



ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

El trabajo remoto y la productividad de una unidad ejecutora de un
ministerio del Perú, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Pauro Nina, Marilia Ofelia (orcid.org/0000-0001-9449-5128)

ASESOR:

Dr. Escudero Vilchez, Fernando Emilio (orcid.org/0000-0002-3835-8740)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico esta tesis a mis padres, Juan y Yoysi, de quienes siempre he recibido el apoyo incondicional para el desarrollo de mis metas.

Marilia Ofelia

Agradecimiento

A mi familia, gracias por creer en mí y ser parte de este logro; y a mi docente asesor por su paciencia, tolerancia, y por compartir sus conocimientos de forma profesional. Gracias por su orientación.

La autora

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO	12
III. METODOLOGÍA	27
3.1 Tipo y diseño de investigación:	27
3.2 Variables y operacionalización:.....	28
3.3 Población, muestra y muestreo:.....	29
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:.....	29
3.5 Procedimientos:	31
3.6 Método de análisis de datos:.....	32
3.7 Aspectos éticos:	32
IV. RESULTADOS:	33
V. DISCUSIÓN:	46
VI. CONCLUSIONES:	53
VII. RECOMENDACIONES:	54
REFERENCIAS	55
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: Validación de instrumentos	31
Tabla 2: Fiabilidad del cuestionario Trabajo Remoto	31
Tabla 3: Fiabilidad del cuestionario Productividad	31
Tabla 4: Escala de valoración ambas variables	32
Tabla 5: Niveles de la variable Trabajo Remoto	33
Tabla 6: Niveles de la variable Productividad	34
Tabla 7: Niveles de la dimensión Cultura Organizacional	35
Tabla 8: Niveles de la dimensión Herramientas Tecnológicas	36
Tabla 9: Niveles de la dimensión Optimización de Procesos	37
Tabla 10: Niveles de la dimensión Capacitación	38
Tabla 11: Niveles de la dimensión Eficiencia	39
Tabla 12: Niveles de la dimensión Eficacia	40
Tabla 13: Niveles de la dimensión Efectividad	41
Tabla 14: Correlación entre el Trabajo Remoto y la Productividad	42
Tabla 15: Correlación entre la Cultura Organizacional y la Productividad	43
Tabla 16: Correlación entre Herramientas Tecnológicas y Productividad	43
Tabla 17: Correlación entre la Optimización de Procesos y Productividad	44
Tabla 18: Correlación entre la Capacitación y la Productividad	45

Índice de figuras

Figura 1 Niveles de la variable trabajo remoto	33
Figura 2 Niveles de la variable productividad	34
Figura 3 Niveles de la Dimensión: Cultura organizacional	35
Figura 4 Niveles de la Dimensión: Herramientas Tecnológicas	36
Figura 5 Niveles de la Dimensión: Optimización de Procesos	37
Figura 6 Niveles de la Dimensión: Sentido de pertenencia	38
Figura 7 Niveles de la Dimensión: Eficiencia.....	39
Figura 8 Niveles de la Dimensión: Eficacia	40
Figura 9 Niveles de la Dimensión: Efectividad	41

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y la productividad de una Unidad Ejecutora de un Ministerio del Perú, 2022. El estudio fue de tipo básico, correlacional, descriptivo y no experimental. La muestra censal estuvo conformada por 51 trabajadores como población total. La técnica empleada fue la encuesta y los instrumentos aplicados fueron los cuestionarios, con escala de Likert, los cuales fueron validados mediante juicio de expertos y su confiabilidad fue establecida por el Alfa de Cronbach.

Asimismo, para comprobar las hipótesis se utilizaron las pruebas estadísticas, en donde se obtuvieron valores favorables respecto a la relación entre las variables de la investigación.

Para finalizar, se concluye que los resultados obtenidos reflejan que efectivamente existe una correlación moderada para alta, directa y significativa entre las variables de trabajo remoto y la productividad de una Unidad Ejecutora de un Ministerio del Perú, 2022; considerando que el Rho de Spearman fue 0,763 y una significancia de 0,000.

Palabras claves: Trabajo remoto, productividad, cultura organizacional, herramientas tecnológicas, optimización de procesos.

Abstract

The general objective of this research work was to determine the relationship between remote work and the productivity of an Executing Unit of a Ministry of Peru, 2022. The study was basic, correlational, descriptive and non-experimental. The census sample consisted of 51 workers as a total population. The technique used was the survey and the instruments applied were the questionnaires, with a Likert scale, which were validated by expert judgment and their reliability was established by Cronbach's Alpha.

Likewise, to verify the hypotheses, statistical tests were used, where favorable values were obtained regarding the relationship between the variables of the investigation.

Finally, it is concluded that the results obtained reflect that there is indeed a moderate to high, direct and significant correlation between the variables of remote work and the productivity of an Executing Unit of a Ministry of Peru, 2022; considering that Spearman's Rho was 0.763 and a significance of 0.000.

Keywords: Remote work, productivity, organizational culture, technological tools, process optimization.

I. INTRODUCCIÓN:

A partir de mediados de marzo de 2020, personas de todo el mundo iniciaron a trabajar desde casa, adaptando sus actividades laborales a una ubicación diferente, pero manteniendo sus objetivos y responsabilidades. América Latina no fue la excepción. Los países de esta región del mundo con menos provisiones y recursos de salud que los desarrollados adoptaron restricciones similares, y las empresas y proveedores de servicios tuvieron que cambiar su forma de trabajar. Según un informe “una quinta parte de las personas con empleo han podido trabajar desde casa durante la pandemia (Economic Commission for Latin America and the Caribbean, 2021) y varios países tuvieron que ajustar la legislación laboral actual para adaptarse al trabajo remoto (International Labor Organization, 2021). Al mismo tiempo, y bajo estas nuevas circunstancias, la Organización Internacional del Trabajo publicó algunas pautas que podrían ayudar a los empleadores y empleados a enfrentar mejor la nueva realidad del trabajo remoto. Los autores de este informe indicaron que, “en una situación tan inesperada y urgente como la pandemia de COVID-19, tanto los empleadores como los trabajadores pueden no estar preparados física, mental o infraestructuralmente para enfrentar todos los desafíos que plantea trabajar desde casa” (International Labor Organization, 2020, p. 13). Esto se debe a que las demandas del trabajo remoto en circunstancias de confinamiento son diferentes. Los trabajadores remotos tuvieron que lidiar con la permanencia en el hogar de otros miembros del hogar y altos niveles de incertidumbre sobre el trabajo en sí, la salud y la economía. La relación entre el trabajo, trabajo remoto en este caso, y el estrés laboral percibido cambió” (Sandoval et al., 2021).

En el Perú, la modalidad laboral virtual no era muy conocida hasta antes de la pandemia, si bien es cierto ya existía el tele trabajo, pero este era para las empresas privadas; sin embargo, para las entidades estatales no existía este precedente, es a raíz de la pandemia que el gobierno peruano instauró en el país el estado de emergencia, que conllevó la implementación del trabajo remoto, a través del Decreto de Urgencia No. 026-2020, que establecía las diversas acciones del estado para prevenir la propagación del Covid-19 en el

país. Este marco normativo, contempló que el trabajo remoto se caracterizaba porque la prestación de servicios de parte del trabajador sea desde su domicilio o desde el lugar designado como área de aislamiento, considerando para estos efectos herramientas tecnológicas con lo cual se posibilite la realización de funciones desarrolladas fuera de la institución, cuando las características de esta lo permitan (Guzmán et al., 2022).

En una Unidad Ejecutora de un Ministerio del Perú el trabajo remoto se instauró también como un nuevo estilo de trabajo, brindando la oportunidad de que los colaboradores puedan realizar sus actividades laborales desde sus domicilios, sin embargo; aunado a las condiciones mínimas necesarias para su adecuado desarrollo, también demandó la actualización en el uso de las herramientas tecnológicas, y ello se vio reflejado en la productividad de los trabajadores.

El Problema General: ¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo remoto y la productividad de una Unidad Ejecutora de un Ministerio del Perú, 2022?, del mismo modo los Problemas Específicos se establecieron como: ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la productividad de una Unidad Ejecutora de un Ministerio del Perú, 2022?, ¿Cuál es la relación entre las herramientas tecnológicas y la productividad de una Unidad Ejecutora de un Ministerio del Perú, 2022?, ¿Cuál es la relación entre la optimización de procesos y la productividad de una Unidad Ejecutora de un Ministerio del Perú, 2022? y ¿Cuál es la relación entre la capacitación y la productividad de una Unidad Ejecutora de un Ministerio del Perú, 2022?.

La presente investigación es conveniente porque nos permite demostrar la importancia del trabajo remoto y la productividad laboral de los trabajadores públicos en cualquier instancia del estado, su relevancia social esta que el trabajo remoto es parte de la modernización del estado, que le da mayor efectividad a la productividad laboral de gestores públicos en las atenciones oportunas que se da a la población. El valor teórico del presente estudio es que se ampliará el conocimiento de la importancia del trabajo remoto y la

productividad laboral en el mejoramiento de calidad de vida de los usuarios de las entidades públicas porque se atiende en forma oportuna sus necesidades. La implicancia práctica, es propiciar a que las entidades públicas agilicen los trámites documentarios y los pedidos de la población. La utilidad metodológica del presente estudio está en que se presenta nuevos enfoques de la investigación pública en función a su modernización y que se amplíen nuevas teorías que ayuden a fortalecerla.

De lo expresado anteriormente nuestro Objetivo general se estableció como: Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y la productividad de una Unidad Ejecutora de un Ministerio del Perú, 2022; y los objetivos específicos como: Determinar la relación entre la cultura organizacional y la productividad de una Unidad Ejecutora de un Ministerio del Perú, 2022. Determinar la relación entre las herramientas tecnológicas y la productividad de una Unidad Ejecutora de un Ministerio del Perú, 2022. Determinar la relación entre la optimización de procesos y la productividad de una Unidad Ejecutora de un Ministerio del Perú, 2022. Determinar la relación entre la capacitación y la productividad de una Unidad Ejecutora de un Ministerio del Perú, 2022.

La hipótesis general en la cual se afirmó que: Existe relación significativa entre el trabajo remoto y la productividad de una Unidad Ejecutora de un Ministerio del Perú, 2022; y las hipótesis específicas se establecieron como: La relación existente entre la cultura organizacional y la productividad en una Unidad Ejecutora de un Ministerio del Perú, 2022, es alta. La relación existente entre las herramientas tecnológicas y la productividad en una Unidad Ejecutora de un Ministerio del Perú, 2022, es alta. La relación existente entre la optimización de procesos y la productividad en una Unidad Ejecutora de un Ministerio del Perú, 2022, es alta. La relación entre la capacitación y la productividad en una Unidad Ejecutora de un Ministerio del Perú, 2022, es alta.

II. MARCO TEÓRICO:

Los antecedentes internacionales, que nos van a ayudar a fortalecer nuestra investigación, en principio tenemos a Frack (2022) quien manifiesta que con la pandemia mundial de COVID-19 en general, el trabajo a distancia se ha convertido en una opción popular para que las empresas sigan avanzando y garantizar el empleo del personal. Muchas organizaciones no estaban preparadas para apoyar el trabajo a distancia y tuvieron que adaptarse muy rápidamente. Debido a los retos mencionados, un empleado podría tener un nuevo estrés de estas adaptaciones durante la pandemia, pero ¿cómo influye en su nivel de satisfacción laboral? La pregunta principal de la investigación abordaba el papel mediador de la satisfacción laboral en la relación entre una opinión positiva sobre el trabajo a distancia y la productividad percibida durante COVID-19. El objetivo de este estudio de investigación cuantitativo era comprender cómo la satisfacción en el trabajo y el trabajo a distancia influyen en la productividad percibida de las empresas en los Estados Unidos durante el COVID-19. Este estudio es aplicable a todas las personas que trabajan en un entorno empresarial que han tenido que cambiar al trabajo a distancia o gestionar personas que trabajan a distancia. En este estudio de investigación se utilizaron tres escalas, a saber: Cuestionario sobre la experiencia de los teletrabajadores Cuestionario de Experiencia de los Teletrabajadores, la Escala de Satisfacción con el Trabajo, y la Medida de Satisfacción y Rendimiento cuando se trabaja a distancia, junto con una encuesta demográfica para evaluar cómo los empleados sobre el trabajo a distancia en relación con la satisfacción laboral y la productividad percibida mientras trabajan a distancia. Se probaron siete hipótesis utilizando una muestra de 350 participantes de Amazon MTurk. Seis de las siete hipótesis fueron apoyadas. La variable de satisfacción laboral medió en la relación entre tener una visión positiva del trabajo a distancia y la productividad percibida. No hubo una diferencia estadísticamente significativa en la satisfacción laboral si el empleado fue despedido o no. Hay implicaciones y prácticas teóricas, junto con posibles limitaciones y oportunidades de investigación futuras.

Es indudable que el trabajo a distancia comenzó con el COVID-19, muchos empleados se vieron obligados a cambiar su entorno de trabajo de una oficina profesional a un entorno remoto desde sus hogares y que el aprendizaje se constituyó como un nuevo reto a asumir y que ha llevado a muchos a especializarse en el manejo de las tecnologías de la información para mejorar su productividad laboral y su satisfacción de la mismas, con esfuerzo propio ya que no tuvieron preparación para asumir nuevos retos laborales.

Williamson et al. (2021) Esta investigación examina las decisiones de los directivos sobre el trabajo a domicilio en cada uno de estos niveles. Compara dos conjuntos de datos cualitativos: uno que explora las actitudes de los directivos hacia el trabajo desde de datos cualitativos: uno que explora las actitudes de los directivos hacia el trabajo desde casa en 2018 y otro conjunto de datos recogidos a mediados de 2020, cuando Australia salió del bloqueo inicial de la pandemia. el cierre inicial de la pandemia. Los resultados sugieren un cambio en los factores que influyen en las decisiones de los directivos en materia de permisos. Hemos identificado un nuevo factor a nivel organizativo en forma de criterios organizativos locales. A nivel de grupo, la anterior preocupación por la productividad de los empleados desapareció en gran medida, y los directivos experimentaron una epifanía de que el trabajo desde casa puede ser productivo. A nivel individual, surgió una nueva forma de discrecionalidad de discreción de los directivos, que intentaron reafirmar su autoridad sobre los empleados que trabajaban a distancia. a distancia. Estos niveles se entrecruzan, y llegamos a la conclusión de que las decisiones de asignación son fluidas y no son tomadas únicamente por los directivos, sino que son el resultado de las interacciones entre los niveles organizativo, grupal e individual.

En la realidad del Perú la vida normal laboral estatal se vio alterada ya que las oficinas se constituían como su segundo hogar donde tenían más comodidad y satisfacción en el trabajo, la utilización del trabajo a domicilio en el sector público fue limitada y estaba sujeta a la discreción o a las "decisiones de permiso" de los directivos a la discreción o a las "decisiones de asignación"

de los gerentes, que también eran motivados por la seguridad y salud de los trabajadores y a los recursos que se contaban para prevenir el contagio que significó muchas muertes laborales.

Bajgara et al. (2021) la capacidad de una sociedad y una economía para hacer frente a COVID-19 depende, entre otros factores, de cuántos trabajos puedan realizarse en casa. En este trabajo, estimamos la proporción de trabajadores checos que podrían trabajar desde casa, aplicando una encuesta a la población activa checa y una metodología de clasificación ocupacional reconocida internacionalmente. En general, aplicamos en el contexto checo una metodología desarrollada por Dingel y Neiman y publicada por el *Journal of Public Economics* en 2020. Nuestros resultados muestran que aproximadamente un tercio de los trabajadores checos puede realizar su trabajo desde casa. Este porcentaje es comparable con el de países con niveles de renta per cápita similares y con la proporción de trabajadores que trabajaban desde casa en Chequia durante la COVID-19 en la primavera de 2020. La capacidad de trabajar desde casa se distribuye de forma desigual entre los sectores, las regiones y los niveles de educación de los trabajadores. Mientras que alrededor de cuatro quintas partes de los trabajadores del sector financiero o de las tecnologías de la información de la información pueden trabajar desde casa, menos de uno de cada cinco trabajadores de la agricultura y la cultura pueden trabajar desde casa. La mayoría de los trabajadores con estudios universitarios pueden trabajar desde casa, pero sólo uno de cada diez trabajadores con estudios primarios puede hacerlo. Aproximadamente la mitad de los trabajadores de Praga pueden trabajar desde casa, mientras que en el resto de la República Checa sólo puede hacerlo una cuarta parte.

El trabajo desde casa forzó la potencial de aumentar la calidad productividad de los trabajadores, las entidades gubernamentales y las empresas, independientemente de COVID-19, los nuevos retos fueron para muchos realizar demasiado esfuerzo no solo en conocimiento sino también económicos para lograr equiparse con la tecnología adecuada en equipos y

softwares e internet que condiciono a muchos a cambiar de estilos de vida para lograr establecerse y mantener su trabajo laboral,

Galanti et al. (2021) la investiga estudia como el covid 19 impacta en los conflictos de las familias y el trabajo. Es un análisis transversal de datos que se recopilaron a través de un cuestionario en línea realizado a 209 trabajadores de la FMH durante el covid 19. Los resultados se comprobaron mediante la regresión jerárquica lineal y establecieron como Resultados: Los conflictos entre las familias y el trabajo, el entorno del aislamiento social y la distracción, de los trabajadores se relacionaron negativamente, mientras que la productividad se relaciona positivamente con la autonomía y el autoliderazgo y el compromiso de la FMH. Asimismo, el estrés y los conflictos familias-trabajo y aislamiento social se relacionan negativamente, Conclusión: Los temas relacionados con los empleados y el trabajo dificultan y facilitan la FMH durante la pandemia COVID-19.

La realidad del aislamiento social y la distracción, el logro de productividad y la autonomía laboral, fueron instancias que contribuyeron al aumento del estrés de los trabajadores y sus compromisos laborales que fueron sentidos cuando laboran desde sus casas durante la pandemia.

Toscano & Zappalà (2020) Desde mediados de marzo hasta finales de mayo de 2020, millones de italianos se vieron obligados a trabajar desde casa debido a las medidas de confinamiento impuestas por el gobierno italiano para contener la epidemia de COVID-19. El estudio investigó las experiencias del aislamiento social a nivel del estrés de la productividad y la satisfacción laborales remota percibida, proponiendo una medición secuencial del estrés. Realizaron una encuesta en línea a 265 trabajadores, las respuestas mostraron el papel nocivo del estrés en el aislamiento social que afecta a disminuir la productividad del trabajo que, a su vez, se relaciona con la satisfacción del trabajo remoto. Además, se percibe que por el virus el aislamiento social y la satisfacción del trabajo remoto se relacionan con la productividad. Se extraen algunas conclusiones para apoyar a los gerentes y

funcionarios de recursos humanos en las opciones para administrar mejor el trabajo de los empleados durante la emergencia sanitaria. a su vez, se relaciona con la satisfacción del trabajo remoto.

Como resultado, muchos empleados tuvieron que cambiar repentinamente al trabajo remoto, experimentando tanto problemas como oportunidades. El aislamiento social de los compañeros y del lugar de trabajo representa un aspecto típico del trabajo remoto que aumentó significativamente durante el confinamiento social impuesto por el gobierno

En nuestros antecedentes nacionales tenemos a Vergara (2022) quien manifiesta que se declara un Estado de Emergencia Sanitaria, con el Decreto de Urgencia N° 02-2020, la que llevo a la implementación del trabajo remoto en todas las entidades públicas, el Ministerio Público como parte estatal implemento el trabajo remoto en todos sus sistemas administrativo, fiscales y médicos legales, cuyos desafíos los llevo a implementar funciones en el uso de las tecnologías, las supervisiones y controles de la productividad de sus servidores públicos. El estudio planteo como objetivo determinar la relación existente entre la implementación del trabajo remoto y la productividad del personal administrativo, su metodología fue descriptivo, correlacional y explicativo; la población fue de 20 trabajadores, aplicando la encuesta como técnica y como instrumento un cuestionario electrónico de 20 ítems, Concluyendo que si existe relación significativa, entre la implementación del trabajo remoto y la productividad del personal administrativo, según la correlación de Pearson $p = 0,003$ (Sig.<0,05), así mismo se obtuvo un coeficiente R de 0,629, de dependencia entre ambas variables.

El trabajo remoto ha servido para potenciar las habilidades blandas de los trabajadores y adaptarse a la tecnología que les ha brindado nuevas oportunidades no solo de conocimiento sino también laborales y de negocios.

Rivera et al. (2021) El propósito del estudio fue la evaluación del impacto del teletrabajo y el trabajo remoto en la ciudad de Lima. El estudio fue cualitativo

de usando la hermenéutica que se basa en el diseño fenomenológico, se hizo entrevistas a trabajadores de Lima. Los resultados que se obtuvieron revelaron que el impacto de ambas variables en tiempos de pandemia, fue muy favorable para las empresas que necesitaron personal capacitado en la tecnología de la información y de fue un impacto negativo para los trabajadores de las organizaciones que no pudieron desarrollar el trabajo desde casa. En conclusión: "...el teletrabajo y los trabajos remotos permitieron en primeras instancias mitigar los impactos de la postpandemia COVID-19 en las empresas de Lima, fortaleciendo los puestos de trabajos y las economías de los hogares".

Se destaca que las empresas han buscado su adaptación y nuevas formas de trabajo con la implementación digital, alterando a sus trabajadores ante posibles reducciones de sus sueldos o las pérdidas de su centro laboral, si no se adaptan a estas nuevas reformas.

Díaz et al. (2021) sus estudios tuvieron como objetivo analizar los avances del trabajo no presenciales en el Perú, a través del Teletrabajo en los sectores públicos antes del covid 19 y el impulso del trabajo remoto en los años 2020 y 2021, en el marco de la emergencia nacional en la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), se realizó un estudio cualitativo para el análisis del trabajo remoto y el teletrabajo, con la participación de 03 entidades públicas del gobierno nacional y cinco del gobierno local, también se realizó una fase de investigación cuantitativa a través de una encuesta de trabajo a distancia con la participación de 11 266 empleados públicos de los tres niveles de gobierno. Los resultados muestran que el Covid-19 ha obligado a todas las entidades públicas a adaptarse a un nuevo método de teletrabajo, aunque no tuvieran experiencia previa. Finalmente, el estudio identificó varios factores clave para la implementación y el estilo del trabajo remoto en el sector público.

La realidad ha determinado la existencia de brechas significativas no solo intelectuales sino también económicos y tecnológicos en la adopción de prácticas del trabajo remoto a nivel gubernamental, lo que significo nuevos retos

a asumir a nivel local como las municipalidades presentaron aún mayores desafíos.

Guzmán et al. (2021) su artículo de investigación fue el plantearse una revisión sistemática narrativa de la literatura académica con respecto a la inclusión profesional del trabajo remoto de las personas con discapacidad para laboral en los sistemas públicos y privados a partir de la nueva realidad de la pandemia del Covid-19. “Las principales conclusiones fueron que la discapacidad física no representa ningún impedimento para laboral en el nuevo sistema, encontrándose que el trabajo remoto es una gran alternativa laboral en tiempos de covid 19, por lo que se hace necesario establecerse políticas públicas que se orienten a brindar nuevas oportunidades del acceso a las tecnologías factibles que posibiliten el desarrollo y la integración de las personas con discapacidad”.

Sin lugar a dudas el trabajo remoto es y será siempre una gran oportunidad para todos y en especial con las personas con habilidades diferentes para fuentes de trabajo y generación de negocios.

Quiñones (2020) en su estudio buscó mostrar la relación entre el teletrabajo y la productividad en las empresas aduaneras peruanas, y así poder contribuir a la implementación del teletrabajo en las agencias administrativas a futuro en nuestro país, y más aún en el Perú mediante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, esta nueva forma de trabajo se dirige, fortalece y plasma en los sectores público y privado. Para tal efecto, se describieron los antecedentes del teletrabajo a nivel internacional y nacional, analizando su evolución a nivel internacional y nacional, sus características más explícitas fueron: El uso de nuevas tecnologías de comunicación y de información, su flexibilidad horaria y el espacio remoto laboral; y desarrollándose la importancia de la productividad laboral y su necesidad de medirla, se describieron los factores externos e internos que más influyen o disminuyen la productividad en las empresa. Asimismo, se presentaron cuan relevantes son los aportes del teletrabajo en la productividad de las instituciones y se propusieron su

implementación en el área de negocio aduanero que van desde las propuestas de cambios normativos y/o legales hasta realizar un plan piloto de su puesta en marcha. Finalmente, en la investigación que fue de tipo descriptiva correlacional, se utilizaron técnicas estadísticas para llegar a determinar el grado de relación existente en el teletrabajo y la productividad, tomándose un cuestionario a un grupo representativo de trabajadores de las áreas del negocio aduanero. Los resultados fueron que, existe una correlación positiva y significativa entre flexibilidad laboral y productividad igual a 0.521, entre flexibilidad espacial y productividad igual a 0.618, entre flexibilidad horaria y productividad igual a 0.581, entre flexibilidad horaria y eficiencia igual a 0.620, entre flexibilidad horaria y efectividad igual a 0.564, entre flexibilidad espacial y efectividad igual a 0.570 y entre flexibilidad espacial y eficiencia igual a 0.568.

En el Perú tendrán que legislar con mayor precisión y realidad sobre el trabajo remoto sobre la estabilidad laboral y la compensación económica y la carga laboral que representa, las empresas se benefician por el ahorro económico que significa el trabajo remoto ya que, la sobrecarga de estos están bajo responsabilidad de los trabajadores.

Sobre el marco teórico tenemos a Chatterjee ET AL, (2022) El trabajo remoto: “se considera un arreglo especial para los empleados de las organizaciones, en el que no están obligados a viajar o viajar a un lugar de trabajo en particular, como una oficina, tienda o almacén. Con la ayuda de las TIC avanzadas y la tecnología digital desarrollada, los empleados pueden trabajar desde cualquier lugar en cualquier momento. Los empleados pueden utilizar la infraestructura organizativa con internet para realizar su trabajo (Pattnaik y Jena, 2020, Carnevale y Hatak, 2020). Los empleados pueden trabajar desde casa y cuidar a su familia, mientras que las organizaciones pueden mantener activas sus operaciones durante la crisis. Dado que los empleados ahora trabajan de forma remota debido a los bloqueos, muchas organizaciones tuvieron que luchar para proporcionarles las herramientas necesarias para su trabajo de tiempo completo en el entorno virtual (Hung, Cheng, Hou y Chen, 2021). Para trabajar de forma remota, los empleados

quieren usar el software de su organización, incluidas las bases de datos a las que tenían acceso, pero en el contexto de la configuración de la oficina virtual (Choudhary & Mishra, 2021). Algunas de las plataformas a través de las cuales los empleados pueden realizar conferencias telefónicas y reuniones virtuales son Teams de Microsoft, Meet de Google, WebEx de Cisco y la plataforma de reuniones Zoom. En el contexto de aceptar y usar dichas plataformas de trabajo remoto, es necesario reconocer los roles de los problemas de confianza y privacidad de los usuarios” (Arpaci, 2017, Song et al., 2020).

Monteiro et al. (2021). el trabajo remoto: “consiste en una posible práctica de gestión estratégica implementada para promover una cultura familiar dentro de la empresa. La promoción de dicha cultura permite a los trabajadores manejar mejor el llamado 'conflicto trabajo-familia', lo que conduce a una mayor motivación y satisfacción en el trabajo, lo que a su vez ayuda a las empresas a contratar y retener a trabajadores talentosos o de alta capacidad. Por lo tanto, el trabajo remoto puede conducir a una mayor productividad de la empresa a través de canales individuales (ver, por ejemplo, Allen et al., 2015, Bloom et al., 2019, Bloom, Van Reenen, 2011, Edmans, 2012). Por otro lado, también podría haber contraargumentos relacionados con el efecto del trabajo remoto a través del bienestar psicológico de los trabajadores. Por ejemplo, Sonnentag y Bayer (2005) documentan cómo la incapacidad para desconectarse psicológicamente del trabajo ("desconectarse" mentalmente) puede tener efectos negativos en la salud de los trabajadores. En la medida en que el trabajo a distancia dificulte ese desapego psicológico, en última instancia podría tener efectos negativos en la productividad”.

Madero (2021) el trabajo remoto y el tiempo flexible se planearon como un medio para reducir el conflicto entre las demandas domésticas y las relacionadas con el trabajo durante el tiempo de las personas fuera de su lugar de trabajo. Saber si la estrategia de contar con flexibilidad de horario en la empresa es conveniente, es muy variable según la cultura de la organización, su giro de negocio y el puesto para el cual es apto. No hay una regla que indique si es o no conveniente su aplicación, más bien es la suma de los beneficios y

atributos que se tengan como resultado al implementar esta estrategia en el clima organizacional ligado siempre con la obtención de buenos o mejores resultados en ámbitos como desempeño y la productividad (Costa et al., 2004, Costa, Sartori & Akerstedt, 2006; Gielen, Kerhofs & VanOurs 2006). “los temas de la cultura organizacional, los ambientes laborales y la calidad de vida en el trabajo no solo son aspectos teóricos o conceptuales, ni lista de factores o realidades que se pretenden alcanzar en un corto plazo dentro de una organización, sino más bien debe verse como una filosofía del trabajo con las finalidades de organizarse, dirigir e integrar las mejores estrategias de los recursos humanos” (Carney, 2008), para enfocar los esfuerzos y poder generar un cambio en las organizaciones y tratar de mejorar los objetivos y los resultados del negocio (Fairholm & Card, 2009; Haugen & Davis, 2009; Patterson, West & Shackleton, 2005).

Sobre las dimensiones del Trabajo Remoto tenemos la Cultura Organizacional: Alqaraleh (2022). Se ha comprobado que los empleados con capacidad de adaptación a la cultura de la organización muestran un rendimiento alto, a la vez que son capaces de socializar mejor en el lugar de trabajo. Como resultado, los empleados están contentos con su trabajo, contribuyendo al éxito de la organización. “En general, la cultura de la organización implica una conexión personal y patrocinio, tiene una gran distancia de poder, además de ser burocrático, presencial y jerárquico” (Erlangga, Sos, & Erlangga, 2021).

Herramientas tecnológicas: Ofosu-Ampong & Acheampong (2022). Sin embargo, el uso del trabajo remoto aumentó exponencialmente en 2020 debido a la pandemia de Covid-19. Si bien los trabajos remotos se han vuelto comunes entre las organizaciones, la investigación en esta área está emergiendo y es incipiente en los países en desarrollo. “Las herramientas tecnológicas es el uso de tecnologías de la información y la comunicación con Internet de alta velocidad (Gupta, 2020). Las tecnologías requeridas para el trabajo remoto incluyen tecnologías de computación en la nube, comunicaciones unificadas, aplicaciones comerciales, herramientas móviles, respaldo y recuperación de

datos y seguridad de red y protección contra malware. Sin estas infraestructuras en la nube, las organizaciones podrían tener dificultades para mejorar su entorno de trabajo remoto. Un área clave de la investigación de SI es la adopción de tecnología, que se centra principalmente en los antecedentes de la intención del usuario. Mientras que estudios previos examinan las adopciones de tecnología en entornos educativos e individuales (Venkatesh, Thong, & Xu, 2016), estudios recientes han investigado la adopción de tecnologías en entornos organizacionales (Senyo et al., 2016.), como la computación en la nube, Internet y aplicaciones empresariales”.

Optimización de Procesos: Restrepo et al. (2021) señala: “el uso de las TICs es de gran impacto en el teletrabajo ya que establece una mejor comunicación entre las diferentes áreas de una empresa, en la misma dimensión que, reducen los tiempos operativos, incremento de la producción y la eficiencia de las empresas. Las TICs llevan a las personas a obtener nuevos conocimientos para estar al nivel del desarrollo tecnológico, por ende, se debe de estar en constante capacitación para que se responda a los requerimientos de las empresas. El teletrabajo promueve una gran organización y optimización de los procesos en las diferentes áreas de acceso a esta modalidad de trabajo, al igual que la disciplina el logro de capacidades por parte de quien lo ejerce, y adaptarse a nuevos roles” (Buitrago, 2020). El teletrabajo dinamiza las economías porque crea nuevas fuentes de trabajo (Valencia, 2018). Su éxito está en la selección de las personas aptas para el desempeño de esta nueva modalidad de trabajo. La clave de todo es el mantenimiento constante de una buena comunicación (Castellano et al., 2017).

Capacitación: Del Pino (2022) la formación de los trabajadores a distancia constituye un derecho esencial en dos sentidos: por una parte, aquella permite a los trabajadores seguir avanzando en su carrera profesional, porque tienen la misma oportunidad que el resto de sus compañeros que prestan sus servicios en el lugar de trabajo en modalidad presencial y ligada a la promoción profesional; y por otra, hace referencia a la que sea necesaria para el correcto desempeño de la relación laboral a distancia, con el fin de cumplir con las

exigencias del trabajo a desempeñar. “Las organizaciones deberán hacer las medidas necesarias para garantizar la participación efectiva en las acciones formativas de las personas que trabajan a distancia, en términos equivalentes a las de las personas que prestan servicios en el centro de trabajo de la empresa, (...)”. El contenido de este precepto pretende evitar que los trabajadores a distancia al estar en una situación de aislamiento puedan quedarse obsoletos profesionalmente, en la medida de lo posible hay que evitar que sufran pérdida de habilidades y competencias como consecuencia de la distancia con respecto a los centros de trabajo de las empresas. Asimismo, se hace hincapié en que todos los trabajadores presenciales o a distancia tienen derecho a ser informados de las posibilidades de ascenso, garantizando así que pueden concurrir en igualdad de condiciones.

Sobre la Productividad tenemos a Paucar et al. (2021) quien señala que es la medida en que un trabajo transforma bienes o servicios; en relación a la producción que se debe alcanzar y su uso eficiente de todos los recursos con que se dispone, tienen una relación muy estrecha entre la eficiencia y el beneficio; entre el valor de uso y su período de tiempo; lo que se relaciona con las capacidades, las competencias y los conocimientos que poseen y emplean cada uno de los seres humanos, para desarrollar de forma eficiente sus labores u objetivos a alcanzar.

Según Arias & Muñoz (2021). La productividad laboral del trabajo remoto esta condicionado a diferentes realidades donde se desarrolla y que este se vería afectado sino se considera las siguientes interrogantes, al respecto Lampert & Poblete (2018) precisaron que un trabajo remoto desarticulado y no organizado, puede generar que los trabajadores disminuyan sus rendimientos laborales, incluso, que su salud se afecte negativamente. Peralta et al. (2020) señalan que las deficiencias en las comunicaciones interpersonales, el trabajo en equipo y la no regulación de las políticas en el trabajo son los efectos negativos del trabajo remoto. Alonso & Cifre (2002) manifestaron que el estrés, la falta de infraestructura ergonómica, los horarios, los espacios, las vestimentas y algunos distractores, así como la deficiencia en el equipamiento

del espacio del trabajo son unas series de inconvenientes para el desarrollo de la actividad; entre ellos. Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) establece cinco enfoques a considerar en el trabajo remoto: 1) El tiempo y la organización del trabajo, 2) La gestión de los desempeños, 3) la digitalización, la comunicación, la seguridad y salud en el trabajo, 4) Las consecuencias jurídicas y las contractuales, 5) La formación y equilibrios entre el trabajo y la vida privada.

Álvarez (2021) lo define como el índice promedio de producción de un trabajador en un espacio de tiempo. Se relaciona con el volumen físico y su valor (precio por volumen) bien sea de servicios y bienes producidos por el (Fontalvo-Herrera et al. 2018). Indica que las diversas formas de labor y su producción diseñadas por las organizaciones son las que determinan la efectividad de la productividad a alcanzar, considerando las diversas acciones que se desarrollan, es decir las herramientas que usan, los materiales que se usan para la transformación y las maquinas que se emplean, la productividad por estos factores se mejoran mediante la optimización del trabajo realizado, produciendo con la mayor eficacia posible incurriéndose al esfuerzo, tiempo y costo mínimo.

Martinez & Mateus (2020) señala que la productividad es una variable objetiva de medición de la competitividad progresiva de una empresa, señalando la gestión de sus recursos disponibles para alcanzar los objetivos, que se desarrolla y evoluciona gracias al desempeño que desarrolla sus trabajadores. El logro de la productividad laboral se evalúa cuatro principales factores: El capital físico, que viene hacer la cantidad de equipos y estructuras que se usa para la producción de bienes o servicios. El capital humano, que son las habilidades, conocimientos y experticias que tienen los trabajadores por su educación, formación laboral y la experiencia adquirida. Recursos naturales, son todos los factores que participan en la producción de los bienes y los servicios. los conocimientos tecnológicos, que son la comprensión y experiencia de manejar mejores formas de producción bienes y servicios”.

Castro (2019) señala que la productividad de los trabajadores son indicadores del resultado efectivo que todas las intervenciones que se han tenido en las labores de los empleados a través de su formación, su identificación moral y las motivaciones recibidas, así como innovar y mejorar constantemente todos los procesos internos y la satisfacción del cliente. El objetivo es que se evidencie, mejores resultados de la productividad de los trabajadores relacionados con su entorno. en el que se desarrolla y dentro de las dimensiones establecidas en la productividad en donde se encuentra la producción, el rendimiento y el desempeño todos medibles por instrumentos de evaluación del desempeño. Asimismo, Herrera (2016) señala que la productividad es la mayor efectividad de toda actividad de conocimiento de un individuo, en el ambiente de la producción.

Suárez et al. (2017) precisa que se entiende como productividad a la relación entre las salidas y los resultados obtenidos con el costo de la labor realizada, con el número de horas trabajadas por los trabajadores (Shehata & El-Gohary, 2011), es la relación de la producción de un proceso con la capacidad. Tal como lo menciona (Morales & Masis, 2014). La productividad laboral por lo tanto es la distribución del valor agregado entre los trabajadores que intervinieron, los mismos que pueden depender de factores como fueron motivados, el ambiente de trabajo, la capacitación recibida. Por último, precisa que son los trabajadores quienes decide la efectividad real de todos los recursos que intervienen a través de su voluntad y el poder de hacer.

La definición de las dimensiones de la productividad laboral está conceptualizada por Bolaños (2020) quienes las define: Primero la eficiencia que es la capacidad que se tiene para el cumplimiento adecuado de una función, precisando que los objetivos a lograr deben ser al menor costo posible, logrando la optimización de los recursos disponibles para el logro del cumplimiento de estos. Segundo la eficacia referida a la capacidad que se tiene para producir o lograr un objetivo deseado y hacer y precisar bien las acciones que previamente se han planteado, es decir lograr los objetivos y las metas planificadas, cuántos de esos resultados se alcanzaron, en comparación entre

lo esperado y lo deseado. Es decir, la eficacia se centra en los esfuerzos de las empresas y sus procesos que se deben llevar a cabo para cumplir los objetivos. Y tercero la efectividad que viene hacer el resultado de lo logrado en la eficacia y eficiencia; esto significa que se lograron los resultados esperados de acuerdo con al tiempo y los costos asignados; haciendo lo correcto y realizando con mayor exactitud todos los procesos, efectivizando el tiempo y el dinero. Entonces, se puede precisar que todos los procesos son efectivos, en la medida que se desarrolle todos ellos con criterios de eficacia y eficiencia, considerando que se deben cumplir con precisión todas las descripciones mencionadas; lograr ser efectivos es generar múltiples beneficios; por lo que, esto se transforma en uno de los grandes objetivos de todos los procesos organizacionales.

III. METODOLOGÍA:

3.1 Tipo y diseño de investigación:

Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo, porque que se basa en métodos de las ciencias naturales, que producen datos numéricos y hechos concretos que pueden ser interpretados y cuantificados (Ahmad et al., 2019).

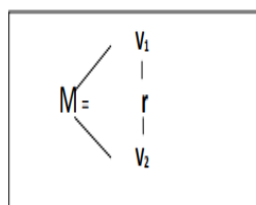
Tipo de estudio:

Nuestra investigación es de tipo básica: Los estudios de las ciencias básicas se agrupan en términos generales como generadores de hipótesis e impulsados por hipótesis. Incluso se puede argumentar que son los estudios que informan hallazgos novedosos. Estos estudios también pueden validar hallazgos experimentales previos con contribuciones incrementales. (Mikolajewicz & Komarova, 2019)

Diseño de investigación:

Es descriptivo, porque son útiles para simplemente describir las características deseadas de la muestra que se está estudiando (Omair, 2015). Correlacional por que describe la relación que hay entre dos variables, transversal se miden en un punto específico en el tiempo para una población definida Nedarc (2019). Los estudios transversales se pueden considerar como una "instantánea" de la frecuencia y las características de una afección en una población en un momento determinado. y no experimental, Registra observaciones en un grupo seleccionado en un solo punto en el tiempo (Thompson & Panacek, 2007).

El diseño se esquematiza de la siguiente manera:



Dónde:

M = Muestra

V1: Trabajo remoto

V2: Productividad

r = Relación

3.2 Variables y operacionalización:

Variable Independiente (1): Trabajo remoto

Definición conceptual:

Chatterjee ET AL, (2022) El trabajo remoto se considera un arreglo especial para los empleados de las organizaciones, en el que no están obligados a viajar o viajar a un lugar de trabajo en particular, como una oficina, tienda o almacén. Con la ayuda de las TIC avanzadas y la tecnología digital desarrollada, los empleados pueden trabajar desde cualquier lugar en cualquier momento.

Operacionalización de la variable:

La operacionalización de la variable "Trabajo Remoto" tuvo cuatro (04) dimensiones: cultura organizacional, herramientas tecnológicas, optimización de procesos y capacitación; cada una de ellas con sus correspondientes indicadores, y mediante un cuestionario de treinta (30) preguntas con opción múltiple: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5); siendo su nivel ordinal y rangos: malo (30-36), regular (37-43) y bueno (44-51) fueron medidos. (Ver anexo 1).

Variable dependiente (2): Productividad

Definición conceptual:

Paucar et al. (2021). La productividad laboral es la medida en la que un trabajo se convierte en una cantidad de bienes o servicios; es la relación entre la producción alcanzada y el uso eficiente de todos los recursos, tiene estrecha relación con la eficiencia y el beneficio; si está relacionado con el valor de uso y el período de tiempo, relativo a las habilidades, destrezas y conocimientos que las personas poseen y utilizan, con el fin de desarrollar idealmente tareas u objetivos responsables.

Operacionalización de la variable:

La operacionalización de la variable “Productividad” tuvo tres (03) dimensiones: eficiencia, eficacia y efectividad; cada una de ellas con sus correspondientes indicadores, y mediante un cuestionario de treinta (30) preguntas de opción múltiple: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5); siendo su nivel ordinal y rangos: malo (30-36), regular (37-43) y bueno (44-51) fueron medidos. (Ver anexo 1).

3.3 Población, muestra y muestreo:

Población:

La población de interés es la población objetivo del estudio que se pretende estudiar o tratar (Majid, 2018). Nuestra población de interés fue la Unidad Ejecutora de un Ministerio del Perú, representado por 51 personas, quienes son el total de trabajadores.

Muestra:

Los científicos realizan estudios empíricos para recopilar datos que ayuden a responder una pregunta de investigación. Cuantos más datos se recopilen, más informativo será el estudio con respecto a sus objetivos. Los investigadores deben justificar cuidadosamente el tamaño de la muestra antes de recopilar los datos (Lakens, 2022). La muestra del estudio fue de 51 trabajadores por conveniencia

Muestreo:

El muestreo es la selección del personal de interés de la investigación. En la gran mayoría de los esfuerzos de investigación, no es posible la participación de toda una población de interés, por lo que se confía en un grupo más pequeño para la recopilación de datos.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Nuestro estudio utilizó la encuesta que es una gran recopilación de datos basados en la población. El objetivo principal es obtener información que describiera las características de interés con relativa rapidez. La investigación

de encuestas puede utilizar una variedad de métodos de recopilación de datos, siendo los más comunes los cuestionarios y las entrevistas. Los instrumentos son los cuestionarios que pueden ser autoadministrados o administrados por un profesional, individualmente o en grupo, y generalmente incluyen una serie de ítems que reflejan los objetivos de la investigación (Ponto, 2015).

Instrumentos

Para recopilar la información referente al trabajo remoto y la productividad de una Unidad Ejecutora de un Ministerio del Perú, 2022 se aplicaron los siguientes cuestionarios:

El cuestionario sobre la variable trabajo remoto contó con 30 ítems, se elaboró en 04 dimensiones: Cultura organizacional (14 ítems), herramientas tecnológicas (07 ítems), optimización de procesos (05 ítems) y capacitación (04 ítems).

El cuestionario con respecto a la variable productividad, contó con 30 ítems, con respecto a 03 dimensiones. Eficiencia (12 ítems), eficacia (08 ítems) y efectividad (10 ítems).

Validez

Los dos instrumentos de nuestro estudio fueron validados por expertos, donde se obtuvieron resultados con puntuaciones que demostraron la validez de nuestros instrumentos. La evaluación del Juicio de tres Expertos (un metodólogo y dos especialistas) para cada una de las variables consideró tres criterios: pertinencia, relevancia y claridad (ver anexo 4).

Tabla 1*VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS*

Variable	Nº	Especialidad	Opinión del experto
Trabajo Remoto	1	Metodólogo	Validó el Instrumento
	2	Especialista	Validó el Instrumento
	3	Especialista	Validó el Instrumento
Productividad	1	Metodólogo	Validó el Instrumento
	2	Especialista	Validó el Instrumento
	3	Especialista	Validó el Instrumento

Nota. Validación de expertos

Confiabilidad

La confiabilidad de los cuestionarios de nuestra encuesta fue determinada aplicando la prueba del Alfa de Cronbach.

Tabla 2*FIABILIDAD DEL CUESTIONARIO TRABAJO REMOTO*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.93	30

La confiabilidad de la variable trabajo remoto es alta 0.93

Tabla 3*FIABILIDAD DEL CUESTIONARIO PRODUCTIVIDAD*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.96	30

La confiabilidad de la variable productividad es alta 0.96

3.5 Procedimientos:

Según Queirós et al. (2017) la investigación cuantitativa adopta procedimientos estructurados e instrumentos formales para la recogida de datos. Los datos se

recogen de forma objetiva y sistemáticamente. Nuestros datos fueron procesados en Excel Microsoft, donde se ordenó de acuerdo con las variables para después procesarlos a través del SPSS, teniendo como escalas de valoración a las siguientes:

Tabla 4

ESCALA DE VALORACIÓN AMBAS VARIABLES

Niveles	Intervalo
Bajo	[30 - 36]
Medio	[37 - 43]
Alto	[44 - 51]

3.6 Método de análisis de datos:

Por último, el análisis de los datos numéricos se realiza mediante procedimientos estadísticos, a menudo utilizando programas informáticos como SPSS, R o Stata. a través de los procesos de recopilación de datos, análisis de datos y elaboración de informes (Queirós et al., 2017). El método utilizado fue a través del software SPSS, se construyeron las tablas y gráficos correspondientes de acuerdo a los objetivos específicos para lograr los resultados de la encuesta.

3.7 Aspectos éticos:

Este estudio está fundamentado en el acceso abierto que se está convirtiendo rápidamente en la norma en la ciencia. Compartir datos de investigación puede acelerar la ciencia, maximizar el valor de los datos y mejorar la integridad científica. Sin embargo, el intercambio de datos también plantea nuevos desafíos prácticos y éticos para la realización de investigaciones con participantes humanos. El acceso abierto a los datos de investigación ha impactado los principios básicos de la ética de la investigación: beneficencia, respeto por las personas, justicia y, a su vez, cómo una reinterpretación de estos principios se traduce en procedimientos para la protección de los derechos y el bienestar de los participantes humanos en la investigación (Ross et al., 2018).

IV. RESULTADOS:

4.1 Descriptivos

Variable: Trabajo Remoto

Tabla 5

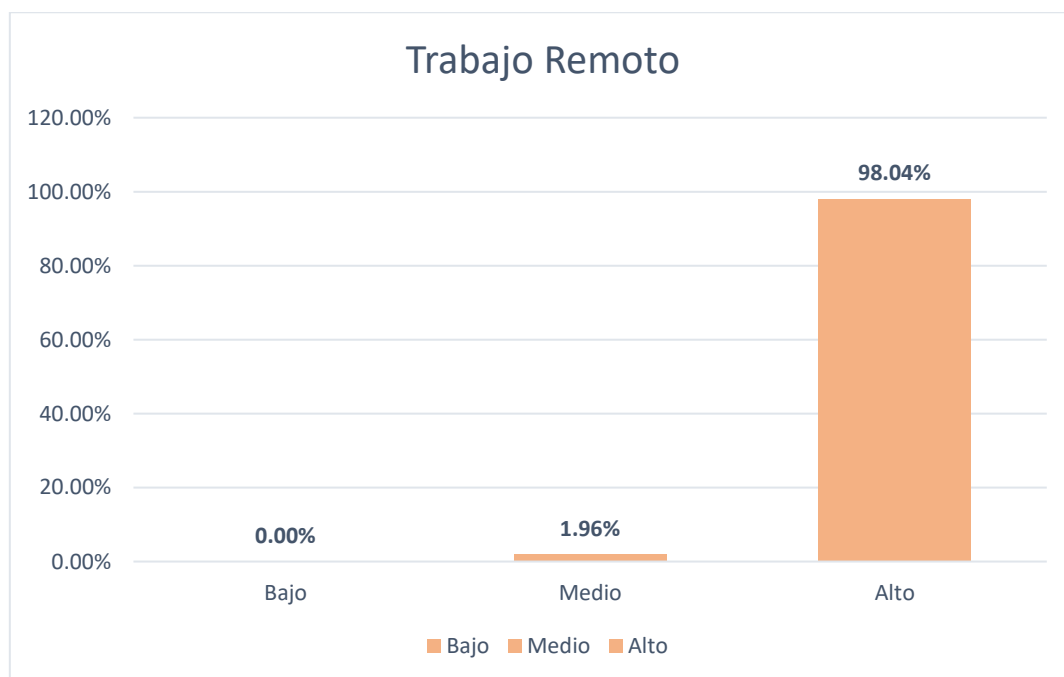
NIVELES DE LA VARIABLE TRABAJO REMOTO

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.00%
Medio	1	1.96%
Alto	50	98.04%
Total	51	100.00%

Nota. Reporte SPSS para el estudio

Figura 1

NIVELES DE LA VARIABLE TRABAJO REMOTO



Nota. Reporte SPSS para el estudio

Interpretación:

En la tabla 5 y figura 1 el 98.04% de los trabajadores consideran que el trabajo remoto es importante y el 1.96% lo ven en nivel medio.

Variable: Productividad

Tabla 6

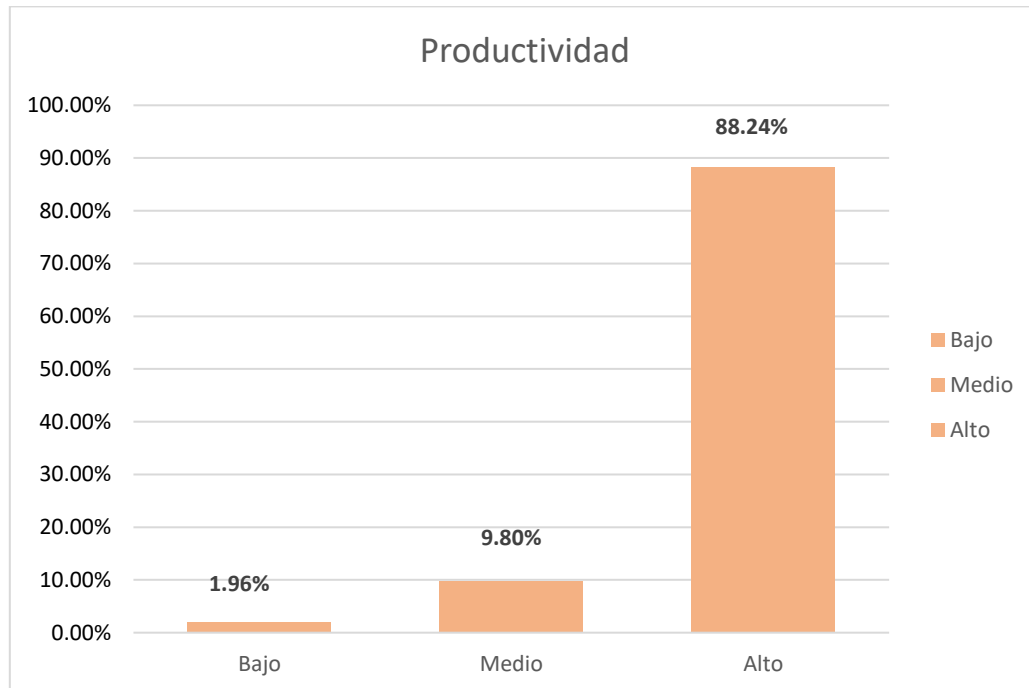
NIVELES DE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	1.96%
Medio	5	9.80%
Alto	45	88.24%
Total	51	100.00%

Nota. Reporte SPSS para el estudio

Figura 2

NIVELES DE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD



Nota. Reporte SPSS para el estudio

Interpretación:

En la tabla 6 y figura 2 el 88.24% de los trabajadores consideran que la productividad es importante, el 9.80% nivel medio y el 1.96% lo ven en nivel bajo.

Dimensiones de la Variable Trabajo Remoto

Tabla 7

NIVELES DE LA DIMENSIÓN: CULTURA ORGANIZACIONAL

	Frecuencia	Porcentaje
<i>Bajo</i>	0	0.00%
<i>Medio</i>	1	1.96%
<i>Alto</i>	50	98.04%
	51	100.00%

Nota. Reporte SPSS para el estudio

Figura 3

NIVELES DE LA DIMENSIÓN: CULTURA ORGANIZACIONAL



Nota. Reporte SPSS para el estudio

Interpretación:

En la tabla 7 y figura 3 el 98.04% de los trabajadores consideran un nivel alto para la dimensión cultura organizacional y para el 1.98% es medio, de la variable trabajo remoto.

Tabla 8

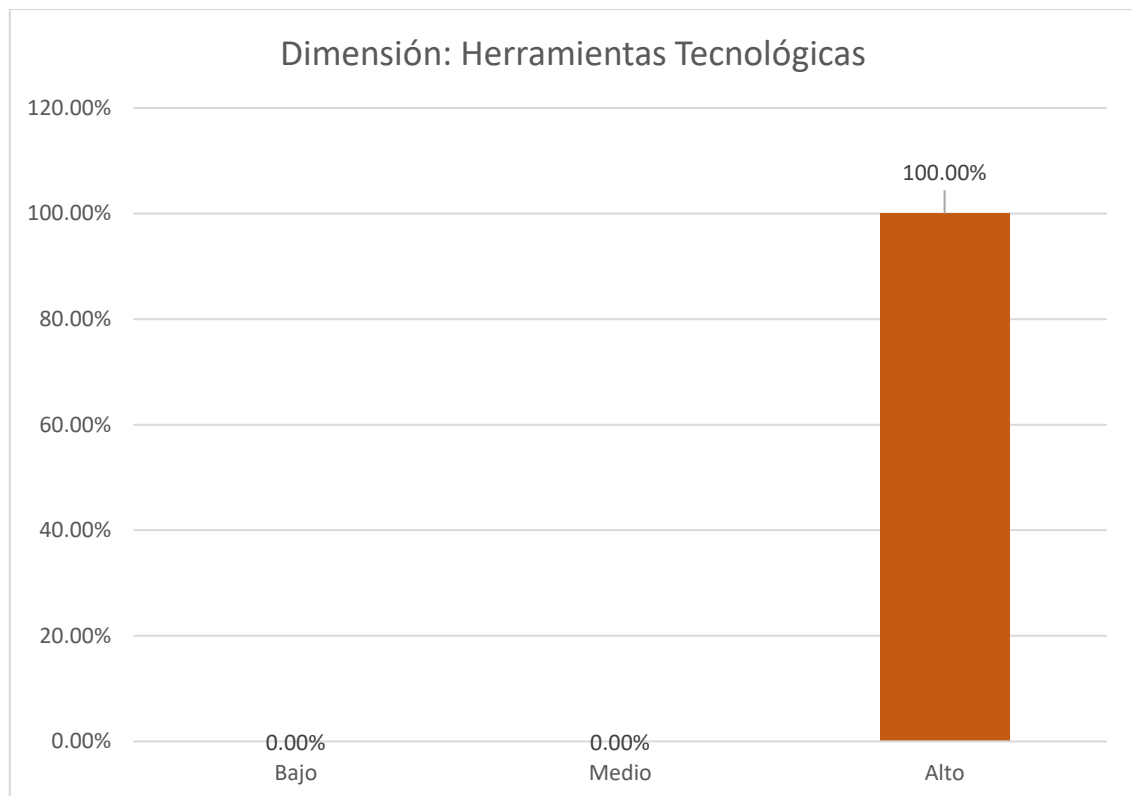
NIVELES DE LA DIMENSIÓN: HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS

	Frecuencia	Porcentaje
<i>Bajo</i>	0	0.00%
<i>Medio</i>	0	0.00%
<i>Alto</i>	51	100.00%

Nota. Reporte SPSS para el estudio

Figura 4

NIVELES DE LA DIMENSIÓN: HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS



Nota. Reporte SPSS para el estudio

Interpretación:

En la tabla 8 y figura 4 el 100% de los trabajadores consideran un nivel alto para la dimensión herramientas tecnológicas de la variable trabajo remoto.

Tabla 9

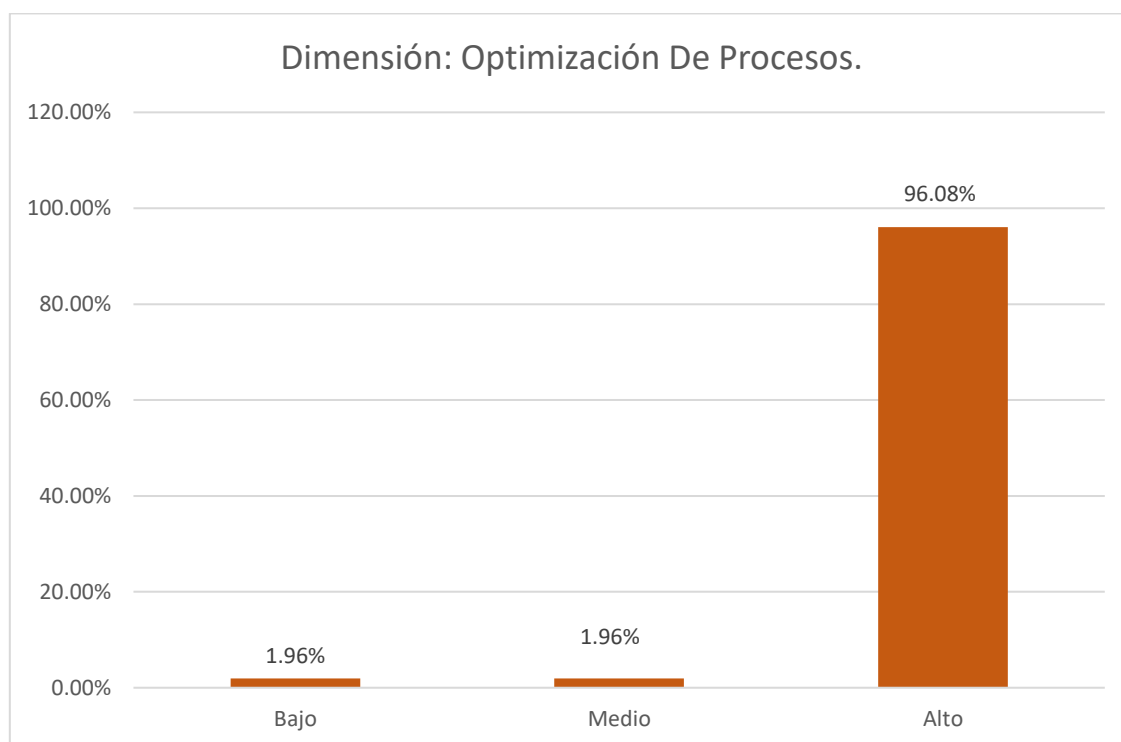
NIVELES DE LA DIMENSIÓN: OPTIMIZACIÓN DE PROCESOS

	Frecuencia	Porcentaje
<i>Bajo</i>	1	1.96%
<i>Medio</i>	1	1.96%
<i>Alto</i>	49	96.08%
	51	100.00%

Nota. Reporte SPSS para el estudio

Figura 5

NIVELES DE LA DIMENSIÓN: OPTIMIZACIÓN DE PROCESOS



Nota. Reporte SPSS para el estudio

Interpretación:

En la tabla 9 y figura 5 el 96.08% de los trabajadores consideran un nivel alto para la dimensión optimización de procesos y para el 1.96% es medio y alto, de la variable trabajo remoto.

Tabla 10

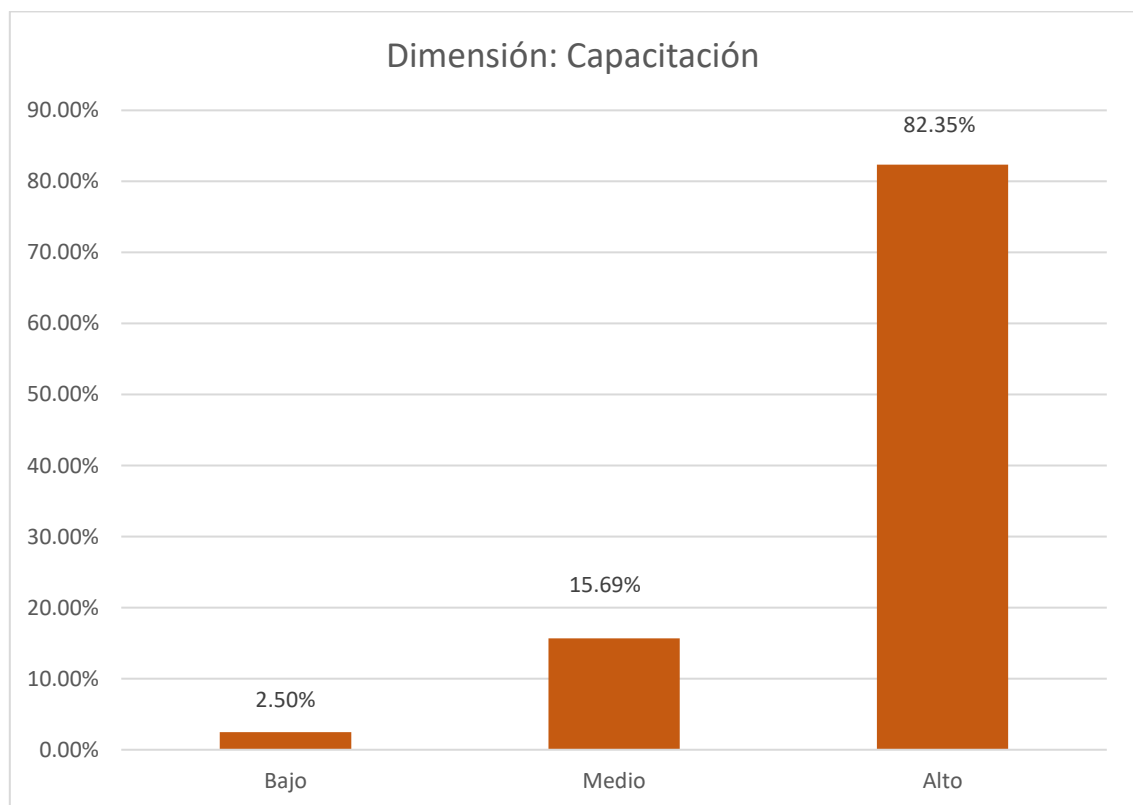
NIVELES DE LA DIMENSIÓN: CAPACITACIÓN

	Frecuencia	Porcentaje
<i>Bajo</i>	1	1.96%
<i>Medio</i>	8	15.69%
<i>Alto</i>	42	82.35%
	51	100.00%

Nota. Reporte SPSS para el estudio

Figura 6

NIVELES DE LA DIMENSIÓN: CAPACITACIÓN



Nota. Reporte SPSS para el estudio

Interpretación:

En la tabla 10 y figura 6 el 82.35% de los trabajadores consideran un nivel alto para la dimensión de capacitación y para el 15.69% es medio y bajo el 1.96%, de la variable trabajo remoto.

Dimensiones de la Variable Productividad

Tabla 11

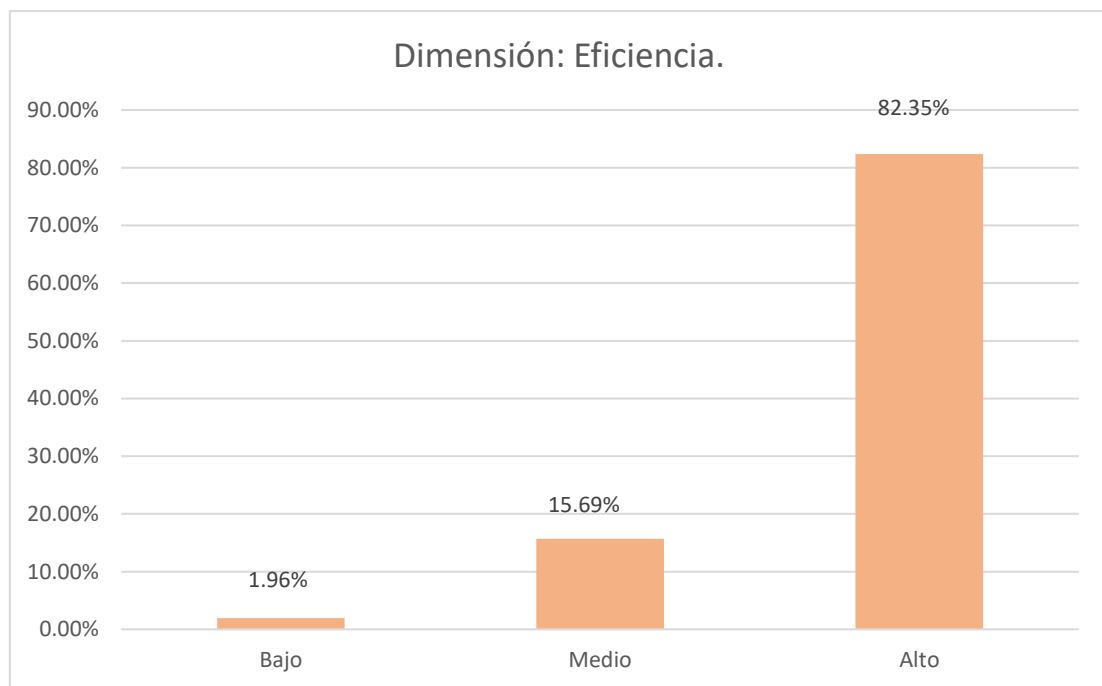
NIVELES DE LA DIMENSIÓN: EFICIENCIA

	Frecuencia	Porcentaje
<i>Bajo</i>	1	1.96%
<i>Medio</i>	8	15.69%
<i>Alto</i>	42	82.35%
	51	100.00%

Nota. Reporte SPSS para el estudio

Figura 7

NIVELES DE LA DIMENSIÓN: EFICIENCIA



Nota. Reporte SPSS para el estudio

Interpretación:

En la tabla 11 y figura 7 el 82.35% de los trabajadores consideran un nivel alto para la dimensión eficiencia y para el 15.69% es medio y bajo el 1.96%, de la variable productividad.

Tabla 12

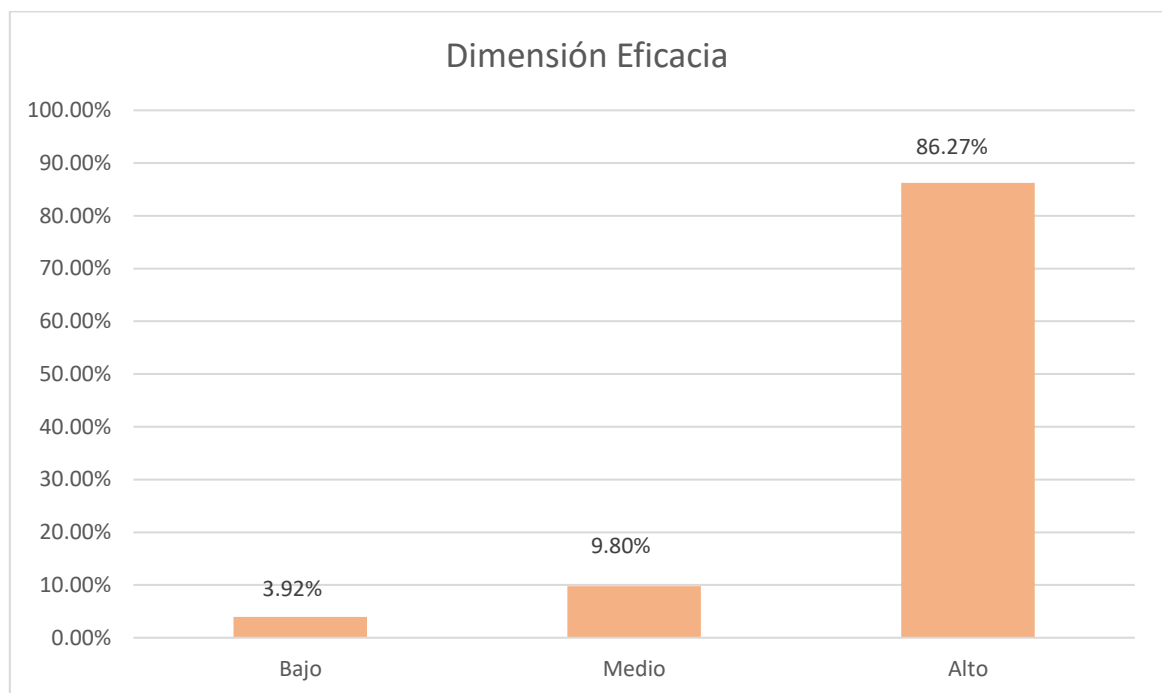
NIVELES DE LA DIMENSIÓN: EFICACIA

	Frecuencia	Porcentaje
<i>Bajo</i>	2	3.92%
<i>Medio</i>	5	9.80%
<i>Alto</i>	44	86.27%
	51	100.00%

Nota. Reporte SPSS para el estudio

Figura 8

NIVELES DE LA DIMENSIÓN: EFICACIA



Nota. Reporte SPSS para el estudio

Interpretación:

En la tabla 12 y figura 8 el 82.27% de los trabajadores consideran un nivel alto para la dimensión eficacia y para el 9.80% es medio y bajo el 3.92%, de la variable productividad.

Tabla 13

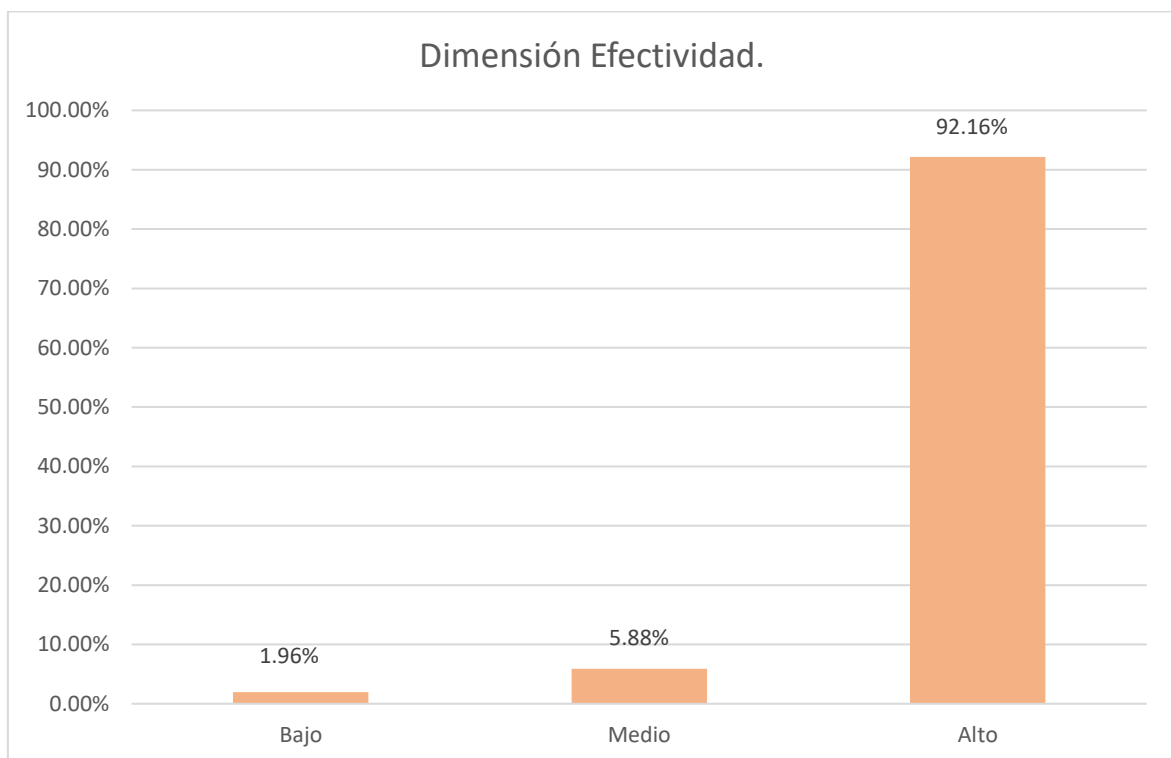
NIVELES DE LA DIMENSIÓN: EFECTIVIDAD

	Frecuencia	Porcentaje
<i>Bajo</i>	1	1.96%
<i>Medio</i>	3	5.88%
<i>Alto</i>	47	92.16%
	51	100.00%

Nota. Reporte SPSS para el estudio

Figura 9

NIVELES DE LA DIMENSIÓN: EFECTIVIDAD



Nota. Reporte SPSS para el estudio

Interpretación:

En la tabla 13 y figura 9 el 91.16% de los trabajadores consideran un nivel alto para la dimensión efectividad y para el 5.88% es medio y bajo el 1.96%, de la variable productividad.

4.2 Inferenciales

Hipótesis general

Ho= No existe relación significativa entre el trabajo remoto y la productividad de una Unidad Ejecutora de un Ministerio del Perú, 2022

H1= Existe relación significativa entre el trabajo remoto y la productividad de una Unidad Ejecutora de un Ministerio del Perú, 2022

Tabla 14

CORRELACIÓN ENTRE EL TRABAJO REMOTO Y LA PRODUCTIVIDAD

		V1: Trabajo remoto	V2: Productividad
Rho de Spearman	V1: Trabajo remoto	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,763**
		N	0.000
	V2: Productividad	Coeficiente de correlación	51
		Sig. (bilateral)	,763**
		N	0.000
		51	51

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

Interpretación:

En la tabla 14, el Rho de Spearman es 0,763 y una Significancia = 0,000 < 0.01 resultados que nos reflejan que existe una correlación moderada para alta; aceptándose la hipótesis afirmativa y rechazándose la nula. Por lo que concluimos que existe una correlación significativa y relación directa entre las variables trabajo remoto y la productividad.

Hipótesis específica 1:

Tabla 15**CORRELACIÓN ENTRE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD**

			D1: Cultura organizacional	V2: Productividad
Rho de Spearman	D1: Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	,678**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	51	51
	V2: Productividad	Coeficiente de correlación	,678**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	51	51

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

Interpretación:

En la tabla 15, el Rho de Spearman es 0,678 y una Significancia = 0,000 < 0.01 resultados que nos reflejan que existe una correlación moderada, directa y significativa; por lo que se acepta la hipótesis afirmativa y se rechaza la nula. Concluimos que existe una correlación significativa entre la variable productividad y la dimensión cultura organizacional.

Hipótesis específica 2:**Tabla 16****CORRELACIÓN ENTRE HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS Y PRODUCTIVIDAD**

			D2: Herramientas Tecnológicas	V2: Productividad
Rho de Spearman	D2: Herramientas Tecnológicas	Coeficiente de correlación	1.000	,613**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	51	51
	V2: Productividad	Coeficiente de correlación	,613**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	51	51

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

Interpretación:

En la tabla 16, el Rho de Spearman es 0,613 y una Significancia = 0,000 < 0.01 resultados que nos reflejan que existe una correlación moderada; aceptándose la hipótesis afirmativa y rechazándose la nula. Por lo que concluimos que existe una correlación significativa entre la variable productividad y la dimensión herramientas tecnológicas.

Hipótesis específica 3:

Tabla 17

CORRELACIÓN ENTRE OPTIMIZACIÓN DE PROCESOS Y PRODUCTIVIDAD

		D3: Optimización de Procesos	V2: Productividad	
Rho de Spearman	D3: Optimización de Procesos	Coeficiente de correlación	1.000	,525**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	51	51
	V2: Productividad	Coeficiente de correlación	,525**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	51	51

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

Interpretación:

En la tabla 17, el Rho de Spearman es 0,525 y una Significancia = 0,000 < 0.01 resultados que nos reflejan que existe una correlación positiva considerable; se acepta la hipótesis afirmativa y se rechaza la nula. Por lo que concluimos que existe una correlación significativa entre la variable productividad y la dimensión optimización de procesos.

Hipótesis específica 4:

Tabla 18

CORRELACIÓN ENTRE LA CAPACITACIÓN Y LA PRODUCTIVIDAD

		D4: Capacitación	V2: Productividad
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1.000
	D4: Capacitación	Sig. (bilateral)	,593**
		N	51
	V2: Productividad	Coeficiente de correlación	,593**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	51

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

Interpretación:

En la tabla 18, el Rho de Spearman es 0,593 y una Significancia = 0,000 < 0.01 resultados que nos reflejan que existe una correlación positiva considerable; aceptándose la hipótesis afirmativa y rechazándose la nula. Por lo que concluimos que existe una correlación significativa entre la variable productividad y la dimensión capacitación.

V. DISCUSIÓN:

Para poder analizar nuestros resultados, hemos creído conveniente distribuirlos a nivel de los objetivos propuestos enlazados con las hipótesis correspondientes, así tenemos Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y la productividad de una Unidad Ejecutora de un Ministerio del Perú, 2022. De los resultados obtenidos tenemos: que el Rho de Spearman fue 0,763 y una Significancia = 0,000, resultado que nos refleja que existe una correlación alta, directa y significativa al nivel 0.01; aceptándose la hipótesis afirmativa y rechazándose la nula. Por lo que concluimos que existe una correlación significativa entre las variables trabajo remoto y la productividad. Asimismo, tanto el trabajo remoto como la productividad están en un nivel alto 88.2%; un 2% calificó variable 1 en nivel medio y la variable 2 en medio 7.8% y 2% bajo. Los resultados muestran que el predominio es el nivel alto. Al respecto, estos resultados están precisados por Vergara (2022) quien manifiesta que se declara un Estado de Emergencia Sanitaria, con el Decreto de Urgencia N° 02-2020, la que llevo a la implementación del trabajo remoto en todas las entidades públicas, el Ministerio Público como parte estatal implemento el trabajo remoto en todos sus sistemas administrativo, fiscales y médicos legales, cuyos desafíos los llevo a implementar funciones en el uso de las tecnologías, las supervisiones y controles de la productividad de sus servidores públicos. El estudio planteo como objetivo determinar la relación existente entre la implementación del trabajo remoto y la productividad del personal administrativo, su metodología fue descriptivo, correlacional y explicativo; la población fue de 20 trabajadores, aplicando la encuesta como técnica y como instrumento un cuestionario electrónico de 20 ítems, Concluyendo que si existe relación significativa, entre la implementación del trabajo remoto y la productividad del personal administrativo, según la correlación de Pearson $p = 0,003$ (Sig.<0,05), así mismo se obtuvo un coeficiente R de 0,629, de dependencia entre ambas variables.

El trabajo remoto ha servido para potenciar las habilidades blandas de los trabajadores y adaptarse a la tecnología que les ha brindado nuevas oportunidades no solo de conocimiento sino también laborales y de negocios.

Los objetivos específicos se establecieron como: Determinar la relación entre la cultura organizacional y la productividad de una Unidad Ejecutora de un Ministerio del Perú, 2022. Los resultados muestran que el Rho de Spearman fue 0,678 y una Significancia = 0,000, resultados que nos reflejan que existe una correlación directiva; se acepta la hipótesis afirmativa y se rechaza la nula. Por lo que concluimos que existe una correlación significativa entre la variable productividad y la dimensión cultura organizacional. Por otro lado, el 88.2% de los trabajadores consideran la dimensión cultura organizacional de la V1 y la variable productividad están en un el nivel alto. Se califico a la variable productividad en nivel medio 7.8% y 2% en nivel bajo. Por último, calificaron a cultura organizacional nivel medio 2%. Luego de comparar y verificar nuestros resultados se induce a que prevaleció el nivel alto tanto para la dimensión cultura organizacional de la V1 como para la segunda variable. Al respecto podemos señalar a Alqaraleh (2022) quien manifiesta que se ha comprobado que los empleados con capacidad de adaptación a la cultura de la organización muestran un rendimiento alto, a la vez que son capaces de socializar mejor en el lugar de trabajo. Como resultado, los empleados están contentos con su trabajo, contribuyendo al éxito de la organización. “En general, la cultura de la organización implica una conexión personal y patrocinio, tiene una gran distancia de poder, además de ser burocrático, presencial y jerárquico” (Erlangga, Sos, & Erlangga, 2021).

Determinar la relación entre las herramientas tecnológicas y la productividad de una Unidad Ejecutora de un Ministerio del Perú, 2022. El Rho de Spearman fue 0,613 y una Significancia = 0,000, resultados que nos reflejan que existe una correlación significativa moderada; aceptándose la hipótesis afirmativa y rechazándose la nula. Por lo que concluimos que existe una correlación significativa entre la variable productividad y la dimensión herramientas tecnológicas. Asimismo, el 88.2% de los trabajadores consideran

la dimensión herramientas tecnológicas de la V1 y la variable productividad en un el nivel alto 88.2%., 9.8% en un nivel medio y 2% en un nivel bajo. Los resultados no muestran que el nivel alto predomina en la dimensión herramientas tecnológicas de la V1 como para la segunda variable. Ofosu-Ampong & Acheampong (2022). Nos señalan que, el uso del trabajo remoto aumentó exponencialmente en 2020 debido a la pandemia de Covid-19. Si bien los trabajos remotos se han vuelto comunes entre las organizaciones, la investigación en esta área está emergiendo y es incipiente en los países en desarrollo. “Las herramientas tecnológicas es el uso de tecnologías de la información y la comunicación con Internet de alta velocidad (Gupta, 2020). Las tecnologías requeridas para el trabajo remoto incluyen tecnologías de computación en la nube, comunicaciones unificadas, aplicaciones comerciales, herramientas móviles, respaldo y recuperación de datos y seguridad de red y protección contra malware. Sin estas infraestructuras en la nube, las organizaciones podrían tener dificultades para mejorar su entorno de trabajo remoto. Un área clave de la investigación de SI es la adopción de tecnología, que se centra en los antecedentes de la intención del usuario. Mientras que estudios previos examinan las adopciones de tecnología en entornos educativos e individuales (Venkatesh, Thong, & Xu, 2016), estudios recientes han investigado la adopción de tecnologías en entornos organizacionales (Senyo et al., 2016).), como la computación en la nube, Internet y aplicaciones empresariales”.

Determinar la relación entre la optimización de procesos y la productividad de una Unidad Ejecutora de un Ministerio del Perú, 2022. El Rho de Spearman fue 0,525 y una Significancia = 0,000, resultados que nos reflejan que existe una correlación moderada; aceptándose la hipótesis afirmativa y rechazándose la nula. Por lo que concluimos que existe una correlación significativa entre la variable productividad y la dimensión optimización de procesos. Por otro lado, el 88.2% de los trabajadores consideran la dimensión optimización de procesos de la V1 y la variable productividad en un el nivel alto. Se califico a la variable productividad en nivel medio 5.9% y 2% en nivel bajo. Por último, calificaron a optimización de procesos en nivel medio y bajo 2%.

Podemos afirmar predomina el nivel alto tanto para la dimensión optimización de proceso de la V1 como para la segunda variable. Señalando a Restrepo et al. (2021) precisan: “el uso de las TICs es de gran impacto en el teletrabajo ya que establece una mejor comunicación entre las diferentes áreas de una empresa, en la misma dimensión que, reducen los tiempos operativos, incremento de la producción y la eficiencia de las empresas. Las TICs llevan a las personas a obtener nuevos conocimientos para estar al nivel del desarrollo tecnológico, por ende, se debe de estar en constante capacitación para que se responda a los requerimientos de las empresas. El teletrabajo promueve una gran organización y optimización de los procesos en las diferentes áreas de acceso a esta modalidad de trabajo, al igual que la disciplina el logro de capacidades por parte de quien lo ejerce, y adaptarse a nuevos roles” (Buitrago, 2020). El teletrabajo dinamiza las economías porque crea nuevas fuentes de trabajo (Valencia, 2018). Su éxito está en la selección de las personas aptas para el desempeño de esta nueva modalidad de trabajo. La clave de todo es el mantenimiento constante de una buena comunicación (Castellano et al., 2017). Por otro lado, es importante señalar a Frack (2022) quien manifiesta que con la pandemia mundial de COVID-19 en general, el trabajo a distancia se ha convertido en una opción popular para que las empresas sigan avanzando y garantizar el empleo del personal. Muchas organizaciones no estaban preparadas para apoyar el trabajo a distancia y tuvieron que adaptarse muy rápidamente. Debido a los retos mencionados, un empleado podría tener un nuevo estrés de estas adaptaciones durante la pandemia, pero ¿cómo influye en su nivel de satisfacción laboral? La pregunta principal de la investigación abordaba el papel mediador de la satisfacción laboral en la relación entre una opinión positiva sobre el trabajo a distancia y la productividad percibida durante COVID-19. El objetivo de este estudio de investigación cuantitativo era comprender cómo la satisfacción en el trabajo y el trabajo a distancia influyen en la productividad percibida de las empresas en los Estados Unidos durante el COVID-19. Este estudio es aplicable a todas las personas que trabajan en un entorno empresarial que han tenido que cambiar al trabajo a distancia o gestionar personas que trabajan a distancia. En este estudio de investigación se utilizaron tres escalas, a saber: Cuestionario sobre la experiencia de los

teletrabajadores Cuestionario de Experiencia de los Teletrabajadores, la Escala de Satisfacción con el Trabajo, y la Medida de Satisfacción y Rendimiento cuando se trabaja a distancia, junto con una encuesta demográfica para evaluar cómo los empleados sobre el trabajo a distancia en relación con la satisfacción laboral y la productividad percibida mientras trabajan a distancia. Se probaron siete hipótesis utilizando una muestra de 350 participantes de Amazon MTurk. Seis de las siete hipótesis fueron apoyadas. La variable de satisfacción laboral medió en la relación entre tener una visión positiva del trabajo a distancia y la productividad percibida. No hubo una diferencia estadísticamente significativa en la satisfacción laboral si el empleado fue despedido o no. Hay implicaciones y prácticas teóricas, junto con posibles limitaciones y oportunidades de investigación futuras.

Determinar la relación entre la capacitación y la productividad de una Unidad Ejecutora de un Ministerio del Perú, 2022. el Rho de Spearman fue 0,593 y una Significancia = 0,000, resultados que nos refleja que existe una correlación significativa; aceptándose la hipótesis afirmativa y rechazándose la nula. Al respecto el 82.4% de los trabajadores consideran la dimensión capacitación de la V1 y la variable productividad en un el nivel alto. Se califico a la variable productividad en nivel medio 5.9% y 2% en nivel bajo. Por último, calificaron a optimización de procesos en nivel medio 7.8% y bajo 2%. Podemos afirmar predomina el nivel alto tanto para la dimensión capacitación de la V1 como para la segunda variable. Es importante mencionar a Toscano & Zappalà (2020) Desde mediados de marzo hasta finales de mayo de 2020, millones de italianos se vieron obligados a trabajar desde casa debido a las medidas de confinamiento impuestas por el gobierno italiano para contener la epidemia de COVID-19. El estudio investigó las experiencias del aislamiento social a nivel del estrés de la productividad y la satisfacción laborales remota percibida, proponiendo una medición secuencial del estrés. Realizaron una encuesta en línea a 265 trabajadores, las respuestas mostraron el papel nocivo del estrés en el aislamiento social que afecta a disminuir la productividad del trabajo que, a su vez, se relaciona con la satisfacción del trabajo remoto. Además, se percibe que por el virus el aislamiento social y la satisfacción del trabajo remoto

se relacionan con la productividad. Se extraen algunas conclusiones para apoyar a los gerentes y funcionarios de recursos humanos en las opciones para administrar mejor el trabajo de los empleados durante la emergencia sanitaria. a su vez, se relaciona con la satisfacción del trabajo remoto.

Como resultado, muchos empleados tuvieron que cambiar repentinamente al trabajo remoto, experimentando tanto problemas como oportunidades. El aislamiento social de los compañeros y del lugar de trabajo representa un aspecto típico del trabajo remoto que aumentó significativamente durante el confinamiento social impuesto por el gobierno

Del Pino (2022) quien afirma que la formación de los trabajadores a distancia constituye un derecho esencial en dos sentidos: por una parte, aquella permite a los trabajadores seguir avanzando en su carrera profesional, al tener las mismas oportunidades que el resto de sus compañeros que presentan sus servicios en el centro de trabajo en modalidad presencial y ligada a la promoción profesional; y por otra, hace referencia a la que sea necesaria para el correcto desempeño de la relación laboral a distancia, con el fin de cumplir con las exigencias del trabajo a desempeñar. Pretende evitar que los trabajadores a distancia al estar en una situación de aislamiento puedan quedarse obsoletos profesionalmente, en la medida de lo posible hay que evitar que sufran pérdida de habilidades y competencias como consecuencia de la distancia con respecto a los centros de trabajo de las empresas. Asimismo, se hace hincapié en que todos los trabajadores presenciales o a distancia tienen derecho a ser informados de las posibilidades de ascenso, garantizando así que pueden concurrir en igualdad de condiciones. Y Sobre la Productividad tenemos a Paucar et al. (2021) quien señala que es la medida en que un trabajo transforma bienes o servicios; en relación a la producción que se debe alcanzar y su uso eficiente de todos los recursos con que se dispone, tienen una relación muy estrecha entre la eficiencia y el beneficio; entre el valor de uso y su período de tiempo; lo que se relaciona con las capacidades, las competencias y los conocimientos que poseen y emplean cada uno de los seres humanos, para desarrollar de forma eficiente sus labores u objetivos a alcanzar.

Ante los resultados obtenidos en medir las dimensiones del trabajo remoto y la productividad tenemos a Quiñones (2020) en su estudio buscó mostrar la relación entre el teletrabajo y la productividad en las empresas aduaneras peruanas, y así poder contribuir a la implementación del teletrabajo en las agencias administrativas a futuro en nuestro país, y más aún en el Perú mediante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, esta nueva forma de trabajo se dirige, fortalece y plasma en los sectores público y privado. Para tal efecto, se describieron los antecedentes del teletrabajo a nivel internacional y nacional, analizando su evolución a nivel internacional y nacional, sus características más explícitas fueron: El uso de nuevas tecnologías de comunicación y de información, su flexibilidad horaria y el espacio remoto laboral; y desarrollándose la importancia de la productividad laboral y su necesidad de medirla, se describieron los factores externos e internos que más influyen o disminuyen la productividad en las empresa. Asimismo, se presentaron cuan relevantes son los aportes del teletrabajo en la productividad de las instituciones y se propusieron su implementación en el área de negocio aduanero que van desde las propuestas de cambios normativos y/o legales hasta realizar un plan piloto de su puesta en marcha. Finalmente, en la investigación que fue de tipo descriptiva correlacional, se utilizaron técnicas estadísticas para llegar a determinar el grado de relación existente en el teletrabajo y la productividad, tomándose un cuestionario a un grupo representativo de trabajadores de las áreas del negocio aduanero. Los resultados fueron que, existe una correlación positiva y significativa entre flexibilidad laboral y productividad igual a 0.521, entre flexibilidad espacial y productividad igual a 0.618, entre flexibilidad horaria y productividad igual a 0.581, entre flexibilidad horaria y eficiencia igual a 0.620, entre flexibilidad horaria y efectividad igual a 0.564, entre flexibilidad espacial y efectividad igual a 0.570 y entre flexibilidad espacial y eficiencia igual a 0.568.

VI. CONCLUSIONES:

Primero: Se determinó que existe una relación significativa entre el trabajo remoto y la productividad de una Unidad Ejecutora de un Ministerio del Perú, 2022. Los resultados obtenidos nos señalaron que el Rho de Spearman fue 0,763 y una Significancia de 0,000, lo que nos refleja que existe una correlación directa y significativa; aceptándose la hipótesis afirmativa y rechazándose la nula.

Segundo: Se determinó que existe una relación significativa entre la cultura organizacional y la productividad de una Unidad Ejecutora de un Ministerio del Perú, 2022. Los resultados obtenidos nos señalaron que el Rho de Spearman fue 0,678 y una Significancia de 0,000; lo que nos refleja que existe una correlación moderada; aceptándose la hipótesis afirmativa y rechazándose la nula.

Tercero: Se determinó que existe una relación significativa entre las herramientas tecnológicas y la productividad de una Unidad Ejecutora de un Ministerio del Perú, 2022. Considerando que, el Rho de Spearman fue 0,613 y una significancia de 0,000; lo cual refleja que existe una correlación moderada; aceptándose la hipótesis afirmativa y rechazándose la nula.

Cuarto: Se determinó que existe una relación significativa entre la optimización de procesos y la productividad de una Unidad Ejecutora de un Ministerio del Perú, 2022. El Rho de Spearman fue 0,525 y una significancia de 0,000; resultados que nos refleja que existe una correlación positiva considerable; aceptándose la hipótesis afirmativa y rechazándose la nula.

Quinto: Se determinó que existe una relación significativa entre la capacitación y la productividad de una Unidad Ejecutora de un Ministerio del Perú, 2022. El Rho de Spearman fue 0,593 y una significancia de 0,000; resultados que nos refleja que existe una correlación positiva considerable; aceptándose la hipótesis afirmativa y rechazándose la nula.

VII. RECOMENDACIONES:

Primero: Las entidades del estado deben de considerar el trabajo remoto y la productividad como herramientas laborales que fortalecen la calidad servicio y la satisfacción de los usuarios porque reciben atenciones más rápidas y soluciones oportunas a sus problemáticas que plantean y necesidades con respuestas rápidas y contundentes.

Segundo: El estado debe establecer la relación de la cultura organizacional como fase importante de la productividad, los trabajadores le dan un valor alto porque se sienten identificados y les dan sentido de pertenencia y seguridad laboral.

Tercero: El estado debe establecer como cultura laboral el uso de las herramientas tecnológicas para elevar la productividad deseada, los trabajadores deben sentirse familiarizados en su uso para potenciar la gobernanza digital como eje central de acercarse más a los ciudadanos como transparencia gubernativa.

REFERENCIAS:

- A. Edman (2012). The link between job satisfaction and firm value, with implications for corporate social responsibility. *Academy Manag Perspect*, 26, pp. 1 – 19.
- A. Gupta (2020). Accelerating remote work after COVID- 19. COVID recovery symposium; the Center for Growth and Opportunity. <https://www.thecgo.org/wp-content/uploads/2020/09/Remote-Work-Post-COVID-19.pdf>
- Ahmad, S., Wasim, S., Irfan, S., Gogoi, S., Srivastava, A. and Farheen, Z. (2019). Qualitative vs. quantitative research. Population. <https://www.5staressays.com/blog/qualitative-vs-quantitative-research/qualitative-vs-quantitative-research.pdf>
- Alonso, María Bernardina, & Cifre, Eva (2002). Teletrabajo y Salud: un nuevo reto para la Psicología. *Papeles del Psicólogo*, (83),55-61 ISSN: 0214-7823. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77808308>
- Alqaraleh, M. H., Almari, M. O. S., Ali, B. J. A., & Oudat, M. S. (2022). The mediating role of organizational culture on the relationship between information technology and internal audit effectiveness. *Corporate Governance and Organizational Behavior Review*, 6(1), 8–18. <https://doi.org/10.22495/cgobrv6i1p1>
- Álvarez-Panta, A.J. (2021). Gestión de recursos humanos y relación con la productividad laboral en las organizaciones comerciales. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*. DOI: <http://dx.doi.org/10.35381/cm.v7i2.562>
- Arias Gonzáles, J. L., & Muñoz Durán, H. (2021). Elaboración y validación de una escala para medir la capacidad de liderazgo en un entorno de trabajo remoto (CLETR). *Contabilidad y Negocios*, 16(32), 23–37. <https://doi.org/10.18800/contabilidad.202102.002>
- Bajgara, M., Janský, P. y Šedivý, M. (2021). Kolik nás může pracovat z domova? Výsledky pro Českou republiku. *Politická ekonomie*, 69 (5), 555-570. <https://polek.vse.cz/pdfs/pol/2021/05/03.pdf>
- Bolaños-Cerón, Á.D. (2020). Eficacia y eficiencia en los procesos de reclutamiento y selección de personal. *Revista Biumar*.

<http://editorial.umariana.edu.co/revistas/index.php/RevistaBiumar/article/download/2331/2563>

- Buitrago, D. (2020). Teletrabajo: una oportunidad en tiempos de crisis. *Revista Ces Derecho*, 11(1), 1-2.
- C. Morales Sandoval y A. Masis Arce (2014). «La medición de la productividad del valor agregado: Una aplicación empírica en una cooperativa agroalimentaria de Costa Rica» *Tec Empresarial*, vol. 8, nº 2, pp. 41-49, agosto - Octubre 2014.
- Carney, M. (2008). The many futures of Asian business groups. *Asia Pacific Journal of Management*, 25(4), 595-613. <https://doi.org/10.1007/s10490-008-9092-5>
- Castellano, M. I., Caridad, M., Virviescas, J., y Martínez, J. (2017). El teletrabajo como estrategia laboral competitiva en las PYME colombianas. *Revista Espacios*, 38(31), 14-27. <https://redivep.com/sitio/wp-content/uploads/2017/07/teletrabajo-como-estrategia-laboral-en-las-pyme-colombianas.pdf>
- Castro Sánchez, M. K. (2019). Análisis del clima laboral y su relación con la productividad del personal administrativo de un hospital del sector público de la ciudad de Guayaquil. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/13949>
- Chatterjee, S., Chaudhuri, R. y Vrontis, D. (2022). Does remote work flexibility improve organizational performance? Moderating role of organizational policy and top management support. *Journal of Business Research*, 139, 1501-1512. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0148296321007967?via%3Dihub>
- Costa G, Sartori S. & Akerstedt T. (2006). Influence of flexibility and variability of working hours on health and wellbeing. *Chronobiology International: The Journal of Biological & Medical Rhythm Research*, 23, 1125–1137. <https://doi.org/10.1080/07420520601087491>
- Costa, G., Åkerstedt, T., Nachreiner, F., Baltieri, F., Carvalhais, J., Folkard, S., Silvério, J. (2004). Flexible working hours, health, and well-being in Europe: some considerations from a SALTSA project. *Chronobiology*

- International: *The Journal of Biological & Medical Rhythm Research*, 21(6), 831–844. <https://doi.org/10.1081/CBI-200035935>
- Del Pino, C. A. (2022). La nueva regulación del trabajo a distancia no es la panacea. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, (55), 115-139. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/la-nueva-regulación-del-trabajo-distancia-no-es/docview/2635542974/se-2>
- Díaz Montalvo, C., Paca Palao, A., Talledo Reyes, F. M., & Serrano Hurtado, A. M. (2021). La experiencia de implementación del trabajo no presencial en el Perú. *Saber Servir: Revista De La Escuela Nacional De Administración Pública*, (6), 57–74. <https://doi.org/10.54774/ss.2021.06.04>
- Economic Commission for Latin America and the Caribbean (ECLAC). Digital Technologies for a New Future (LC/TS.2021/43), Santiago. 2021. https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/46817/S2000960_en.pdf.
- Erlangga, H., Sos, S., & Erlangga, H. (2021). The Influence of Motivation, Ability, Organizational Culture, Work Environment on Teachers Performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(4), 99–108. https://doi.org/10.1007/978-3-319-77622-4_3
- Fairholm, M. & Card, M. (2009). Perspectives of strategic thinking: from controlling chaos to embracing it. *Journal of Management and Organization*, 15(1), 17-30. <https://doi.org/10.5172/jmo.837.15.1.17>
- Frack, J. D. (2022). *Remote Work and Perceived Productivity during COVID-19: A Mediation Role of Job Satisfaction* (Order No. 28970002). Available from ProQuest Central. (2642416180). <https://www.proquest.com/dissertations-theses/remote-work-perceived-productivity-during-covid/docview/2642416180/se-2>
- Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., & Toscano, F. (2021). Trabajar desde casa durante el brote de COVID-19: el impacto en la productividad, el compromiso y el estrés del trabajo remoto de los empleados. *Revista de medicina ocupacional y ambiental*, 63 (7), e426–e432. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002236>

- Gielen, A., Kerhofs, M. & Van Ours, J. (2006). Performance related pay and labor productivity. *IZA Discussion Paper*, N°2211.
- Guzmán Pizarro, J. V., Loayza Effio, J. A., Flores Galarreta, B. H., & Medina Sotelo, C. G. (2022). Empleo, discapacidad y pandemia: el trabajo remoto en tiempos de crisis. (Spanish). *Apuntes Universitarios: Revista de Investigación*, 12(1), 335–352. <https://doi.org/10.17162/au.v12i1.973>.
- Guzmán Pizarro, J.V., Loayza Effio, J.A., Flores Galarreta, B.H., & Medina Sotelo, C.G. (2021). Empleo, discapacidad y pandemia: el trabajo remoto en tiempos de crisis. *Apuntes Universitarios*. DOI: <https://doi.org/10.17162/au.v12i1.973>
- Haugen, L. & Davis, A. (2009). The engagement process: examining the evidence from diverse perspectives. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 10(3), 396- 414. <https://doi.org/10.21818/001c.17267>
- Herrera, C. V. (2016). Teoría de la productividad laboral y empresarial. *Gestiopolis*. <https://www.gestiopolis.com/teoria-de-la-productividad-laboral-y-empresarial/>
<https://journals.aom.org/doi/10.5465/amp.2012.0046>
<https://revistas.ces.edu.co/index.php/derecho/article/view/5620>
<https://www.nedarc.org/statisticalhelp/projectdesign/descriptivestudy.html>
- Ibrahim Arpacı (2017). Antecedents and consequences of cloud computing adoption in education to achieve knowledge management. *Computers in Human Behavior*, Volume 70, Pages 382-390, ISSN 0747-5632, <https://doi.org/10.1016/j.chb.2017.01.024>.
- International Labor Organization (2020). *An Employers' Guide on Working from Home in Response to the Outbreak of COVID-19*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_dialogue/act_emp/documents/publication/wcms_745024.pdf
- International Labor Organization (2021). *Leading Business in Times of Covid Crisis Analysis of the Activities of Employer and Business Membership Organizations in the COVID-19 Pandemic and What Comes Next*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_dialogue/act_emp/documents/publication/wcms_766658.pdf.

- JB Carnevale, I. Hatak (2020). Employee adjustment and well-being in the COVID-19 era: Implications for human resource management. *Journal of Business Research*, 116, pp. 183 – 187.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0148296320303301/pdf?md5=a350db7d3e13d130f7cf7d19c74db68b&pid=1-s2.0-S0148296320303301-main.pdf>
- Kingsley Ofosu-Ampong & Bryan Acheampong (2022). Adoption of contactless technologies for remote work in Ghana post-Covid-19: Insights from technology-organisation-environment framework, *Digital Business*, Volume 2, Issue 2, 100023, ISSN 2666-9544,
<https://doi.org/10.1016/j.digbus.2022.100023>.
- L. Pattnaik & LK Jena (2021). Mindfulness, Remote work, remote participation and employee morale: conceptual analysis to address the "new normal". *International Journal of Organizational Analysis*, 29 pp. 873-890, 10.1108.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0148296321007967?via%3Dihub>
- Lakens, D. (2022). Justification of sample size. *Collabra: Psychology*, 8 (1), 33267. DOI: <https://doi.org/10.1525/collabra.33267>
- Lampert, M., & Poblete, M. (2018). *Efectos positivos y negativos del teletrabajo sobre la salud*. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.
https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/26041/1/BCN_Efectos_del_teletrabajo_sobre_la_salud_FINAL.pdf
- M. E. Shehata y K. M. El-Gohary (2011). «Towards improving construction labor productivity and projects' performance» *Alexandria Engineering Journal*, pp. 321-330, 2011.
- Majid, U. (2018). Research fundamentals: Study design, population, and sample size. *Undergraduate research innatural and clinical science and technology journal*. DOI <https://doi.org/10.26685/urncst.16>
- Martinez Urueña, A. M., & Mateus Moreno, M. A. (2020). IMPORTANCIA DEL TALENTO HUMANO Y HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS EN EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL, PARA LA MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL. *Revista De Ingeniería, Matemáticas y*

- Mikolajewicz, N. y Komarova, SV (2019). Meta-analytic methodology for basic research: a practical guide. *Frontiers in physiology*, 10, 203. <https://doi.org/10.3389/fphys.2019.00203>
- Monteiro, NP, Straume, OR y Valente, M. (2021). When does (not) remote electronic access increase productivity? Longitudinal evidence from Portugal. *Information policy and economics*, 56, 100923. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0167624521000111>
- N. Bloom, E. Brynjolfsson, L. Foster, R. Jarmin, M. Patnaik, I. Saporta-Eksten, J. Van Reenen (2019) ¿What Drives Differences in Management Practices? *Amer Econ Rev*, 109, págs. 1648 – 1683. <https://pubs.aeaweb.org/doi/pdfplus/10.1257/aer.20170491>
- N. Bloom, T. Kretschmer, J. Van Reenen (2011). ¿are family work practices a valuable resource of productivity? *Journal of Strategic Management* págs. 343 – 367. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/smj.879?src=getfttr>
- Nedarc (2019). Descriptive Study. <https://www.nedarc.org/statisticalhelp/projectdesign/descriptivestudy.html>
- Omair, A. (2015). Selección del diseño de estudio apropiado para su investigación: Diseños de estudio descriptivos. *Revista de Especialidades de Salud*, 3 (3), 153. https://www.researchgate.net/profile/Aamir-Omair-2/publication/281223251_Selecting_the_appropriate_study_design_for_your_research_Descriptive_study_designs/links/583d323608ae3cb63656dfff/Selecting-the-appropriate-study-design-for-your-research-Descriptive-study-designs.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). Teletrabajo durante la pandemia del COVID-19 y después de ella. Ginebra: OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_protect/protrav/travail/documents/publication/wcms_758007.pdf

- Patterson, M., West, M., Shackleton, V., Dawson, J., Lawthom, R., Maitlis, S., Robinson, D., & Wallace, A. (2005). Validating the organizational climate measure: links to managerial practices, productivity and innovation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 379-408. <https://doi.org/10.1002/job.312>
- Paucar, M.C., Cotilla, Z.L., & Orlando, M.A. (2021). Gestión organizacional y productividad laboral en las unidades educativas en el Sur De Manabí De Ecuador. *South Florida Journal of Development*. DOI: <http://dx.doi.org/10.46932/sfjdv2n4-003>
- Peralta, A., Bilous, A., Flores, C., & Bombón, C. (2020). El impacto del teletrabajo y la administración de empresas. *Revista Científica Mundo de la Investigación y Conocimiento*, 4(1), 236-335. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(1\).enero.2020.326-335](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(1).enero.2020.326-335)
- PK Senyo, J. Effah, E. Addae (2016). Preliminary information on the adoption of cloud computing in a developing country. *Journal of enterprise information management.*, 29 (4) (2016) , págs. 505 – 524. DOI: <https://doi.org/10.1108/JEIM-09-2014-0094>.
- Ponto J. (2015). Understanding and evaluating survey research. *Journal of the Advanced Practitioner in Oncology*, 6 (2), 168–171. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4601897/>
- Queirós, André; faria, Daniel; Almeida, Fernando (2017). Fortalezas y limitaciones de los métodos de investigación cualitativa y cuantitativa. *European Journal of Education Studies*, [SI], ISSN 25011111. doi: <http://dx.doi.org/10.46827/ejes.v0i0.1017> .
- Quiñones Chumpitaz, C. R. (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 de postgrado. Universidad Científica del Sur. <https://repositorio.cientifica.edu.pe/handle/20.500.12805/1757>
- Restrepo Betancur, L.F., & Arboleda Montoya, L.M. (2021). El impacto del teletrabajo en tiempos del COVID-19. *Desarrollo Gerencial*, 13(2), 1-21. <https://doi.org/10.17081/dege.13.2.4618>.

- Ricaldi Rivera, R., Ruiz Pinto, A., Camero Ricalde, S., Denis Del Mar, D., & Vértiz Osoreo, R.I. (2021). trabajo remoto y teletrabajo en tiempo de Postpandemia COVID-19 en la Ciudad de Lima. *Yotantsipanko*. <https://revistas.uniscjsa.edu.pe/index.php/Yotantsipanko/article/download/2/2>
- Ross MW, Iguchi MY, Panicker S. (2018). Ethical aspects of data sharing and research participant protections. *Am Psychol*. DOI: <https://doi.org/10.1037/amp0000240>.
- S. Choudhary, K. Mishra (2021). Understanding knowledge hiding in the context of virtual workplaces. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems* (2021), <https://doi.org/10.1108/VJKMS-10-2020-0185>
- S.-W. Hung, M.-J. Cheng, C.-E. Hou, N.-R. Chen (2021). Inclusion in global virtual teams: Exploring non-spatial proximity and knowledge sharing on innovation. *Journal of Business Research*., 128 (2021), pp. 599-610. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0148296320307773/pdf?md5=3b8f45409d5b2785aa077d3cde8d51ce&pid=1-s2.0-S0148296320307773-main.pdf>
- Sandoval-Reyes, J.; Idrovo-Carlier, S.; Duque-Oliva, E.J. (2021). Remote Work, Work Stress, and Work–Life during Pandemic Times: A Latin America Situation. *Int. J. Environ. Res. Public Health*,18,7069. <https://doi.org/10.3390/ijerph18137069>.
- Sergio Madero Gómez. (2021). Relación entre los aspectos del ambiente de trabajo desde la perspectiva de trabajo flexible. *Lúmina*, 22(1) doi: <http://dx.doi.org/10.30554/lumina.v22.n1.4075.2021>
- Song, C.-H., Kim, S. W., & Sohn, Y.-W. (2020). Acceptance of public cloud storage services in South Korea: A multi-group analysis. *International Journal of Information Management*, 51, 102035. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2019.11.003>
- Sonnentag, UV Bayer (2005). Switching Off Mentally: Predictors and Consequences of Psychological Detachment From Work During Off-Job Time. *J Occup Health Psychol*, 10, págs. 393 – 414. <https://doi.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F1076-8998.10.4.393>

- Suárez Castro, R. M., Yolima Andrea Rodríguez, R., & Natalia Muñoz, P. (2017). Análisis de percepción sobre estrategias administrativas y el impacto en la productividad laboral. *Revista De Ingeniería, Matemáticas y Ciencias De La Información*. <http://dx.doi.org/10.21017/rimci.2017.v4.n8.a33>
- TD Allen, TD Golden, KM Shockley (2015). How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. *Psychol Sci Publ Int*, 16, págs. 40 – 68.
<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1529100615593273>
- Thompson, CB y Panacek, EA (2007) Research study designs: Non-experimental. *Air Medical Journal*, 26 (1), 18-22. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.amj.2006.10.003>
- Toscano, F.; Zappalà, S. (2020). Social isolation and stress as predictors of perceived remote productivity and job satisfaction during the COVID-19 pandemic: the role of virus worry in a moderated double mediation. *Sustainability*, 12, 9804. <https://doi.org/10.3390/su12239804>
- Turner DP. (2020). Sampling Methods in Research Design. Headache. *The Journal of Head and Face Pain* DOI: <https://doi.org/10.1111/head.13707>.
- Valencia, A. M. (2018). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas. *Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla, México*, 12(41), 203-226. <http://www.scielo.org.mx/pdf/rius/v12n41/1870-2147-rius-12-41-203.pdf>
- Venkatesh, A., Kruse, E. y Shih, E. CFTThe networked home: an analysis of current developments and future trends. *Cog Tech Work* 5, 23–32 (2003). <https://doi.org/10.1007/s10111-002-0113-8>.
- Vergara Zúñiga, Claudia (2022). *La implementación del trabajo remoto y la productividad del personal administrativo del Ministerio Público, Lima - año 2020*. Tesis de postgrado. Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80178>
- Williamson, S., Colley, L. y Foley, M. (2021). Public servants working fromhome: Exploring managers'changing allowance decisionsin a COVID-19 context. *The Economic and Labour Relations Review*, Vol. 33(1) 37, <https://doi.org/10353046211055526>.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y Rangos
Trabajo Remoto	Chatterjee ET AL, (2022) El trabajo remoto: "se considera un arreglo especial para los empleados de las organizaciones, en el que no están obligados a viajar o viajar a un lugar de trabajo en particular, como una oficina, tienda o almacén. Con la ayuda de las TIC avanzadas y la tecnología digital desarrollada, los empleados pueden trabajar desde cualquier lugar en cualquier momento.	En esta investigación la variable Trabajo Remoto tiene cuatro (04) dimensiones: cultura organizacional, herramientas tecnológicas, optimización de procesos y capacitación; cada una de ellas con sus correspondientes indicadores, los cuales son medidos a través de un cuestionario de treinta (30) preguntas con escalas tipo Likert con opción múltiple: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5); siendo su nivel ordinal y rangos: malo (30-36), regular (37-43) y bueno (44-60).	Cultura Organizacional	Adaptación al trabajo Motivación Trabajo en equipo Satisfacción Laboral Desempeño Laboral	1, 2 3, 4 5, 6, 7, 8 9, 10, 11 12, 13, 14	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Ordinal 30 - 36 Bajo 37 - 43 Medio 44 - 51 Alto
			Herramientas Tecnológicas	Equipos informáticos Internet Acceso remoto Plataformas virtuales	15 16 17 18, 19, 20, 21		
			Optimización de Procesos	Planificación del Trabajo Coordinación Cumplimiento de actividades Monitoreo Evaluación de desempeño	22 23 24 25 26		
			Capacitación	Capacitación Laboral	27, 28, 29, 30		
Productividad	Paucar et al. (2021). La productividad laboral, es la medida en la que un trabajo	En esta investigación la variable Productividad	Eficiencia	Capacidad Laboral	1	(1) Nunca (2) Casi nunca	Ordinal

<p>se convierte en una cantidad de bienes o servicios; es la relación entre la producción alcanzada y el uso eficiente de todos los recursos, tiene estrecha relación con la eficiencia y el beneficio; si se relaciona con valor de uso y período de tiempo; lo que está relacionada a la capacidad, competencias y conocimientos que posee y emplea el ser humano, para desarrollar de forma idónea las tareas u objetivos encargados.</p>	<p>tiene tres (03) dimensiones: eficiencia, eficacia y efectividad; cada una de ellas con sus correspondientes indicadores, los cuales son medidos a través de un cuestionario de treinta (30) preguntas con escalas tipo Likert con opción múltiple: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5); siendo su nivel ordinal y rangos: malo (30-36), regular (37-43) y bueno (44-51).</p>		Recursos tecnológicos	2	<p>(3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	30 - 36 Bajo
			Recursos ergonómicos	3, 4		37 - 43 Medio
			Comunicación interna	5, 6, 7, 8, 9		44 - 51 Alto
			Cumplimiento de metas	10, 11, 12		
		Eficacia	Trabajo en equipo	13		
			Habilidades blandas	14		
			Resultados esperados	15		
			Iniciativa Laboral	16, 17		
			Planificación	18, 19, 20		
		Efectividad	Reconocimiento	21		
	Motivación	22				
	Meritocracia	23, 24, 25				
	Capacitación	26, 27, 28				
	Conocimiento	29				
	Ética Laboral	30				

Anexo 2. Matriz de consistencia

Título: “El trabajo remoto y la productividad de una Unidad Ejecutora de un Ministerio del Perú, 2022”								
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1/Independiente: Trabajo remoto					
¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo remoto y la productividad de una Unidad Ejecutora de un Ministerio del Perú, 2022?	Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y la productividad de una Unidad Ejecutora de un Ministerio del Perú, 2022	Existe relación significativa entre el trabajo remoto y la productividad de una Unidad Ejecutora de un Ministerio del Perú, 2022.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos	
			Cultura Organizacional	Adaptación al trabajo Motivación Trabajo en equipo Satisfacción Laboral Desempeño Laboral	01 al 14	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	Bajo Regular Alto	30 - 36 37 - 43 44 - 51
			Herramientas Tecnológicas	Equipos informáticos Internet Acceso remoto Plataformas virtuales	15 al 21			
			Optimización de Procesos	Planificación del Trabajo Coordinación Cumplimiento de actividades Monitoreo Evaluación de desempeño	22 al 26			
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Capacitación	Capacitación Laboral	27 al 30			
¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la productividad de una Unidad Ejecutora de un Ministerio del Perú, 2022?	Determinar la relación entre la cultura organizacional y la productividad de una Unidad Ejecutora de un Ministerio del Perú, 2022.	La relación existente entre la cultura organizacional y la productividad en una Unidad Ejecutora de un Ministerio del Perú, 2022, es alto.	Variable 2/Dependiente: Productividad					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos	

¿Cuál es la relación entre las herramientas tecnológicas y la productividad de una Unidad Ejecutora de un Ministerio del Perú, 2022?	Determinar la relación entre las herramientas tecnológicas y la productividad de una Unidad Ejecutora de un Ministerio del Perú, 2022.	La relación existente entre las herramientas tecnológicas y la productividad en una Unidad Ejecutora de un Ministerio del Perú, 2022, es alto.	Eficiencia	Capacidad Laboral Recursos tecnológicos Recursos ergonómicos Comunicación interna Cumplimiento de metas	01 al 12	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	Bajo Regular Alto	30 - 36 37- 43 44 - 51
			Eficacia	Trabajo en equipo Habilidades blandas Resultados esperados Iniciativa Laboral Planificación	13 al 20			
			Efectividad	Reconocimiento Motivación Meritocracia Capacitación Conocimiento Ética Laboral	21 al 30			
¿Cuál es la relación entre la optimización de procesos y la productividad de una Unidad Ejecutora de un Ministerio del Perú, 2022?	Determinar la relación entre la optimización de procesos y la productividad de una Unidad Ejecutora de un Ministerio del Perú, 2022.	La relación existente entre la optimización de procesos y la productividad en una Unidad Ejecutora de un Ministerio del Perú, 2022, es alta.						
¿Cuál es la relación entre la capacitación y la productividad de una Unidad Ejecutora de un Ministerio del Perú, 2022?	Determinar la relación entre la capacitación y la productividad de una Unidad Ejecutora de un Ministerio del Perú, 2022.	La relación entre la capacitación y la productividad en una Unidad Ejecutora de un Ministerio del Perú, 2022, es alta.						
Diseño de investigación:		Población y Muestra:		Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:		
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básico Método: Cuantitativo Diseño: Descriptivo, correlacional, transversal, no experimental		Población: La población objeto de estudio, estará conformada por los trabajadores de una Unidad Ejecutora de un Ministerio del Perú. Muestra: La muestra del estudio estará conformada por 51 trabajadores de una Unidad Ejecutora de un Ministerio del Perú.		Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario		Descriptiva: en forma tabulada usando la hoja Excel versión 10 del Windows, ordenados por sus variables y preguntas, para la estimación de los resultados de acuerdo con los objetivos, uso del SPSS v. 25 Inferencial: Se usará el coeficiente de correlación de Pearson		

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

Variable Trabajo Remoto

CUESTIONARIO

Estimado(a), esperando que usted y su familia se encuentren bien, este cuestionario es parte de un proyecto de investigación con fines académicos, cuyo objetivo es recoger su percepción sobre el trabajo remoto y la relación que existe con la productividad.

Lea atentamente cada pregunta y escoja una de las alternativas que crea usted es la más apropiada para su definición, seleccionando del 1 a 5 la que corresponda según su criterio, y marque con honestidad y sinceridad.

Las respuestas que elija son reservadas y anónimas, lo cual garantiza la confiabilidad de esta encuesta.

TABLA DE VALORACIÓN				
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

V1. Trabajo remoto.		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Cultura Organizacional.						
1	He podido adaptarme a la nueva modalidad de trabajo remoto.					
2	Las labores que realizo en el trabajo remoto contribuyen al equipo.					
3	Tengo motivación para contribuir con actividades que van más allá de las responsabilidades formales del puesto.					
4	Soy capaz de organizarme de manera autosuficiente para la realización de mis actividades laborales.					
5	La comunicación que existe en mi equipo de trabajo es adecuada.					
6	Participo en mi área mediante opiniones en mi equipo de trabajo.					
7	En mi área me brindan la orientación necesaria que permita mejorar la ejecución de mis actividades de trabajo.					
8	El trabajo que realizo es de calidad.					
9	Mi equipo valora mi trabajo realizado.					
10	El responsable de mi equipo de trabajo realiza evaluaciones de mi desempeño para mejorar mi rendimiento.					
11	Tengo conocimiento de las funciones que tiene el área a la pertenezco dentro de la estructura orgánica de mi institución.					
12	Tengo dominio en el manejo de las herramientas digitales (Zoom, Teams, Meet, Google Drive, Genially, We Transfer, entre otros) para el trabajo remoto.					
13	Tengo dominio en el manejo de las herramientas ofimáticas (Microsoft Office, software de programación, entre otros.) para el trabajo remoto.					

14	Tengo dominio en el manejo de los dispositivos tecnológicos (laptop, Tableta, celulares digitales, iPod) para el trabajo remoto.						
Dimensión 2: Herramientas Tecnológicas							
15	Cuento con equipos informáticos (laptop, computadora de escritorio, impresora) necesarios para el desarrollo de mis actividades laborales.						
16	Cuento con el servicio de internet necesario para desarrollar mis actividades laborales.						
17	Cuento con acceso remoto a la información que guardo en mi computadora de trabajo.						
18	Utilizo con mayor frecuencia la telefonía celular para el cumplimiento de mis actividades laborales.						
19	Utilizo con mayor frecuencia aplicaciones de mensajería instantánea (WhatsApp y correo electrónico) para realizar mis actividades de trabajo.						
20	Para la realización de las reuniones de trabajo eficaces hago uso de plataformas virtuales.						
21	Para la realización de las capacitaciones eficaces hago uso de plataformas virtuales.						
Dimensión 3: Optimización De Procesos.							
22	Planifico mis actividades con la finalidad de poder desarrollarlas con esta nueva modalidad de trabajo remoto.						
23	Coordino con los funcionarios responsables para el mejoramiento de los procesos en mi área de trabajo.						
24	Para el cumplimiento de mis actividades laborales me han especificado cuales son mis funciones.						
25	El responsable de mi equipo de trabajo realiza el monitoreo para el cumplimiento de mis actividades laborales.						
26	El responsable de mi equipo de trabajo realiza la evaluación del desempeño de mis actividades laborales.						
Dimensión 4: Capacitación.							
27	El responsable del área se preocupa que las capacitaciones se desarrollen con la participación de todos los colaboradores.						
28	Considero adecuado el tiempo para el desarrollo de las capacitaciones.						
29	Los temas de las capacitaciones brindadas por mi área satisfacen mis expectativas.						
30	Siempre participo asistiendo a las capacitaciones de mi área.						

Variable Productividad

CUESTIONARIO

Estimado(a), esperando que usted y su familia se encuentren bien, este cuestionario es parte de un proyecto de investigación con fines académicos, cuyo objetivo es recoger su percepción sobre el trabajo remoto y la relación que existe con la productividad.

Lea atentamente cada pregunta y escoja una de las alternativas que crea usted es la más apropiada para su definición, seleccionando del 1 a 5 la que corresponda según su criterio, y marque con honestidad y sinceridad.

Las respuestas que elija son reservadas y anónimas, lo cual garantiza la confiabilidad de esta encuesta.

TABLA DE VALORACIÓN				
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

V2. Productividad.		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Eficiencia.						
1	Mi área de trabajo cuenta con personal adecuado para realizar las actividades laborales.					
2	Cuento con limitaciones para el uso adecuado de los recursos tecnológicos que requiero para realizar mis actividades laborales.					
3	Cuento con un espacio adecuado para realizar mis actividades laborales de forma remota					
4	Cuento con el mobiliario adecuado para realizar mis actividades laborales de forma remota.					
5	El responsable de mi equipo de trabajo promueve la comunicación entre todos los miembros de su equipo.					
6	Debido al trabajo remoto se ha incrementado mi jornada laboral haciendo difícil que pueda cumplir con mis actividades personales.					
7	Para cumplir de manera oportuna con los requerimientos del responsable del equipo hago uso de tiempo fuera de mi horario de trabajo.					
8	El responsable de mi equipo de trabajo me brinda retroalimentación para la mejora de mis actividades laborales.					
9	Tengo mayor presión por parte de mis superiores cuando realizo trabajo remoto.					
10	Para alcanzar el cumplimiento de los objetivos propuestos el responsable de equipo de trabajo promueve la cooperación de todos los miembros de su equipo.					
11	El responsable del equipo de trabajo brinda información sobre los objetivos alcanzados por el área a todos los miembros de su equipo.					
12	Para garantizar el cumplimiento de los objetivos de manera oportuna es necesario realizar mis actividades de forma presencial.					
Dimensión 2: Eficacia						
13	Para alcanzar los resultados esperados en mi área de trabajo es fundamental realizar el trabajo en equipo.					

14	Para alcanzar los resultados esperados, el responsable de mi equipo de trabajo asigna tareas a cada miembro de acuerdo a sus habilidades.					
15	Estoy satisfecho con los resultados obtenidos en las actividades que realizo de forma remota.					
16	Estoy satisfecho con las iniciativas de mi institución para solicitar mi computadora de escritorio para su uso en mi hogar.					
17	Estoy satisfecho con las iniciativas de mi institución para solicitar acceso a la conexión remota para su uso en mi hogar.					
18	En el área se utilizan herramientas de planificación (análisis FODA, cronograma de actividades, plan de acción, plan de capacitación, entre otras).					
19	En el área de trabajo el responsable del equipo planifica las actividades considerando las opiniones de todos los miembros de su equipo.					
20	En el área de trabajo el responsable del equipo planifica las actividades considerando las sugerencias de todos los miembros de su equipo.					
Dimensión 3: Efectividad.						
21	En el área se realiza el reconocimiento a los equipos de trabajo por el logro de las metas alcanzadas.					
22	Estoy motivado cuando las iniciativas que he propuesto para el logro de las metas alcanzadas son reconocidas por el responsable de mi equipo.					
23	El responsable de mi equipo de trabajo promueve entre sus miembros iniciativas de mejora para cada proceso.					
24	Las ideas de innovación que se han puesto en práctica en cada proceso han garantizado mejores resultados para el equipo de trabajo que integro.					
25	Gracias a mi desempeño como trabajador el área es más valorada.					
26	Para mejorar mi desempeño en mi equipo de trabajo me capacito en actividades formativas constantemente (postgrado, especializaciones, cursos).					
27	Para realizar mis actividades laborales siempre busco innovar incorporando nuevas ideas.					
28	Cuento con la capacidad para dar soluciones de forma oportuna cuando se presenta un problema en mi equipo de trabajo.					
29	Tengo conocimiento de mis obligaciones como servidor público.					
30	El personal cumple con el código de ética de la función pública.					

Anexo 4: Validez de los instrumentos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Lima, 21 de junio del 2022

Señor: Dr. Fernando Emilio Escudero Vilchez
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para saludarlo cordialmente y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública con mención Maestro en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, promoción 2022, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación.

El título de investigación es: *"El trabajo remoto y la productividad de una Unidad Ejecutora de un Ministerio del Perú, 2022"* y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en la investigación en la gestión pública y gobernabilidad.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente;



Pauro Nina, Marilia Ofelia
DNI 46515369

Certificado de validez del contenido del instrumento que mide el “Trabajo Remoto”

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems		Criterios de Evaluación						Sugerencias
					Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		
					SI	NO	SI	NO	SI	NO	
TRABAJO REMOTO	Cultura Organizacional	Adaptación al trabajo	1	He podido adaptarme a la nueva modalidad de trabajo remoto.	X		X		X		
			2	Las labores que realizo en el trabajo remoto contribuyen al equipo.	X		X		X		
		Motivación	3	Tengo motivación para contribuir con actividades que van más allá de las responsabilidades formales del puesto.	X		X		X		
			4	Soy capaz de organizarme de manera autosuficiente para la realización de mis actividades laborales.	X		X		X		
		Trabajo en equipo	5	La comunicación que existe en mi equipo de trabajo es adecuada.	X		X		X		
			6	Participo en mi área mediante opiniones en mi equipo de trabajo.	X		X		X		
			7	En mi área me brindan la orientación necesaria que permita mejorar la ejecución de mis actividades de trabajo.	X		X		X		
			8	El trabajo que realizo es de calidad.	X		X		X		
		Satisfacción Laboral	9	Mi equipo valora mi trabajo realizado.	X		X		X		
			10	El responsable de mi equipo de trabajo realiza evaluaciones de mi desempeño para mejorar mi rendimiento.	X		X		X		
			11	Tengo conocimiento de las funciones que tiene el área a la pertenezco dentro de la estructura orgánica de mi institución.	X		X		X		
		Desempeño Laboral	12	Tengo dominio en el manejo de las herramientas digitales (Zoom, Teams, Meet, Google Drive, Genially, We Transfer, entre otros) para el trabajo remoto.	X		X		X		
	13		Tengo dominio en el manejo de las herramientas ofimáticas (Microsoft Office, software de programación, entre otros.) para el trabajo remoto.	X		X		X			
	14		Tengo dominio en el manejo de los dispositivos tecnológicos (laptop, Tableta, celulares digitales, iPod) para el trabajo remoto.	X		X		X			
	Herramientas Tecnológicas	Equipos informáticos	15	Cuento con equipos informáticos (laptop, computadora de escritorio, impresora) necesarios para el desarrollo de mis actividades laborales.	X		X		X		
		Internet	16	Cuento con el servicio de internet necesario para desarrollar mis actividades laborales.	X		X		X		
		Acceso remoto	17	Cuento con acceso remoto a la información que guardo en mi computadora de trabajo.	X		X		X		
		Plataformas virtuales	18	Utilizo con mayor frecuencia la telefonía celular para el cumplimiento de mis actividades laborales.	X		X		X		

		19	Utilizo con mayor frecuencia aplicaciones de mensajería instantánea (WhatsApp y correo electrónico) para realizar mis actividades de trabajo.	X		X		X		
		20	Para la realización de las reuniones de trabajo eficaces hago uso de plataformas virtuales.	X		X		X		
		21	Para la realización de las capacitaciones eficaces hago uso de plataformas virtuales.	X		X		X		
Optimización de Procesos	Planificación del Trabajo	22	Planifico mis actividades con la finalidad de poder desarrollarlas con esta nueva modalidad de trabajo remoto.	X		X		X		
	Coordinación	23	Coordino con los funcionarios responsables para el mejoramiento de los procesos en mi área de trabajo.	X		X		X		
	Cumplimiento de actividades	24	Para el cumplimiento de mis actividades laborales me han especificado cuales son mis funciones.	X		X		X		
	Monitoreo	25	El responsable de mi equipo de trabajo realiza el monitoreo para el cumplimiento de mis actividades laborales.	X		X		X		
	Evaluación de desempeño	26	El responsable de mi equipo de trabajo realiza la evaluación del desempeño de mis actividades laborales.	X		X		X		
Capacitación	Capacitación Laboral	27	El responsable del área se preocupa que las capacitaciones se desarrollen con la participación de todos los colaboradores.	X		X		X		
		28	Considero adecuado el tiempo para el desarrollo de las capacitaciones.	X		X		X		
		29	Los temas de las capacitaciones brindadas por mi área satisfacen mis expectativas.	X		X		X		
		30	Siempre participo asistiendo a las capacitaciones de mi área.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

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

Apellidos y nombres del juez validador: **DR. FERNANDO EMILIO ESCUDERO VILCHEZ**

DNI: **03695876** Especialidad del validador: **Metodología de la investigación**

Firma del experto N°01:



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

“El trabajo remoto y la productividad de una Unidad Ejecutora de un Ministerio del Perú, 2022”

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre Trabajo Remoto

TESISTA:

Br: Pauro Nina, Marilia Ofelia

DECISIÓN:

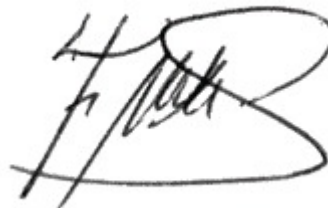
Es válido el instrumento

OBSERVACIONES:

APROBADO: SI

NO

Lima, 21 de junio del 2022



DR. FERNANDO EMILIO ESCUDERO VILCHEZ
Metodología de la Investigación

Certificado de validez del contenido del instrumento que mide la “Productividad”

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Criterios de Evaluación						Sugere ncias		
				Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO			
PRODUCTIVIDAD	Eficiencia	Capacidad Laboral	1	Mi área de trabajo cuenta con personal adecuado para realizar las actividades laborales.	X		X		X			
		Recursos tecnológicos	2	Cuento con limitaciones para el uso adecuado de los recursos tecnológicos que requiero para realizar mis actividades laborales.	X		X		X			
		Recursos ergonómicos	3	Cuento con un espacio adecuado para realizar mis actividades laborales de forma remota	X		X		X			
			4	Cuento con el mobiliario adecuado para realizar mis actividades laborales de forma remota.	X		X		X			
		Comunicación interna	5	El responsable de mi equipo de trabajo promueve la comunicación entre todos los miembros de su equipo.	X		X		X			
			6	Debido al trabajo remoto se ha incrementado mi jornada laboral haciendo difícil que pueda cumplir con mis actividades personales.	X		X		X			
			7	Para cumplir de manera oportuna con los requerimientos del responsable del equipo hago uso de tiempo fuera de mi horario de trabajo.	X		X		X			
			8	El responsable de mi equipo de trabajo me brinda retroalimentación para la mejora de mis actividades laborales.	X		X		X			
			9	Tengo mayor presión por parte de mis superiores cuando realizo trabajo remoto.	X		X		X			
		Cumplimiento de metas	10	Para alcanzar el cumplimiento de los objetivos propuestos el responsable de equipo de trabajo promueve la cooperación de todos los miembros de su equipo.	X		X		X			
			11	El responsable del equipo de trabajo brinda información sobre los objetivos alcanzados por el área a todos los miembros de su equipo.	X		X		X			
			12	Para garantizar el cumplimiento de los objetivos de manera oportuna es necesario realizar mis actividades de forma presencial.	X		X		X			
		Eficacia	Trabajo en equipo	13	Para alcanzar los resultados esperados en mi área de trabajo es fundamental realizar el trabajo en equipo.	X		X		X		
			Habilidades blandas	14	Para alcanzar los resultados esperados, el responsable de mi equipo de trabajo asigna tareas a cada miembro de acuerdo a sus habilidades.	X		X		X		
			Resultados esperados	15	Estoy satisfecho con los resultados obtenidos en las actividades que realizo de forma remota.	X		X		X		
			Iniciativa laboral	16	Estoy satisfecho con las iniciativas de mi institución para solicitar mi computadora de escritorio para su uso en mi hogar.	X		X		X		

Efectividad	Planificación	17	Estoy satisfecho con las iniciativas de mi institución para solicitar acceso a la conexión remota para su uso en mi hogar.	X		X		X		
		18	En el área se utilizan herramientas de planificación (análisis FODA, cronograma de actividades, plan de acción, plan de capacitación, entre otras).	X		X		X		
		19	En el área de trabajo el responsable del equipo planifica las actividades considerando las opiniones de todos los miembros de su equipo.	X		X		X		
		20	En el área de trabajo el responsable del equipo planifica las actividades considerando las sugerencias de todos los miembros de su equipo.	X		X		X		
	Reconocimiento	21	En el área se realiza el reconocimiento a los equipos de trabajo por el logro de las metas alcanzadas.	X		X		X		
	Motivación	22	Estoy motivado cuando las iniciativas que he propuesto para el logro de las metas alcanzadas son reconocidas por el responsable de mi equipo.	X		X		X		
	Meritocracia	23	El responsable de mi equipo de trabajo promueve entre sus miembros iniciativas de mejora para cada proceso.	X		X		X		
		24	Las ideas de innovación que se han puesto en práctica en cada proceso han garantizado mejores resultados para el equipo de trabajo que integro.	X		X		X		
		25	Gracias a mi desempeño como trabajador el área es más valorada.	X		X		X		
	Capacitación	26	Para mejorar mi desempeño en mi equipo de trabajo me capacito en actividades formativas constantemente (postgrado, especializaciones, cursos).	X		X		X		
27		Para realizar mis actividades laborales siempre busco innovar incorporando nuevas ideas.	X		X		X			
28		Cuento con la capacidad para dar soluciones de forma oportuna cuando se presenta un problema en mi equipo de trabajo.	X		X		X			
Conocimiento	29	Tengo conocimiento de mis obligaciones como servidor público.	X		X		X			
Ética laboral	30	El personal cumple con el código de ética de la función pública.	X		X		X			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

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

Apellidos y nombres del juez validador: **DR. FERNANDO EMILIO ESCUDERO VILCHEZ**

DNI: **03695876** Especialidad del validador: **Metodología de la Investigación**

Firma del experto N°01:



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

“El trabajo remoto y la productividad de una Unidad Ejecutora de un Ministerio del Perú, 2022”

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre la Productividad

TESISTA:

Br: Pauro Nina, Marilia Ofelia

DECISIÓN:

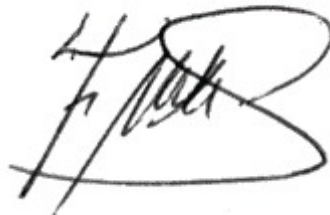
Es válido el instrumento

OBSERVACIONES:

APROBADO: SI

NO

Lima, 21 de junio del 2022



DR. FERNANDO EMILIO ESCUDERO VILCHEZ
Metodología de la Investigación

CARTA DE PRESENTACIÓN

Lima, 21 de junio del 2022

Señor: Dra. Blanca Flor Ramos Saavedra
Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para saludarlo cordialmente y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública con mención Maestro en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, promoción 2022, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación.

El título de investigación es: *"El trabajo remoto y la productividad de una Unidad Ejecutora de un Ministerio del Perú, 2022"* y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en la investigación en la gestión pública y gobernabilidad.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente;



Pauro Nina, Marilia Ofelia
DNI 46515369

Certificado de validez del contenido del instrumento que mide el “Trabajo Remoto”

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems		Criterios de Evaluación						Sugerencias
					Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		
					SI	NO	SI	NO	SI	NO	
TRABAJO REMOTO	Cultura Organizacional	Adaptación al trabajo	1	He podido adaptarme a la nueva modalidad de trabajo remoto.	X		X		X		
			2	Las labores que realizo en el trabajo remoto contribuyen al equipo.	X		X		X		
		Motivación	3	Tengo motivación para contribuir con actividades que van más allá de las responsabilidades formales del puesto.	X		X		X		
			4	Soy capaz de organizarme de manera autosuficiente para la realización de mis actividades laborales.	X		X		X		
		Trabajo en equipo	5	La comunicación que existe en mi equipo de trabajo es adecuada.	X		X		X		
			6	Participo en mi área mediante opiniones en mi equipo de trabajo.	X		X		X		
			7	En mi área me brindan la orientación necesaria que permita mejorar la ejecución de mis actividades de trabajo.	X		X		X		
			8	El trabajo que realizo es de calidad.	X		X		X		
		Satisfacción Laboral	9	Mi equipo valora mi trabajo realizado.	X		X		X		
			10	El responsable de mi equipo de trabajo realiza evaluaciones de mi desempeño para mejorar mi rendimiento.	X		X		X		
			11	Tengo conocimiento de las funciones que tiene el área a la pertenezco dentro de la estructura orgánica de mi institución.	X		X		X		
		Desempeño Laboral	12	Tengo dominio en el manejo de las herramientas digitales (Zoom, Teams, Meet, Google Drive, Genially, We Transfer, entre otros) para el trabajo remoto.	X		X		X		
	13		Tengo dominio en el manejo de las herramientas ofimáticas (Microsoft Office, software de programación, entre otros.) para el trabajo remoto.	X		X		X			
	14		Tengo dominio en el manejo de los dispositivos tecnológicos (laptop, Tableta, celulares digitales, iPod) para el trabajo remoto.	X		X		X			
	Herramientas Tecnológicas	Equipos informáticos	15	Cuento con equipos informáticos (laptop, computadora de escritorio, impresora) necesarios para el desarrollo de mis actividades laborales.	X		X		X		
		Internet	16	Cuento con el servicio de internet necesario para desarrollar mis actividades laborales.	X		X		X		
		Acceso remoto	17	Cuento con acceso remoto a la información que guardo en mi computadora de trabajo.	X		X		X		
		Plataformas virtuales	18	Utilizo con mayor frecuencia la telefonía celular para el cumplimiento de mis actividades laborales.	X		X		X		

		19	Utilizo con mayor frecuencia aplicaciones de mensajería instantánea (WhatsApp y correo electrónico) para realizar mis actividades de trabajo.	X		X		X		
		20	Para la realización de las reuniones de trabajo eficaces hago uso de plataformas virtuales.	X		X		X		
		21	Para la realización de las capacitaciones eficaces hago uso de plataformas virtuales.	X		X		X		
Optimización de Procesos	Planificación del Trabajo	22	Planifico mis actividades con la finalidad de poder desarrollarlas con esta nueva modalidad de trabajo remoto.	X		X		X		
	Coordinación	23	Coordino con los funcionarios responsables para el mejoramiento de los procesos en mi área de trabajo.	X		X		X		
	Cumplimiento de actividades	24	Para el cumplimiento de mis actividades laborales me han especificado cuales son mis funciones.	X		X		X		
	Monitoreo	25	El responsable de mi equipo de trabajo realiza el monitoreo para el cumplimiento de mis actividades laborales.	X		X		X		
	Evaluación de desempeño	26	El responsable de mi equipo de trabajo realiza la evaluación del desempeño de mis actividades laborales.	X		X		X		
Capacitación	Capacitación Laboral	27	El responsable del área se preocupa que las capacitaciones se desarrollen con la participación de todos los colaboradores.	X		X		X		
		28	Considero adecuado el tiempo para el desarrollo de las capacitaciones.	X		X		X		
		29	Los temas de las capacitaciones brindadas por mi área satisfacen mis expectativas.	X		X		X		
		30	Siempre participo asistiendo a las capacitaciones de mi área.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

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

Apellidos y nombres del juez validador: **DRA. BLANCA FLOR RAMOS SAAVEDRA**

DNI: **33674808** Especialidad del validador: **Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad**

Firma del experto N°02:



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

“El trabajo remoto y la productividad de una Unidad Ejecutora de un Ministerio del Perú, 2022”

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre Trabajo Remoto

TESISTA:

Br: Pauro Nina, Marilia Ofelia

DECISIÓN:

Es válido el instrumento

OBSERVACIONES:

APROBADO: SI

NO

Lima, 21 de junio del 2022



Dra. Blanca Flor Ramos Saavedra

Certificado de validez del contenido del instrumento que mide la “Productividad”

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Criterios de Evaluación						Sugere ncias		
				Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO			
PRODUCTIVIDAD	Eficiencia	Capacidad Laboral	1	Mi área de trabajo cuenta con personal adecuado para realizar las actividades laborales.	X		X		X			
		Recursos tecnológicos	2	Cuento con limitaciones para el uso adecuado de los recursos tecnológicos que requiero para realizar mis actividades laborales.	X		X		X			
		Recursos ergonómicos	3	Cuento con un espacio adecuado para realizar mis actividades laborales de forma remota	X		X		X			
			4	Cuento con el mobiliario adecuado para realizar mis actividades laborales de forma remota.	X		X		X			
		Comunicación interna	5	El responsable de mi equipo de trabajo promueve la comunicación entre todos los miembros de su equipo.	X		X		X			
			6	Debido al trabajo remoto se ha incrementado mi jornada laboral haciendo difícil que pueda cumplir con mis actividades personales.	X		X		X			
			7	Para cumplir de manera oportuna con los requerimientos del responsable del equipo hago uso de tiempo fuera de mi horario de trabajo.	X		X		X			
			8	El responsable de mi equipo de trabajo me brinda retroalimentación para la mejora de mis actividades laborales.	X		X		X			
			9	Tengo mayor presión por parte de mis superiores cuando realizo trabajo remoto.	X		X		X			
		Cumplimiento de metas	10	Para alcanzar el cumplimiento de los objetivos propuestos el responsable de equipo de trabajo promueve la cooperación de todos los miembros de su equipo.	X		X		X			
			11	El responsable del equipo de trabajo brinda información sobre los objetivos alcanzados por el área a todos los miembros de su equipo.	X		X		X			
			12	Para garantizar el cumplimiento de los objetivos de manera oportuna es necesario realizar mis actividades de forma presencial.	X		X		X			
		Eficacia	Trabajo en equipo	13	Para alcanzar los resultados esperados en mi área de trabajo es fundamental realizar el trabajo en equipo.	X		X		X		
			Habilidades blandas	14	Para alcanzar los resultados esperados, el responsable de mi equipo de trabajo asigna tareas a cada miembro de acuerdo a sus habilidades.	X		X		X		
			Resultados esperados	15	Estoy satisfecho con los resultados obtenidos en las actividades que realizo de forma remota.	X		X		X		
			Iniciativa laboral	16	Estoy satisfecho con las iniciativas de mi institución para solicitar mi computadora de escritorio para su uso en mi hogar.	X		X		X		

Efectividad	Planificación	17	Estoy satisfecho con las iniciativas de mi institución para solicitar acceso a la conexión remota para su uso en mi hogar.	X		X		X		
		18	En el área se utilizan herramientas de planificación (análisis FODA, cronograma de actividades, plan de acción, plan de capacitación, entre otras).	X		X		X		
		19	En el área de trabajo el responsable del equipo planifica las actividades considerando las opiniones de todos los miembros de su equipo.	X		X		X		
		20	En el área de trabajo el responsable del equipo planifica las actividades considerando las sugerencias de todos los miembros de su equipo.	X		X		X		
	Reconocimiento	21	En el área se realiza el reconocimiento a los equipos de trabajo por el logro de las metas alcanzadas.	X		X		X		
	Motivación	22	Estoy motivado cuando las iniciativas que he propuesto para el logro de las metas alcanzadas son reconocidas por el responsable de mi equipo.	X		X		X		
	Meritocracia	23	El responsable de mi equipo de trabajo promueve entre sus miembros iniciativas de mejora para cada proceso.	X		X		X		
		24	Las ideas de innovación que se han puesto en práctica en cada proceso han garantizado mejores resultados para el equipo de trabajo que integro.	X		X		X		
		25	Gracias a mi desempeño como trabajador el área es más valorada.	X		X		X		
	Capacitación	26	Para mejorar mi desempeño en mi equipo de trabajo me capacito en actividades formativas constantemente (postgrado, especializaciones, cursos).	X		X		X		
27		Para realizar mis actividades laborales siempre busco innovar incorporando nuevas ideas.	X		X		X			
28		Cuento con la capacidad para dar soluciones de forma oportuna cuando se presenta un problema en mi equipo de trabajo.	X		X		X			
Conocimiento	29	Tengo conocimiento de mis obligaciones como servidor público.	X		X		X			
Ética laboral	30	El personal cumple con el código de ética de la función pública.	X		X		X			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

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

Apellidos y nombres del juez validador: **DRA. BLANCA FLOR RAMOS SAAVEDRA**

DNI: **33674808** Especialidad del validador: **Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad**

Firma del experto N°02:



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

“El trabajo remoto y la productividad de una Unidad Ejecutora de un Ministerio del Perú, 2022”

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre Productividad

TESISTA:

Br: Pauro Nina, Marilia Ofelia

DECISIÓN:

Es válido el instrumento

OBSERVACIONES:

APROBADO: SI

NO

Lima, 21 de junio del 2022



Dra. Blanca Flor Ramos Saavedra

CARTA DE PRESENTACIÓN

Lima, 21 de junio del 2022

Señor: Dr. Pedro Arturo Barboza Zelada
Doctor en Gestión Pública y gobernabilidad

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para saludarlo cordialmente y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública con mención Maestro en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, promoción 2022, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación.

El título de investigación es: *"El trabajo remoto y la productividad de una Unidad Ejecutora de un Ministerio del Perú, 2022"* y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en la investigación en la gestión pública y gobernabilidad.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente;



Pauro Nina, Marilia Ofelia
DNI 46515369

Certificado de validez del contenido del instrumento que mide el “Trabajo Remoto”

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems		Criterios de Evaluación						Sugerencias
					Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		
					SI	NO	SI	NO	SI	NO	
TRABAJO REMOTO	Cultura Organizacional	Adaptación al trabajo	1	He podido adaptarme a la nueva modalidad de trabajo remoto.	X		X		X		
			2	Las labores que realizo en el trabajo remoto contribuyen al equipo.	X		X		X		
		Motivación	3	Tengo motivación para contribuir con actividades que van más allá de las responsabilidades formales del puesto.	X		X		X		
			4	Soy capaz de organizarme de manera autosuficiente para la realización de mis actividades laborales.	X		X		X		
		Trabajo en equipo	5	La comunicación que existe en mi equipo de trabajo es adecuada.	X		X		X		
			6	Participo en mi área mediante opiniones en mi equipo de trabajo.	X		X		X		
			7	En mi área me brindan la orientación necesaria que permita mejorar la ejecución de mis actividades de trabajo.	X		X		X		
			8	El trabajo que realizo es de calidad.	X		X		X		
		Satisfacción Laboral	9	Mi equipo valora mi trabajo realizado.	X		X		X		
			10	El responsable de mi equipo de trabajo realiza evaluaciones de mi desempeño para mejorar mi rendimiento.	X		X		X		
			11	Tengo conocimiento de las funciones que tiene el área a la pertenezco dentro de la estructura orgánica de mi institución.	X		X		X		
		Desempeño Laboral	12	Tengo dominio en el manejo de las herramientas digitales (Zoom, Teams, Meet, Google Drive, Genially, We Transfer, entre otros) para el trabajo remoto.	X		X		X		
	13		Tengo dominio en el manejo de las herramientas ofimáticas (Microsoft Office, software de programación, entre otros.) para el trabajo remoto.	X		X		X			
	14		Tengo dominio en el manejo de los dispositivos tecnológicos (laptop, Tableta, celulares digitales, iPod) para el trabajo remoto.	X		X		X			
	Herramientas Tecnológicas	Equipos informáticos	15	Cuento con equipos informáticos (laptop, computadora de escritorio, impresora) necesarios para el desarrollo de mis actividades laborales.	X		X		X		
		Internet	16	Cuento con el servicio de internet necesario para desarrollar mis actividades laborales.	X		X		X		
		Acceso remoto	17	Cuento con acceso remoto a la información que guardo en mi computadora de trabajo.	X		X		X		
		Plataformas virtuales	18	Utilizo con mayor frecuencia la telefonía celular para el cumplimiento de mis actividades laborales.	X		X		X		

		19	Utilizo con mayor frecuencia aplicaciones de mensajería instantánea (WhatsApp y correo electrónico) para realizar mis actividades de trabajo.	X		X		X		
		20	Para la realización de las reuniones de trabajo eficaces hago uso de plataformas virtuales.	X		X		X		
		21	Para la realización de las capacitaciones eficaces hago uso de plataformas virtuales.	X		X		X		
Optimización de Procesos	Planificación del Trabajo	22	Planifico mis actividades con la finalidad de poder desarrollarlas con esta nueva modalidad de trabajo remoto.	X		X		X		
	Coordinación	23	Coordino con los funcionarios responsables para el mejoramiento de los procesos en mi área de trabajo.	X		X		X		
	Cumplimiento de actividades	24	Para el cumplimiento de mis actividades laborales me han especificado cuales son mis funciones.	X		X		X		
	Monitoreo	25	El responsable de mi equipo de trabajo realiza el monitoreo para el cumplimiento de mis actividades laborales.	X		X		X		
	Evaluación de desempeño	26	El responsable de mi equipo de trabajo realiza la evaluación del desempeño de mis actividades laborales.	X		X		X		
Capacitación	Capacitación Laboral	27	El responsable del área se preocupa que las capacitaciones se desarrollen con la participación de todos los colaboradores.	X		X		X		
		28	Considero adecuado el tiempo para el desarrollo de las capacitaciones.	X		X		X		
		29	Los temas de las capacitaciones brindadas por mi área satisfacen mis expectativas.	X		X		X		
		30	Siempre participo asistiendo a las capacitaciones de mi área.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

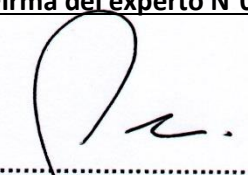
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Apellidos y nombres del juez validador: **DR. PEDRO ARTURO BARBOZA ZELADA**

DNI: **16529281** Especialidad del validador: **Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad**

Firma del experto N°03:



.....

Dr. CPC. Pedro Arturo Barboza Zelada
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

“El trabajo remoto y la productividad de una Unidad Ejecutora de un Ministerio del Perú, 2022”

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre Trabajo Remoto

TESISTA:

Br: Pauro Nina, Marilia Ofelia

DECISIÓN:

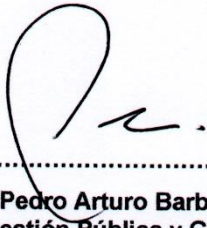
Es válido el instrumento

OBSERVACIONES:

APROBADO: SI

NO

Lima, 21 de junio del 2022



.....
Dr. CPC. Pedro Arturo Barboza Zelada
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
Metodólogo

Certificado de validez del contenido del instrumento que mide la “Productividad”

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Criterios de Evaluación						Sugere ncias	
				Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO		
PRODUCTIVIDAD	Eficiencia	Capacidad Laboral	1	Mi área de trabajo cuenta con personal adecuado para realizar las actividades laborales.	X		X		X		
		Recursos tecnológicos	2	Cuento con limitaciones para el uso adecuado de los recursos tecnológicos que requiero para realizar mis actividades laborales.	X		X		X		
		Recursos ergonómicos	3	Cuento con un espacio adecuado para realizar mis actividades laborales de forma remota	X		X		X		
			4	Cuento con el mobiliario adecuado para realizar mis actividades laborales de forma remota.	X		X		X		
		Comunicación interna	5	El responsable de mi equipo de trabajo promueve la comunicación entre todos los miembros de su equipo.	X		X		X		
			6	Debido al trabajo remoto se ha incrementado mi jornada laboral haciendo difícil que pueda cumplir con mis actividades personales.	X		X		X		
			7	Para cumplir de manera oportuna con los requerimientos del responsable del equipo hago uso de tiempo fuera de mi horario de trabajo.	X		X		X		
			8	El responsable de mi equipo de trabajo me brinda retroalimentación para la mejora de mis actividades laborales.	X		X		X		
			9	Tengo mayor presión por parte de mis superiores cuando realizo trabajo remoto.	X		X		X		
		Cumplimiento de metas	10	Para alcanzar el cumplimiento de los objetivos propuestos el responsable de equipo de trabajo promueve la cooperación de todos los miembros de su equipo.	X		X		X		
			11	El responsable del equipo de trabajo brinda información sobre los objetivos alcanzados por el área a todos los miembros de su equipo.	X		X		X		
			12	Para garantizar el cumplimiento de los objetivos de manera oportuna es necesario realizar mis actividades de forma presencial.	X		X		X		
	Eficacia	Trabajo en equipo	13	Para alcanzar los resultados esperados en mi área de trabajo es fundamental realizar el trabajo en equipo.	X		X		X		
		Habilidades blandas	14	Para alcanzar los resultados esperados, el responsable de mi equipo de trabajo asigna tareas a cada miembro de acuerdo a sus habilidades.	X		X		X		
		Resultados esperados	15	Estoy satisfecho con los resultados obtenidos en las actividades que realizo de forma remota.	X		X		X		
		Iniciativa laboral	16	Estoy satisfecho con las iniciativas de mi institución para solicitar mi computadora de escritorio para su uso en mi hogar.	X		X		X		

	Planificación	17	Estoy satisfecho con las iniciativas de mi institución para solicitar acceso a la conexión remota para su uso en mi hogar.	X		X		X			
		18	En el área se utilizan herramientas de planificación (análisis FODA, cronograma de actividades, plan de acción, plan de capacitación, entre otras).	X		X		X			
		19	En el área de trabajo el responsable del equipo planifica las actividades considerando las opiniones de todos los miembros de su equipo.	X		X		X			
		20	En el área de trabajo el responsable del equipo planifica las actividades considerando las sugerencias de todos los miembros de su equipo.	X		X		X			
	Efectividad	Reconocimiento	21	En el área se realiza el reconocimiento a los equipos de trabajo por el logro de las metas alcanzadas.	X		X		X		
		Motivación	22	Estoy motivado cuando las iniciativas que he propuesto para el logro de las metas alcanzadas son reconocidas por el responsable de mi equipo.	X		X		X		
		Meritocracia	23	El responsable de mi equipo de trabajo promueve entre sus miembros iniciativas de mejora para cada proceso.	X		X		X		
			24	Las ideas de innovación que se han puesto en práctica en cada proceso han garantizado mejores resultados para el equipo de trabajo que integro.	X		X		X		
			25	Gracias a mi desempeño como trabajador el área es más valorada.	X		X		X		
		Capacitación	26	Para mejorar mi desempeño en mi equipo de trabajo me capacito en actividades formativas constantemente (postgrado, especializaciones, cursos).	X		X		X		
27			Para realizar mis actividades laborales siempre busco innovar incorporando nuevas ideas.	X		X		X			
28			Cuento con la capacidad para dar soluciones de forma oportuna cuando se presenta un problema en mi equipo de trabajo.	X		X		X			
Conocimiento		29	Tengo conocimiento de mis obligaciones como servidor público.	X		X		X			
Ética laboral		30	El personal cumple con el código de ética de la función pública.	X		X		X			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

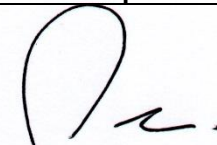
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Apellidos y nombres del juez validador: **DR. PEDRO ARTURO BARBOZA ZELADA**

DNI: **16529281** Especialidad del validador: **Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad**

Firma del experto N°03:



.....
Dr. CPC. Pedro Arturo Barboza Zelada
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

“El trabajo remoto y la productividad de una Unidad Ejecutora de un Ministerio del Perú, 2022”

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre Productividad

TESISTA:

Br: Pauro Nina, Marilia Ofelia

DECISIÓN:

Es válido el instrumento

OBSERVACIONES:

APROBADO: SI

NO

Lima, 21 de junio del 2022



.....
Dr. CPC. Pedro Arturo Barboza Zelada
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
Metodólogo

Anexo 5: Confiabilidad - Alfa de Cronbach

Confiabilidad de variables Trabajo Remoto y Productividad.

Fiabilidad del cuestionario Trabajo remoto

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.9278564	30

Fuente: Elaboración propia

Fiabilidad del cuestionario Productividad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.962217382	30

Fuente: Elaboración propia

En las tablas, podemos observar que los dos instrumentos de la presente investigación tienen una alta confiabilidad, en la variable de trabajo remoto podemos encontrar una confiabilidad de 0.92 y en la variable de productividad 0.96.

Anexo 6: Autorización de aplicación de instrumento

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Lima, 22 de junio del 2022

Carta N°001-2022-MPN

ECON. JOSE ARMANDO CALDERÓN VALENZUELA
Director General de la Oficina General de Infraestructura
Ministerio del Interior

Presente.-

Asunto: Solicito autorización para aplicación de encuesta con fines académicos

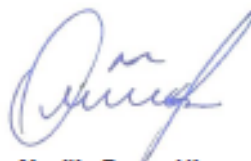
Es grato dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y, asimismo hacer de conocimiento que mi persona viene desarrollando el trabajo de investigación titulado: *"El trabajo remoto y la productividad de una Unidad Ejecutora de un Ministerio del Perú, 2022"*.

En ese sentido, solicito autorización a su Despacho para poder recopilar información a través de la aplicación de una encuesta a los trabajadores de las oficinas a su cargo, con fines de investigación académica para poder desarrollar la investigación señalada, en el marco de la tesis conducente a la obtención del grado de Magister en Gestión Pública.

De ser factible, agradeceré remitir el siguiente link de acceso a los colaboradores de las distintas oficinas y áreas, a fin de que puedan ingresar a la encuesta a través del siguiente link: <https://forms.gle/Em4JDStEL4DmDY247>

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

Atentamente;



Marilia Pauro Nina
DNI 46515369

Solicito autorización para aplicación de encuesta con fines académicos

Recibidos x



Marilia O. Pauro Nina <mariliapauro@gmail.com>
para mesaparte_ogin

jue, 23 jun, 11:41 (hace 12 días) ☆ ↶ ⋮

Estimado;

ECON. JOSE ARMANDO CALDERÓN VALENZUELA
Director General de la Oficina General de Infraestructura
Ministerio del Interior

Mediante el archivo adjunto al presente "Carta N°001-2022-MPN" Solicito autorización para aplicación de encuesta con fines académicos para el trabajo de investigación titulado: "*El trabajo remoto y la productividad de una Unidad Ejecutora de un Ministerio del Perú, 2022*".

Saludos cordiales.

--

Atte.

ECON. MARILIA PAURO NINA
RPM #988260656 - RPC 941446456



Mesa de Partes - OGIN

para mí

jue, 23 jun, 12:00 (hace 12 días) ☆ ↶ ⋮

ESTIMADO (A) SEÑOR (A): **MARILIA PAURO NINA**

Previo cordial saludo, le informamos que su expediente fue recibido y registrado con éxito. Así mismo, se le facilita el número de Registro Único del Documento (RUD): 20220004780407 contraseña: L80XO conjuntamente con el respectivo link para que haga seguimiento de su documento dentro del sistema del MININTER: (<https://www.mininter.gob.pe/content/busqueda-de-tramites>), para los fines que crea conveniente.

Sin otra particular.

JESÚS E. CASUSO V.

--

Área de Mesa de Partes
Oficina General de Infraestructura
Plaza 30 de agosto s/n, Urb. Córpac, San Isidro
Teléfono: (511) 418 4030 / Anexo 2804
www.mininter.gob.pe



MUCHAS GRACIAS.

GRACIAS.

OK.


CONSULTA DE DOCUMENTOS

Nº de Registro consultado: 20220004780407
 Fecha y Hora de Consulta: 05/07/2022 13:47:54

REMITENTE							DESTINATARIO				
ENTIDAD EMISORA	F. DE EMISION	OBS	INDICACIONES	ESTADO	ASUNTO	DOCUMENTO	DESTINATARIO	RECEPTOR	F. DE RECEPCION	ESTADO	MOTIVO
PAURO NINA MARILIA OFELIA	23/06/2022 11:57:56			DERIVADO	MARILIA PAURO NINA, SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE ENCUESTA CON FINES ACADÉMICOS, EN REFERENCIA A INVESTIGACION ACADEMICA PARA SU GRADO DE MAGISTER EN GESTION PUBLICA.	CARTA-N°001-2022-MPN	OGIN - JOSE ARMANDO CALDERON VALENZUELA	MERCADO TOLEDO CECILIA DEL CARMEN	23/06/2022 16:12:43	ENVIADO	
OGIN - JOSE ARMANDO CALDERON VALENZUELA	23/06/2022 16:46:20		ATENCIÓN	DELEGADO	MARILIA PAURO NINA, SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE ENCUESTA CON FINES ACADÉMICOS, EN REFERENCIA A INVESTIGACION ACADEMICA PARA SU GRADO DE MAGISTER EN GESTION PUBLICA.	PROVEIDO-003045-2022/TN_OGIN	OGIN_OES - MARCO ANTONIO AVILA PEREZ	AVILA PEREZ MARCO ANTONIO	23/06/2022 16:58:52	ENVIADO	
OGIN_OES - MARCO ANTONIO AVILA PEREZ	23/06/2022 17:03:48		ATENCIÓN, CONOCIMIENTO Y FINES	DELEGADO	MARILIA PAURO NINA, SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE ENCUESTA CON FINES ACADÉMICOS, EN REFERENCIA A INVESTIGACION ACADEMICA PARA SU GRADO DE MAGISTER EN GESTION PUBLICA.	PROVEIDO-002651-2022/TN_OGIN_OES	OGIN_OES - GLADYS BEATRIZ AMABLE (C) PALIZA	AMABLE (C) PALIZA GLADYS BEATRIZ	27/06/2022 11:07:36	ARCHIVADO	1: SE REMITIÓ LA ENCUESTA A TODO EL PERSONAL DE LA OES A TRAVÉS DE CORREO ELECTRÓNICO EL 27.06.2022

Imprimir

Solicitud de apoyo - Responder encuesta Recibidos X

 **Gladys Beatriz Amable Paliza** 27 jun 2022, 11:31 (hace 8 días) ☆ ↶ ⋮

para Cicely, Alexander, Euler, John, Alan, Cesar, Luis, Wilfredo, Liliana, Eddy, Jose, Maria, Ana, Hector, Piero, Eddie, Arnaldo, Eber, Diego


Buenos días,

Mediante Carta N°001-2022-MPN, la Eco. Marilia Pauro Nina, solicitó a la Oficina General de Infraestructura, recopilar información a través de la aplicación de una encuesta virtual, para poder desarrollar la investigación académica en el marco a la obtención del grado de Magister en Gestión Pública.

En mérito a ello, se solicita a todo el personal profesiona y administrativo participar respondiendo a la encuesta, a través del link que se encuentra en el documento adjunto.

Gracias por su apoyo.
Saludos cordiales.

ARQ. GLADYS BEATRIZ AMABLE PALIZA
 Coordinadora (e) de la Elaboración de Expedientes Técnicos
 Oficina General de Infraestructura
 Oficina de Estudios
 Dirección: Plaza 30 de Agosto s/n Urb. Corpac - San Isidro, Lima
 Telef.: (01) 418-4030
 Página Web: www.mininter.gob.pe

 **PERÚ** Ministerio del Interior


Anexo 7: Consentimiento informado

Cuestionario sobre el Trabajo Remoto y la Productividad

Estimado(a), esperando que usted y su familia se encuentren bien, este cuestionario es parte de un proyecto de investigación con fines académicos, cuyo objetivo es recoger su percepción sobre el trabajo remoto y la relación que existe con la productividad.

Lea atentamente cada pregunta y escoja una de las alternativas que crea usted es la más apropiada para su definición, seleccionando del 1 a 5 la que corresponda según su criterio, y marque con honestidad y sinceridad.

Las respuestas que elija son reservadas y anónimas, lo cual garantiza la confiabilidad de esta encuesta.

 mariliapauro@gmail.com (no se comparten) [Cambiar cuenta](#)



*Obligatorio

CUESTIONARIO ENFOCADO AL TRABAJO REMOTO *

Considere la siguiente valoración para sus respuestas: 1=Nunca, 2=Casi nunca, 3=A veces, 4=Casi siempre, 5=Siempre

	1	2	3	4	5
He podido adaptarme a la nueva modalidad de trabajo remoto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las labores que realizo en el trabajo remoto contribuyen al equipo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tengo motivación para contribuir con actividades que van más allá de las	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Anexo 8: Normalidad

Se realizó a nivel del Spss 25 un análisis que nos permitan comprobar las correlaciones y las hipótesis de nuestro estudio, para esto se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov ya que nuestra muestra es $51 > 50$ individuos, por otro lado, determinaremos la prueba de normalidad usando una significancia, $\text{Sig} \Rightarrow \alpha$ aceptar H_0 = la data proviene de una distribución normal. $\text{Sig} < \alpha$ aceptar H_1 = la data no proviene de una distribución normal.

Resultado de la prueba de normalidad de las variables.

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
V1: Trabajo remoto	0.255	51	0.000
V2: Productividad	0.200	51	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Sig. V1	0.000	Sig. V1 < 0.05
Sig. V2	0.000	Sig. V2 < 0.05

En este caso los datos NO provienen de una distribución normal

Por lo que debe emplearse el estadístico **Rho de Spearman**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ESCUDERO VILCHEZ FERNANDO EMILIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "El trabajo remoto y la productividad de una Unidad Ejecutora de un Ministerio del Perú, 2022", cuyo autor es PAURO NINA MARILIA OFELIA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 08 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ESCUDERO VILCHEZ FERNANDO EMILIO DNI: 03695876 ORCID 0000-0002-3835-8740	Firmado digitalmente por: EESCUDEROVI el 10-08- 2022 18:32:26

Código documento Trilce: TRI - 0403570