- Ortega, L. F. (2017). *Teletrabajo: una opción para la mejora de los beneficios de las organizaciones y de los empleados*. Obtenido de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/2880/Ortegaluisa2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio*. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Presidencia de la República. (2020). *Decreto Supremo N° 026-2020*. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-de-urgencia-que-establece-diversas-medidas-excepcion-decreto-de-urgencia-n-026-2020-1864948-1>
- Presidencia del Consejo de Ministros. (2020). *Decreto Supremo N° 044-2020-PCM*. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/566448/DS044-PCM_1864948-2.pdf
- Quaglia, A., & Gutierrez, C.F. (2020). *Teletrabajo direccionado al desempeño laboral*. Obtenido de <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2407/FCAD-QUA-GUT-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Qero, M. (2020). *Confiabilidad y Alfa de Crombach*. *Revista de Estudios Interdisciplinarios de Ciencias Sociales*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/993/99315569010.pdf>
- Reque, A. (2020). *El trabajo remoto y las condiciones laborales en las entidades públicas de Piura, Perú -2020*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/55604>

- Rodríguez, Derly (2020). *El Teletrabajo en Tiempos de Covid-19*. Obtenido de <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/24640/1/ENSAYO%20El%20tel%20trabajo%20en%20tiempos%20de%20COVID-19.pdf>
- Renzulli, K. A. (2020). *The Coronavirus Will Change How We Work Forever; As the coronavirus pandemic continues more companies are sending employees home to work. Is it a passing phase--or a fundamental change in the way we do our jobs?*. Obtenido de https://go.gale.com/ps/retrieve.do?tabID=T003&resultListType=RESULT_LIST&searchResultsType=SingleTab&hitCount=96&searchType=BasicSearchForm¤tPosition=32&docId=GALE%7CA619720276&docType=Cover+story&sort=Relevance&contentSegment=ZCUK-MOD1&prodId=PPTH&pageNum=2&contentSet=GALE%7CA619720276&searchId=R1&userGroupName=univcv&inPS=true
- Salazar, C., & Del Castillo, S. (2018). *Fundamentos Basicos de Estadística. Fundamentos Basicos de Estadística 1ra. Edicion*. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/13720/3/Fundamentos%20B%C3%A1sicos%20de%20Estad%C3%ADstica-Libro.pdf>
- Sanchez, A., Luis, U. J., Arese, C., & Dominguez, A. (2020). *Teletrabajo y Trabajo en Plataformas Digitales. Biblioteca Juridica Virtual del Instituto de Investigaciones Juridicas de la UNAM*. Obtenido de <https://www.juridicas.unam.mx/videoteca/evento/2418-trabajo-y-vida-privada/2020-06-05/9193-foro-trabajo-y-vida#!>
- Schteingart, D., Kejsesman, I., & Pesce, F. (2021) *Evolución del Trabajo Remoto en Argentina desde la Pandemia*. Obtenido de https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2021/05/dt_5_-_evolucion_del_trabajo_remoto_en_argentina_desde_la_pandemia_1.pdf
- Silva, W. N., Carrasco, J. R & Vega, J.G. (2018) *El analisis de la implementacion del teletrabajo mixto en el sector bancario peruano. casos: BCP y BBVA*. Obtenido de

https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12319/SILVA_TARRILLO_CARRASCO_MALPARTIDA_VEGA_RUBIO.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Sladogna, M. G. (2017) Productividad, Definiciones y Perspectivas. Obtenido de <http://www.relats.org/documentos/ORGSladogna2.pdf>

Suarez, P. (2011). *Poblacion de Estudio y Muestra. En Curso de Metodologia de la Investigacion. Asturias, Fresneda Asturias. Obtenido de http://udocente.sespa.princast.es/documentos/memorias/Metodologia_Investigacion/Presentaciones/4_%20poblacion&muestra.pdf*

Suleiman, O., Atiku, A.J., & Boateng, F. (2020). Perceptions of flexible work arrangements in selected African countries during the coronavirus pandemic. Obtenido de https://go.gale.com/ps/retrieve.do?tabID=T002&resultListType=RESULT_LIST&searchResultsType=SingleTab&hitCount=16&searchType=BasicSearchForm¤tPosition=2&docId=GALE%7CA648343900&docType=Article&sort=Relevance&contentSegment=ZONE-MOD1&prodId=AONE&pageN

The Economist. (2021). *Will workers return to the office? Daily chart. Obtenido de Asturias, Fresneda Asturias. Obtenido de https://go.gale.com/ps/retrieve.do?tabID=T003&resultListType=RESULT_LIST&searchResultsType=SingleTab&hitCount=96&searchType=BasicSearchForm¤tPosition=4&docId=GALE%7CA664311730&docType=Article&sort=Relevance&contentSegment=ZCUK-MOD1&prodId=PPTH&pageNum=1&contentSet=GALE%7CA664311730&searchId=R8&userGroupName=univcv&inPS=true*

Thomas, J., Leanne, G., Atwater, D., Maneethai, J., & Madera, M. (2021). *Supporting the productivity and wellbeing of remote workers: Lessons from COVID-19. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0090261621000449>*

Westreicher, G. (2021). *Recolección de Datos. Economipedia, 6. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/recoleccion-de-datos.html>*

ANEXOS

ANEXOS: Matriz de consistencia

Trabajo remoto y su efecto en la productividad de los servidores públicos durante el estado de emergencia por la COVID-19

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
Problema general ¿Cuál es el efecto del trabajo remoto en la productividad de los servidores públicos durante el estado de emergencia por la COVID-19?	Objetivo general Determinar el efecto del trabajo remoto en la productividad que tienen los servidores públicos del Gobierno Regional de Apurímac – Sede Abancay, durante la pandemia por la COVID-19	Hipótesis general El efecto del trabajo remoto representa una disminución en la productividad laboral de los servidores públicos del Gobierno Regional de Apurímac durante la pandemia por la COVID-19.	Variable Independiente. Trabajo Remoto			
			Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala y Valoración
			Dimensión 1: Modalidad de Contrato	Indefinido Contrato Temporal Servicio por terceros CAS	Datos Generales	Ordinal tipo likert Nunca Casi Nunca A veces Casi Siempre Siempre
			Dimensión 2: Tipo de Trabajo	Trabajo Remoto Mixto	Datos Generales	
			Dimensión 3: Ambiente de Trabajo	Aceptación del trabajo remoto Jornada Laboral Seguridad y Salud	1,2,3,4,5,6, 7, 8, 9	
Dimensión 4: Medios y Equipos Tecnológicos	Uso de medios y equipos tecnológicos, soporte, capacitación.	10,11,12				
Problema específico 1 ¿La modalidad de contrato influye en la productividad de los servidores públicos durante el estado de emergencia por la COVID-19?	Objetivo específico 1 Determinar si la modalidad de contrato influye en la productividad de los servidores públicos durante el estado de emergencia por la COVID-19	Hipótesis específica 1 La modalidad de contrato influye en la productividad de los servidores públicos durante el estado de emergencia por la COVID-19.	Variable Dependiente. Productividad			
			Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala y Valoración
Problema específico 2 ¿El tipo de trabajo influye en la productividad de los de los servidores públicos durante el estado de emergencia por la COVID-19?	Objetivo específico 2 Determinar si el tipo de trabajo influye en la productividad de los de los servidores públicos durante el estado de emergencia por la COVID-19.	Hipótesis específica 2 El tipo de trabajo influye en la productividad de los de los servidores públicos durante el estado de emergencia por la COVID-19.	Servicios Producidos (cantidad)	Cantidad de expedientes, asesorías, normativas, otros atendidos diariamente, según muestra.		De razón
Problema específico 3 ¿El ambiente de trabajo influye en la productividad de los servidores públicos durante el estado de emergencia por la COVID-19?	Objetivo específico 3 Determinar si el ambiente de trabajo influye en la productividad de los servidores públicos durante el estado de emergencia por la COVID-19.	Hipótesis específica 3 El ambiente de trabajo no influye en la productividad de los servidores públicos durante el estado de emergencia por la COVID-19.	Variable Dependiente. Productividad			
			Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala y Valoración
Problema específico 4 ¿Los medios y equipos tecnológicos influyen en la productividad de los servidores públicos durante el estado de emergencia por la COVID-19?	Objetivo específico 4 Determinar si los equipos y medios tecnológicos influyen en la productividad de los servidores públicos durante el estado de emergencia por la COVID-19.	Hipótesis específica 4 Los equipos y medios tecnológicos no influyen en la productividad de los servidores públicos durante el estado de emergencia por la COVID-19.	Recursos Utilizados (tiempo)	Tiempo de Atención de expediente ingresado al Gobierno Regional de Apurímac (Hoja de trámite), según muestra.		De razón

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnica de instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Diseño: No Experimental de subtipo transeccional, correlacional – causal</p>	<p>Población 190 servidores públicos del Gobierno Regional de Apurímac</p> <p>Muestra: 60 servidores públicos divididos en dos grupos 30 servidores de trabajo remoto y 30 de mixto, haciendo una comparación entre los trabajadores remotos y presenciales (mixtos)</p>	<p>Variable Independiente: Trabajo Remoto</p> <p>Variable Dependiente: Productividad</p> <p>Técnica: Encuesta y Análisis de Datos</p> <p>Instrumentos Para la variable independiente Trabajo Remoto cuestionario de grado de Aplicación del trabajo remoto. Para la variable dependiente Productividad análisis de datos institucional.</p>	<p>Descriptiva: frecuencia, porcentaje, rango, asimetría</p> <p>Inferencial: Prueba de hipótesis, prueba U de Mann Withney, tablas cruzadas.</p>

AnexoB: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPACION DE INVESTIGACION

Título de Estudio : Trabajo remoto y su efecto en la productividad de los servidores públicos durante el estado de emergencia por la COVID-19

Investigador Principal :VetzavethSolís Delgado

Institución :Universidad Cesar Vallejo – Escuela de Postgrado

Lugar :Gobierno Regional de Apurímac - Sede Abancay

Duración :8 sesiones del 05 de Julio al 29 de Julio del 2021

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los servidores participantes una clara explicación de la investigación, así como de su rol en ella, con el fin de aclarar dudas y permitir el buen desarrollo del mismo.

1. Sobre la Investigación:

- Sobre la Investigación determinar el efecto del trabajo remoto en la productividad que tienen los servidores públicos del Gobierno Regional de Apurímac – Sede Abancay, durante la pandemia por la COVID-19, todo ello con la finalidad de obtener el grado de Magister en Gestión Pública en la Escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo de Lima Norte.
- La recolección de datos se realizará previamente cumpliendo con los protocolos de Bioseguridad frente a la pandemia por la COVID-19 y prueba de antígeno de la estudiante autorizada por la institución Vetzaveth Solís Delgado quien se identificará con DNI N° 43422616.
- El cuestionario se aplicará a través de una encuesta a los servidores seleccionados de forma aleatoria, a través de una serie de preguntas según el siguiente cronograma:

DÍAS	MAÑANA	TARDE	LUGAR
Martes	10:00 am – 13:00 pm	14:00 pm – 16:00 pm	Gobierno Regional de Apurímac – Sede Abancay
Jueves	10:00 am – 13:00 pm	14:00 pm – 16:00 pm	Lugar designado por el encuestado

- La encuesta es gratuita, se le entregara a cada servidor material didáctico, así como se informara a la institución respecto a los resultados obtenidos.
- Durante el desarrollo de la encuesta se tomaran fotos y realizaran filmaciones de video a manera de registro y evidencia para sustentar el informe a la institución y como anexos en la investigación. Su uso será para fines únicos y exclusivos de la investigación.
- Al finalizar la encuesta se realizara una medición en la Escala de Likert informando de los resultados obtenidos a la institución y que servirán de aporte para la presente investigación.
- Los datos obtenidos serán utilizados de manera anónima y confidencial, utilizados exclusivamente para fines de la investigación.

2. Sobre la participación de los servidores

- La participación de los servidores es voluntaria
- Los servidores tienen conocimiento del presente trabajo de investigación.
- Los servidores tienen conocimiento que deben responder las preguntas con total sinceridad y verdad de los hechos.

Ante cualquier duda puede comunicarse al celular 973978355 (CPC. Vetzaveth Solís)

Se agradece de antemano su apoyo y participación al presente.

A continuación se completa el consentimiento informado referido a la investigación:

Yo,.....acepto participar en la información descrita líneas arriba dirigida por la CPC. Vetzaveth Solís.

Reconozco y entiendo la información brindada a sido clara y a respondido mis dudas en caso tuviera alguna otra puedo comunicarme con la estudiante encargada.

Firma:_____

DNI N°:_____

Anexos: Instrumento de recolección de datos

**CUESTIONARIO PARA ANALIZAR EL GRADO DE APLICACIÓN DEL
TRABAJO REMOTO EN LOS SERVIDORES PUBLICOS DEL GOBIERNO
REGIONAL DE APURIMAC – SEDE ABANCAY**

Objetivo: Analizar el grado de aplicación del trabajo remoto en los servidores públicos del Gobierno Apurímac – Sede Abancay, el mismo que se viene desarrollando actualmente en atención al Decreto de Urgencia N° 026-2020 y la Implementación de la Directiva N° 001-GR.APURIMAC/GR “Lineamientos para la Aplicación del Trabajo Remoto en el Gobierno Regional de Apurímac” aprobada mediante la Resolución Ejecutiva Regional N° 215-2020-GR.APURIMAC/GR.

Indicaciones:

Estimado servidor del Gobierno Regional de Apurímac, reciban un cordial saludo y a la vez manifestarles que me encuentro realizando un trabajo de investigación que tiene como título: “Trabajo remoto y su efecto en la productividad de los servidores públicos durante el estado de emergencia por la COVID-19”, por lo que solicito su colaboración en responder el siguiente cuestionario, pidiéndoles la mayor veracidad posible en sus respuestas. Muchas Gracias por su tiempo y participación.

Datos generales. marque con una (X):

Tiempo de servicio laboral en la institución.

- De 1 a 5 años
- De 5 a 10 años
- De 5 a 15 años
- De 15 a más años

¿En qué modalidad de contrato se encuentra?

- Indefinido
- Contrato Temporal
- Servicio por Terceros
- CAS

¿En qué tipo de trabajo se encuentra?

- trabajo remoto
- modalidad mixta

Preguntas (Aceptación del Trabajo Remoto):

Seleccione una de las opciones propuestas

1. ¿Desde su perspectiva personal considera que esta modalidad de trabajo remoto y/o modalidad mixta aporta al desarrollo institucional?

- Nunca
- Casi Nunca
- A veces
- Casi Siempre
- Siempre

2. ¿Desde tu perspectiva el desarrollo del trabajo remoto y/o modalidad mixta genera en el empleado un mayor aislamiento laboral?
- Nunca
 - Casi Nunca
 - A veces
 - Casi Siempre
 - Siempre
3. ¿Usted estaría dispuesto a cambiar de trabajo con la finalidad de trabajar a distancia y pasar más tiempo con su familia?
- Nunca
 - Casi Nunca
 - A veces
 - Casi Siempre
 - Siempre
4. ¿Comunica periódicamente sus avances y resultados a su jefe superior inmediato?
- Nunca
 - Casi Nunca
 - A veces
 - Casi Siempre
 - Siempre

Preguntas (Jornada Laboral):

5. ¿Considera que con el desarrollo del trabajo remoto y/o modalidad mixta se cumple con los horarios establecidos en su jornada laboral?
- Nunca
 - Casi Nunca
 - A veces
 - Casi Siempre
 - Siempre
6. ¿Con que frecuencia usted recurre de manera física a su centro de trabajo?
- Nunca
 - Casi Nunca
 - A veces
 - Casi Siempre
 - Siempre

Preguntas (Seguridad y Salud por la COVID-19):

7. ¿Conoce o fue informado de las medidas preventivas de seguridad y salud durante el desarrollo del trabajo remoto y/o modalidad mixta?
- Nunca
 - Casi Nunca
 - A veces
 - Casi Siempre
 - Siempre

8. ¿La institución informa que de confirmar positivo por la COVID-19 durante su traslado o en el propio centro de trabajo, usted puede solicitar el descanso medico respectivo sin afectar el pago de sus remuneraciones?
- Nunca
 - Casi Nunca
 - A veces
 - Casi Siempre
 - Siempre
9. ¿El empleador le pide reportar su estado de salud periódicamente con relación a la pandemia originada por la COVID-19?
- Nunca
 - Casi Nunca
 - A veces
 - Casi Siempre
 - Siempre

Preguntas (Equipos y Medios):

10. ¿Considera que tiene disponible los recursos tecnológicos, soporte técnico, equipos, internet, otros para el desarrollo del trabajo remoto y/o modalidad mixta?
- Nunca
 - Casi Nunca
 - A veces
 - Casi Siempre
 - Siempre
11. Durante el desarrollo del trabajo remoto y/o modalidad mixta ¿cuenta usted con los bienes y servicios para su utilización en forma individual e independiente?
- Nunca
 - Casi Nunca
 - A veces
 - Casi Siempre
 - Siempre
12. ¿Su entidad le da capacitaciones sobre los sistemas o herramientas tecnológicas a utilizar durante el trabajo remoto?
- Nunca
 - Casi Nunca
 - A veces
 - Casi Siempre
 - Siempre

¡¡Gracias por su participación!

AnexoD: Validación de instrumento

Certificado de validez de contenido del instrumento para la medición del pensamiento crítico.

Juez1: Mg. Jorge Luis Baldarrago Baldarrago



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL GRADO DE APLICACIÓN DEL TRABAJO REMOTO EN LOS SERVIDORES PUBLICOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC – SEDE ABANCAY

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Sugerencias
	DIMENSIÓN 1 MODALIDAD DE CONTRATO	SI No	SI No	SI No	
1	¿En qué modalidad de contrato se encuentra?	✓		✓	
	DIMENSIÓN 2 TIPO DE TRABAJO	SI No	SI No	SI No	
2	¿En qué tipo de trabajo se encuentra?	✓		✓	
	DIMENSIÓN 3 AMBIENTE DE TRABAJO	SI No	SI No	SI No	
3	¿Desde su perspectiva personal considera que esta modalidad de trabajo remoto y/o modalidad mixta aporta al desarrollo institucional?	✓	✓	✓	
4	¿Desde tu perspectiva el desarrollo del trabajo remoto y/o modalidad mixta genera en el empleado un mayor aislamiento laboral?	✓	✓	✓	
5	¿Usted estaría dispuesto a cambiar de trabajo con la finalidad de trabajar a distancia y pasar más tiempo con su familia?	✓	✓	✓	
6	¿Comunica periódicamente sus avances y resultados a su jefe superior inmediato?	✓	✓	✓	
7	¿Considera que con el desarrollo del trabajo remoto y/o modalidad mixta se cumple con los horarios establecidos en su jornada laboral?	✓	✓	✓	
8	¿Con que frecuencia usted recurre de manera física a su centro de trabajo?	✓	✓	✓	
9	¿Conoce o fue informado de las medidas preventivas de seguridad y salud durante el desarrollo del trabajo remoto y/o modalidad mixta?	✓	✓	✓	
10	¿La institución informa que de confirmar positivo por la COVID-19 durante su traslado o en el propio centro de trabajo, usted puede solicitar el descanso médico respectivo sin afectar el pago de sus remuneraciones?	✓	✓	✓	

11	¿El empleador le pide reportar su estado de salud periódicamente con relación a la pandemia originada por la COVID-19?	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3 EQUIPOS Y MEDIOS		SI No	SI No	SI No			
12	¿Considera que tiene disponible los recursos tecnológicos, soporte técnico, equipos, internet, otros para el desarrollo del trabajo remoto y/o modalidad mixta?	✓		✓		✓	
13	Durante el desarrollo del trabajo remoto y/o modalidad mixta ¿cuenta usted con los bienes y servicios para su utilización en forma individual e independiente?	✓		✓		✓	
14	¿Su entidad le da capacitaciones sobre los sistemas o herramientas tecnológicas a utilizar durante el trabajo remoto?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Jorge Luis Aníbal Baldarrago Baldarrago DNI: 44427169

Especialidad del validador: Magister en Economía Gestión y Mercado

01 de Julio del 2021

Baldarrago JB
Firma del Experto Informante.

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

Juez2: Mg. Henry Palomino Flores



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL GRADO DE APLICACIÓN DEL TRABAJO REMOTO EN LOS SERVIDORES PUBLICOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC – SEDE ABANCAY

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 MODALIDAD DE CONTRATO							
1	¿En qué modalidad de contrato se encuentra?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 TIPO DE TRABAJO							
2	¿En qué tipo de trabajo se encuentra?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 AMBIENTE DE TRABAJO							
3	¿Desde su perspectiva personal considera que esta modalidad de trabajo remoto y/o modalidad mixta aporta al desarrollo institucional?	✓		✓		✓		
4	¿Desde tu perspectiva el desarrollo del trabajo remoto y/o modalidad mixta genera en el empleado un mayor aislamiento laboral?	✓		✓		✓		
5	¿Usted estaría dispuesto a cambiar de trabajo con la finalidad de trabajar a distancia y pasar más tiempo con su familia?	✓		✓		✓		
6	¿Comunica periódicamente sus avances y resultados a su jefe superior inmediato?	✓		✓		✓		
7	¿Considera que con el desarrollo del trabajo remoto y/o modalidad mixta se cumple con los horarios establecidos en su jornada laboral?	✓		✓		✓		
8	¿Con que frecuencia usted recurre de manera física a su centro de trabajo?	✓		✓		✓		
9	¿Conoce o fue informado de las medidas preventivas de seguridad y salud durante el desarrollo del trabajo remoto y/o modalidad mixta?	✓		✓		✓		
10	¿La institución informa que de confirmar positivo por la COVID-19 durante su traslado o en el propio centro de trabajo, usted puede solicitar el descanso médico respectivo sin afectar el pago de sus remuneraciones?	✓		✓		✓		

11	¿El empleador le pide reportar su estado de salud periódicamente con relación a la pandemia originada por la COVID-19?	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3 EQUIPOS Y MEDIOS	Si	No	Si	No	Si	No
12	¿Considera que tiene disponible los recursos tecnológicos, soporte técnico, equipos, internet, otros para el desarrollo del trabajo remoto y/o modalidad mixta?	✓		✓		✓	
13	Durante el desarrollo del trabajo remoto y/o modalidad mixta ¿cuenta usted con los bienes y servicios para su utilización en forma individual e independiente?	✓		✓		✓	
14	¿Su entidad le da capacitaciones sobre los sistemas o herramientas tecnológicas a utilizar durante el trabajo remoto?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Palomino Flores Henry DNI: 42662255

Especialidad del validador: Maestría en Gestión Pública y Desarrollo Regional

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

01 de Julio del 2021

MUNICIPALIDAD REGIONAL DE ABANCAY

Henry Palomino Flores
 SUJ. GERENCIA DE LOGÍSTICA
 Firma del Experto Informante.

Juez3: Dr.. Fredy Vega Loayza



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL GRADO DE APLICACIÓN DEL TRABAJO REMOTO EN LOS SERVIDORES PUBLICOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC – SEDE ABANCA Y

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 MODALIDAD DE CONTRATO								
1	¿En qué modalidad de contrato se encuentra?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 TIPO DE TRABAJO								
2	¿En qué tipo de trabajo se encuentra?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 AMBIENTE DE TRABAJO								
3	¿Desde su perspectiva personal considera que esta modalidad de trabajo remoto y/o modalidad mixta aporta al desarrollo institucional?	✓		✓		✓		
4	¿Desde tu perspectiva el desarrollo del trabajo remoto y/o modalidad mixta genera en el empleado un mayor aislamiento laboral?	✓		✓		✓		
5	¿Usted estaría dispuesto a cambiar de trabajo con la finalidad de trabajar a distancia y pasar más tiempo con su familia?	✓		✓		✓		
6	¿Comunica periódicamente sus avances y resultados a su jefe superior inmediato?	✓		✓		✓		
7	¿Considera que con el desarrollo del trabajo remoto y/o modalidad mixta se cumple con los horarios establecidos en su jornada laboral?	✓		✓		✓		
8	¿Con qué frecuencia usted recurre de manera física a su centro de trabajo?	✓		✓		✓		
9	¿Conoce o fue informado de las medidas preventivas de seguridad y salud durante el desarrollo del trabajo remoto y/o modalidad mixta?	✓		✓		✓		
10	¿La institución informa que de confirmar positivo por la COVID-19 durante su traslado o en el propio centro de trabajo, usted puede solicitar el descanso médico respectivo sin afectar el pago de sus remuneraciones?	✓		✓		✓		

11	¿El empleador le pide reportar su estado de salud periódicamente con relación a la pandemia originada por la COVID-19?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 EQUIPOS Y MEDIOS		Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿Considera que tiene disponible los recursos tecnológicos, soporte técnico, equipos, internet, otros para el desarrollo del trabajo remoto y/o modalidad mixta?	✓		✓		✓		
13	Durante el desarrollo del trabajo remoto y/o modalidad mixta ¿cuenta usted con los bienes y servicios para su utilización en forma individual e independiente?	✓		✓		✓		
14	¿Su entidad le da capacitaciones sobre los sistemas o herramientas tecnológicas a utilizar durante el trabajo remoto?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Vega Loayza, Freddy

DNI: 21146272

Especialidad del validador: Dr. en Economía

01 de Julio del 2021

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico 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

Juez4:Mg. Gina Martha Rosales Guerra



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL GRADO DE APLICACIÓN DEL TRABAJO REMOTO EN LOS SERVIDORES PUBLICOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC – SEDE ABANCAY

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 1 MODALIDAD DE CONTRATO							
1	¿En qué modalidad de contrato se encuentra?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 TIPO DE TRABAJO							
2	¿En qué tipo de trabajo se encuentra?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 AMBIENTE DE TRABAJO							
3	¿Desde su perspectiva personal considera que esta modalidad de trabajo remoto y/o modalidad mixta aporta al desarrollo institucional?	✓		✓		✓		
4	¿Desde tu perspectiva el desarrollo del trabajo remoto y/o modalidad mixta genera en el empleado un mayor aislamiento laboral?	✓		✓		✓		
5	¿Usted estaría dispuesto a cambiar de trabajo con la finalidad de trabajar a distancia y pasar más tiempo con su familia?	✓		✓		✓		
6	¿Comunica periódicamente sus avances y resultados a su jefe superior inmediato?	✓		✓		✓		
7	¿Considera que con el desarrollo del trabajo remoto y/o modalidad mixta se cumple con los horarios establecidos en su jornada laboral?	✓		✓		✓		
8	¿Con que frecuencia usted recurre de manera física a su centro de trabajo?	✓		✓		✓		
9	¿Conoce o fue informado de las medidas preventivas de seguridad y salud durante el desarrollo del trabajo remoto y/o modalidad mixta?	✓		✓		✓		
10	¿La institución informa que de confirmar positivo por la COVID-19 durante su traslado o en el propio centro de trabajo, usted puede solicitar el descanso médico respectivo sin afectar el pago de sus remuneraciones?	✓		✓		✓		

	SI	No	SI	No	SI	No
11 ¿El empleador le pide reportar su estado de salud periódicamente con relación a la pandemia originada por la COVID-19?	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3 EQUIPOS Y MEDIOS						
12 ¿Considera que tiene disponible los recursos tecnológicos, soporte técnico, equipos, internet, otros para el desarrollo del trabajo remoto y/o modalidad mixta?	✓		✓		✓	
13 Durante el desarrollo del trabajo remoto y/o modalidad mixta ¿cuenta usted con los bienes y servicios para su utilización en forma individual e independiente?	✓		✓		✓	
14 ¿Su entidad le da capacitaciones sobre los sistemas o herramientas tecnológicas a utilizar durante el trabajo remoto?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Gina Martha Rosales Guerra DNI: 31180353

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

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

01 de Julio del 2021

Firma del Experto Informante.

Juez5: Mg. Milán Enrique Durand Sequeiros

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL GRADO DE APLICACIÓN DEL TRABAJO REMOTO EN LOS SERVIDORES PUBLICOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC – SEDE ABANCAY

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 1 MODALIDAD DE CONTRATO							
1	¿En qué modalidad de contrato se encuentra?	✓				✓		
	DIMENSIÓN 2 TIPO DE TRABAJO							
2	¿En qué tipo de trabajo se encuentra?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 AMBIENTE DE TRABAJO							
3	¿Desde su perspectiva personal considera que esta modalidad de trabajo remoto y/o modalidad mixta aporta al desarrollo institucional?	✓		✓		✓		
4	¿Desde tu perspectiva el desarrollo del trabajo remoto y/o modalidad mixta genera en el empleado un mayor aislamiento laboral?	✓		✓		✓		
5	¿Usted estaría dispuesto a cambiar de trabajo con la finalidad de trabajar a distancia y pasar más tiempo con su familia?	✓		✓		✓		
6	¿Comunica periódicamente sus avances y resultados a su jefe superior inmediato?	✓		✓		✓		
7	¿Considera que con el desarrollo del trabajo remoto y/o modalidad mixta se cumple con los horarios establecidos en su jornada laboral?	✓		✓		✓		
8	¿Con que frecuencia usted recurre de manera física a su centro de trabajo?	✓		✓		✓		
9	¿Conoce o fue informado de las medidas preventivas de seguridad y salud durante el desarrollo del trabajo remoto y/o modalidad mixta?	✓		✓		✓		
10	¿La institución informa que de confirmar positivo por la COVID-19 durante su traslado o en el propio centro de trabajo, usted puede solicitar el descanso médico respectivo sin afectar el pago de sus remuneraciones?	✓		✓		✓		

11	¿El empleador le pide reportar su estado de salud periódicamente con relación a la pandemia originada por la COVID-19?	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3 EQUIPOS Y MEDIOS	SI	No	SI	No	SI	No
12	¿Considera que tiene disponible los recursos tecnológicos, soporte técnico, equipos, internet, otros para el desarrollo del trabajo remoto y/o modalidad mixta?	✓		✓		✓	
13	Durante el desarrollo del trabajo remoto y/o modalidad mixta ¿cuenta usted con los bienes y servicios para su utilización en forma individual e independiente?	✓		✓		✓	
14	¿Su entidad le da capacitaciones sobre los sistemas o herramientas tecnológicas a utilizar durante el trabajo remoto?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *si existe suficiencia*

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

Apellidos y nombres del juez validador: *Durand Sequeiros Milán Enrique* DNI: *45.40.0670*

Especialidad del validador: *Maestro en Gest. en Pública*

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

01 de Julio del 2021

[Firma]
 EXPEDIENTE DE JUSTICIA
 VOTO
 M. DURAND
 APURIMAC

Firma del Experto Informante

Anexo E: Procedimiento de Recolección de Datos (Cuestionario)

- a) Con la Carta P0384-2021-UCV-VA-EPG-F01/J dirigida al Gobierno Regional de Apurímac con fecha de ingreso 18 de junio de 2021, el Jefe de la Escuela de Posgrado UCV Filial Lima Campus Lima Norte, solicitó permiso para la obtención de información para el desarrollo del trabajo de investigación.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 14 de junio de 2021
Carta P. 0384-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

Licenciado
Baltazar Lantaron Nuñez
Gobernador Regional de Apurímac
Gobierno Regional de Apurímac

GOBIERNO REGIONAL APURIMAC
TRAMITE DOCUMENTARIO
RECIBIDO

10058
Firma: _____
La recepción del documento no es señal de conformidad.

18 JUN. 2021

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a SOLÍS DELGADO, VETZAVETH; identificada con DNI N° 43422616 y con código de matrícula N° 7002518161; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Trabajo remoto y su efecto en la productividad de los servidores públicos, durante el estado de emergencia por la COVID-19

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador SOLÍS DELGADO, VETZAVETH asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
ESCUELA DE POSGRADO
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE

mos la universidad de los
e quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

b) Con Informe N° 104-2021-GR.APURIMAC/DRAF-SDRH.BS de fecha 23 de junio del 2021, la Oficina de Bienestar Social, informa a la Oficina de Recursos Humanos, señalando que para la aceptación para desarrollar el trabajo de Investigación se requiere que la interesada adjunte el Plan de Investigación y la Prueba de Antígeno de COVID-19.



GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC
DIRECCIÓN REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFÓN
AREA DE BIENESTAR SOCIAL



INFORME N° 104 -2021-GR.APURIMAC/DRAF-SDRH.BS.

AL : **Mg. CRISTIAN RODOLFO ROJAS SALAS**
Director de la Oficina de Recursos Humanos

ASUNTO : **FACILIDADES INVESTIGACION DE TESIS**

REF. : **CARTA P.384-2021-UCV-VA-EPG-FO1/J SIGE 10058**

FECHA : **Abancay, 23 de junio del 2021**

Mediante el presente me dirijo a usted con la finalidad de informar sobre el expediente SIGE 10058 presentado por la de la Universidad CESAR VALLEJO ESCUELA DE POSGRADO UCV FILIAL-LIMA.NORTE, peticionado para la obtención de grado de Maestría de la estudiante SOLIS DELGADO VETZAVETH.

- Que de acuerdo a las Normas exigidas por el Gobierno Central Resolución Ministerial N° 972 2020/ MINSU y mediante Decreto Supremo N° 008-21-PCM, y Directiva 003.GR.APURIMAC-GG- considerado en Abancay en riesgo Alto en la Región Apurímac, por lo que a través de la Dirección de Recursos Humanos, el Área de Bienestar Social en estricto cumplimiento a las disposiciones se cumple con la reducción del aforo del 30% de los trabajadores en forma presencial lo mínimo indispensable ante el incremento de casos graves ante el Covid.19 de la misma manera se tomaron medidas de seguridad, **con Protocolos de Bio Seguridad para todos los trabajadores** y de acuerdo a lo peticionado por la Estudiante antes mencionada se peticiona lo siguiente:
- *Para Desarrollar la Investigación de Tesis, presentada por la recurrente, necesitamos el Plan de Investigación de la Universidad CESAR BALLEJO*
- *Prueba de Antígeno de la interesada de COVID.19*
- *Aceptación del Director de la Oficina de Recursos Humanos.*

Por las razones expuestas solicitaríamos mediante su Despacho se emita a la parte interesada dándole estos requisitos para su aceptación de elaboración de Tesis.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y demás fines.

GOBIERNO REGIONAL APURIMAC
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

Fecha: 23 JUN 2021 Exp. 447

PROVEIDO

C.c. Archivo

Fecha:

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC

Cecilia Martínez

BIENESTAR SOCIAL

- c) La interesada en fecha 28 de junio del 2021, alcanza el Plan de Trabajo de Investigación firmado por el docente de la especialidad y el Certificado de Prueba Antígena con resultado NEGATIVO.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



ESTRUCTURA DEL PLAN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

1. Problemática de investigación

Tema: Trabajo remoto y su efecto en la productividad de los servidores públicos, durante el estado de emergencia por la COVID-19

Problemática:

¿Cuál es el efecto del trabajo remoto en la productividad de los servidores públicos durante el estado de emergencia por la COVID-19?

2. Objetivos de la investigación

Objetivo general:

- ✓ Determinar el efecto del trabajo remoto en la productividad que tienen los servidores públicos del Gobierno Regional de Apurímac, durante la pandemia por la COVID-19.

Objetivos específicos:

- ✓ Determinar el efecto del trabajo remoto en la productividad según los servicios producidos por los servidores del Gobierno Regional de Apurímac durante la pandemia por la COVID-19.
- ✓ Determinar el efecto del trabajo remoto en la productividad según los recursos utilizados por los servidores del Gobierno Regional de Apurímac durante la pandemia por la COVID-19.

3. Justificación y delimitación de la investigación

- ✓ **Justificación teórica** se justifica teóricamente ya que se ha recurrido a teorías existentes basadas en el trabajo remoto y productividad para enmarcar la investigación, que nos transborde a obtener resultados a través del conocimiento y de esta manera contribuir con conocimiento



para otros investigadores en los temas relacionados.

- ✓ **Justificación práctica** ante la situación actual de emergencia sanitaria se busca conocer la realidad de las personas que vienen realizando el trabajo remoto en sus hogares y definir posibles soluciones para contribuir con la sociedad describiendo hechos reales que suceden con la implementación del trabajo remoto y la productividad laboral, como una alternativa de solución para la continuidad laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac.
- ✓ **Justificación Social** analizar el trabajo remoto es muy importante tanto para las organizaciones como para los trabajadores, ya que por medio de la tecnología avanzada de internet, se permite llevar a cabo diferentes alternativas laborales, que contribuyen a las organizaciones en temas de productividad y efectividad en la prestación del servicio; puesto que al trabajar en forma tradicional se tiene la desventajas en aspectos como el ausentismo, costos de movilidad y refrigerio, la rotación de personal, factores que perjudican considerablemente a las compañías, la tecnología se puede utilizar como una herramienta para brindar una alternativa de trabajo a fin de que los servidores se puedan sentir satisfechos realizando sus labores desde casa y en forma eficiente, considerando al trabajo remoto no solo como un beneficio sino como una ventaja competitiva para las organizaciones por la reducción de costos y mayor productividad.
- ✓ **Alcances y limitaciones de la investigación:** La investigación se desarrollará en la región Apurímac, en la localidad de Abancay, en la institución que corresponde al Gobierno Regional de Apurímac, haciendo una comparación entre un grupo de trabajadores en trabajo remoto y modalidad mixta.

4. Hipótesis de trabajo

La hipótesis será contrastada durante el desarrollo de la investigación.



5. Metodología

Tipo y diseño de la investigación

El tipo de investigación del presente estudio es aplicada, porque está dirigida a determinar a través del conocimiento científico los medios (metodologías, protocolos y tecnologías) por los cuales se puede cubrir un objetivo específico.

El diseño escogido, es no experimental de subtipo transaccional.

El nivel de investigación es explicativo, cuenta con dos variables una independiente (estimulo o causa) y otra dependiente (efecto).

Recopilación de información:

Los instrumentos que se utilizará será el cuestionario (encuesta) y análisis de datos (base de datos), a través de un conjunto de preguntas que hacen posible recoger la información de las unidades de estudio.

6. Presupuesto, tiempo y resultados

Cualquier gasto incurrido será asumido por el mismo investigador, el tiempo estimado para la realización del trabajo de investigación será aproximadamente de 03 meses y se compromete en presentar los resultados de la investigación Escala de Likert y análisis de datos.

Mag. Jorge Luis Anibal Baldarrago Baldarrago
Docente de la Especialidad
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE

CERTIFICADO DE PRUEBA ANTIGENA

NOMBRE : VETZAVETH SOLIS DELGADO

EDAD : 35 AÑOS

DNI : 43422616

FECHA : 25- 06 - 2021

METODO: INMUNOCROMATOGRAFIA DE DISTRIBUCION LATERAL

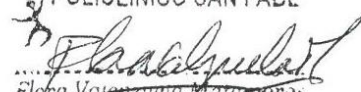
ANALISIS:

PRUEBA RAPIDA SARS-COV-2 ANTÍGEN

RESULTADO:

SARS-COV-2 ANTÍGENO: NEGATIVO

OBSERVACIONES: SI EL RESULTADO FUERA POSITIVO, REQUIERE CUARENTENA DOMICILIARIA OBLIGATORIA POR 2 SEMANAS, LUEGO REPETIR EL EXAMEN.

POLICLINICO SAN PABL

Flora Valenzuela Matamoros
GERENTE


María M. Gómez Ccorahua
TECNÓLOGO MÉDICO
Laboratorio Clínico / Anatomía Patológica
CTMP, 12069

- d) Con Oficio N° 81-2021-GRAP/07/ADM/RRHH, de fecha 28 de junio de 2021 el Gobierno Regional de Apurímac a través de la Oficina de Recursos Humanos y Escalafón, da por aceptado el desarrollo de investigación presentada por la alumna.



GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC
DIRECCION REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFÓN



“Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia”

Abancay, lunes 28 de junio del 2021

OFICIO N° 81 - 2021-GRAP/07/ADM/RRHH

SEÑOR:

Dr. Carlos Venturo Orbegoso
Jefe de la Escuela de Posgrado
Universidad Cesar Vallejo Filial Lima
Campos Lima Norte

LIMA.-

ASUNTO : ACEPTACIÓN PARA DESARROLLO DE INVESTIGACIÓN

REF. : a) CARTA P0384-2021-UCV-VA-EPG-F01/J CON REGISTRO SIGE N° 10058-2021
b) INFORME N° 104-2021-GR-APURIMAC/DRAF-SDRH.BS

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente y manifestarle con respecto al documento de la referencia a) con el cual presenta a la estudiante Sra. Betzaveth Solís Delgado del Programa de Maestría en Gestión Pública, quien realizara el trabajo de investigación con el título “ Trabajo Remoto y su Efecto en la Productividad de los Servidores Públicos, Durante el Estado de Emergencia por la COVID – 19”.

Por las razones expuestas, esta Entidad da por **ACEPTADO** llevar a cabo su investigación de la referida alumna únicamente y exclusivamente con fines de estudio y sustento a la investigación antes citada.

Sin otro particular es propicia la oportunidad para expresar los sentimientos de mi consideración.

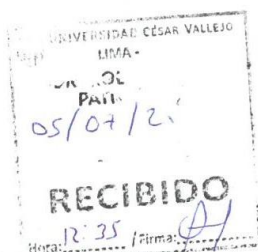
Atentamente,



Cc:
Interesada
ABS
Archivo.

CRRS/DORHE
Secret/ Mqa

GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFÓN
Mg. Cristian Rodolfo Rojas Saitas
DIRECTOR



Recibido: 28/06/2021
Betzaveth Solís Delgado
DNI: 43422616



e) Con la Carta con Registro SIGE: 10890 de fecha 01/07/2021 se solicitó a la Oficina de Recursos Humanos la relación de los trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac clasificados por grupos de trabajo remoto y modalidad mixta.

GOBIERNO REGIONAL APURÍMAC
TRAMITE DOCUMENTARIO
RECIBIDO
Registro 10890
Firma
La recepción del documento no es señal de conformidad
01 JUL 2021
Abancay, 01 de julio del 2021

SEÑORES:
GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC
Jr. Puno N° 107- Abancay
Presente.-

Atención: Mg. CRISTIAN RODOLFO ROJAS SALAS
DIRECTOR DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ESCALAFÓN

ASUNTO : SOLICITA INFORMACION PARA DESARROLLO DE INVESTIGACIÓN

REF. : OFICIO N° 81-2021-GRAP/07/ADM/RRHH de fecha 28/06/2021

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente y a la vez solicitarle información relacionada con mi trabajo de investigación titulado "Trabajo Remoto y su Efecto en la Productividad de los Servidores Públicos, Durante el Estado de Emergencia por la COVID-19" del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo, para lo cual, cuento con la autorización mediante el documento de la referencia.

En ese sentido, acudo a su digno Despacho para solicitarle se sirva disponer a quien corresponda brindarme la siguiente información:

1. Relación de servidores del Gobierno Regional de Apurímac, según régimen laboral.
2. Relación de servidores que laboran bajo la modalidad de Trabajo Remoto, según régimen laboral.
3. Relación de trabajadores que laboran bajo la modalidad Mixta (Trabajo Remoto – Presencial), según régimen laboral.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirvan brindar a la presente, reitero las consideraciones más distinguidas.

Atentamente.

C.P.C. Vetzaveth Solís Delgado
DNI N° 43422616

f) Mediante correo electrónico: jucorce@hotmail.com de fecha 22/07/2021 la Oficina de Recursos entrega la relación de los trabajadores según tipo de trabajo y régimen laboral, seleccionándose a los servidores a conveniencias del investigador para el llenado de los cuestionarios.



Envío Datos solicitados

1 mensaje

Julián Córdova Cervantes <jucorce@hotmail.com>
Para: vetzaveths@gmail.com <vetzaveths@gmail.com>

jue., 22 de jul. de 2021 a la hora 09:39

NOMBRE DE GERENCIA-DIRECCION-OFICINA	APELLIDOS Y NOMBRES	TIPO DE TRABAJO	PERIODO 2021														
			ENE	FEB.	MAR.	ABR	MAYO	JUNIO	JUL	AGO	SET	OCT.	NOV.	DIC			
CONSEJO REGIONAL	Cesar L. Gamarra Canaval	MIXTO	M	M	M	M	M	M	M								
	Jesica P. Asto Anchayhua	MIXTO	M	M	M	M	M	M	M								
SECRETARIA GENERAL																	
SECRETARIA-GENERAL RESOLUCIONES SECRETARIA TEC. DE PROCESOS ADM. DISCIPLINARIOS	Sulma Sofia Castillo Tecsi	REMOTO	R	R	R	R	R	M	R								
	Santosa Higidia Portugal Peña	REMOTO	R	M	R	R	R	R	M								
	Benito Sotomayor Bautista	REMOTO	R	R	R	R	M	R	R								
	Elizabeth Calle Manrique	REMOTO	R	R	R	R	R	R	R								
	Vilma Marcelina Guzman Hurtado	REMOTO	R	R	R	R	R	R	R								
	Marcia Mamani del Castillo	REMOTO	R	R	R	R	R	R	R								
	Bertha Aquilina Castañeda Velasquez	MIXTO	M	M	M	M	M	M	M								
	Kathia Caillahua Abarca	REMOTO	R	R	R	R	R	R	R								
ASESORIA JURIDICA	Leydi Elizabeth Quispe Durand	REMOTO	R	R	R	R	R	R	R								
	Justiniano Garcia Rivas	REMOTO	R	R	R	R	R	R	R								
	Felix Morote Nicolas	REMOTO	R	R	R	R	R	R	R								
	Matilde Merino Pozo	REMOTO	R	R	R	R	R	R	R								
ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL	Nicolasa Ezequilla Sarmiento	REMOTO	R	R	R	R	R	R	R								
	Luis Porras Durand	REMOTO	R	R	R	R	R	R	R								
PROCURADURIA	Nely Condori Zevallos	REMOTO	R	R	R	R	R	R	R								
	Juana Marlenne Herrera Pariona	MIXTO	M	M	M	M	M	M	M								
	Jorge Luis Baca Villar	MIXTO	M	M	M	M	M	M	M								
	Madeleine Castillo Cahuana	REMOTO	R	R	R	R	R	R	R								
	Gabriela Loncone Quispe	REMOTO	R	R	R	R	R	R	R								
	Rommel Vasquez Elguera	MIXTO	M	M	M	M	M	M	M								
	Marisa Lady Iparraguirre Portugal	REMOTO	R	R	R	R	R	R	R								
GERENCIA GENERAL REGIONAL																	
OFICINA REGIONAL DE FORMULACION Y EVALUACION DE INVERSIONES- ORFEI	Mario Javier Durand Ochoa	REMOTO	R	R	R	R	R	R	R								
	Germuth Alvites Ascue	REMOTO	R	R	R	R	R	R	R								
	Luis Angel Gonzales Ferro	REMOTO	R	R	R	R	R	R	R								
	Angel Americo Mendoza Navarro	REMOTO	R	R	R	R	R	R	R								
	Richard Guerrero Cruz	REMOTO	R	R	R	R	R	R	R								
	Maribel Madueño Melendez	REMOTO	R	R	R	R	R	R	R								
	Jhon Carlos Gonzales Ballon	REMOTO	R	R	R	R	R	R	R								
	Jose Ramiro Pacheco Arias	REMOTO	R	R	R	R	R	R	R								
	Angel Campos Gallegos	REMOTO	R	R	R	R	R	R	R								
	Juan de Dios Juro Alcca Huamani	REMOTO	R	R	R	R	R	R	R								
	Gladys Garcia	REMOTO	R	R	R	R	R	R	R								
	Yenny Garcia Zanabria	REMOTO	R	R	R	R	R	R	R								
	Juan Cisneros Sullcahuaman	REMOTO	R	R	R	R	R	R	R								

g) Panel fotográfico de la encuesta realizada



Anexo F:La recolección de datos (base de datos) para la siguiente investigación tuvo el siguiente procedimiento:

- a) Se presentó solicitud s/n de fecha 26/07/2021 dirigido a la Secretaria General del Gobierno Regional de Apurímac solicitando la base de datos institucional SIGE emitiendo un reporte de los expedientes ingresados, derivación y el tiempo de su atención desde el inicio de periodo de pandemia a la fecha, periodos 2020 y 2021.

Abancay, 26 de Julio del 2021

SEÑORES:
GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC
Jr. Puno N° 107 – Abancay

Atención: Abog. PERCY GOMEZ CAMERO
SECRETARIO GENERAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC



Presente.-

ASUNTO: SOLICITA INFORMACION PARA DESARROLLO DE INVESTIGACION

REF: OFICIO N° 81-2021-GRAP/07/ADM/RR.HH de fecha 28/06/2021

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente y a la vez solicitarle información relacionada con mi trabajo de investigación titulado: "TRABAJO REMOTO Y SU EFECTO EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS, DURANTE EL ESTADO DE EMERGENCIA POR LA COVID-19" del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo; para lo cual cuento con la autorización mediante el documento de la referencia.

En ese sentido acudo a su digno Despacho para solicitarle se sirva disponer a quien corresponda brindarme la siguiente información en medio magnético:

1. Reporte de los documentos ingresados a la institución y su derivación a las áreas respectivas, mediante el Sistema Integrado de Gestión de Expedientes (SIGE) de Tramite Documentario (Mesa de Partes) correspondiente al periodo del 16/03/2020 a la fecha.
2. Reporte del tiempo de atención de cada expediente ingresado.

Para tal efecto pongo a disposición mi correo electrónico: vetzaveth@hotmail.es y celular: 973978355.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, reitero las consideraciones más distinguidas.

Atentamente,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Vetzaveth Solís Delgado'.

C.P.C. Vetzaveth Solís Delgado
DNI N° 43422616

b) Con correo electrónico del personal de tramite documentario samikaya.13@gmail.com de fecha 27/07/2021, el Gobierno Regional de Apurímac brinda la información solicitada.

11/8/2021

Correo: vetzaveth solis delgado - Outlook

Un cordial saludo, envió documento solicitado.

SAMIKAYA <samikaya.13@gmail.com>

Mié 28/07/2021 14:43

Para: vetzaveth@hotmail.es <vetzaveth@hotmail.es>

📎 1 archivos adjuntos (1 MB)

documentos en proceso.xlsx;

PRODUCTIVIDAD GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC DURANTE EL PERIODO DE PANDEMIA POR LA COVID-19 AÑO 2020-2021									
TIPO DE TRABAJO: REMOTO									
N°	NOMBRES Y APELLIDOS	AREA DE TRABAJO	CANTIDAD DE EXPEDIENTES ATENDIDOS		TOTAL EXPEDIENTES ATENDIDOS	TIEMPO DE ATENCION EN MESES		TOTAL TIEMPO DE ATENCION EN MESES	PRODUCTIVIDAD TOTAL 2020-2021
			2020	2021		2020	2021		
1	Elizabeth Calle Manrique	SECRETARIA GENERAL	48	20	68	19.57	7.93	27.50	2.47
2	Vilma Marcelina Guzman Hurtado	SECRETARIA GENERAL	29	12	41	11.67	7.17	18.84	2.18
3	Marcia Mamani del Castillo	SECRETARIA GENERAL	39	15	54	16.17	10.07	26.24	2.06
4	Justiniano Garcia Rivas	ASESORIA JURIDICA	209	192	401	34.37	28.57	62.94	6.37
5	Matilde Merino Pozo	OCI	32	232	264	30.23	49.03	79.26	3.33
6	Nely Condori Zevallos	PROCURADURIA	67	43	110	59.30	10.20	69.50	1.58
7	Germuth Alvites Ascue	ORFEI	17	10	27	11.97	10.53	22.50	1.20
8	Angel Americo Mendoza Navarro	ORFEI	23	11	34	11.70	9.77	21.47	1.58
9	Jhon Carlos Gonzales Ballon	ORFEI	13	6	19	6.70	2.37	9.07	2.09
10	Angel Campos Gallegos	ORFEI	17	8	25	20.37	6.40	26.77	0.93
11	Juan Cisneros Sulcahuaman	ORFEI	16	10	26	9.17	7.87	17.04	1.53
12	Waldo Serrano Angelino	OFIC. DE CONTABILIDAD	6	4	10	2.10	1.77	3.87	2.58
13	Juan Francisco Mencia Soto	OFICINA DE TESORERIA	99	30	129	15.90	7.73	23.63	5.46
14	Justina Alvaracin Mejia	OFICINA DE TESORERIA	102	24	126	53.63	7.87	61.50	2.05
15	Zonia Valdiglesias Fernandez	OFICINA DE TESORERIA	98	30	128	42.57	11.90	54.47	2.35
16	Julian Cordova Cervantes	OFICINA DE RR.HH	131	97	228	100.87	99.83	200.70	1.14
17	Climaco Camargo Alata	OFICINA DE RR.HH	122	87	209	97.13	99.23	196.36	1.06
18	wilber Eduardo Medrano Llerena	OFICINA DE RR.HH	164	139	303	142.27	128.70	270.97	1.12
19	Maria Rosa Moran Castillo	OFICINA DE RR.HH	51	11	62	35.6	6.43	42.03	1.48
20	Darcy Abuhadba Hoyos	SUB GERENCIA DE PRESUPUESTO	3	3	6	3.60	3.77	7.37	0.81
21	Yilmar Camacho Soria	SUB GERENCIA DE INFORMATICA	2	2	4	1.00	1.17	2.17	1.84
22	Fidel Uscachi Santos	SUB GERENCIA DE INFORMATICA	1	1	2	0.67	0.50	1.17	1.71
23	Rosa z. Quintana Espinoza	SG. PROMOCION SOCIAL	211	144	355	203.10	80.07	283.17	1.25
24	David Triveño Pampas	SG. RECURSOS NATURALES	2	3	5	0.83	6.87	7.70	0.65
25	Porfirio Enriquez Sotelo	SG. SOCIO AMBIENTAL	2	2	4	1.67	1.67	3.34	1.20
26	David Larrea Arenas	GERENCIA GENERAL	970	131	1101	277.27	25.73	303.00	3.63
27	Hugo Luna Alvarez	SG. OBRAS	148	154	302	166.73	80.43	247.16	1.22
28	Julio soria Cardenas	SG. ESTUDIOS DEFINITIVOS	235	387	622	267.33	768.50	1035.83	0.60
29	Claudio Alfredo Sairitupa Yalle	ARCHIVO CENTRAL	12	4	16	8.17	8.80	16.97	0.94
30	Raul Vicente Mendoza Alva	ARCHIVO CENTRAL	12	4	16	7.60	7.80	15.40	1.04
					4697			3157.93	57.47

PRODUCTIVIDAD GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC DURANTE EL PERIODO DE PANDEMIA POR LA COVID-19 AÑO 2020-2021

TIPO DE TRABAJO: MIXTO

N°	NOMBRES Y APELLIDOS	AREA DE TRABAJO	CANTIDAD DE EXPEDIENTES ATENDIDOS		TOTAL EXPEDIENTES ATENDIDOS	TIEMPO DE ATENCION EN MESES		TOTAL TIEMPO DE ATENCION EN MESES	PRODUCTIVIDAD TOTAL 2020-2021
			2020	2021		2020	2021		
1	Cesar L. Gamarra Canaval	CONSEJO REGIONAL	157	54	211	13.43	4.70	18.13	11.64
2	Jesica P. Asto Anchayhua	CONSEJO REGIONAL	132	71	203	11.43	5.60	17.03	11.92
3	Bertha Aquilina Castañeda Velasquez	SECRETARIA GENERAL	43	18	61	6.43	2.27	8.70	7.01
4	Juana Marianne Herrera Pariona	PROCURADURIA	59	41	100	7.50	3.03	10.53	9.50
5	Jorge Luis Baca Villar	PROCURADURIA	60	51	111	7.87	6.23	14.10	7.87
6	Juan Jaime Chipana Parcco	DR. ADMINISTRACION	2342	1784	4126	89.10	58.87	147.97	27.88
7	Jorge Luis Fernandez Rojas	DR. ADMINISTRACION	862	587	1449	84.50	44.97	129.47	11.19
8	Doris Centeno Huamani	DR. ADMINISTRACION	619	534	1153	78.80	39.83	118.63	9.72
9	Herbert Rosell Quintana Leiva	OFIC. DE CONTABILIDAD	3	3	6	1.00	0.23	1.23	4.88
10	Romulo Quinto Tello	OFICINA DE TESORERIA	807	24	831	7.93	1.70	9.63	86.29
11	Augusto Trujillo Ferro	OFICINA DE RR.HH	125	79	204	13.30	9.53	22.83	8.94
12	Elizabeth Pereira	OFICINA DE RR.HH	130	81	211	18.70	8.63	27.33	7.72
13	Huber Huaman Chipa	OFICINA DE RR.HH	121	77	198	16.20	9.97	26.17	7.57
14	Juvenal Rosada Silva	OFICINA DE ABASTECIMIENTOS	621	284	905	67.13	30.33	97.46	9.29
15	Gustavo Fredy Prada Salazar	OFICINA DE ABASTECIMIENTOS	527	281	808	72.20	30.17	102.37	7.89
16	Julian Juarez Soria	OFICINA DE ABASTECIMIENTOS	431	221	652	46.93	15.13	62.06	10.51
17	Willber Quispe Moscoso	SUB GERENCIA PROGRAMA MULTIANUAL	23	12	35	3.80	1.30	5.10	6.86
18	Liz Lopez Serrano	SUB GERENCIA PROGRAMA MULTIANUAL	19	10	29	3.53	1.83	5.36	5.41
19	Edgar Segovia Palomino	SUB GERENCIA DE PRESUPUESTO	2	2	4	0.33	0.17	0.50	8.00
20	Yoisy Boza Anco	SUB GERENCIA DE PRESUPUESTO	3	2	5	0.70	0.27	0.97	5.15
21	Gricelda Allcca Viguria	SUB GERENCIA DE PRESUPUESTO	3	2	5	0.30	0.17	0.47	10.64
22	Mirian Chipa Garcia	SUB GERENCIA DE PRESUPUESTO	3	3	6	0.40	0.10	0.50	12.00
23	Pilar Valdez Altamirano	SUB GERENCIA DE PRESUPUESTO	2	2	4	0.23	0.23	0.46	8.70
24	Janina Ochoa Altamirano	SUB GERENCIA DE PRESUPUESTO	1	1	2	0.03	0.27	0.30	6.67
25	Jerry Chacon Juro	SG. INFORMATICA	2	2	4	0.07	0.23	0.30	13.33
26	Gonzalo Osco Portillo	SG. INFORMATICA	2	2	4	0.10	0.17	0.27	14.81
27	Gerson Paniura Rodas	SG. INFORMATICA	5	5	10	0.70	0.53	1.23	8.13
28	Miguel Huamani Mena	SG. INFORMATICA	2	2	4	0.20	0.07	0.27	14.81
29	Juan Carlos Muñoz Miranda	SG. INFORMATICA	2	2	4	0.20	0.07	0.27	14.81
30	Miqueas Lancho Ramos	SG. INFORMATICA	2	2	4	0.10	0.07	0.17	23.53
					11349			829.81	392.68

Anexo G: Directiva N° 01-GR.APURIMAC/GR denominada “Lineamientos para la Aplicación del Trabajo Remoto en el Gobierno Regional de Apurímac”, aprobada mediante la Resolución Ejecutiva Regional N° 215-2020-GR.APURIMAC/GR.



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC
GERENCIA REGIONAL DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y ACONDICIONAMIENTO TERRITORIAL
SUB GERENCIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL ESTADISTICA E INFORMATICA
“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Universalización de la Salud”



DIRECTIVA N°.....⁰⁰¹ -2020-GR.APURÍMAC/GR

**“LINEAMIENTOS PARA LA APLICACION
DEL TRABAJO REMOTO
EN EL GOBIERNO REGIONAL DE
APURIMAC”**

2020



"LINEAMIENTOS PARA LA APLICACION DEL TRABAJO REMOTO EN EL GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC"

I. OBJETO

Establecer criterios y procedimientos para la aplicación del trabajo remoto o trabajo en modalidad mixta en todos los órganos y unidades orgánicas estructuradas del Gobierno Regional de Apurímac Pliego 442 como medida excepcional y temporal durante la declaratoria del Estado de Emergencia y/o Emergencia Sanitaria para prevenir la propagación del coronavirus COVID-19.

II. FINALIDAD

La presente Directiva tiene por finalidad orientar a los Funcionarios, Directivos, y Trabajadores sin perjuicio del régimen laboral o modalidad contractual de trabajo que tenga con el Gobierno Regional de Apurímac a fin de reiniciar con sus actividades laborales dentro del marco de los lineamientos del trabajo remoto o trabajo en modalidad mixta.

III. ALCANCE

Es de aplicación obligatoria para todos los Órganos y Unidades Orgánicas Estructuradas de la Sede Regional, Gerencias Regionales, Direcciones Regionales Sectoriales, Gerencias Sub Regionales, Unidades Ejecutoras, Unidades Operativas y Órganos Desconcentrados del Gobierno Regional de Apurímac.

IV. BASE LEGAL

- 4.1 Constitución Política del Perú, Art. 7° y 9°
- 4.2 Organización Mundial de la Salud OMS, califica el brote del Coronavirus COVID-19 como una pandemia mundial.
- 4.3 Decreto Legislativo N° 1505 que establece medidas temporales. Excepcionales en materia de Gestión de Recursos Humanos en el sector público ante la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19
- 4.4 Ley N° 26842, Ley General de Salud y sus modificatorias.
- 4.5 Ley N° 27658, Ley de Modernización de la Gestión del Estado, y sus modificatorias.
- 4.6 Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- 4.7 Ley N° 27783, Ley de Bases de la Descentralización sus modificatorias
- 4.8 Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, y sus modificatorias
- 4.9 Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo, y su modificatoria.
- 4.10 Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 4.11 Ley N° 30096 Ley de Delitos Informáticos.





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

GERENCIA REGIONAL DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y ACONDICIONAMIENTO TERRITORIAL

SUB GERENCIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL ESTADISTICA E INFORMATICA

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

"Año de la Universalización de la Salud"



- 4.12 D.S. N° 008-2020-SA, se declara emergencia sanitaria a nivel nacional por 90 días y dispone que en los centros laborales se adopten las medidas de prevención y control sanitario para evitar la propagación del COVID-19.
- 4.13 DS N° 044-2020-PCM, se declara en Estado de Emergencia Nacional y dispone el aislamiento social obligatorio (Cuarentena) por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19.
- 4.14 Decreto de Urgencia N° 026-2020, establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional.
- 4.15 Art. 16° del título II del Decreto de Urgencia N° 026-2020 define el Trabajo Remoto como la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario.
- 4.16 DS N° 080-2020-PCM, aprueba la reanudación de actividades económicas en forma gradual y progresiva dentro del marco de la declaratoria de Emergencia Sanitaria Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19.
- 4.17 DS N° 083-2020-PCM, que proroga el estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19 y establece otras disposiciones.
- 4.18 Acápite 17.1 del Art. 17° del Decreto de Urgencia N° 026-2020 faculta a los Empleadores del sector público a modificar el lugar de la prestación de servicios de todos sus trabajadores para implementar el Trabajo Remoto en el marco de la emergencia sanitaria por el COVID-19.
- 4.19 Literal a) del inciso 4 de la Guía para la Aplicación del Trabajo Remoto aprobado mediante Resolución Ministerial N° 072-2020-TR del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- 4.20 Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 030-2020-SERVIR-PE, que aprueba la Guía Operativa para la Gestión de Recursos Humanos durante la emergencia sanitaria por el COVID-19.
- 4.21 Resolución Ministerial N° 103-2020-PCM, que aprueba Lineamientos para la atención a la ciudadanía y el funcionamiento de las entidades del Poder Ejecutivo durante la vigencia de la declaratoria de emergencia sanitaria producida por el COVID-19 en el marco del DS N° 008-2020-SA dispone la aplicación también para Gobiernos Regionales.
- 4.22 Resolución Ministerial N° 283-2020-MINSA, que modifica los Lineamientos para la vigilancia Prevención y Control de la Salud de los Trabajadores con Riesgo de exposición a COVID-19.
- 4.23 D.S. N° 094-2020-PCM, establece las medidas que debe observar la ciudadanía hacia una nueva convivencia social y proroga el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19.





001



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

GERENCIA REGIONAL DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y ACONDICIONAMIENTO TERRITORIAL
SUB GERENCIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL ESTADISTICA E INFORMATICA
"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

- 4.24 Resolución Ministerial N° 099-2020-TR, aprueba documento denominado "Declaración Jurada" a que se refiere el numeral 8.3 del artículo 8° del DS N° 083-2020-PCM.
- 4.25 Ley N° 29733, Ley de Protección de Datos Personales y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 003-2013-JUS, marco normativo que protege el contenido de las Declaraciones Juradas.
- 4.26 Decreto Regional N° 003-2020-GOREAP/GR, aprueba medidas para el Trabajo Remoto en el Gobierno Regional de Apurímac.
- 4.27 Reglamento de Organización y Funciones ROF del Gobierno Regional de Apurímac aprobado mediante Ordenanza Regional N° 001-2018-GR-APURIMAC/CR.



V. VIGENCIA

La entrada en vigencia de la presente Directiva será inmediatamente sea aprobado mediante acto resolutivo y su aplicación será de manera temporal y excepcional hasta el 31 de diciembre del año en curso en concordancia con el Art. 2° del Decreto Legislativo N° 1505 y en armonía a los dispositivos sobre la materia.



VI. DISPOSICIONES GENERALES.

- 6.1 El Gobierno Regional de Apurímac está facultado para modificar la modalidad de trabajo y el lugar de la prestación de servicios de todos sus trabajadores y adoptar diversas medidas excepcionales y temporales en el marco de la emergencia sanitaria para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en la región Apurímac. Consiguientemente el horario que regirá a partir de la aprobación de la presente Directiva será:

De lunes a viernes de 08.00am a 2.00pm (Horario corrido sin refrigerio)

- 6.2 Realizar Trabajo Remoto en los casos que fuera posible en las siguientes modalidades de trabajo:

a. **Trabajo remoto.**- Es la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario. Se realiza a través de medios o equipos informáticos, telecomunicaciones o análogos (Internet, teléfono fijo o móvil) o de otra naturaleza que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo.

b. **Trabajo en modalidad mixta.**- Implica la combinación del trabajo presencial, el trabajo remoto y/o licencia con goce de haber compensable, alternando las modalidades en atención a las necesidades de la entidad.

- 6.3 La entidad a través de los Directores(as) o jefes(as) de los órganos o unidades orgánicas conforme a las responsabilidades funcionales en materia de su competencia deberán de analizar la situación en la que pueden encontrarse los trabajadores(as) a consecuencia de no aplicar el trabajo remoto durante la





001



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC
GERENCIA REGIONAL DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y ACONDICIONAMIENTO TERRITORIAL
SUB GERENCIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL ESTADISTICA E INFORMATICA
"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

emergencia sanitaria como los riesgos de contraer el COVID-19 durante su traslado al trabajo o en el propio centro de trabajo.

VII. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

- 7.1 La reanudación de las actividades laborales en el Gobierno Regional de Apurímac, será gradual y progresiva, consta de cuatro (04) fases cuya Fase 1 se inicia en el mes de mayo del 2020, conforme a lo establecido en el DS N° 080-2020-PCM, teniendo en consideración los Lineamientos para la Vigilancia de la Salud de los Trabajadores con Riesgo de Exposición a COVID-19 del Gobierno Regional de Apurímac.
- 7.2 Se podrá reiniciar las actividades laborales hasta un 40% del personal en esta etapa, debiendo adoptar las medidas pertinentes para el desarrollo de las mismas y la atención a la ciudadanía, priorizando en todo lo que sea posible el trabajo remoto estableciendo si fuera el caso variación o ampliación de horarios de atención de la entidad con horarios laborales flexibles, escalonados y diferenciados a fin de evitar que el íntegro del personal asista a laborar simultáneamente.
- 7.3 Cada Director(a), Jefe(a) de Órgano o Unidad Orgánica comunicará a la Oficina de Recursos Humanos o las que hagan sus veces la relación nominal de los servidores civiles bajo su cargo que realizarán el trabajo remoto o modalidad de trabajo mixto que permita cumplir sus funciones o atender los servicios de la entidad. Asimismo informarán la conformidad del cumplimiento del trabajo encomendado.
- 7.4 Los Jefes responsables de cada Órgano o Unidad Orgánica deberá identificar a los servidores que serán considerados en el grupo de riesgo (mayores de 65 años) aplican obligatoriamente a la modalidad de trabajo remoto. Asimismo servidores que presenten signos de al menos una de las siguientes comorbilidades:
- Hipertensión arterial
 - Hipertensión arterial no controlada
 - Enfermedades cardiovasculares graves
 - Cáncer
 - Diabetes Mellitus
 - Asma moderada o grave
 - Enfermedad pulmonar crónica
 - Insuficiencia renal crónica en tratamiento con hemodiálisis
 - Enfermedad o tratamiento inmunosupresor
 - Obesidad con IMC de 40 a más





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC
 GERENCIA REGIONAL DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y ACONDICIONAMIENTO TERRITORIAL
 SUB GERENCIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL ESTADISTICA E INFORMATICA
 "Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
 "Año de la Universalización de la Salud"



Asimismo, residan con familiares que cuentan con las condiciones que los ubican dentro del grupo de riesgo. (Anexo N° 01)

7.5 En caso de los/las trabajadores considerados en el grupo de riesgo para contraer el COVID-19, que deseen concurrir a trabajar o prestar servicios en las actividades autorizadas, pueden suscribir una declaración jurada de asunción de responsabilidad voluntaria, conforme a las disposiciones que emita el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo bajo los considerandos de la Declaración Jurada en lo referente al certificado de aptitud del estado de salud validado por el médico responsable de la vigilancia de la salud de los trabajadores o quien haga sus veces informará a el/la trabajador/a que la realización de labores presenciales que le asignen no incrementa su exposición a riesgo, asimismo ceñirse a los plazos establecidos para los trámites. (Anexo N° 02)



7.6 El/la trabajador/a remite a la Oficina de Recursos Humanos la "Declaración Jurada" debidamente firmada, en un plazo de cuarenta y ocho horas, previo al reinicio de la prestación de labores presencial en el centro de trabajo.



7.7. El/la trabajador/a solicita a la Oficina de Recursos Humanos y Escalafón por medios físicos, digitales o virtuales, la emisión del certificado de aptitud validado por el/la médico responsable de la vigilancia de la salud o quien haga sus veces en el centro de trabajo, quien bajo criterio médico autoriza la realización de labores presenciales en caso así lo considere, debiéndose conservar, los medios físicos, digitales o virtuales y una copia de la "Declaración Jurada" a fin de exponerla ante cualquier proceso de fiscalización de parte de las autoridades competentes.



7.8 Antes del reinicio de la prestación de labores presencial en el centro de trabajo, con carácter de obligatorio la Oficina de Recursos Humanos y Escalafón devuelve a el/la trabajador/a la "Declaración Jurada", con la firma de su representante legal y del médico responsable de la vigilancia de la salud, o quien haga sus veces en el centro de trabajo, en señal de aceptación y conformidad. El plazo máximo para dicha devolución es de veinticuatro horas previo al reinicio de la prestación de labores presencial en el centro de trabajo.

7.9 La situación en general del trabajador/a estará sujeto a fiscalización y supervisión de la Autoridad Sanitaria de los Gobiernos Locales y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL, en el ámbito de sus competencias.

7.10 Determinar a través de los jefes inmediatos superiores a los trabajadores que por la naturaleza de sus labores pueden desempeñar sus labores en la modalidad de trabajo remoto o modalidad mixta pudiendo programar su asistencia por días alternos observando los protocolos de seguridad y salud en el trabajo. (Anexo N° 03)



7.11 Cuando la naturaleza de las labores no sea compatible con el trabajo remoto y mientras dure la emergencia sanitaria por el COVID-19, el empleador le deberá otorgar sus vacaciones no gozadas o una licencia con goce de haber sujeta a



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC
GERENCIA REGIONAL DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y ACONDICIONAMIENTO TERRITORIAL
 SUB GERENCIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL ESTADISTICA E INFORMATICA
 "Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
 "Año de la Universalización de la Salud"



compensación posterior una vez concluido el estado de emergencia nacional.
 (Anexo N° 04)

7.12 Comunicar al trabajador en formato del (Anexo N° 05) mediante cualquier soporte físico o digital que permita dejar constancia de ello, la decisión de cambiar el lugar de la prestación de servicios a fin de implementar el trabajo remoto con claras indicaciones de las tareas, método de seguimiento e Informarle sobre las medidas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo que deben observar y cumplirlas de manera obligatoria durante el desarrollo del Trabajo Remoto.

7.13 Durante la jornada de trabajo, para las coordinaciones de carácter laboral que resulten necesarias, el trabajador deberá estar disponible.

7.14 El área de Informática o las que hagan sus veces deberán brindar a los trabajadores apoyo técnico y las facilidades necesarias para el acceso a sistemas, plataformas o aplicativos informáticos necesarios para el desarrollo de sus funciones a través de los medios o equipos informáticos de telecomunicaciones y análogos del Internet, intranet, extranet, telefonía, correos electrónicos, videoconferencia y otros análogos que posibiliten realizar labores fuera del centro de trabajo. Dar instrucciones y/o capacitaciones al personal para su adecuado uso, así como las reglas de confidencialidad y protección de seguridad de datos y la información proporcionada por el empleador para la prestación de servicios que resulten aplicables.

7.15 El trabajo remoto no resulta aplicable a los trabajadores confirmados con el COVID-19 ni a quienes se encuentran con descanso médico, en cuyo caso opera la suspensión imperfecta de labores de conformidad con la normativa vigente, es decir, la suspensión de la obligación del trabajador de prestar servicios sin afectar el pago de sus remuneraciones. Para el efecto se deberá presentar documento emitido por un Centro de Salud.

VIII. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

PRIMERA. A la fecha de aprobación de la presente Directiva se ha prorrogado el estado de Emergencia Nacional hasta el 30 de junio del 2020 y dispone aislamiento social obligatorio durante este período.

SEGUNDA. La presente Directiva cuenta con seis (06) anexos que serán de uso según corresponda.

IX. DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA. El cumplimiento de la aplicación de la modalidad de trabajo remoto o modalidad mixta durante el estado de emergencia nacional y/o emergencia sanitaria está sujeto a fiscalización por los entes competentes.





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC
GERENCIA REGIONAL DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y ACONDICIONAMIENTO TERRITORIAL
 SUB GERENCIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL ESTADISTICA E INFORMATICA
 "Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
 "Año de la Universalización de la Salud"



SEGUNDA. La presente Directiva podrá ser modificada de manera parcial o total conforme a normas sustantivas.

TERCERA. Los aspectos no contemplados en la presente Directiva, deberán ser absueltas por los órganos competentes.

ANEXOS:

Anexo N° 01: Formato para levantamiento de información de servidores en el grupo de riesgo COVID-19.

Anexo N° 02: Formato de documento denominado "Declaración Jurada" de Servidores del Grupo de Riesgo – covid-19 que voluntariamente desean concurrir a trabajar

Anexo N° 03: Formato de Registro de Distribución de Personal según modalidad de trabajo

Anexo N° 04: Registro de Personal que se encontrará de vacaciones

Anexo N° 05: Formato para comunicar el trabajo remoto

Anexo N° 06: Formato para el reporte de cumplimiento

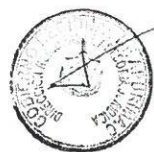
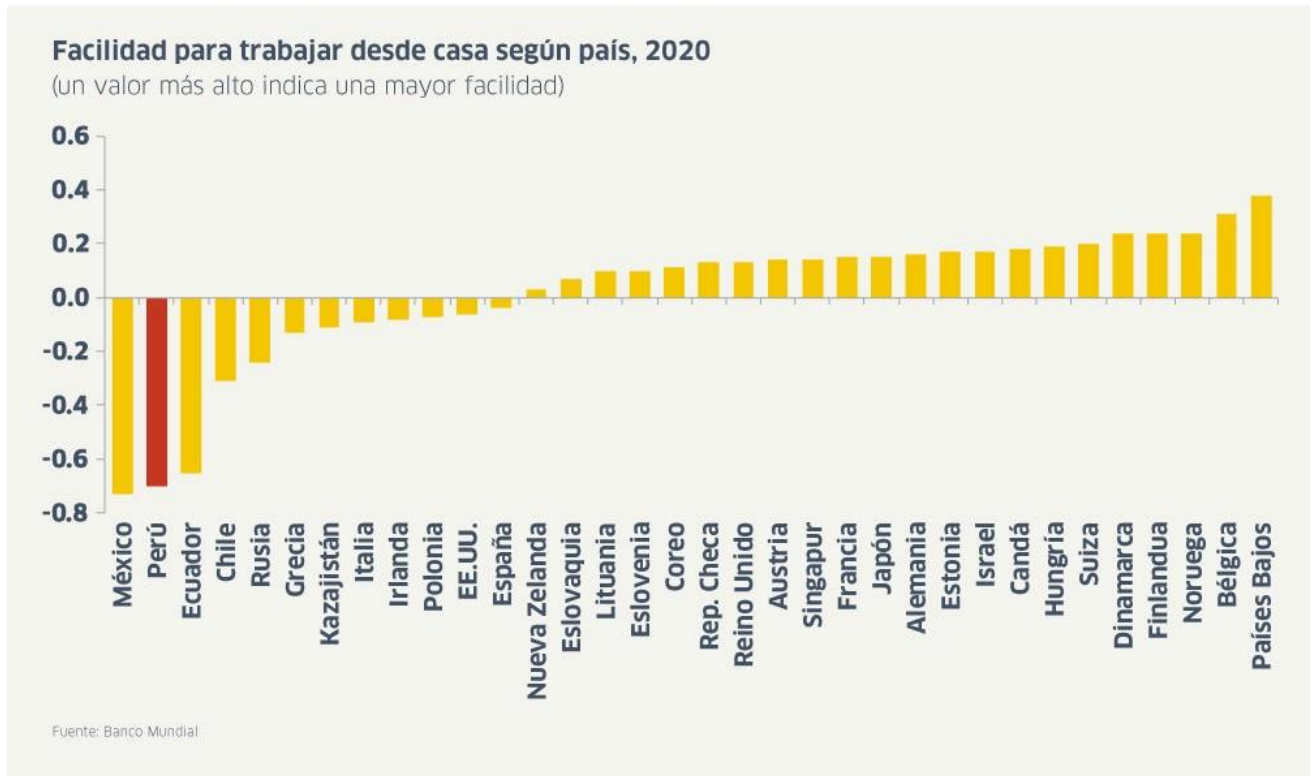
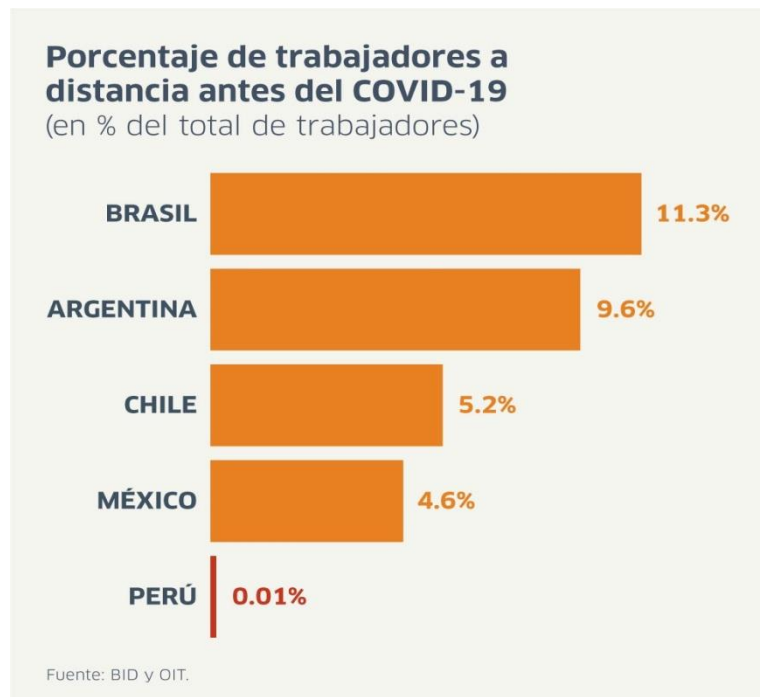


Gráfico 1. Facilidad para trabajar desde casa según país, 2020



Fuente: Banco Mundial

Gráfico 2. Porcentaje de los Trabajadores a distancia antes de la COVID-19, 2020



Fuente: BID y OIT