



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

“Trabajo Remoto y Productividad Laboral en Tiempos de COVID-19 en una Municipalidad Provincial de Pisco, 2021”

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Peña Pumahualcca, Cinthia (ORCID: 0000-0001-6359-7594)

ASESOR:

Mg. Cardenas Canales, Daniel Armando (ORCID: 0000-0002-8033-3424)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Publicas

LIMA - PERÚ

2021

DEDICATORIA

A mis padres, hermanos, sobrinos y compañeros de trabajo por ser mi apoyo constante en el logro de mis metas profesionales.

AGRADECIMIENTO

A los docentes de la escuela de posgrado de Maestría en Gestión Pública; por compartir sus experiencias profesionales y fortalecer nuestra capacidad intelectual en favor de nuestro desempeño laboral y familiar.

En especial a mi asesor Mg. Daniel Cárdenas, por su invaluable apoyo y acompañamiento en el desarrollo de mi tesis.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE TABLAS	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	18
3.2. Variables y operacionalización.....	18
3.3. Población, muestra, muestreo	19
3.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	20
3.5 Procesamientos.....	22
3.6 Métodos de análisis de datos.....	22
3.7 Aspectos éticos de la Investigación.....	22
IV. RESULTADOS.....	23
4.1 Análisis Descriptivos Comparativos	23
4.2. Resultados inferenciales.....	32
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES.....	41
VII. RECOMENDACIONES.....	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Validación de Instrumentos por Especialista	20
Tabla 2	Categórica de prueba Alfa de Cronbach	21
Tabla 3	Trabajo Remoto	21
Tabla 4	Productividad Laboral	21
Tabla 5	Variable 1: Trabajo remoto	23
Tabla 6	Variable 2: Productividad laboral	24
Tabla 7	Dimensión 1: Factores de la productividad	25
Tabla 8	Dimensión 2: Desarrollo de la producción	26
Tabla 9	Dimensión 3: Desempeño en la productividad	27
Tabla 10	Tabla cruzada Variable 1: Trabajo remoto y Variable 2: Productividad laboral	28
Tabla 11	Tabla cruzada Variable 1: Trabajo remoto*Dimensión 1: Factores de la productividad	29
Tabla 12	Tabla cruzada Variable 1: Trabajo remoto*Dimensión 2: Desarrollo de la producción	30
Tabla 13	Tabla cruzada Variable 1: Trabajo remoto*Dimensión 3: 3: Desempeño en la productividad	31
Tabla 14	Prueba de normalidad	32
Tabla 15	Correlación entre las variables trabajo remoto y productividad laboral	33
Tabla 16	Correlación entre la variable trabajo remoto y la dimensión factores de la productividad laboral	33
Tabla 17	Correlación entre la variable trabajo remoto y la dimensión desarrollo de la producción	35
Tabla 18	Correlación entre la variable trabajo remoto y la dimensión desempeño en la productividad	36

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Pisco-2021. La metodología que se siguió fue cuantitativa, de tipo aplicada, diseño no experimental y transversal. La población estuvo integrada por 128 trabajadores de la mencionada institución y la muestra final aplicando muestreo no probabilístico e intencional, fue 40 trabajadores. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento, el cuestionario que incluyó ítems sobre las dos variables. Los resultados hallados concluyeron indicando que existe relación entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Pisco-2021 ($Rho = 0,580^{**}$; $p\text{-valor} = 0,000$). En el caso de la variable trabajo remoto y dimensiones de la productividad laboral, existe relación con los factores de la productividad laboral ($Rho = 0,464^{**}$; $p\text{-valor} = 0,003$), desarrollo de la producción ($Rho = 0,550^{**}$; $p\text{-valor} = 0,000$) y desempeño en la productividad ($Rho = 0,556^{**}$; $p\text{-valor} = 0,000$).

Palabras clave: trabajo remoto, productividad laboral, factores de la productividad, desarrollo de la producción y desempeño en la productividad.

ABSTRACT

The present study aimed to determine the relationship between remote work and labor productivity of the servers of the Provincial Municipality of Pisco-2021. The methodology that was followed was quantitative, applied type, non-experimental and cross-sectional design. The population was made up of 128 workers from the aforementioned institution and the final sample, applying non-probabilistic and intentional sampling, was 40 workers. The technique used was the survey and the instrument, the questionnaire that included items on the two variables. The results found concluded by indicating that there is a relationship between remote work and labor productivity of the servers of the Provincial Municipality of Pisco-2021 (Rho = 0.580 **; p-value = 0.000). In the case of the remote work variable and dimensions of labor productivity, there is a relationship with the factors of labor productivity (Rho = 0.464 **; p-value = 0.003), production development (Rho = 0.550 **; p-value = 0.000) and productivity performance (Rho = 0.556 **; p-value = 0.000).

Keywords: remote work, labor productivity, productivity factors, production development and productivity performance

I. INTRODUCCIÓN

La aparición de la pandemia del COVID-19 alteró el orden normal y dio nacimiento a varios cambios significativos en la vida de las personas y con asunción de nuevos retos en el mundo por lo cual a las áreas de gestión del talento humano o también llamadas área de recursos humanos de instituciones tanto públicas como privadas debieron establecer nuevas modalidades de trabajo teniendo en cuenta la normatividad establecida por el Ministerio de Trabajo y Empleo, así como los demás organismos gubernamentales, con el propósito de preservar la salud integral de los colaboradores de las entidades públicas y sobre todo evitar el contagio del virus, que ha cobrado muchas vidas en el Perú.

La organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) señaló que el trabajo puede realizarse potencialmente a distancia, esto es, trabajar desde casa; sin embargo, la mayor fuerza laboral estaría en sectores de servicios profesionales, finanzas y de administración pública, pero los de la industria manufacturera, agricultura, construcción y turismo se verían afectados, producto del confinamiento dado por la pandemia surgida. Es así es que esta concepción nueva de trabajo se pasó denominar teletrabajo o trabajo remoto, que ha generado muchas consecuencias en los trabajadores, siendo la más relevante aquella que impide el normal desempeño de sus responsabilidades laborales, ya que cuesta gestionar de manera equilibrada el trabajo y la vida privada.

Por otra parte, estudios realizados sobre productividad y competitividad En Colombia, señalan que el mundo corporativo viene pasando por múltiples cambios vinculados a los aspectos económicos, por lo que las organizaciones tienen un desafío para poder afrontar la situación actual a fin de que no afecté a la rentabilidad de la empresa, por lo cual consideran muy importante el desempeño laboral, el cual se asocia con la productividad del colaborador (Acrip Nacional, 2018). Para CEPAL (2020), solo el 21% de trabajadores latinoamericanos pudieron acceder a realizar teletrabajo, esto por la falta de conexión a internet y que los personas no están preparados a realizar trabajos desde casa o los trabajos que realizan no son viables para teletrabajo; el

teletrabajo refuerza retrocesos en los derechos laborales, menos dialogo social, impacto negativo en las mujeres trabajadoras y desampara.

En cuanto al contexto nacional, el estudio de Lauchlan (2020), señala que el 98% de las empresas adoptado el trabajo remoto como modo de continuidad en la empresa y en relación con los trabajadores, casi el 100%. si bien es cierto se evidencia en la modalidad del trabajo remoto, pero ha generado inconvenientes en la productividad, por factores cómo el aislamiento del servidor, la ausencia del trabajo en equipo, la interacción para formular o interactuar y aprobar una sola idea. todo ello tiene alta incidencia en el alcance de los objetivos y metas de las organizaciones.

La Municipalidad Provincial de Pisco ha mostrado en el período de la pandemia situaciones similares en cuanto a la productividad laboral debido al trabajo remoto, ya que existe un grupo de servidores que están calificados como grupo de riesgo, por lo cual se les indicó que realicen el trabajo remoto; sin embargo, resultado complicado porque la mayoría no contaba con los equipos tecnológicos como laptop o PC, así como el servicio de internet, aunado a que son adultos mayores y no tienen la facilidad para el manejo de la tecnología. Por otra parte, se pudo observar que los jefes no pueden medir la productividad laboral de los servidores, por ende, no pueden verificar es su cumplimiento laboral a cabalidad, además no quieren laborar más de 8 horas, pon el temor al contagio del COVID-19. Esta situación es bastante preocupante, ya que el trabajo remoto afecta en el desempeño o productividad de sus labores. Por consiguiente, resulta necesario realizar una investigación a fin de conocer si existe relación entre el trabajo remoto y la productividad laboral en tiempos de COVID-19 en los trabajadores de la municipalidad provincial de Pisco durante el 2021, por lo cual se formula el siguiente problema de investigación.

Para implementar la presente investigación planteamos el problema general; ¿Qué relación existe entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Pisco-2021?; en cuanto a los problemas específicos son: ¿Qué relación existe entre el trabajo remoto y los factores de la productividad de los servidores de la Municipalidad Provincial de

Pisco-2021?, ¿Qué relación existe entre el trabajo remoto y el desarrollo de la producción de los servidores de la Municipalidad Provincial de Pisco-2021? y ¿Qué relación existe entre el trabajo remoto y el desempeño en la productividad de los servidores de la Municipalidad Provincial de Pisco-2021?

Desde el punto de vista teórico, la investigación se realiza con la finalidad de aportar a conocimientos ya existentes a través del planteamiento del problema, el resultado de las hipótesis y las conclusiones que se lograron con esta investigación, se podrán sistematizar los resultados en propuestas concretas y ser considerados en el uso del trabajo remoto y un mejor desempeño laboral para los servidores de la Municipalidad Provincial de Pisco y poder aplicarlo en entornos similares a los de las variables de estudio. respecto a la justificación práctica, se debe indicar que existe la necesidad de mejorar el proceso de implementación del trabajo remoto para elevar los niveles de productividad laboral, con los resultados obtenidos se contribuirá a la toma de decisiones y así garantizar los resultados económicos y evitar pérdidas a futuro. Por consiguiente, los beneficiarios de esta investigación serán los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pisco. Por otro lado, la justificación metodológica, en esta investigación se utilizarán métodos científicos, metodología, técnicas e instrumentos de investigación, los cuales demostrarán su validez y confiabilidad en su aplicación, el cual puede ser utilizados para futuras investigaciones. Además, sea considerado el uso de instrumentos para el recojo de las variables, ya que se podrán aplicar en otros espacios geográficos similares a los que se está planteando en la pesquisa.

Los objetivos de la presente investigación son los siguientes: Objetivo General determinar la relación existe entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Pisco-2021. En cuanto a los objetivos específicos, están los siguientes: Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y los factores de la productividad de los servidores, determinar la relación existe entre el trabajo remoto y el desarrollo de la producción de los servidores y determinar la relación existe entre el trabajo remoto y el desempeño en la productividad de los servidores.

En cuanto la hipótesis general: Existe relación entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Pisco-2021. Asimismo, se plantean hipótesis específicas: existe relación entre el trabajo remoto y los factores de la productividad laboral de los servidores, existe relación entre el trabajo remoto y el desarrollo de la producción de los servidores y existe relación entre el trabajo remoto y el desempeño en la productividad laboral de los servidores.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a los estudios realizados en el entorno nacional que consideran las variables de trabajo remoto y productividad laboral se muestran a continuación las publicadas en un rango de antigüedad no mayor de 5 años.

Fernández (2021), desarrolló un estudio con el propósito de establecer la influencia del trabajo remoto sobre el desempeño laboral de un grupo de 40 colaboradores pertenecientes a una distribuidora de Chiclayo, a quienes se les aplicó de manera virtual dos instrumentos. Los resultados señalan que el 87.5 % presenta un nivel de desempeño medio, mientras que el 12.5, un nivel bajo. En el rendimiento del trabajo remoto, se evidenció que el 65 %, muestra un nivel medio, y el 25 % restante, un nivel bajo. Así también, el autor reportó una correlación significativa directa moderada entre el trabajo remoto y el desempeño laboral ($r=0.492$), con lo cual se concluye que el trabajo remoto influye moderadamente en el desempeño y que por tanto a mayor implementación y desarrollo del trabajo remoto, mayor será el desempeño.

Rojas (2020), estudió la relación entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral durante la pandemia ocasionada por la COVID-19 en un grupo de 60 servidores que trabajan remotamente en horario completo. Los resultados muestran que el 76,7 %, se ubica en un nivel medio en gestión del trabajo remoto, y el 23,3 %, en un nivel alto. Asimismo, se halló que el 68 % presenta un desempeño laboral eficiente y el 32 %, muy eficiente, evidenciando una relación significativa directa y moderada entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral ($r= 0,649$). Cabe señalar, que dentro de las dimensiones estudiadas de la variable desempeño laboral se consideraron el compromiso institucional, conocimiento del trabajo y productividad.

Baldeon (2020), realizó un estudio con el propósito de determinar la relación entre las variables de trabajo remoto y la eficiencia del personal administrativo perteneciente a la Municipalidad de Junín. Participaron 92 sujetos a los cuales se les administró dos instrumentos elaborados por el autor y sometidos a validación mediante criterio de jueces. Se encontró que el 56,52 % se ubica en el nivel bajo de trabajo remoto, mientras que el 35,87 %, se encuentra en el nivel medio y el 7,61%, en el nivel alto. En la variable eficiencia, se evidencia que el 60,87 % está en el nivel bajo, el 27,17 %, en el nivel medio y el

11,96 %, en el nivel alto. Asimismo, el autor concluye que existe una relación moderada media significativa y directa entre las variables estudiadas ($r=0,501$).

Quiñones (2020), ejecutó un estudio con el objetivo de establecer la relación entre las variables de teletrabajo y productividad dentro del negocio aduanero en el Perú. Los participantes estuvieron conformados por un total de 73 sujetos que fueron seleccionados mediante un muestreo intencional a quienes se les aplicó dos instrumentos diseñados por el autor para fines del estudio. Los resultados del estudio, demuestran una correlación directa y significativa entre la flexibilidad laboral del teletrabajo y la productividad laboral ($r=0,521$). Asimismo, se encontró una correlación entre la flexibilidad espacial y la efectividad ($r=0.570$), y la eficiencia ($r=0.568$), en los trabajadores encargados del análisis técnico del servicio aduanero.

Dentro de los antecedentes a nivel internacional que se encontraron en el desarrollo de la presente investigación, se muestran únicamente los que cumplieron con los criterios de rigurosidad establecidos para este estudio, excluyendo aquellos que no coincidan con el diseño correlacional.

Criollo & Lozada (2020), realizan una investigación de tipo correlacional con el propósito de analizar la relación entre el teletrabajo y el desempeño laboral en 38 trabajadores de una consultora. Los resultados muestran que la producción fue óptima por un 74 % en la modalidad de trabajo presencial, mientras que en la modalidad de teletrabajo, solo fue óptima por un 34 %. Asimismo, se halló que mediante un análisis del Chi cuadrado de 28,4248 (valor crítico 21,03), se determinó que el teletrabajo presenta una incidencia en el desempeño laboral de los participantes.

Khairudin & Aziz (2020), desarrollaron un estudio con el objetivo de establecer la relación existente entre el teletrabajo y el equilibrio entre la vida laboral y personal en 70 trabajadores pertenecientes a la región de la costa este de la industria del petróleo y el gas. El equilibrio entre la vida personal y laboral de los trabajadores se determinó en base a 6 ítems que miden tiempo en familia y productividad. Los resultados evidenciaron que el 82.2 % considera que el teletrabajo funciona adecuadamente y el 100 %, que el teletrabajo será la nueva modalidad para laborar, concluyendo con la existencia de una correlación

positiva y significativa pero baja entre el trabajo remoto y el equilibrio entre la vida laboral y personal de los evaluados ($r=.319$).

Nakrošienė, Bučiūnienė, & Goštautaitė (2019), investigaron las relaciones existentes entre los factores del teletrabajo y la satisfacción general con el teletrabajo, las ventajas percibidas, oportunidades profesionales y la productividad autoinformada. Para ello aplicaron la técnica de la encuesta en una muestra conformada por 128 teletrabajadores con distintas cargas laborales y de varios sectores de la economía. Los resultados encontrados mostraron que la productividad autoinformada presenta una correlación positiva y significativa ($p<0.05$) con las oportunidades de carrera subjetivas ($r=.30$), con las ventajas percibidas del teletrabajo ($r=.53$), con el apoyo del supervisor ($r=.22$), con el tiempo de mayor producción ($r=.41$), y con la satisfacción total subjetivas ($r=.23$). Concluyendo que el teletrabajo representa una solución para las organizaciones ante los desafíos.

En el marco de esta investigación se considerará diversas teorías vinculadas a las variables trabajo remoto y productividad laboral. En cuanto a la variable Trabajo remoto, que en lo posterior lo denominaremos (TR), se partirá de la definición del término. Para Thorner (2020), una manera de definir el Trabajo Remoto es que consiste en empoderar a todos los colaboradores para que realicen sus labores desde sus domicilios, contando con un liderazgo definido y claro con el fin de que se reconozca como una opción sostenible, viable y válida para la empresa. A pesar de que es sencillo conseguir recursos sobre el trabajo remoto, la ejecución del mismo requiere personal comprometido y seguro con sus labores dentro de la institución, ya que demanda un estado de concentración, desarrollo y cumplimiento para cumplir con la demanda existente por parte de la empresa.

Por otro lado, el trabajo remoto se fundamenta en el compromiso de cumplir con la asistencia al centro de labores de acuerdo al compromiso otorgado por ambas partes (empleador y trabajador) de acuerdo a las necesidades y requerimientos por parte de la empresa para lo que concierne a los aspectos logísticos, informativos, entre otros. Este tipo de trabajo se ejecuta mediante algún dispositivo tecnológico como computadora, laptop, teléfono inteligente o

Tablet y una conexión a internet que hace posible la constante comunicación directa con la empresa (MinTIC, 2013).

La Organización Internacional del Trabajo (2019) ha definido el teletrabajo con el término “Trabajo a Distancia” apoyado por los distintos medios de telecomunicación, es decir, los medios tecnológicos que permiten la comunicación constante entre la empresa y el trabajador; ésta, en concordancia con el Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo, lo define como un tipo de prestación que utiliza las tecnologías y la comunicación On-line entre el trabajador y la empresa y, el mismo, se efectúa desde lugares remotos fuera de las instalaciones de la empresa con la que se mantienen vínculos contractuales EurLEX (2011).

El Decreto Supremo N° 008-2020-SA (2020) se plantea el Trabajo remoto como una alternativa de la actividad laboral para que, de este modo, se pueda continuar la actividad laboral desde casa o aislamiento domiciliario, mientras que la naturaleza de las operaciones brinde la posibilidad de efectuarlo, cumpliendo con un horario laboral establecido. Cabe aclarar que esta modalidad de trabajo es una de las existentes cuando los espacios son distantes que, aunque no lo nombran explícitamente como la única alternativa de trabajo remoto, se le brinda una atención especial por la novedad que muestra sobre los ajustes que se pueden establecer para el beneficio de ambas partes de una relación laboral, como disminución en el coste, periodo de tránsito hacia el centro de labores, la contratación del recurso humano de otras ciudades que cumplan con el perfil requerido, entre otras.

Esos mismos beneficios y características novedosas han generado algunos posibles riesgos legales, sin embargo, la normativa peruana intenta solventar algunas dudas al respecto. Caman (2020) menciona que el hecho de implementar el trabajo remoto en Perú prevalece la relevancia de las TIC's, no obstante, el abuso de éstas conduciría a lo que se refiere como consecuencias negativas al trabajador, por ende, al hacerse positivo el cumplimiento de la desconexión digital en el ámbito laboral, es decir, implementando un cumplimiento de jornadas por parte tanto del trabajador como de la empresa, prevendrá las consecuencias psicosociales como lo son el tecnoestrés,

cansancio cibernético, depresión y otros factores que afectan al individuo, inclusive para la ejecución eficiente de sus labores para con la empresa.

Dentro de los factores que intervienen en la motivación del trabajador sobre la ejecución del trabajo remoto, uno de los objetivos que deben cumplir las empresas es brindar la posibilidad a sus colaboradores de incrementar su productividad laboral; existen 3 conceptos fundamentales que son indispensables al hablar de motivación laboral, ya que ésta abarca los factores internos, que se entienden como un conjunto de condicionantes de carácter cognitivo y sentimental, los cuales conducen a la generación de conductas de aceptación o rechazo hacia las personas o eventos sucedáneos (Toro, 1992, p. 7) y los factores externos entendido como condicionantes físicos que influyen en el desempeño del trabajador. Estos conceptos principales son:

La Necesidad de Logro: la misma se evidencia por medio del comportamiento y la persecución de las metas en plazos establecidos, motivados por la creación de productos fuera de serie y logro de la excelencia personal; no obstante, se hace evidente cuando existe un nivel de dificultad intermedio sobre la posibilidad de alcanzar resultados esperados; Necesidad de Poder evidenciada en las diferentes acciones aplicadas al ejercicio influenciado las personas y en los medios que favorece la continuidad del control, que a largo plazo se caracterizarán laboral como de prestigio y de superación respecto del entorno y la necesidad de Afiliación: en esta interfieren los comportamientos que buscan obtener, conservar o restaurar relaciones a nivel afectivo de manera satisfactoria.

El empleador es el principal responsable de mantener la motivación en sus trabajadores y satisfacer las necesidades para que éste cumpla con sus labores de manera satisfactoria y efectiva desde cualquier punto en el cual realice el trabajo que le ha sido asignado; para ello se propone la implementación de talleres online, dinámicas y otras estrategias para mantener al equipo de trabajo motivado durante la ejecución del trabajo remoto.

Por su parte, sobre la modalidad de Trabajo Remoto, surgen las siguientes teorías, las cuales explican los principales problemas existentes entre la relación

trabajo- familia al no existir un espacio independiente de cada uno de estos aspectos de la vida de un trabajador.

Respecto a las teorías relacionadas con el trabajo remoto, se tiene a la Teorías de los modelos, que menciona esta teoría están basados en las circunstancias que han transformado las relaciones entre trabajo y familia con el pasar del tiempo; ya que ambos escenarios influyen en la satisfacción personal y se centra en las dimensiones relevantes en el continuar de la vida humana, por un lado el beneficio y mantenimiento de la vida a través de la posibilidad de adquirir bienes, servicios y otros y, por el otro lado, la convivencia afectiva para compartir y disfrutar tales beneficios, lo que, sin un equilibrio genera un conflicto entre ambas; Otálora (2007) menciona que las circunstancias provocadoras de los conflictos a nivel de trabajo y de familia generalmente están asociadas a la variabilidad de los salarios, al incremento de responsabilidad familiar unitaria, y a su vez por el incremento manda de cuidado de adultos mayores dentro del seno familiar. Dentro de los modelos que avalan la presente teoría, se encuentran los siguientes:

El modelo de funcionalismo estructural, mismo que viene impartándose desde la revolución industrial mediante la diferenciación género, lo cual produce ambas esferas dentro de la vida productiva y afectiva del ser humano, generando el conflicto en el cual el trabajo y la vida familiar se diferencian según las funciones dentro y fuera del hogar.

El siguiente modelo, es el de segmentación en el cual, el relación al modelo anterior, expresa la diferenciación de la esfera laboral y la esfera familiar, siendo independientes una de otra sin que las presiones de ninguna de las esferas perjudique el rol dentro de la otra; sin embargo, este modelo se caracteriza porque los trabajadores consideran a sus hogares como el fundamento de felicidad en sus vidas lo que no existe dentro de la esfera laboral; por lo que surge el modelo de compensación, el cual infiere en que los trabajadores tratan de compensar la falta de satisfacción de una de las esferas buscando mayor satisfacción en la otra.

Otro de los modelos es la compensación modo suplementario y reactivo el cual se enfoca en la descripción de las motivaciones para el actuar de los

trabajadores en las interacciones duales de trabajo y familia, es así que se aprecian dos contextos: la compensación suplementaria y la compensación reactiva. La primera de ellas surge al momento en el que el individuo reconoce que tiene beneficios, tanto internos como externos, dentro de un entorno; pero que no les satisfacen totalmente por lo cual necesita de otro para tener esa recompensa faltante. En el caso de la segunda, la situación es contraria, ya que el individuo experimentó una situación no deseable en ambos espacios (trabajo y familia), por lo que trascender en uno de sus espacios, para lo cual se vale del otro plano.

En cuanto a la teoría de los roles, se tiene a Otálora (2007), y quien plantea sobre la conducta manifestando que está asociado a un rol constante en el cual cae la persona, por lo que se entrelazan sus acciones con los roles de los demás con quienes convive a fin de alcanzar un resultado esperado. Sobre ello, la expectativa sobre un rol determinado puede desempeñar el desempeño en otro rol, lo que puede generar el conflicto trabajo- familia. Por su parte, el debate entre estos se evidencia cómo un suceso paralelo, en el cual uno impide el desarrollo del del otro por consiguiente se debe mencionar que las posesiones y servicios para brindar sostenimiento a la familia proceden del sueldo percibido y en función a la labor que desempeña la persona cumple en su entorno laboral. Así mismo, algunas labores que surgen dentro del entorno familiar según el rol que se desempeña puede interferir con el cumplimiento de las obligaciones del trabajo.

En base a lo expuesto, se concluye que la relación sobre la esfera laboral y la familiar se nutre a través del efecto positivo que genera la realización de las tareas de uno u otro rol, ya que, a pesar de ser independientes una de la otra, se mantiene una clara correlación entre la familia y el trabajo, siendo evidente que un buen manejo de la esfera familiar eleva el desarrollo positivo de la esfera laboral, mientras que, al contrario, suele perjudicar ambos roles, limitando el esparcimiento y desarrollo familiar.

En cuanto a las dimensiones del trabajo remoto, se ha considerado las propuestas por el Ministerio de Trabajo y promoción del empleo a través de la Guía para la aplicación del Trabajo Remoto, que son dos: formalidad del empleador y obligaciones del trabajador (MTPE, 2020).

Formalidad del Empleador; según la guía para la aplicación del trabajo remoto (MTPE, 2020), los aspectos involucrados en la formalidad del empleador están directamente relacionados con la función que este cumple al establecer las funciones que debe cumplir todo trabajador, así también las diferentes condiciones y alcances que deben brindarse para mantener una gestión formal, pese a la coyuntura actual, producto de la pandemia del COVID-19 brindando para ello las herramientas necesarias para el cumplimiento de las labores.

En tal sentido, la formalidad del empleador expresada en los trabajadores comprende un conjunto de aspectos que se pasan a mencionar como parte del desarrollo de sus actividades. En primera instancia, debe determinar que el grupo de trabajadores que, en base a sus capacidades y posibilidades materiales, pueden desempeñar trabajo sin tener que asistir a las instalaciones físicas de la empresa. Asimismo, debe priorizar a aquellos trabajadores que por condiciones de edad u otros factores, puedan encontrarse en el grupo considerado de riesgo según lo indica el MINSA, para efectuar labores remotas. Así también, debe analizar las condiciones de los trabajadores que no pueden aplicar para trabajo remoto, considerando las situaciones particulares e intentar efectuar algún tipo de compensación para apoyar al equipo de trabajo durante el periodo de Emergencia Sanitaria a consecuencia del Covid-19.

Además, debe considerar disponer para el uso del trabajador los equipos necesarios para la ejecución del trabajo remoto, en caso de que el trabajador no contase con los implementos necesarios como internet, telefonía, entre otros. Por último, debe considerarse una compensación adicional en caso de que el trabajador asuma todos los gastos de implementación para el trabajo remoto por su propia cuenta, a fin de incentivar y recompensar el gesto y dedicación del trabajador.

En razón de todo lo anterior, la dimensión formalidad del empleador, establecida por el ente regulador de las labores en el Perú, comprende los siguientes indicadores: lugar de trabajo, horario de labores, días de labores, otorgamiento de recursos, capacitación permanente, desarrollo profesional, acceso a la información, establecimiento de labores o tareas y beneficios en el entorno.

En cuanto a las Obligaciones del trabajador; según la guía para la aplicación del trabajo remoto (MTPE, 2020), los aspectos que involucran las obligaciones de los trabajadores, en el desempeño en modalidad remota, está regida por obligaciones especiales que debe cumplir el trabajador que labora en esta modalidad, en los cuales comprende lo siguiente: el resguardo de la seguridad de la información, según las normativas vigentes de protección y confidencialidad de datos que conciernen a la empresa; el cumplimiento de las medidas de seguridad y salud en el trabajo según lo informe el empleador; asimismo el cumplimiento de la jornada de trabajo cabalmente, estando en absoluta disponibilidad para ejecutar la carga laboral y labores administrativas descritas y asignadas durante la misma por el empleador; así también el envío de los reportes de actividades e incidencias dentro del horario establecido; además, debe participar de las capacitaciones de la empresa; e informar sobre cualquier actividad, incidencia, problema con los equipos, dificultades para efectuar las labores en el tiempo previsto de manera inmediata, para que se tomen las medidas pertinentes al caso.

Por consiguiente, dentro de la dimensión obligaciones del trabajador, se encuentran comprendidos los siguientes indicadores: tranquilidad durante las labores, conocimiento de las TIC, planificación de las labores, confidencialidad en la información, cumplimiento de los objetivos y condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Todas ellas se han considerado y detallado dentro de la matriz de operacionalización de variables del presente estudio.

Por lo antes mencionado, el empleador debe cumplir con la formalidad de permitir las condiciones propicias para preservar el derecho al trabajo del trabajador que forma parte de su empresa, tal como indica la Constitución Política del Perú, así también, son deberes del trabajador cumplir con lo establecido por el ente normativo, por ser parte del compromiso que debe asumir como colaborador de una empresa, y por el percibe una remuneración en función a los aspectos formales contemplados.

La variable de Productividad Laboral según Mahesh (2021), la productividad se define de manera funcional como aquella que puede lograrse mediante la gerencia de proyectos y a su vez también por un conjunto de habilidades relacionadas con la capacitación en las modalidades de trabajo, la

presencia de herramientas colaborativas y un conjunto de factores motivacionales que contribuyen al mejor desempeño del trabajador.

Otra definición la proponen Robbins y Judge (2013), quienes la consideran como una herramienta para analizar el comportamiento organizacional, lo cual significa que para que una empresa sea productiva debe orientarse al alcance de sus metas y seguir los procesos intervienen en la creación de los productos o servicios, con aprovechamiento de los recursos de manera eficiente.

Por otro lado, Golvonio (2016) plantea que la productividad laboral es aplicable a cualquier negocio o empresa dado que se cuenta con un personal encargado de un conjunto de actividades, por ello la dicha variable involucra capacidades individuales, gestión empresarial y los recursos de la empresa, entonces está asociado al concepto de eficiencia, de los servidores que usan el recurso capital y la técnica aplicada para producir, orientadas al alcance de las metas trazadas en la empresa con mayor eficacia.

Factores determinantes de la productividad

La productividad está determinada por algunos factores, cómo lo señalan Levitan y Werneke (2008), luego de haber revisado diferentes autores plantean que son no lo tecnológico, lo educativo, la valoración del personal que labora, la variación en cuanto a la utilidad de la planta, equipamiento y organización. Por consiguiente, dichos factores son los siguientes: (a) los que inciden en él de utilidad de los factores de producción como son el empleo y la inversión en bienes capitales; (b) los que afectan al ámbito tecnológico y que afectan en la calificación laboral de las personas; (c) los que se asocian con las condiciones de estabilidad de la economía como la variación en el tipo de cambio inflación; (d) los que inciden en la eficacia de la funcionalidad de los mercados ya sea de bienes o servicios teniéndose en cuenta la competencia y la normativa establecida en el periodo mi análisis; y (e) el otorgamiento de infraestructuras públicas sobre todo relacionadas con las conexiones.

En cuanto a las teorías relacionadas al tema se tiene a la teoría de los límites, que consiste en el proceso de negociación y mantenimiento entre el

equilibrio de la vida personal y la vida laboral, donde crear y mantener límites mentales es una cualidad necesaria e indispensable ya que, al momento en que el individuo marca límites en relación a su entorno, se sumerge en un proceso de individualización y autodescubrimiento que le permiten crecer como ser y no como colectivo. Esta teoría explica que los límites permiten establecer y reordenar las condiciones en las que se desenvuelve la persona como individuo sin identificarse con alguno de los roles, solo en base a su persona, sin embargo, ambas esferas mantienen interacción entre sí en cierto grado, más el acto de cruzar o sobreponer un rol sobre el otro, dependerá únicamente del individuo y sus intereses personales.

Al respecto, se han definido con el tiempo tres tipos de límites. En primer lugar, se tiende al límite espacial que se evidencia mediante barreras estructurales, muros, paredes, puertas, ventanas, entre otros, que sirven para establecer espacios de trabajo destinados a un fin particular, especialmente ahora debido a la situación que se vive mundialmente, se requiere que el trabajo remoto sea ejecutado en lugares dispuestos a prestar la atención y dedicación debida al rol que se debe desempeñar, para no generar controversia entre ambas esferas. En segundo lugar, existen los límites temporales, los que se pueden identificar como los mismos son como su nombre lo indica, marcados por el tiempo de ejecución, siendo éstos los horarios y jornadas de trabajo, descanso, dispersión, entre otros, a fin de darle a cada esfera el tiempo y dedicación que le corresponde sin interferir de manera negativa sobre la otra. Y, por último, están los límites psicológicos, los cuales son considerados como los patrones de comportamiento y pensamiento que se mantienen sobre el dominio de sí mismo en relación a la actividad que se ejerce en el tiempo y lugar establecido. Éstos limitan el comportamiento que se debe tener para un rol en relación al otro, por ejemplo, la seriedad de una reunión o conferencia en contraste con la actitud relajada de estar en una cena familiar.

Esta teoría resalta la importancia de estos tres límites y la relación entre los diferentes roles que ejerce la persona, tanto en el ámbito laboral como en la familiar, donde se concluye que de una u otra manera ambas se relacionan entre sí, pero es importante mantener el equilibrio sobre ambas esferas aplicando los resultados positivos y no sobreponer una sobre la otra (Kylin, 2007).

En relación con las dimensiones de la variable productividad laboral, se ha considerado a los autores Robbins y Judge (2009), quienes señalan que está integrada por 3 factores: factores de la productividad, desarrollo de la producción y desempeño en la productividad.

En cuanto a la dimensión factores de la productividad, los autores Robbins y Judge (2009) señalan que hay factores internos y externos que inciden en la capacidad humana, por lo cual se determina la condición de establecer interacciones a fin de brindar una calidad de servicio óptima basada en las relaciones y teniéndose en cuenta la jerarquía de los colaboradores, es así que estos factores aparecen asociados y son los siguientes: el ambiente, entendido como el espacio en el cual se desarrolla el trabajo, los medios y los equipos que permiten el desarrollo de las tareas encargadas; otro de los factores de descanso, que hace referencia a los tiempos que es orientados al descanso, relajación y socialización; así también se tiene a la integración de los empleados, que consiste en un proceso que contribuye a satisfacer las necesidades de la empresa en cuanto al capital humano, por lo que se vincula directamente con los procesos de reclutamiento y selección del personal a futuro; otro importante factor la calidad, que se vincula con los bienes y servicios producidos; además, el factor entradas, que tiene relación con la mano de obra, los insumos, la maquinaria, la parte energética y el capital; por último, se tiene a las salidas que son los productos finales.

En cuanto a la dimensión desarrollo de la producción, Robbins y Judge (2009, p. 213) enfocan al ejercicio en la productividad vas a algún planeamiento de gestión orientado a cumplir los procesos necesarios para alcanzar la meta trazada, con lo cual se estaría asegurando la calidad, a su vez el cumplimiento de los compromisos con el cliente existente y los futuros clientes, esto garantizará una ampliación en el mercado para favorecer el comercio del producto o servicio encaminado.

En cuanto a la dimensión desempeño en la productividad, Robbins y Judge (2013) manifiesta ansia de medir el desempeño laboral dentro de la variable que se viene estudiando, ya que implica ver programas de selección y desarrollo, el cual ameritaría la búsqueda de los colaboradores nuevos o sin contratar, para poder validar la eficacia de los programas de capacitación

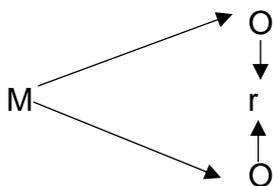
desarrollados para la mejora de los desempeños, puesto que los individuos que reciben formación permanente formativa acción lógica de parte de las organizaciones evidencian Estados de satisfacción, por lo cual valora sus centros de trabajo y a su vez se sienten más comprometidos y con la sociedad, dado que la capacitación acción lógica genera consecuencias favorables en los trabajadores.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación es básica, porque se encamina de un modo práctico, activo, y le interesa saber de la realidad para que actúe, construya y modifique; además le preocupa que actúe sobre un espacio concreto (Valderrama, 2013). El nivel de investigación es descriptivo.

El diseño propuesto para la investigación es no experimental, ya que no se modificarán, solo serán observadas, sin recibir ninguna intervención (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014); asimismo, es transversal, dado que la recolección de datos en campo se realizará en un solo momento y por única vez (Bernal, 2010).



Dónde:

M = muestra

O₁ = Observación de la variable trabajo remoto

O₂ = Observación de la variable productividad laboral

r = Relación entre dichas variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Trabajo remoto

Definición conceptual: El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo señala que este tipo de labores es una modalidad de prestación de servicios que ejerce una persona en calidad de trabajador labora desde su vivienda o en algún espacio de confinamiento establecido a través de medios diversos (MTPE, 2020).

Definición operacional: La variable trabajo remoto será medida teniendo en cuenta sus dimensiones formalidad del empleador y obligaciones del trabajador, para ello se ha diseñado adaptado un cuestionario que lleva un conjunto de ítems y un conjunto de respuestas tipo escala de Likert.

La matriz de operacionalización de la variable trabajo remoto se encuentra en la sección Anexos.

Variable 2: Productividad laboral

Definición conceptual: Una herramienta para analizar el comportamiento organizacional, lo cual significa que para que una empresa sea productiva debe orientarse al alcance de sus metas y seguir los procesos intervienen en la creación de los productos o servicios, con aprovechamiento de los recursos de manera eficiente (Robbins y Judge, 2013).

Definición operacional: La variable productividad laboral será medida teniendo en cuenta sus dimensiones factores de la productividad, desarrollo de la producción y desempeño en la productividad, para ello se ha diseñado adaptado un cuestionario que lleva un conjunto de ítems y un conjunto de respuestas tipo escala de Likert.

La matriz de operacionalización de la variable productividad laboral se encuentra en la sección Anexos.

3.3. Población, muestra, muestreo

Desde la propuesta de Hernández y Mendoza (2018) la población de un estudio corresponde al universo total de los sujetos que lo componen. En el estudio, la población estuvo constituida por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pisco.

Para Valderrama (2013), la muestra es entendida como el subconjunto de una población, que reúne un conjunto de características similares y a su vez es representativo porque caracteriza al universo de estudio. En la investigación, se asumió la muestra por conveniencia, por lo cual la muestra estuvo representada por 40 servidores de las modalidades de CAS D.L 1057 y D.L. 276.

El tipo de muestreo que se consideró para el estudio fue no probabilístico. Es no probabilística porque “no todas las unidades de observación de una población finita tienen las mismas posibilidades de ser seleccionadas para conforma la muestra” (Córdova, 2013, p. 92). Por ello, se consideró un muestreo intensional por conveniencia del autor, debido al estado de emergencia sanitaria de la COVID-19, no nos permitió acceder al total de la población por el cumplimiento de las normas de restricción social de acuerdo al MINSA.

3.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Dentro de este apartado se definen las técnicas e instrumentos que se aplicaron para la recolección de los datos. Según la propuesta de Hernández, Fernández & Baptista (2014), las técnicas son “medios, procedimientos de los que se vale el investigador para acercarse a los hechos y acceder a su conocimiento y se apoyan en instrumentos para guardar la información” (p. 117). El presente estudio utiliza como técnica la encuesta, la cual se aplicará por medio del cuestionario, instrumento seleccionado para el recojo de datos.

Para la validación de los instrumentos, se ha considerado el juicio de expertos y la confiabilidad. En cuanto al juicio de expertos, se han considerado 2 expertos para validar los instrumentos. La confiabilidad de los instrumentos de medición, como lo señala Hernández et al. (2014), se refiere al grado de aplicación evidenciado al aplicar al mismo individuo el instrumento, que debe dar resultados similares.

Tabla 1

Validación de Instrumentos por Especialista

Experto	Observaciones	Puntaje
Mg. Daniel Cardenas Canales	Si hay suficiencia, es aplicable	Muy alto
Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel	Si hay suficiencia, es aplicable	Muy alto

Fuente: Elaboración de la autora

La confiabilidad del instrumento por variable se determinó a través de prueba estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach a través del programa SPSS V26, se determinó de acuerdo a los siguientes valores:

Tabla 2

Tabla categórica de prueba Alfa de Cronbach

Coeficiente	Relación
0,00 +/- 0,20	Despreciable
0,20 a 0,40	Baja o ligera
0,40 a 0,60	Moderada
0,60 a 0,80	Marcada
0,80 a 1,00	Muy alta

Fuente: Valderrama (2013)

Resultado del análisis de confiabilidad del instrumento que mide variable:

Tabla 3

Trabajo Remoto

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,855	18

La variable 1 trabajo remoto, compuesto por 18 preguntas, el cual obtuvo el valor de alfa de Cronbach de 0,855, el cual es confiabilidad muy alta, por ende, el instrumento que cuantifica dicha variable es confiable.

Tabla 4

Productividad Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,899	27

La variable 2 productividad laboral, que contiene 27 preguntas, el cual obtiene 0,899 el valor de alfa de Cronbach, con este resultado se puede manifestar una confiabilidad muy alta, en cuanto el instrumento que cuantifica esta variable es confiable.

3.5 Procesamientos

El proceso para la manipulación de los datos recolectados se realizará por medio del tratamiento estadístico de la información que según Hernández y Mendoza (2018) permite tener una mayor amplitud y profundidad del fenómeno de estudio. En la investigación, se realizará el análisis de la data recogida de los participantes a través de software Excel para elaboración de la base de datos, luego se pasará al programa estadístico SPSS versión 26 para generar los resultados descriptivos e inferenciales.

3.6 Métodos de análisis de datos

Para el análisis de la información, se elaboró dos instrumentos de recojo de información, los cuales fueron evaluados por tres expertos en investigación, de la misma forma se les aplicó la prueba de análisis de confiabilidad a través del Alfa de Cronbach, para la prueba de normalidad se utilizó el análisis de datos Shapiro-Wilk y para la prueba de hipótesis la prueba de Rho de Spearman, los datos obtenidos se detallarán en los próximos capítulos de la presente investigación.

3.7 Aspectos éticos de la Investigación

En el estudio, se considerarán los principios éticos que están relacionados con la confidencialidad de la información recogida, así como del anonimato de los participantes, a fin de que se puedan salvaguardar los datos recogidos en campo. Por otro lado, se tendrá el respeto por la propiedad intelectual, por lo cual al hacer uso de las fuentes de información se realizará el citado y el parafraseo, así como las respectivas referencias en el estilo APA séptima edición

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis Descriptivos Comparativos

Se presenta los análisis descriptivos de cuadro a los objetivos planteados, obteniendo los siguientes resultados.

Tabla 5

Variable 1: Trabajo remoto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	10	25,0	25,0	25,0
	Bueno	30	75,0	75,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

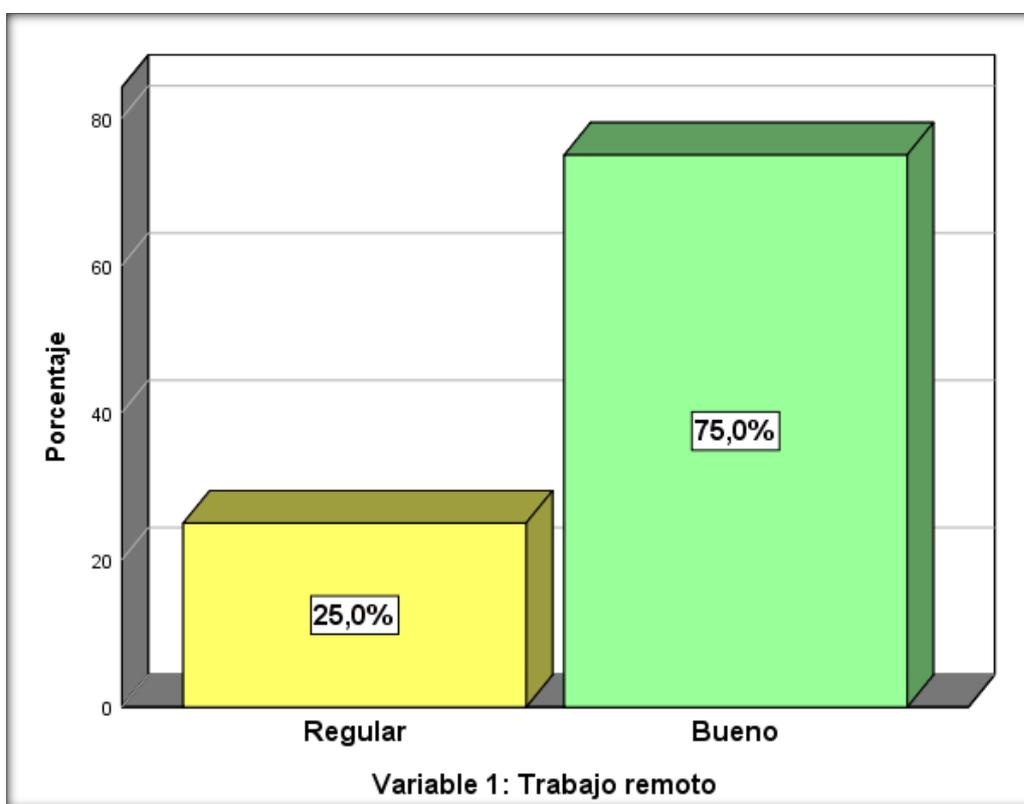


Figura1, Grafico de Barras: Porcentaje de variable Trabajo Remoto

Según la información de la Tabla 5 y Figura 1, se refleja claramente que el 75,0% de los encuestados considera que el trabajo remoto se ubica dentro de un nivel bueno. Entretanto, un 25,0% sostiene la opinión de que este tipo de trabajo es regular.

Tabla 6

Variable 2: Productividad laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Media	2	5,0	5,0	5,0
	Alta	38	95,0	95,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

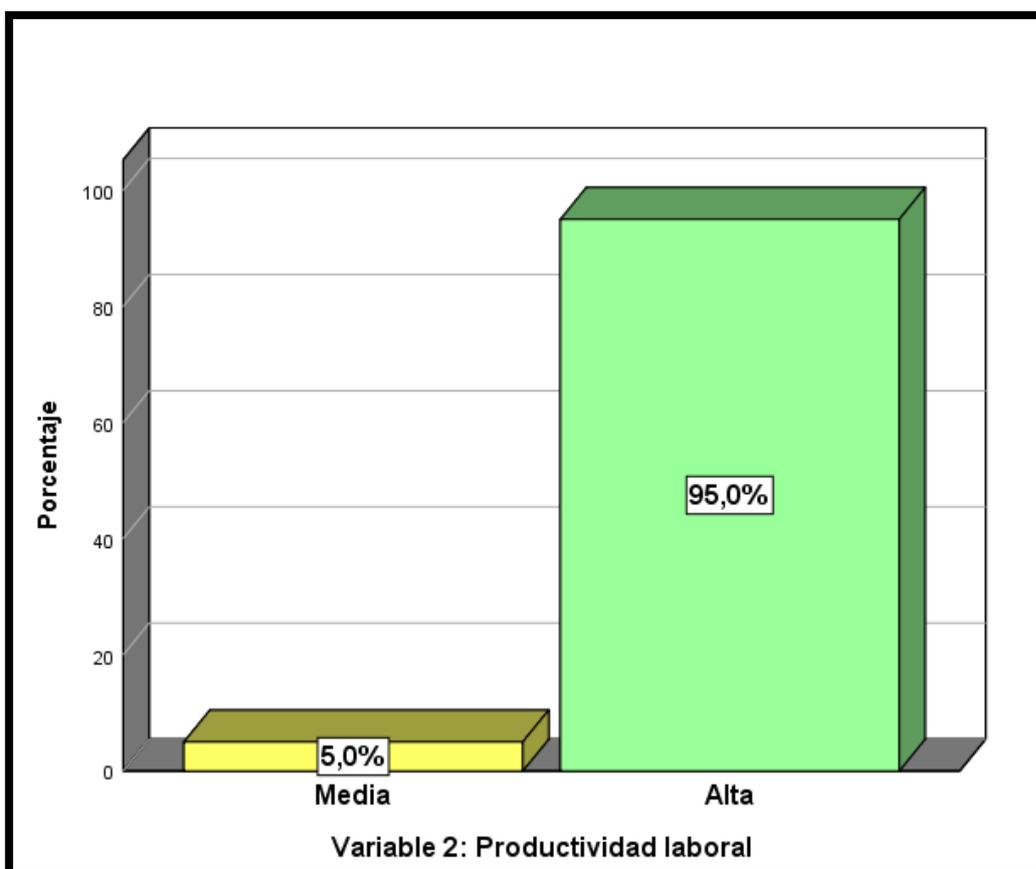


Figura 2, Grafico de Barras: Porcentaje de variable productividad laboral

Según la información de la Tabla 6 y Figura 2, se asume que el 95,0% de la muestra estipulada, emitió la opinión de que la productividad laboral se ubica en un rango de valor alto. Por su parte, el 5% sostiene que esta productividad tiene un alcance medio.

Tabla 7

Dimensión 1: Factores de la productividad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Media	2	5,0	5,0	5,0
	Alta	38	95,0	95,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

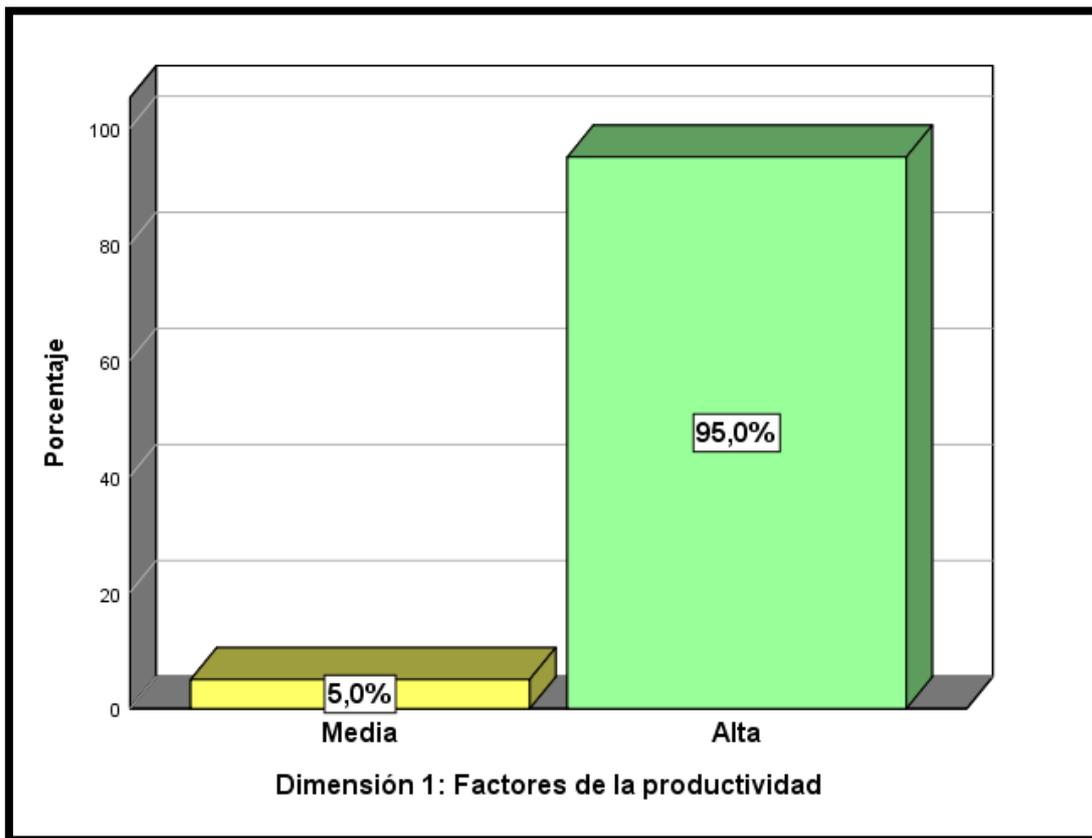


Figura 3, Grafico de Barras: Porcentaje de dimensión factores de Productividad

Según la información de la Tabla 7 y Figura 3, se evidencia que el 95,0% de los sujetos cuestionados considera que los factores de la productividad se mantienen en un nivel alto. Asimismo, se indica que el 5% admite que estos factores corresponden a un nivel medio

Tabla 8

Dimensión 2: Desarrollo de la producción

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Media	2	5,0	5,0	5,0
	Alta	38	95,0	95,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

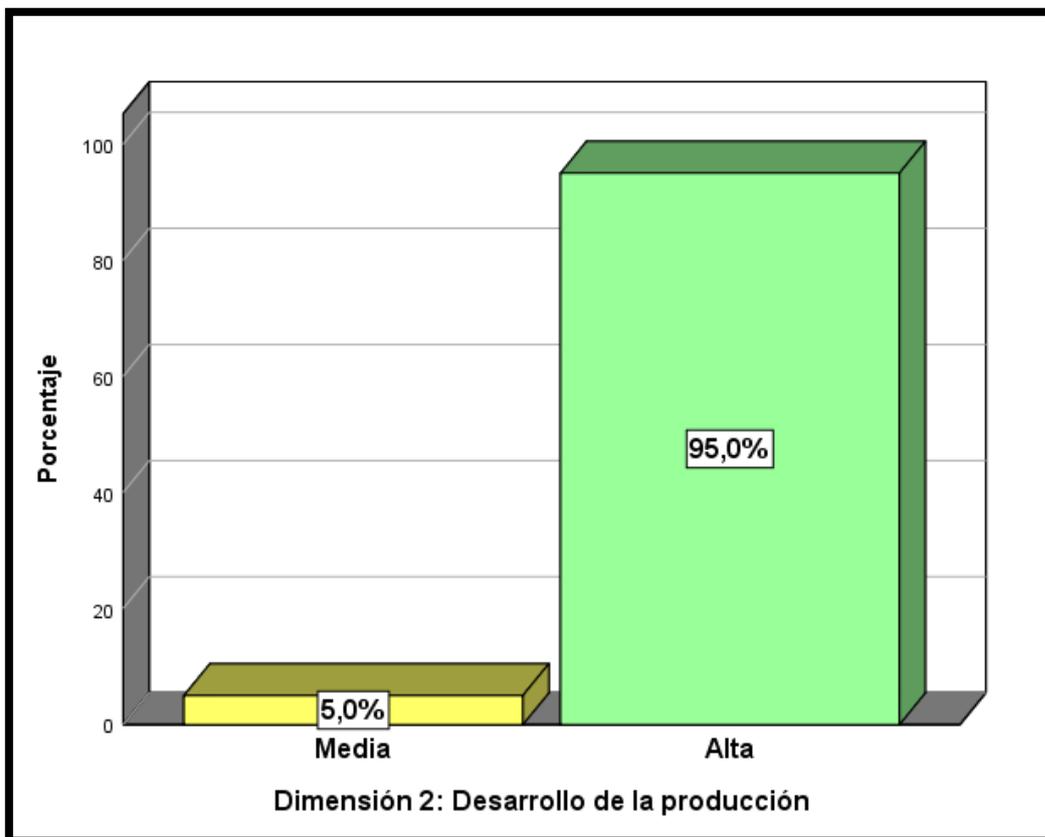


Figura 4, Grafico de Barras: Porcentaje de dimensión desarrollo de la producción.

Según la información de la Tabla 8 y Figura 4, se denota de forma contundente que el 95,0% de los individuos encuestados, afirma que el desarrollo de la producción se mantiene en un nivel alto. Mientras un 5% considera que este desarrollo se ubica en un rango de valoración medio.

Tabla 9

Dimensión 3: Desempeño en la productividad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Media	6	15,0	15,0	15,0
	Alta	34	85,0	85,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

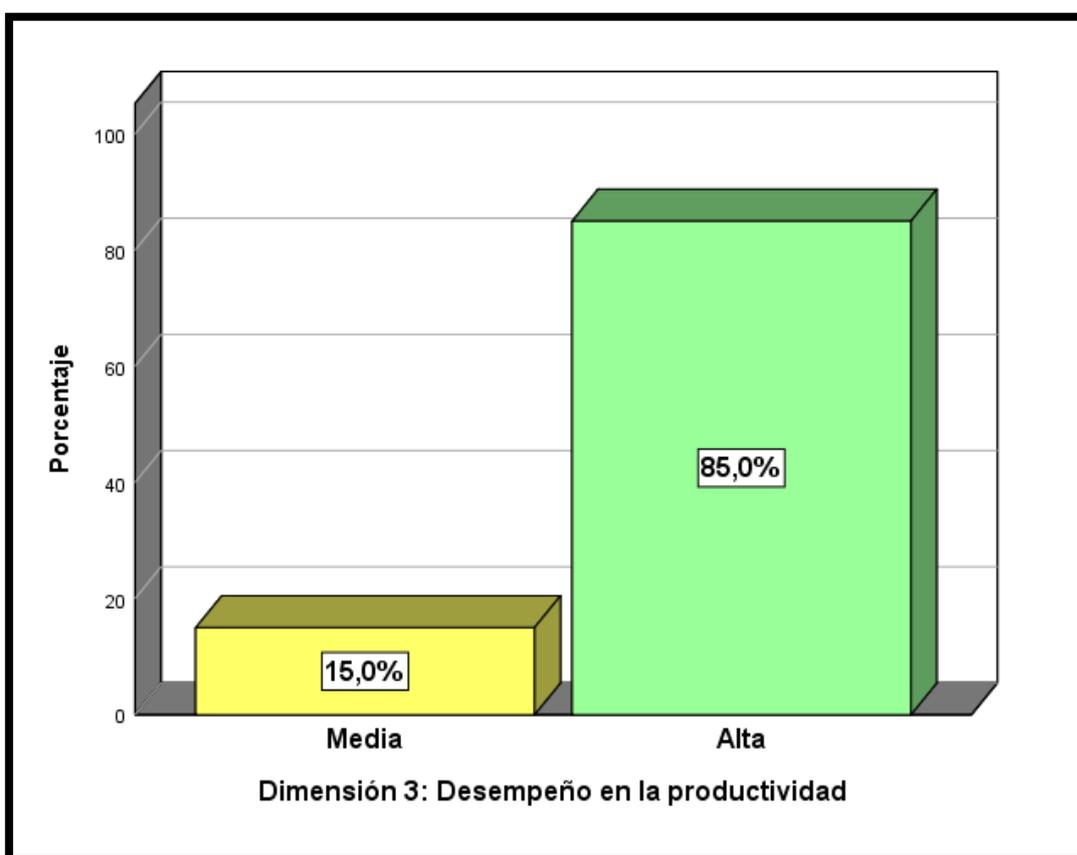


Figura 5, Gráfico de Barras: Porcentaje de dimensión desempeño de la producción

Según la información de la Tabla 9 y Figura 5, se deja en evidencia que un 85,0% de la muestra seleccionada para el estudio, considera que el desempeño de la productividad se encuentra en un nivel alto. Entretanto, un 15,0% opina que el mencionado desempeño se perfila en un nivel medio.

Análisis Comparativo de las variables

Tabla 10

Tabla cruzada Variable 1: Trabajo remoto y Variable 2: Productividad laboral

		Variable 2: Productividad laboral			
		Media	Alta	Total	
Variable 1: Trabajo remoto	Regular	Recuento	2	8	10
		% del total	5,0%	20,0%	25,0%
	Bueno	Recuento	0	30	30
		% del total	0,0%	75,0%	75,0%
Total	Recuento	2	38	40	
	% del total	5,0%	95,0%	100,0%	

Fuente: Elaboración Propia

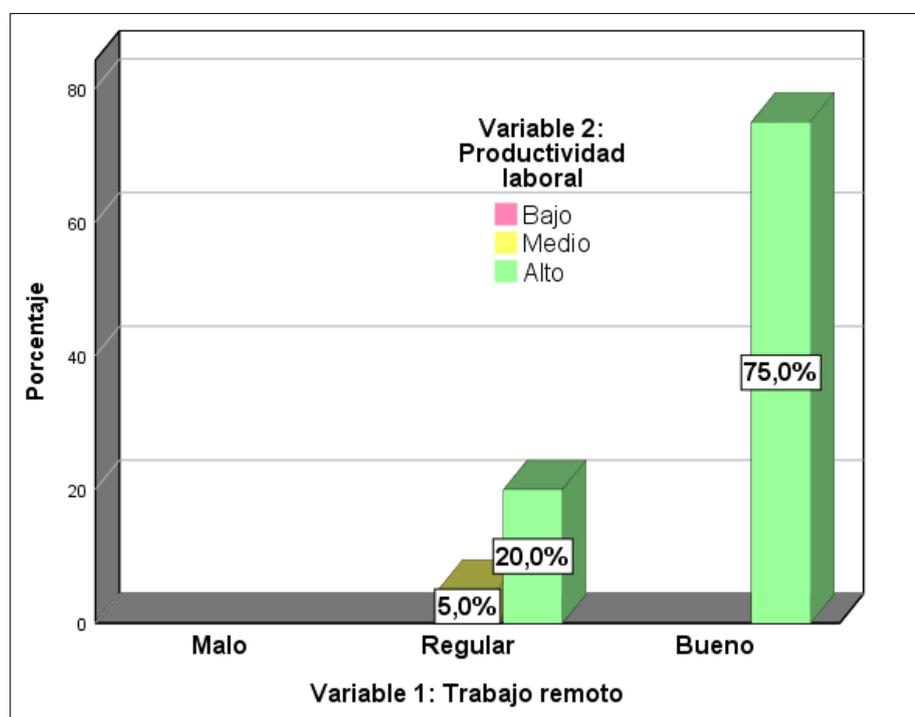


Figura 6, Gráfico de Barras: Porcentaje de comparación variable trabajo remoto y productividad laboral

Se observa en la Tabla 10 y Figura 6, que, del total de encuestados en lo respectivo al trabajo remoto, el 5,0% afirmó que la productividad laboral es media, mientras que el 95,0% indicó que es alta. En conclusión, del 100% de los encuestados para los porcentajes de productividad laboral obtenidos, el 25,0% afirma que esta productividad en el trabajo remoto es regular y el 75,0% aseguró que es buena.

Tabla 11

Tabla cruzada Variable 1: Trabajo remoto*Dimensión 1: Factores de la productividad

		Dimensión 1: Factores de la productividad			
		Medio	Alto	Total	
Variable 1: Trabajo remoto	Regular	Recuento	1	9	10
		% del total	2,5%	22,5%	25,0%
	Bueno	Recuento	1	29	30
		% del total	2,5%	72,5%	75,0%
Total	Recuento	2	38	40	
	% del total	5,0%	95,0%	100,0%	

Fuente: Elaboración Propia

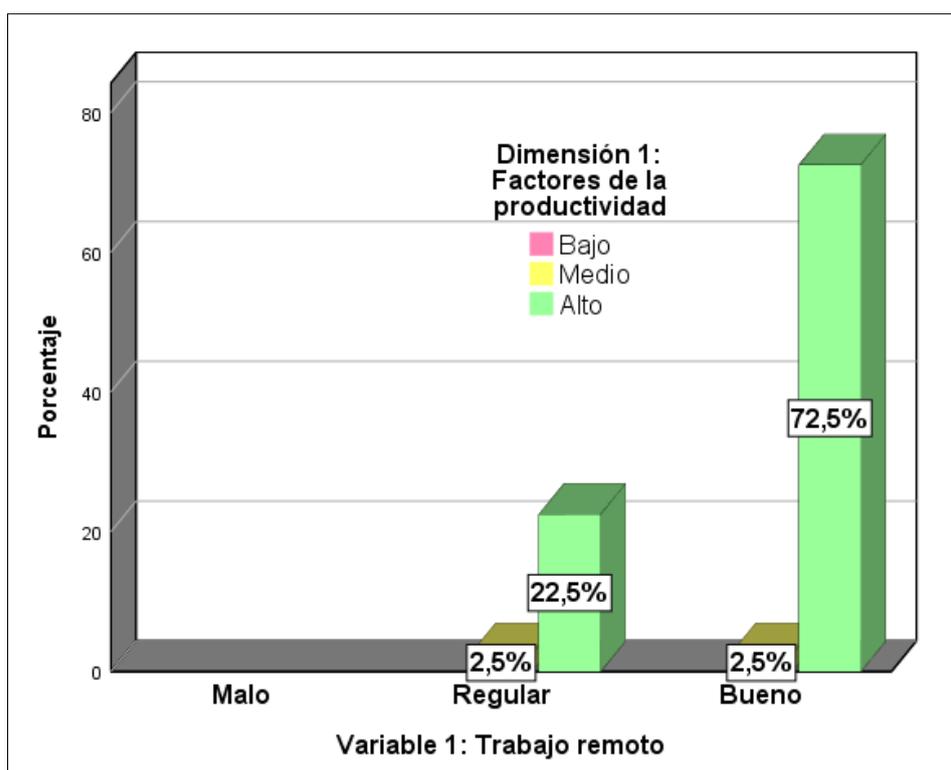


Figura 7, Grafico de Barras: Porcentaje de comparación variable trabajo remoto y dimensión factores de la productividad.

Se observa en la Tabla 11 y Figura 7, que del total de encuestados en lo relativo al trabajo remoto, el 5,0% opinó que los factores de la productividad se encuentran en un nivel medio, y un 95,0% consideró que se encuentran en un nivel alto. En síntesis, del 100% de los encuestados para los porcentajes de factores de la productividad obtenidos, el 25,0% afirma que en el trabajo remoto tienen un alcance regular y un 75,0% consideró que este alcance es bueno.

Tabla 12

*Tabla cruzada Variable 1: Trabajo remoto*Dimensión 2: Desarrollo de la producción*

		Dimensión 2: Desarrollo de la producción			
		Medio	Alto	Total	
Variable 1: Trabajo remoto	Regular	Recuento	1	9	10
		% del total	2,5%	22,5%	25,0%
	Bueno	Recuento	1	29	30
		% del total	2,5%	72,5%	75,0%
Total	Recuento	2	38	40	
	% del total	5,0%	95,0%	100,0%	

Fuente: Elaboración Propia

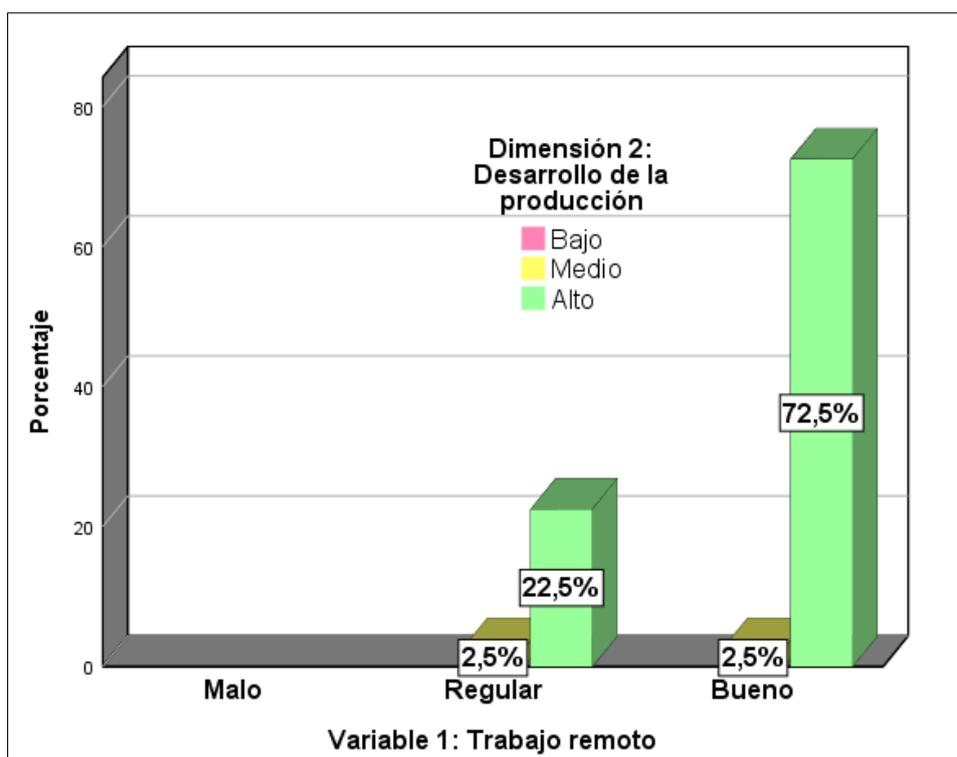


Figura 8, Grafico de Barras: Porcentaje de comparación variable trabajo remoto y dimensión desarrollo de la productividad.

Se observa en la Tabla 12 y Figura 8, que, del total de encuestados en lo referente al trabajo remoto, el 5% consideró que el desarrollo de la productividad se perfila en un nivel medio, y el 95% precisó que se encuentra en un nivel alto. En resumen, del 100% de los encuestados para los porcentajes de desarrollo de la producción obtenidos, el 25% sostiene que en el trabajo remoto tienen un nivel regular y el 75% opina que este nivel es bueno.

Tabla 13

*Tabla cruzada Variable 1: Trabajo remoto*Dimensión 3: Desempeño en la productividad*

		Dimensión 3: Desempeño en la productividad			
			Media	Alta	Total
Variable 1: Trabajo remoto	Regular	Recuento	5	5	10
		% del total	12,5%	12,5%	25,0%
	Bueno	Recuento	1	29	30
		% del total	2,5%	72,5%	75,0%
Total		Recuento	6	34	40
		% del total	15,0%	85,0%	100,0%

Fuente: Elaboración Propia

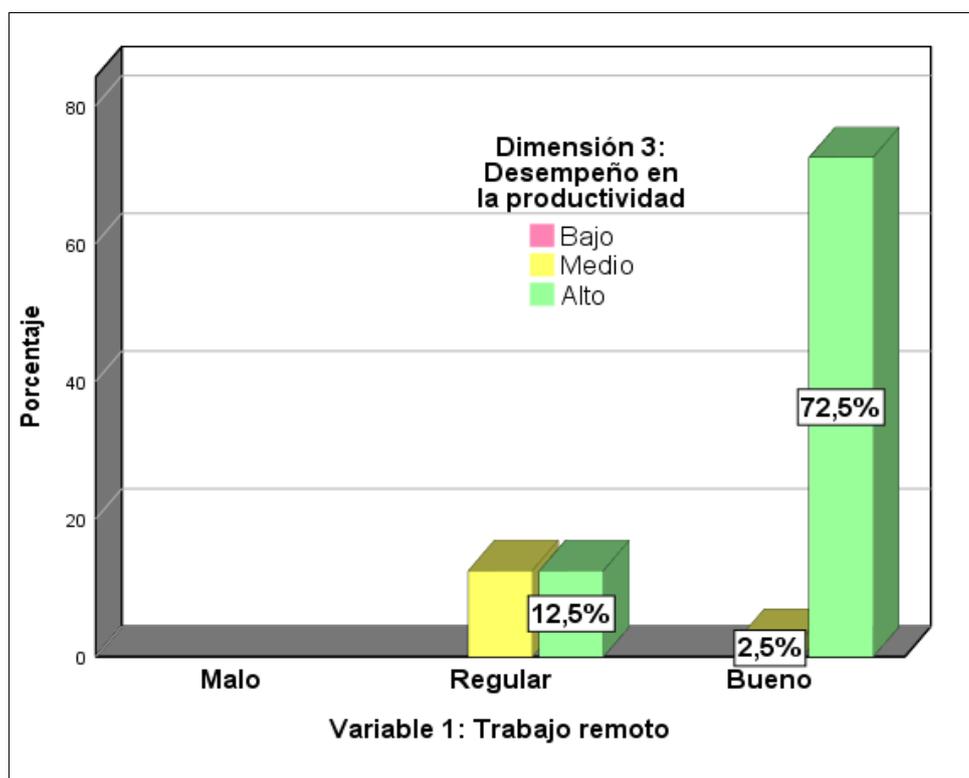


Figura 9, Grafico de Barras: Porcentaje de comparación variable trabajo remoto y dimensión desempeño de la productividad.

Se observa en la Tabla 13 y Figura 09, que del total de encuestados en lo que respecta al trabajo remoto, un 5,0% opinó que el desempeño de la productividad se ubica en un nivel medio, y un 95,0% consideró que se precisa en un nivel alto. En resumen, del 100% de los encuestados para los porcentajes de desempeño de la productividad obtenidos, el 25% aseveró que en el trabajo remoto conservan un nivel regular y un 75,0% consideró que el nivel es bueno.

4.2. Resultados inferenciales

Prueba de normalidad

Regla de decisiones basada en el p-valor:

Si p valor es $> 0,05$, la distribución de datos es normal.

Si p valor es $< 0,05$, la distribución de datos no es normal.

Tabla 14

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable 1: Trabajo remoto	0,937	40	0,03
Variable 2: Productividad laboral	0,950	40	0,08
Dimensión 1: Factores de la productividad	0,909	40	0,00
Dimensión 2: Desarrollo de la producción	0,936	40	0,03
Dimensión 3: Desempeño en la productividad	0,945	40	0,05

Fuente: Elaboración Propia

A partir de la Tabla 14, se observa que la variable trabajo remoto muestra una distribución de datos que no es normal (0,03), mientras que la variable productividad, una distribución normal (0,08). En el caso de las dimensiones de la variable productividad, la primera y segunda evidencia distribución que no es normal (0,00 y 0.03), a diferencia de la tercera que muestra distribución normal de datos (0,05). Asimismo, se debe señalar que las variables son cualitativas de escala ordinal, por tanto, para la contratación de las hipótesis del estudio se asumió la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis general

Hipótesis alterna: Existe relación entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Pisco-2021.

Hipótesis nula: No existe relación entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Pisco-2021.

Tabla 15

Correlación entre las variables trabajo remoto y productividad laboral

			Trabajo remoto	Productividad laboral
Rho de Spearman	Trabajo remoto	Coeficiente de correlación	1,000	0,580**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	40	40
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	0,580**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

A partir de la tabla anterior, se puede apreciar que las variables trabajo remoto y productividad laboral está determinada por el coeficiente Rho de Spearman = 0,580**, el cual evidencia una relación directa, significativa y moderada entre las mencionadas variables, y como el p-valor es menor que 0,05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por consiguiente, existe relación entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Pisco-2021.

Prueba de primera hipótesis específica

Hipótesis alterna: Existe relación entre el trabajo remoto y los factores de la productividad laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Pisco-2021.

Hipótesis nula: No existe relación entre el trabajo remoto y los factores de la productividad laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Pisco-2021.

Tabla 16

Correlación entre la variable trabajo remoto y la dimensión factores de la productividad laboral

			Trabajo remoto	Factores de la productividad
Rho de Spearman	Trabajo remoto	Coeficiente de correlación	1,000	0,464**
		Sig. (bilateral)	.	0,003
		N	40	40
	Dimensión Factores de la productividad	Coeficiente de correlación	0,464**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,003	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

A partir de la tabla anterior, se puede apreciar que la variable trabajo remoto y la dimensión factores de la productividad laboral está determinada por el coeficiente Rho de Spearman = 0,464**, el cual evidencia una relación directa, significativa y moderada entre las mencionadas variables, y como el p-valor es menor que 0,05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por consiguiente, existe relación entre el trabajo remoto y la dimensión factores de la productividad laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Pisco-2021.

Prueba de la segunda hipótesis específica

Hipótesis alterna: Existe relación entre el trabajo remoto y el desarrollo de la producción de los servidores de la Municipalidad Provincial de Pisco-2021.

Hipótesis nula: No existe relación entre el trabajo remoto y el desarrollo de la producción de los servidores de la Municipalidad Provincial de Pisco-2021.

Tabla 17

Correlación entre la variable trabajo remoto y la dimensión desarrollo de la producción

			Trabajo remoto	Dimensión Desarrollo de la producción
Rho de Spearman	Trabajo remoto	Coefficiente de correlación	1,000	0,550**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	40	40
	Dimensión 2: Desarrollo de la producción	Coefficiente de correlación	0,550**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

A partir de la tabla anterior, se puede apreciar que la variable trabajo remoto y la dimensión desarrollo de la producción está determinada por el coeficiente Rho de Spearman = 0,550**, el cual evidencia una relación directa, significativa y moderada entre las mencionadas variables, y como el p-valor es menor que 0,05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por consiguiente, existe relación entre el trabajo remoto y la dimensión desarrollo de la producción de los servidores de la Municipalidad Provincial de Pisco-2021.

Prueba de la tercera hipótesis específica

Hipótesis alterna: Existe relación entre el trabajo remoto y el desempeño en la productividad laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Pisco-2021.

Hipótesis nula: No existe relación entre el trabajo remoto y el desempeño en la productividad laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Pisco-2021.

Tabla 18

Correlación entre la variable trabajo remoto y la dimensión desempeño en la productividad

			Trabajo remoto	Dimensión Desempeño en la productividad
Rho de Spearman	Trabajo remoto	Coeficiente de correlación	1,000	0,556**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	40	40
	Dimensión Desempeño en la productividad	Coeficiente de correlación	0,556**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

A partir de la tabla anterior, se puede apreciar que la variable trabajo remoto y la dimensión desempeño en la productividad está determinada por el coeficiente Rho de Spearman = 0,556**, el cual evidencia una relación directa, significativa y moderada entre las mencionadas variables, y como el p-valor es menor que 0,05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por consiguiente, existe relación entre el trabajo remoto y la dimensión desempeño en la productividad de los servidores de la Municipalidad Provincial de Pisco-2021.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Pisco-2021. Como se trata de un estudio correlacional, se realizó la contrastación de las hipótesis a través de la estadística inferencial. En las siguientes líneas, se presentan la discusión de los principales hallazgos para evidenciar cumplimiento de los objetivos propuestos en el estudio.

En cuanto a la Hipótesis general; los resultados obtenidos respecto a la relación entre las variables trabajo remoto y productividad laboral, se advirtió que ambas correlacionan significativamente por coeficiente Rho de Spearman de valor $Rho = 0,580^{**}$ y el p-valor es menor a 0,05; por consiguiente, la hipótesis se cumple. Entonces, existe relación entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Pisco-2021. Estos resultados se corroboran con lo encontrado por Fernández (2021), quien encuentra en el trabajo remoto más del 50% en nivel medio y el resto en nivel bajo y en el caso del desempeño se advirtió que el 87,5% evidencia nivel medio y el resto en nivel bajo, además halló correlación moderada entre el trabajo remoto y el desempeño laboral ($Rho = 0,492$), por lo cual recomienda que si se implementa mejor el trabajo remoto habrá mejor desempeño; Así también el estudio de Rojas (2020), quien halló en la gestión del trabajo remoto el 76,7% están en nivel medio, y el 23,3% en un nivel alto, y en el desempeño laboral, el 68% es eficiente y el 32% reveló ser muy eficiente. Determinó también que las variables se correlacionan de manera moderada ($Rho = 0,649$). Por lo que podemos mencionar que ambos resultados dan una relación positiva y significativa entre trabajo remoto y productividad laboral y que efectivamente coincidimos que la modalidad de trabajo remoto en este contexto de pandemia está dando resultados buenos en cuanto a la productividad laboral.

De la misma forma para la hipótesis específica 01, respecto de los resultados de variable trabajo remoto y dimensión factores de la productividad laboral se correlaciona significativamente por coeficiente Rho de Spearman de valor $Rho = 0,464^{**}$ y el p-valor es menor a 0,05; por consiguiente, la hipótesis se cumple.

Entonces, existe relación entre el trabajo remoto y los factores de la productividad laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Pisco-2021; el cual se puede constatar con el estudio de Quiñones (2020), que concluye señalando correlación entre las variables teletrabajo y productividad laboral ($Rho = 0,521$) y también en sus dimensiones halla correlación entre flexibilidad espacial con efectividad según $Rho = 0,570$ y con eficiencia $Rho = 0,568$. Por lo que debemos

En relación a la hipótesis específica 02, respecto a la variable trabajo remoto y la dimensión desarrollo de la producción se correlaciona significativamente por coeficiente Rho de Spearman de valor $Rho = 0,550^{**}$ y el p-valor es menor a 0,05; por consiguiente, la hipótesis se cumple. Entonces, existe relación entre el trabajo remoto y desarrollo de la producción de los servidores de la Municipalidad Provincial de Pisco-2021. Estos resultados se pueden comparar con el estudio de Baldeón (2020), encontró respecto al trabajo remoto que el 56,52% está en nivel bajo, el 35,87% en nivel medio y en nivel alto, 7,61%. Para la variable eficiencia, el 60,87 se ubica en nivel bajo, en nivel medio está el 27,17% y en nivel alto el 11,96%. El autor señala que las variables correlacionan de manera moderada, media y significativa ($Rho = 0,501$).

Otro de los estudios previos es de Khairudin & Azis (2020) en su estudio sobre teletrabajo concluyeron indicando que el 82,2% señala que el teletrabajo funciona adecuadamente y el total de ellos señala que esta será la nueva modalidad de laborar, asimismo señalan que hay correlación positiva y significativa entre dicha variable y el equilibrio entre la vida laboral y persona $Rho = 0,319$.

Por último, en cuanto la hipótesis específica 03, en cuanto a variable trabajo remoto y la dimensión desempeño en la productividad se correlaciona significativamente por coeficiente Rho de Spearman de valor $Rho = 0,556^{**}$ y el p-valor es menor a 0,05; por consiguiente, la hipótesis se cumple. Entonces, existe relación entre el trabajo remoto y desempeño en la productividad laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Pisco-2021. El cual se puede relacionar con el estudio de Criollo & Lozada (2020) concluyó indicando que hay

producción óptima y un 74% en cuanto a trabajo presencial y en teletrabajo un 34% de modo óptimo. Además, mediante prueba estadística Chi cuadrado se advirtió que el teletrabajo incide en el desempeño laboral.

Por último, en el estudio de Nakrošienė et al. (2019), se concluye indicando que la productividad autoinformada se correlaciona positiva y significativa con las oportunidades de carrera subjetivas ($Rho = 0,30$), con las ventajas percibidas del teletrabajo ($Rho = 0,53$), el apoyo del supervisor ($r=0,22$), el tiempo de mayor producción ($r=0,41$) y con la satisfacción total subjetivas ($r=0,23$). Por ello, afirman que esta modalidad de trabajo es una alternativa para las empresas a fin de seguir manteniendo las labores.

Por otra parte, se debe indicar que durante el proceso de investigación se advirtieron limitaciones como es el caso de la bibliografía, que resultó un poco complicada, y en algunos casos se encontraron guías o normativas recientes y que aún no existía el soporte teórico. El tiempo para la recolección de datos fue otro factor por las múltiples labores en el espacio laboral, dado que a la investigadora se le presentó en este periodo sobrecarga laboral. Otra limitante fue el acceso a los participantes, inicialmente se consideró a toda la población, pero dado los cambios que se dieron en el entorno laboral y factores ajenos impidieron que se asuma muestra central, por lo cual se tuvo que reestructurar el tamaño de aquella, por lo cual quedó finalmente con 40 participantes.

Así también, se debe indicar que la investigación tendrá implicancias teóricas, prácticas y metodológicas. Relacionado con lo teórico, el estudio es relevante para ampliar el conocimiento de las variables estudiadas por cuanto existe la literatura, sin embargo, hay cambios que se vienen suscitando, por lo cual los aspectos teóricos se irán reacomodando en el devenir del tiempo. En relación con lo práctico, los beneficiarios del presente estudio serán los trabajadores dado que se encuentran involucrados a través de su desempeño laboral con la productividad, por lo cual se valora el estudio y resulta útil para conocer al trabajador y diseñar las mejoras estrategias en estudios próximos para que avance en el crecimiento personal y sobre todo en su desempeño laboral para que evidencien mejoras los niveles de productividad. Finalmente, sobre lo metodológico, el instrumento utilizado, fue validado y aplicado con resultados favorables, por lo cual se podrá incorporar en estudios similares que

se orienten al conocimiento de la productividad laboral y el trabajo remoto, así como sus respectivas dimensiones.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: En cumplimiento del objetivo general, los resultados permiten aseverar que existe relación entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Pisco-2021 ($Rho = 0,580^{**}$; p-valor = 0,000).

SEGUNDA: En cumplimiento del objetivo específico 1, los resultados permiten aseverar que existe relación entre el trabajo remoto y la dimensión factores de la productividad laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Pisco-2021 ($Rho = 0,464^{**}$; p-valor = 0,003).

TERCERA: En cumplimiento del objetivo específico 2, los resultados permiten aseverar que existe relación entre el trabajo remoto y la dimensión desarrollo de la producción de los servidores de la Municipalidad Provincial de Pisco-2021 ($Rho = 0,550^{**}$; p-valor = 0,000).

CUARTA: En cumplimiento del objetivo específico 3, los resultados permiten aseverar que existe relación entre el trabajo remoto y la dimensión desempeño en la productividad de los servidores de la Municipalidad Provincial de Pisco-2021 ($Rho = 0,556^{**}$; p-valor = 0,000).

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Al director de Administración y Finanzas y jefa de la Unidad de Personal, que sigan promoviendo la mejora de las condiciones laborales en el periodo de trabajo remoto a fin de garantizar una mejor productividad, así como asegurar el cuidado de la salud mental.

SEGUNDA: A los supervisores de área u otros, que tomen conocimiento de la normativa establecida por el Ministerio de Trabajo, a fin de que puedan orientar y asegurar el buen desempeño de los trabajadores a su cargo y se cumplan con eficiencia y eficacia las labores encomendadas.

TERCERA: La unidad de personal encargada de la contratación de personal, considerar las necesidades del colaborador a fin de que refleje buen nivel de productividad durante el periodo de trabajo remoto.

CUARTA: A los servidores de la Municipalidad Provincial de Pisco, que sigan las recomendaciones brindadas por las instancias superiores para reflejar buenos niveles de productividad en el ejercicio de sus labores.

REFERENCIAS

- Acrip nacional (2018). El liderazgo será clave para la competitividad de Colombia en 2018. Recuperado por:<https://acripnacional.org/2018/09/07/el-liderazgo-sera-clave-para-la-competitividad-de-colombia-en-2018/>
- Baldeon, K. (2020). Trabajo remoto y su relación con la eficiencia del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Junín 2020. *(Tesis para obtener el grado académico de Mestra en Gestión Pública. Escuela de Posgrado. Universidad César Vallejo)*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56966/Baldeon_AKA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- de *Posgrado. Universidad César Vallejo*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56966/Baldeon_AKA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. (3.^a ed.). Colombia: Pearson.
- Camán de la Cruz, K. I. (2020). *Derecho a la desconexión digital fuera del ámbito laboral*. <https://actualidadlaboral.com/el-derecho-a-la-desconexion-digital-fuera-del-ambito-laboral-a-proposito-de-la-implementacion-del-trabajo-remoto/>.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2020). CEPAL y OIT advierten que el mercado laboral de América Latina y el Caribe tendrán una lenta recuperación tras pandemia de la COVID-19. <https://www.cepal.org/es/comunicados/cepal-oit-advierten-que-mercado-laboral-america-latina-caribe-tendra-lenta-recuperacion>.

Criollo, J., & Lozada, A. (2020). El teletrabajo y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa grupo SUR capacitación y consultoría. (*Tesis para optar el título de Psicóloga Industrial. Carrera de Psicología Industrial. Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación. Universidad Técnica de Ambato*). Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31866/1/PROYECTO%20JOSSELYN%20CRIOLLO.pdf>

EurLEX. (2011). *El Teletrabajo*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131#:~:text=El%20objeto%20del%20acuerdo%20es,los%20empresarios%20y%20los%20trabajadores.>

Fernández, J. (2021). *Influencia del trabajo remoto en el desempeño laboral del personal administrativo de una empresa distribuidora de Chiclayo durante la pandemia Sars-Cov2*. (Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Gestión del Talento Humano. Escuela de Posgrado. Universidad César Vallejo). Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56524/Fernandez_BJCCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gaither, N y Frazier, G. (2000). *Administración de producción y operaciones*. https://apuntesutnpilar.files.wordpress.com/2012/09/administracion__de_produccion_y_operaciones.pdf

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de investigación*. (6.^a ed.). México: McGrawHill Interamericana.

Hernández, R; & Mendoza, C. (2018) *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A: México D.F.

- Kazekami, S. (2020). Mechanisms to improve labor productivity by performing telework. *Telecommunications Policy*, 44(2). Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0308596119301120>
- Khairudin, N., & Aziz, N. (2020). The correlation between telecommuting and work life balance in oil and gas industry. *Journal of Physics: Conference Series*, 1529 (2020) 022057. doi:doi:10.1088/1742-6596/1529/2/022057
- Kylin. (2007). *Trabajo remoto en tiempos del Covid-19 y su impacto en el trabajador*. Citado por Cortés, Henao y Osorio (2020): [https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/52814/Gabriel a%20Corte%cc%81s%2c%20Nicolas%20Henao%2c%20Valentina%20 Osorio%2c%20Diciembre%202020%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/52814/Gabriel%20Corte%cc%81s%2c%20Nicolas%20Henao%2c%20Valentina%20Osorio%2c%20Diciembre%202020%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Levitan, S. y Werneke()12 (2008): "Productivity: Problems, prospects, and policies", The Johns Hopkins University Press, Baltimore.
- Ministerio de trabajo y promoción del empleo (MTPE) (2020). Guía para la aplicación del trabajo remoto. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-documento-denominado-guia-para-la-aplicacion-del-t-resolucion-ministerial-n-072-2020-tr-1865153-1/>
- MinTIC. (2013). *Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones*. https://www.mintic.gov.co/gestionti/615/w3-article-5482.html?_noredirect=1.
- Nakrošienė, A., Bučiūnienė, I., & Goštautaitė, B. (2019). Working from home: characteristics and outcomes of telework. *International Journal of*

Manpower, 40(1), 87-101. Obtenido de <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJM-07-2017-0172/full/html>

Organización Internacional del Trabajo (OIT, & Eurofound. (2019). *Teletrabajo*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. guía práctica. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf

Otálora. (2007). *Trabajo Remoto en tiempos de Covid-19 y su impacto en el trabajador*. Citado por Cortés, Henao y Osorio 2020: [https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/52814/Gabriel a%20Corte%cc%81s%2c%20Nicolas%20Henao%2c%20Valentina%20 Osorio%2c%20Diciembre%202020%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/52814/Gabriel%20Corte%cc%81s%2c%20Nicolas%20Henao%2c%20Valentina%20Osorio%2c%20Diciembre%202020%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

PERUANO, E. (2020). *Decreto Supremo que declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID-19*. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-declara-en-emergencia-sanitaria-a-nivel-decreto-supremo-n-008-2020-sa-1863981-2/>.

Quiñones, C. (2020). Flexibilidad laboral del teletrabajo y su influencia en la productividad de los colaboradores que realizan análisis técnico en el servicio aduanero en el Perú. *(Tesis para optar el grado académico de*

Maestro en Diseño, Gestión y Dirección de Proyectos. Facultad de Ciencias Empresariales. Universidad Científica del Sur). Obtenido de <https://repositorio.cientifica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12805/1757/TM-Qui%c3%b1ones%20C.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Riega, J. (2018). *El recurso tecnológico (TIC) y la productividad según los trabajadores del área de servicios Audi Zentrum en Surquillo 2016*. (Tesis de titulación profesional). Universidad Autónoma del Perú, Lima.

Robbins, S. y Judge, M. (2009). *Administración*. México D.F.: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A. Recuperado de https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamientoorganizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Robbins, S. y Judge, T. (2013), *Comportamiento Organizacional*. Recuperado de https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Rojas, C. (2020). *Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú-2020*. (Tesis para obtener el grado académico de Mestro en Gestión Pública. Escuela de Posgrado. Universidad César Vallejo). Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53992/Rojas_LCJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Thorner. (2020). *Trabajo Remoto y Desempeño Laboral del personal de la Fiscalía provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-Covid-19*. Citado por Msc. García Yovera Abraham José: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7612/Edqu>

en%20Siesquen%20Jannette%20del%20Rosillo.pdf?sequence=1&isAllo
wed=y.

Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. (2.^a ed.). Lima: Editorial San Marcos.

Villavicencio, M., & Calderón, C. (2020). *Trabajo Remoto*.
<https://www.enfoquederecho.com/2020/03/31/5-cosas-que-como-trabajador-debes-saber-del-trabajo-remoto/>.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz De Operacionalización De Las Variables

“Trabajo Remoto y Productividad laboral en tiempos de COVID-19 en una Municipalidad Provincial de Pisco, 2021”

Autora: Cinthia Peña Pumahuallcca

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Variable 1: Trabajo Remoto	El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo señala que este tipo de labores es una modalidad de prestación de servicios que ejerce una persona en calidad de trabajador labora desde su vivienda o en algún espacio de confinamiento establecido a través de medios diversos (MTPE, 2020).	La Variable fue analizada mediante la aplicación de un cuestionario con 18 preguntas a los servidores que realizan trabajo remoto en la Municipalidad Provincial de Pisco, para su análisis se ha considerado dos dimensiones: Formalidad del empleador y Obligaciones del trabajador.	Formalidad del empleador	Lugar de trabajo	Intervalo: “Bueno” 101-136 “Regular” 64-100 “Malo” 27-63
				Horario de labores	
				Días de labores	
				Otorgamiento de recursos	
				Capacitación permanente	
				Desarrollo profesional	
				Acceso a la información	
				Establecimiento de labores o tareas	
			Obligaciones del trabajador	Beneficios en el entorno	
				Tranquilidad durante las labores	
				Conocimiento de las TIC	
				Planificación de las labores	
Desarrollo de la producción	Confidencialidad en la información				
	Cumplimiento de los objetivos				
	Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo				
	Factores de la productividad	Tiempo de producción	“Alta” 101-136		
		Recursos para la producción			
		Equipamiento de producción			
Desempeño en la productividad	Sistema de manejo del producto	“Media” 64-100			
	Uso de medios adecuados				
	Disponibilidad de recursos				
Desempeño en la productividad	Uso de herramientas tecnológicas	“Baja” 27-63			
	Uso de medios tecnológicos productivos				
	Optimización de organización tecnológica				
Variable: 02 Productividad Laboral	Una herramienta para analizar el comportamiento organizacional, lo cual significa que para que una empresa sea productiva debe orientarse al alcance de sus metas y seguir los procesos intervienen en la creación de los productos o servicios, con aprovechamiento de los recursos de manera eficiente (Robbins y Judge, 2013).	La Variable fue analizada mediante la aplicación de un cuestionario con 27 preguntas a los servidores que realizan trabajo remoto en la Municipalidad Provincial de Pisco, para su análisis se ha considerado tres dimensiones: Factores de la Productividad, desarrollo de la productividad y desempeño de la productividad.	Factores de la productividad	Tiempo de producción	“Alta” 101-136 “Media” 64-100 “Baja” 27-63
				Recursos para la producción	
				Equipamiento de producción	
			Desarrollo de la producción	Sistema de manejo del producto	
				Uso de medios adecuados	
				Disponibilidad de recursos	
			Desempeño en la productividad	Uso de herramientas tecnológicas	
				Uso de medios tecnológicos productivos	
				Optimización de organización tecnológica	

Anexo 2: Matriz de consistencia

Título: "Trabajo Remoto y Productividad laboral en tiempos de COVID-19 en una Municipalidad Provincial de Pisco, 2021"				
Autor: Cinthia Peña Pumahuallcca				
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores	
<p>Problema General:</p> <p>¿Qué relación existe entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Pisco-2021?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>PE1: ¿Qué relación existe entre el trabajo remoto y los factores de la productividad de los servidores de la Municipalidad Provincial de Pisco-2021?</p> <p>PE2: ¿Qué relación existe entre el trabajo remoto y el desarrollo de la producción de los servidores de la Municipalidad Provincial de Pisco-2021?</p> <p>PE3: ¿Qué relación existe entre el trabajo remoto y el desempeño en la productividad de los servidores de la Municipalidad Provincial de Pisco-2021?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación existe entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Pisco-2021</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>OE1: Determinar la relación existe entre el trabajo remoto y los factores de la productividad de los servidores</p> <p>OE2: Determinar la relación existe entre el trabajo remoto y el desarrollo de la producción de los servidores</p> <p>OE3: Determinar la relación existe entre el trabajo remoto y el desempeño en la productividad de los servidores</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Pisco-2021.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>HE1: Existe relación entre el trabajo remoto y los factores de la productividad laboral de los servidores.</p> <p>HE2: Existe relación entre el trabajo remoto y el desarrollo de la producción de los servidores.</p> <p>HE3: Existe relación entre el trabajo remoto y el desempeño en la productividad laboral de los servidores.</p>	<p>Variable 1: Trabajo remoto</p>	
			<p>Dimensiones</p>	<p>Indicadores</p>
			<p>Formalidad del empleador</p> <p>Obligaciones del trabajador</p>	<p>Lugar de trabajo</p> <p>Horario de labores</p> <p>Días de labores</p> <p>Otorgamiento de recursos</p> <p>Capacitación permanente</p> <p>Desarrollo profesional</p> <p>Acceso a la información</p> <p>Establecimiento de labores o tareas</p> <p>Beneficios en el entorno</p> <p>Tranquilidad durante las labores</p> <p>Conocimiento de las TIC</p> <p>Planificación de las labores</p> <p>Confidencialidad en la información</p> <p>Cumplimiento de los objetivos</p> <p>Condiciones de Seguridad y Salud en el trabajo</p>
			<p>Variable 2: Productividad laboral</p>	
			<p>Dimensiones</p>	<p>Indicadores</p>
			<p>Factores de la productividad</p> <p>Desarrollo de la producción</p> <p>Desempeño en la productividad</p>	<p>Tiempo de producción</p> <p>Recursos para la producción</p> <p>Equipamiento de producción</p> <p>Sistema de manejo del producto</p> <p>Uso de medios adecuados</p> <p>Disponibilidad de recursos</p> <p>Uso de herramientas tecnológicas</p> <p>Uso de medios tecnológicos productivos</p>

			Optimización de organización tecnológica	
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar
<p>Tipo de Investigación: Aplicada</p> <p>Nivel de la Investigación: Descriptivo</p> <p>Método de la Investigación: Cuantitativo.</p> <p>Diseño de la Investigación:</p> <pre> graph LR M --> O1 M --> O2 O1 --- r --- O2 </pre> <p>Donde: M: Muestra O1: Trabajo remoto O2: Productividad laboral r: Relación, entre las dos variables.</p>	<p>Población: Estará constituida por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pisco, los cuales son 128.</p> <p>Tipo de muestreo: No probabilístico</p> <p>Tamaño de muestra: Se asumió la muestra censal, por lo cual se considerará a toda la población como muestra: 128 trabajadores de la mencionada entidad</p>	<p>Técnica</p> <p>Instrumento</p>	<p>Encuesta</p> <p>Cuestionario</p>	<p>En la investigación, se realizará el análisis de la data recogida de los participantes a través de software Excel para elaboración de la base de datos, luego se pasará al programa estadístico SPSS versión 26 para generar los resultados descriptivos e inferenciales.</p> <p>Se aplicarán las pruebas de normalidad a los datos y se establecerá la prueba pertinente para contrastar las hipótesis planteadas.</p>

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE TRABAJO REMOTO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL

(Adaptado de Fernández, 2021; Riega, 2017)

I. DATOS INFORMATIVOS

- A) Edad:
- B) Género:
a) Femenino ()
b) Masculino ()
- C) Condición laboral:
a) Contratado por régimen D.L 276 ()
b) Contratado bajo D.L 1057 CAS ()
- D) Puesto de trabajo:
a) Jefe/Director/Gerente ()
b) Personal Administrativo ()
- E) Tiempo de servicio:
a) Menos de un año ()
b) De 1 a 3 años ()
c) De 4 a 6 años ()
d) De 7 años a más ()

II. INSTRUCCIONES:

En el siguiente cuestionario no hay respuestas correctas ni incorrectas, solo deseamos saber si usted está de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones. Asimismo, es confidencial y no se solicitará los datos personales. Usted indica su opinión colocando una X solo en una de las alternativas.

La escala de valoración es la siguiente:

1	2	3	4	5
Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre

N.º	VARIABLE TRABAJO REMOTO	VALORES				
DIMENSIÓN 1: FORMALIDAD DEL EMPLEADOR		1	2	3	4	5
1	El lugar donde realizas tus labores remotas es tu hogar o espacio de aislamiento social.					
2	El empleador te ha otorgado un horario para realizar el trabajo remoto.					
3	El empleador establece los días para realizar el trabajo remoto.					
4	El empleador te brinda los recursos requeridos para desarrollar el trabajo remoto.					

5	El empleador promueve el desarrollo de tus habilidades al ejecutar el trabajo remoto.					
6	El empleador te capacita siempre para el desempeño de tus labores en el trabajo remoto.					
7	El empleador te otorga acceso a los recursos de la empresa durante el trabajo remoto.					
8	El empleador establece las labores que debes realizar en el trabajo remoto.					
9	El empleador te otorga beneficios al desarrollar el trabajo remoto.					
DIMENSIÓN 2: OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR		1	2	3	4	5
10	Buscas un espacio tranquilo para realizar tus labores de trabajo remoto.					
11	Te capacitas constantemente en el uso y manejo de las TIC necesarias para el trabajo remoto.					
12	Informas sobre los desperfectos en los medios o mecanismos de las TIC, para el desarrollo del trabajo remoto.					
13	Planificas tus labores para que realices el trabajo remoto de manera óptima.					
14	Estas disponible, durante la jornada de trabajo remoto, para las coordinaciones de carácter laboral.					
15	Salvaguardas la información de la empresa y sobre todo la confidencialidad durante el trabajo remoto.					
16	Cumples lo que te has propuesto al desarrollar el trabajo remoto.					
17	Cumples con la entrega de reportes del trabajo remoto realizado en las horas establecidas.					
18	Cumples con las medidas y condiciones de Seguridad y Salud en el trabajo.					
N.º	VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL	VALORES				
DIMENSIÓN 1: FACTORES DE LA PRODUCTIVIDAD		1	2	3	4	5
19	Compartes tus conocimientos laborales en beneficio de tus compañeros.					
20	Aplicas los valores institucionales en tu puesto de labores.					
21	Eres leal con tus superiores de la institución.					
22	Mantienes buenas relaciones interpersonales con tus compañeros.					
23	Te gusta participar en actividades grupales.					
24	Evitas realizar murmuraciones de tus compañeros y superiores.					
25	Mantienes el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres a tu cargo.					
26	Eres puntual con la entrega de trabajos asignados.					
27	Mantienes una actitud positiva frente a los cambios generados en tu centro de labores.					
DIMENSIÓN 2: DESARROLLO DE LA PRODUCCIÓN		1	2	3	4	5
28	En ausencia de su jefe o superior asumes la responsabilidad.					
29	Evitas ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo.					

30	Aceptas la ayuda de otros para superar las metas establecidas.					
31	Posees la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.					
32	Aunque no te lo soliciten, brindas más tiempo del requerido.					
33	Cumples con los procedimientos administrativos establecidos en tu centro de labores.					
34	Posees los conocimientos idóneos para desempeñarte en el puesto actual.					
35	Te preocupas por superarte académicamente, por lo cual asistes a cursos de capacitación.					
36	Aplicas tus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas.					
DIMENSIÓN 3: DESEMPEÑO EN LA PRODUCTIVIDAD		1	2	3	4	5
37	Participas de manera entusiasta y prestas atenciones a las reuniones de trabajo.					
38	Participas de manera entusiasta y la debida atención a las capacitaciones programadas por tu centro de labores.					
39	Faltas a tus labores si se presenta alguna emergencia personal, previamente comunicas a tu superior inmediato.					
40	Practicas el buen uso de los equipos e instrumentos de trabajo brindados por tu centro de labores.					
41	Aplicas nuevos conocimientos en tu espacio de trabajo para favorecer en el alcance de los objetivos de la empresa.					
42	Aportas académica o técnicamente, de manera que tu área de trabajo sale beneficiada.					
43	Realizas consulta e investigas en manuales sobre aspectos relacionados con tu trabajo.					
44	Resuelves las labores encargadas teniendo en cuenta el menor costo posible.					
45	Brindas atención a quien lo solicite en tus labores en un tiempo oportuno para evitar insatisfacción en los solicitantes.					

Anexo 04: Validación de Instrumentos de recojo de información

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TRABAJO REMOTO

N ^o	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: FORMALIDAD DEL EMPLEADOR								
1	El lugar donde realizas tus labores remotas es tu hogar o espacio de aislamiento social	X		X		X		
2	El empleador te ha otorgado un horario para realizar el trabajo remoto.	X		X		X		
3	El empleador establece los días para realizar el trabajo remoto.	X		X		X		
4	El empleador te brinda los recursos requeridos para desarrollar el trabajo remoto.	X		X		X		
5	El empleador promueve el desarrollo de tus habilidades al ejecutar el trabajo remoto.	X		X		X		
6	El empleador te capacita siempre para el desempeño de tus labores en el trabajo remoto.	X		X		X		
7	El empleador te otorga acceso a los recursos de la empresa durante el trabajo remoto.	X		X		X		
8	El empleador establece las labores que debes realizar en el trabajo remoto.	X		X		X		
9	El empleador te otorga beneficios al desarrollar el trabajo remoto.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR								
10	Buscas un espacio tranquilo para realizar tus labores de trabajo remoto.	X		X		X		
11	Te capacitas constantemente en el uso y manejo de las TIC necesarias para el trabajo remoto.	X		X		X		
12	Informas sobre los desperfectos en los medios o mecanismos de las TIC, para el desarrollo del trabajo remoto.	X		X		X		
13	Planificas tus labores para que realices el trabajo remoto de manera óptima.	X		X		X		
14	Estas disponible, durante la jornada de trabajo remoto, para las coordinaciones de carácter laboral.	X		X		X		
15	Salvaguardas la información de la empresa y sobre todo la confidencialidad durante el trabajo remoto.	X		X		X		
16	Cumples lo que te has propuesto al desarrollar el trabajo remoto.	X		X		X		

ESCUELA DE POSTGRADO

17	Cumples con la entrega de reportes del trabajo remoto realizado en las horas establecidas.	X		X		X		
18	Cumples con las medidas y condiciones de Seguridad y Salud en el trabajo.	X		X		X		

HAY SUFICIENCIA

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

FARFÁN PIMENTEL JOHNNY FÉLIX

06269132

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: _____ DNI: _____

DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Especialidad del validador: _____

Lima, 01 Julio del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


ESCUELA DE POSTGRADO
Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: FACTORES DE LA PRODUCCION								
19	Compartes tus conocimientos laborales en beneficio de tus compañeros.	X		X		X		
20	Aplicas los valores institucionales en tu puesto de labores.	X		X		X		
21	Eres leal con tus superiores de la institución.	X		X		X		
22	Mantienes buenas relaciones interpersonales con tus compañeros.	X		X		X		
23	Te gusta participar en actividades grupales.	X		X		X		
24	Evitas realizar murmuraciones de tus compañeros y superiores.	X		X		X		
25	Mantienes el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres a tu cargo.	X		X		X		
26	Eres puntual con la entrega de trabajos asignados.	X		X		X		
27	Mantienes una actitud positiva frente a los cambios generados en tu centro de labores.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: DESARROLLO DE LA PRODUCTIVIDAD								
28	En ausencia de su jefe o superior asumes la responsabilidad.	X		X		X		
29	Evitas ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo.	X		X		X		
30	Aceptas la ayuda de otros para superar las metas establecidas.	X		X		X		
31	Posees la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.	X		X		X		
32	Aunque no te lo soliciten, brindas más tiempo del requerido.	X		X		X		
33	Cumples con los procedimientos administrativos establecidos en tu centro de labores.	X		X		X		
34	Posees los conocimientos idóneos para desempeñarte en el puesto actual.	X		X		X		
35	Te preocupas por superarte académicamente, por lo cual asistes a cursos de capacitación.	X		X		X		
36	Aplicas tus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: DESEMPEÑO DE LA PRODUCTIVIDAD								

Activar W
Ve a Configuración

ESCUELA DE POSTGRADO

37	Participas de manera entusiasta y prestas atenciones a las reuniones de trabajo.	X		X		X		
38	Participas de manera entusiasta y la debida atención a las capacitaciones programadas por tu centro de labores.	X		X		X		
39	Faltas a tus labores si se presenta alguna emergencia personal, previamente comunicas a tu superior inmediato.	X		X		X		
40	Practicas el buen uso de los equipos e instrumentos de trabajo brindados por tu centro de labores.	X		X		X		
41	Aplicas nuevos conocimientos en tu espacio de trabajo para favorecer en el alcance de los objetivos de la empresa.	X		X		X		
42	Aportas académica o técnicamente, de manera que tu área de trabajo sale beneficiada.	X		X		X		
43	Realizas consulta e investigas en manuales sobre aspectos relacionados con tu trabajo.	X		X		X		
44	Resuelves las labores encargadas teniendo en cuenta el menor costo posible.	X		X		X		
45	Brindas atención a quien lo solicite en tus labores en un tiempo oportuno para evitar insatisfacción en los solicitantes.	X		X		X		

HAY SUFICIENCIA

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

JOHNNY FELIX FARFÁN PIMENTEL

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: _____

DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACION

Especialidad del validador: _____

Lima, 01 de Julio del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


ESCUELA DE POSTGRADO
 Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel

Firma del Experto Informante.

Activar W
Ve a Configuración

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TRABAJO REMOTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: FORMALIDAD DEL EMPLEADOR								
1	El lugar donde realizas tus labores remotas es tu hogar o espacio de aislamiento social.	X		X		X		
2	El empleador te ha otorgado un horario para realizar el trabajo remoto.	X		X		X		
3	El empleador establece los días para realizar el trabajo remoto.	X		X		X		
4	El empleador te brinda los recursos requeridos para desarrollar el trabajo remoto.	X		X		X		
5	El empleador te promueve el desarrollo de tus habilidades al ejecutar el trabajo remoto.	X		X			x	Impreciso
6	El empleador te capacita siempre para el desempeño de tus labores en el trabajo remoto.	X		X		X		
7	El empleador te otorga acceso a los recursos de la empresa durante el trabajo remoto.	X		X		X		
8	El empleador establece las labores que debes realizar en el trabajo remoto.	X		X		X		
9	El empleador te otorga beneficios al desarrollar el trabajo remoto.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR								
10	Buscas su espacio tranquilo para realizar tus labores de trabajo remoto.	X		X			x	Impreciso

11	Te capacitas constantemente en el uso y manejo de las TIC necesarias para el trabajo remoto.	X		X		X		
12	Informas sobre los desperfectos en los medios o mecanismos de las TIC, para el desarrollo del trabajo remoto.	X		X		X		
13	Planificas tus labores para que realices el trabajo remoto de manera óptima.	X		X		X		
14	Estas disponible, durante la jornada de trabajo remoto, para las coordinaciones de carácter laboral.	X		X		X		
15	Salvaguardas la información de la empresa y sobre todo la confidencialidad durante el trabajo remoto.	X		X		X		
16	Cumples lo que te has propuesto al desarrollar el trabajo remoto.	X		X		X		
17	Cumples con la entrega de reportes del trabajo remoto realizado en las horas establecidas.	X		X		X		
18	Cumples con las medidas y condiciones de Seguridad y Salud en el trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____
 Nivel de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Nombre y nombres del juez validador: CARDENAS CANALES DANIEL DNI: ...07279232.....

Cargo y Especialidad del validador: MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN

San Juan de Lurigancho... 30 de MAYO del 2021


 MG. DANIEL CARDENAS CANALES

Activar
Ve a Con

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: FACTORES DE LA PRODUCCION							
19	Compartes tus conocimientos laborales en beneficio de tus compañeros.	X		X		X		
20	Aplicas los valores institucionales en tu puesto de labores.	X		X		X		
21	Eres leal con tus superiores de la institución.	X		X		X		
22	Mantienes buenas relaciones interpersonales con tus compañeros.	X		X		X		
23	Te gusta participar en actividades grupales.	X		X		X		
24	Evitas realizar murmuraciones de tus compañeros y superiores.	X		X		X		
25	Mantienes el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres a tu cargo.	X		X		X		
26	Eres puntual con la entrega de trabajos asignados.	X		X		X		
27	Mantienes una actitud positiva frente a los cambios generados en tu centro de labores.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: DESARROLLO DE LA PRODUCTIVIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
28	En ausencia de su jefe o superior asumes la responsabilidad.							
29	Evitas ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo.	X		X		X		
30	Aceptas la ayuda de otros para superar las metas establecidas.	X		X		X		

Activar Win

31	Posees la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.	X		X		X		
32	Aunque no te lo soliciten, brindas más tiempo del requerido.	X		X		X		
33	Cumples con los procedimientos administrativos establecidos en tu centro de labores.	X		X		X		
34	Posees los conocimientos idóneos para desempeñarte en el puesto actual.	X		X		X		
35	Te preocupas por superarte académicamente, por lo cual asistes a cursos de capacitación.	X		X		X		
36	Aplicas tus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: DESEMPEÑO DE LA PRODUCTIVIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	

37	Participas de manera entusiasta y prestas atenciones a las reuniones de trabajo.	X		X		X		
38	Participas de manera entusiasta y la debida atención a las capacitaciones programadas por tu centro de labores.	X		X		X		
39	Faltas a tus labores si se presenta alguna emergencia personal, previamente comunicas a tu superior inmediato.	X		X		X		
40	Practicas el buen uso de los equipos e instrumentos de trabajo brindados por tu centro de labores.	X		X		X		
41	Aplicas nuevos conocimientos en tu espacio de trabajo para favorecer en el alcance de los objetivos de la empresa.	X		X		X		
42	Aportas académica o técnicamente, de manera que tu área de trabajo sale beneficiada.	X		X		X		

Activar
Ve a Conf

43	Realizas consulta e investigas en manuales sobre aspectos relacionados con tu trabajo.	X		X		X		
44	Resuelves las labores encargadas teniendo en cuenta el menor costo posible.	X		X		X		
45	Brindas atención a quien lo solicite en tus labores en un tiempo oportuno para evitar insatisfacción en los solicitantes.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____
 Condición de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Identificación y nombres del juez validador:CARDENAS CANALES DANIEL DNI:...07279232.....

Grado y Especialidad del validador:.....MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN

San Juan de Lurigancho...30 de MAYO del 2021



 MG. DANIEL CARDENAS CANALES



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, PEÑA PUMAHUALLCCA CINTHIA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "TRABAJO REMOTO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN TIEMPOS DE COVID-19 EN UNA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PISCO, 2021", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
PEÑA PUMAHUALLCCA CINTHIA DNI: 44779733 ORCID 0000-0001-6359-7594	Firmado digitalmente por: PCPENAP el 03-08-2021 18:42:09

Código documento Trilce: INV - 0326841