



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Trabajo remoto y productividad laboral de los colaboradores administrativos de una red del Seguro Social de Salud, 2021.

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

AUTORA:

Jimenez Dioses de Salazar, Myriam Patricia (orcid.org/70000-0001-6237-5201)

ASESOR:

Dr. Rojas Mori, Johnny Silvino (orcid.org/0000-0002-4645-4134)

CO-ASESORA:

Mg. Soto Hidalgo, Cinthya Virginia (orcid.org/0000-0003-4826-8447)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento.

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios por la bendición de lograr esta meta.

A mis padres Brígida y Cesar Augusto por apoyarme siempre.

A mi esposo Jaime Raúl, mi fiel compañero de vida, por su amor y apoyo incondicional.

Myriam Patricia

Agradecimiento

A Dios por ser mi fortaleza y ayuda en todo tiempo.

A mis padres por enseñarme a salir adelante y no rendirme.

A mi esposo por su paciencia y comprensión.

A los docentes de la universidad y en especial al asesor Dr. Johnny Silvino Rojas Mori, por reforzar nuestra capacidad intelectual en favor de nuestro desempeño profesional y laboral.

Myriam Patricia

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	17
3.1 Tipo y diseño de investigación	17
3.2 Variables y operacionalización	18
3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	20
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5 Procedimientos	23
3.6 Método de análisis de datos	23
3.7 Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: Validación de instrumento por especialista	23
Tabla 2: Frecuencia del trabajo remoto	26
Tabla 3: Frecuencia de las dimensiones del trabajo remoto	27
Tabla 4: Frecuencia de la productividad laboral	28
Tabla 5: Frecuencia de las dimensiones de la productividad laboral	29
Tabla 6: Prueba de normalidad	30
Tabla 7: Correlación de trabajo remoto y productividad laboral	31
Tabla 8: Correlación de eficiencia y trabajo remoto	32
Tabla 9: Correlación de eficacia y trabajo remoto	33
Tabla 10: Correlación de efectividad y trabajo remoto	34

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Red Prestacional Lambayeque del Seguro Social de Salud, durante el año 2021, siendo la hipótesis general del estudio: existe relación entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Red Prestacional Lambayeque del Seguro Social de Salud, durante el año 2021.

La investigación fue de tipo aplicada, con diseño no experimental, de nivel correlacional y con enfoque cuantitativo. La muestra fue no probabilística por conveniencia conformada por los colaboradores administrativos que laboran en la modalidad remota y mixta, pertenecientes a los decretos legislativos 276, 728 y 1057, siendo esta de 60 personas. La técnica usada fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Se aplicó el coeficiente de Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.937 para las dos variables, lo que indicó una excelente confiabilidad.

Se usó la prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov, que determinó utilizar el coeficiente de Rho Spearman, cuyo valor fue de 0.623, llegando a la conclusión que existe una relación positiva con nivel de significancia alta entre las variables trabajo remoto y productividad laboral, rechazando la hipótesis nula.

Palabras claves:

Trabajo remoto, productividad laboral, eficiencia, eficacia, efectividad

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between remote work and labor productivity of the administrative collaborators of the Red Prestacional Lambayeque del Seguro Social de Salud, during the year 2021, being the general hypothesis of the study: there is a relationship between remote work and labor productivity of the administrative collaborators of the Red Prestacional Lambayeque del Seguro Social de Salud, during the year 2021.

The research was applied, with a non-experimental design, correlational level and quantitative approach. The sample was non-probabilistic by convenience, made up of administrative collaborators working in the remote and mixed modality, belonging to legislative decrees 276, 728 and 1057, with a total of 60 people. The technique used was the survey and the questionnaire was used as an instrument. Cronbach's Alpha coefficient was applied, obtaining a value of 0.937 for the two variables, which indicated excellent reliability.

The Kolmogorov - Smirnov normality test was used, which determined using the Rho Spearman coefficient, whose value was 0.623, reaching the conclusion that there is a positive relationship with high significance level between the variables remote work and labor productivity, rejecting the null hypothesis.

Keywords:

Remote work, labor productivity, efficiency, efficacy, effectiveness.

I. INTRODUCCIÓN

La pandemia del Covid 19 alteró la normalidad de las cosas a nivel mundial, causando varios cambios en la vida de la gente y nuevos retos, así pues, en el ámbito laboral se ordenaron disposiciones temporales de manera excepcional en tema de gestión de recursos humanos en el sector privado como en el sector público, considerando la normatividad emitida por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, al igual que las disposiciones del Ministerio de Salud, para evitar contagios del virus.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) con la pandemia de Covid-19, a nivel internacional los individuos se han trasladado a sus casas a trabajar, uniéndose a millones de otros trabajadores que venían haciéndolo desde décadas atrás. Aunque, hace bastante tiempo ha sido una característica importante del ámbito del trabajo, la casa no se considera en el diseño de los establecimientos que dirigen el mercado laboral. Así también, el inesperado incremento del trabajo en los domicilios ha causado la necesidad de estimar sus efectos, para los servidores al igual que los empleadores.

Igualmente, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021) precisó que las disposiciones de aislamiento por causa de la pandemia Covid-19 resultaron, de manera rápida, en la necesidad de adaptación de la organización del proceso de producción y trabajo, lo que derivó en aumentos significativos de trabajo realizados desde los hogares. Sin duda, el trabajo bajo la modalidad remota permitió que un conjunto de instituciones pueda continuar con sus operaciones y que sus colaboradores mantengan su relación laboral.

Por otro parte, García (2020), señala que la crisis que ocasionó la pandemia de la Covid-19 y las normativas emitidas por los gobiernos han impulsado a los funcionarios del sector privado y público a poner en práctica lineamientos de trabajo bajo la modalidad remota.

En este contexto, el gobierno, con el propósito de detener los contagios del coronavirus en el territorio peruano, consideró necesario proclamar el estado de emergencia y estableció la disposición obligatoria del aislamiento social, medida que fue ordenada mediante Decreto Supremo N.º 008-2020-SA. Con relación a esta situación muchas organizaciones privadas y públicas suspendieron sus labores, lo cual, también afectó el derecho al trabajo, instituciones declaradas en quiebra, que causó despidos laborales masivos, reducción en la remuneración de los colaboradores, se aplicó la suspensión perfecta de labores, acontecimientos que afectaron la estabilidad laboral de los servidores y por ende la productividad laboral.

Es así que, con el propósito de reanudar las actividades en el ámbito laboral y mejorar el bienestar social de los colaboradores en las instituciones privadas y públicas, el gobierno determinó desarrollar nuevas formas flexibles que contribuyan a que continúen prestando sus servicios sin estar obligados a trasladarse a su centro de laboral, por ello, en nuestro país se promulgó el Decreto de Urgencia N.º 026-2020, con varias medidas temporales y excepcionales para evitar que se propague el coronavirus en nuestro país, de los cuales se encuentra la modalidad de *trabajo remoto*. Se trata de una actualización de lo que ya se conocía como *Teletrabajo*, pero sin las exigencias ni la necesidad del uso de TIC, no obstante, en la práctica se advierte que las personas que utilizan estos soportes informáticos para prestar sus servicios, son las que se han adaptado de manera más conveniente a la nueva modalidad.

De manera que, para las empresas de todas las geografías e industrias, la interrupción del lugar de trabajo debido a Covid-19 ha sido inevitable, generando dificultades en la productividad. Al haber más empleados trabajando desde casa, los empleadores tienen una mayor responsabilidad para ayudar a dar forma a la cultura y los comportamientos del lugar de trabajo donde sea que se realice. Es así que, la productividad laboral a lo largo de la pandemia por la Covid-19 ha sido difícil, no obstante, el trabajo remoto puede mejorar el rendimiento de los servidores, cuando se adopta un método de trabajo que permita programar y supervisar las labores de manera efectiva.

En este respecto, conforme a la modificatoria de la normativa, y de la evaluación de los lineamientos que fue aplicado a los servidores a lo largo del estado de emergencia nacional, en el artículo 20° del Decreto Urgencia N.º 026-2020 se dispuso que los servidores que calificaban en los grupos de riesgo tenían que desempeñarse en su labor en un lugar fuera de la oficina de manera remota o, en tal caso no resulten compatibles sus labores, se les tenía que otorgar la licencia con goce de haber compensable. Además, el artículo 20° de la acotada norma, se debe complementar con el artículo 2° del D. Leg. N.º 1505. Por todo ello, aquellos servidores que calificaban en los grupos de riesgo de Covid-19 y con factores de comorbilidad, comenzaron a realizar labores en un lugar diferente a la oficina de manera remota (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2021, agosto).

Durante el año 2021, la Red Prestacional Lambayeque del Seguro Social de Salud en tiempo de pandemia mostró un rendimiento bajo en los colaboradores administrativos debido al trabajo remoto, por cuanto existían muchos que calificaban como grupo de riesgo, quienes se encontraban en aislamiento obligatorio y por ende realizaban funciones en la modalidad de trabajo remoto; lo que, resultó dificultoso, porque no contaban con el soporte informático como laptop, pc, o el servicio de internet, y más porque eran personas adultas mayores que les resultaba difícil el manejo de la tecnología. Por otro lado, los jefes también tuvieron inconvenientes para medir la productividad laboral de los servidores, lo que impidió verificar el cumplimiento laboral de manera íntegra. Ante ello, resultó necesario realizar esta tesis.

Para la implementación de esta tesis se planteó el problema general: ¿Existe relación entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Red Prestacional Lambayeque del Seguro Social de Salud, durante el año 2021?; en cuanto a los problemas específicos tenemos: ¿Cuál es la relación entre eficiencia de la productividad laboral y el trabajo remoto de los colaboradores administrativos de la Red Prestacional Lambayeque del Seguro Social de Salud durante el año 2021?, ¿Cuál es la relación entre la eficacia de la productividad laboral y el trabajo remoto de los colaboradores administrativos de la Red Prestacional Lambayeque del Seguro Social de Salud durante el año 2021?,

¿Cuál es la relación entre la efectividad de la productividad laboral y el trabajo remoto de los colaboradores administrativos de la Red Prestacional Lambayeque del Seguro Social de Salud durante el año 2021?

La justificación desde el enfoque teórico, la tesis se elaboró con el propósito de aportar conocimientos que ya existen por medio del planteamiento de la realidad problemática, la resolución de las hipótesis y las conclusiones, las cuales se podrán sistematizar en propuestas para que sean consideradas en el uso del trabajo remoto y una mejor productividad laboral para los colaboradores de la Red Prestacional Lambayeque y así poder aplicarlo. Por otro lado, es necesario mejorar el desarrollo de implementación del trabajo remoto con el fin de acrecentar los niveles de productividad laboral con la obtención de los resultados, lo cual contribuirá a la toma de decisiones y garantizará las soluciones que la entidad se proyecte a cumplir. Por ende, los beneficiarios serán los colaboradores administrativos de la Red Prestacional Lambayeque del Seguro Social de Salud, sobre la base de esta tesis se ha estudiado la conexión que hay entre las variables trabajo remoto y productividad laboral y así determinar su nivel de relación.

Por ello, esta tesis tiene los aportes y beneficios siguientes: En primer lugar, con la Oficina de Recursos Humanos en la Red Prestacional Lambayeque del Seguro Social de Salud; se requiere evaluar y determinar la correlación que hay entre trabajo remoto y productividad laboral. En segundo lugar, al nivel central de la institución Seguro Social de Salud, se dará cuenta de la importancia del trabajo remoto y su impacto en la productividad laboral. En tercer lugar, a mi centro de estudios superiores - UCV, se brindará una contribución de tipo informativa sobre la conexión entre trabajo remoto y la productividad laboral, pues se podrá conseguir que esta investigación encuentre áreas importantes y que produzca el interés en este campo.

Por otra parte, de modo personal, se busca mejorar y ampliar conocimientos en el nivel profesional y laboral, ya que se conocerá la importancia y aspectos que se relacionan con el trabajo remoto y la productividad laboral, así como experimentar llevar a cabo una investigación en una institución pública.

En la presente tesis el objetivo general es determinar la correlación entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Red Prestacional Lambayeque del Seguro Social de Salud, durante el año 2021. En cuanto a los objetivos específicos, están los siguientes: determinar la correlación entre la eficiencia de la productividad laboral y el trabajo remoto de los colaboradores administrativos de la Red Prestacional Lambayeque del Seguro Social de Salud durante el año 2021; determinar la relación entre eficacia de la productividad laboral y el trabajo remoto de los colaboradores administrativos de la Red Prestacional Lambayeque del Seguro Social de Salud durante el año 2021; y, determinar la relación entre la efectividad de la productividad laboral y el trabajo remoto de los colaboradores administrativos de la Red Prestacional Lambayeque del Seguro Social de Salud durante el año 2021.

En cuanto a la hipótesis general: existe correlación entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Red Prestacional Lambayeque del Seguro Social de Salud, durante el año 2021. Asimismo, se plantean hipótesis específicas: existe relación entre la eficiencia de la productividad laboral y el trabajo remoto de los colaboradores administrativos de la Red Prestacional Lambayeque del Seguro Social de Salud durante el año 2021; existe relación entre la eficacia de la productividad laboral y el trabajo remoto de los colaboradores administrativos de la Red Prestacional Lambayeque del Seguro Social de Salud durante el año 2021; y por último, existe relación entre la efectividad de la productividad laboral y el trabajo remoto de los colaboradores administrativos de la Red Prestacional Lambayeque del Seguro Social de Salud durante el año 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Revisando las referencias en los diferentes contextos, se tiene que en el entorno internacional, los estudios que analizan la correlación entre las variables de trabajo remoto y productividad laboral, se menciona a algunos en los que se destaca, Santiago (2022), en su tesis, que tuvo como propósito estudiar la conexión del efecto de los resultados de la pandemia sobre la productividad de una organización del sector eléctrico colombiano, para ello aplicó un diseño correlacional causal, no experimental, transversal, llegando, llegando a la conclusión de establecer una conexión entre las variables de 0,627, productividad y pandemia de Covid-19. Asimismo, dicha investigación confirmó una apreciación de adaptación organizacional muy fuerte a las nuevas condiciones laborales de 92,3%, que fortaleció la percepción individual de rendimiento laboral en el escenario actual de trabajo, por cuanto el 75,22% de los participantes encuestados consideraron que se había incrementado a partir de las labores remotas realizadas en su casa.

En este respecto, Kawaguchi y Motegi (2021), plantearon como propósito analizar las particularidades del trabajo remoto juntamente con las labores específicas y particularidades de gestión de recursos humanos en Japón. Destacando en las conclusiones, que trabajar a distancia era más probable para aquellas ocupaciones no rutinarias profesionales, no interactivas y analíticas, igualmente, mencionaron que las personas con más probabilidades para realizar trabajos a distancia eran las que tenían ingresos altos, esto implicaba que el valor de las políticas relacionadas al aislamiento social reincidía de una forma desmesurada sobre los que tenían bajos ingresos, con una conexión fuerte entre el pago por desempeño, la prevalencia del trabajo a distancia y tipo de prácticas de las gestiones del talento humano, condicionada sobre la ocupación, la industria, y las características del trabajo.

En otros términos, Cardozo y Bulcourf (2020), buscaron preparar una revista relacionada a las normas de trabajo remoto para el sector privado y público en Iberoamérica, para luego debatir sus puntos de vista de expansión en las

administraciones públicas de Argentina y la región, a la vista de la postura motivada por la crisis del Covid-19 y su aplicación como medida de emergencia, es decir, buscaron hacer saber los cambios en el mercado de trabajo desde el desequilibrio en el estado de bienestar, y la llamada cuarta revolución industrial. Por ello, consideraron que los avances de la información en la sociedad dieron origen al trabajo remoto como modo adaptable de organización del trabajo que viene a ser el ejercicio de la actividad laboral con la ausencia del colaborador en la empresa, pero conectados por medio de las tecnologías de la comunicación. Así pues, las normativas laborales de Iberoamérica se hallan en proceso de diferente desarrollo en lo referente a su definición y regulación.

Del mismo modo, Forero et al, 2021 realizaron una investigación mediante una revisión narrativa sobre las implicancias del teletrabajo y el trabajo en casa en la salud y productividad de los individuos, concluyendo que para asegurar la correcta ejecución del teletrabajo o trabajo remoto era importante el acompañamiento continuo de los empleadores a los colaboradores que se desempeñan en sus labores, garantizando la productividad sin dejar a un lado los riesgos físicos y cognitivos que esta modalidad de trabajo representa. Asimismo, indicaron que a nivel organizacional existieron hallazgos que resaltan, tales como: menos ausentismo, mayor retención de empleados, menores gastos en las instalaciones, afirmando que el aislamiento contribuye en la productividad. De otro lado, consideran que la pandemia aceleró la implementación del trabajo remoto, y trajo como consecuencia la falta de reglamentación y control sobre la salud y seguridad en el trabajo.

Con respecto a referencias de estudio en el contexto nacional tenemos a Alvarado (2021), en su estudio, que tuvo como objeto estudiar la conexión entre el trabajo remoto y productividad del trabajador administrativo en la UGEL de Morropón, durante 2021, considerando un diseño no experimental, con estudio básico, enfoque correlacional y cuantitativo. Incluyó una muestra de cuarenta y cuatro trabajadores administrativos en la modalidad CAS (D. Leg. 1057) y D. Leg. 276, para ello, usó el cuestionario como instrumento, aplicando el coeficiente de Alfa de Cronbach, teniendo el resultado de 0.937 para trabajo remoto y 0.972 para

productividad, lo que indicó que había una alta confiabilidad en ambas variables; asimismo, se analizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.87. En adición, se halló en los resultados que el 32.5% manifestó que el trabajo remoto tenía un nivel muy bueno en función a una excelente productividad, determinando una correlación significativa, llegando a la conclusión que había una alta y reveladora conexión entre las variables.

Del mismo modo, tenemos a Davila et al (2022) en su tesis, tuvieron como objeto general establecer si existe conexión entre las variables productividad laboral y teletrabajo en el sector público durante la emergencia nacional, estudio que hizo uso de la metodología aplicada, con diseño no experimental, asimismo usó enfoque cuantitativo, con alcance correlacional y datos transversales, en una muestra probabilística de ciento treinta personas en un organismo público de Lima metropolitana. Asimismo, con la encuesta y el cuestionario se hizo un análisis de los datos de manera descriptiva, por medio del cálculo de frecuencias relativas y absolutas para cada dimensión y variable. Del mismo modo, se estimó la normalidad de la información con el uso de la prueba Kolmogórov-Smirnov, para luego hacer el estudio por medio de la estadística Rho de Spearman ($Rho = 0.710$), que facilitó el cálculo de las correlaciones entre las variables y dimensiones. En adición, los resultados precisaron que, los colaboradores habían visto su eficiencia adecuada con la implementación del teletrabajo, lo que permitió lograr las metas de la organización, concordante con un buen desempeño en su trabajo.

Además, Peña (2021), en su tesis, tuvo como objeto analizar la correlación entre el trabajo remoto y productividad laboral de los empleados de la municipalidad provincial de Pisco, durante 2021, cuyo estudio hizo uso del método cuantitativo, diseño transversal y no experimental, una muestra no probabilística e intencional de cuarenta trabajadores, en donde utilizó el cuestionario y la encuesta, que incluyó ítems sobre ambas variables. Llegando a concluir que existió correlación entre trabajo remoto y productividad laboral de los trabajadores. Así también, respecto a la variable trabajo remoto y dimensiones de la productividad laboral, existió correlación con los factores de la productividad laboral, desempeño en la productividad y desarrollo de la producción.

También, López et al (2022) en su tesis tuvieron como objeto estudiar las fuentes documentales relacionadas a la modalidad remota y la satisfacción laboral en los profesores universitarios pre y post pandemia Covid-19; ante ello, establecieron lineamientos bajo esta modalidad remota, donde incluyeron a servidores de los diferentes sectores privado y público. En la investigación usaron la metodología basada en la revisión de documentos, llegando a la conclusión, que existía una correlación entre trabajo remoto y satisfacción laboral de los profesores del nivel superior, vale decir, que esta modalidad remota podía repercutir en el grado de satisfacción laboral de los docentes.

En esa línea, Refulio y Rojas (2022) en su tesis tuvieron como propósito estudiar el trabajo remoto y el desempeño de los servidores de la Universidad Roosevelt en el año 2022. Usaron el diseño correlacional, no experimental, descriptivo y transversal, fue aplicado a cincuenta servidores a través del instrumento del cuestionario. De los resultados, afirmaron que el trabajo remoto se correlaciona de modo significativo con el desempeño laboral, con el coeficiente Rho de Spearman de 0.797, así también las dimensiones del estudio se correlacionan de manera significativa, llegando a concluir que existía correlación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral.

De manera similar, Porcel (2020), en su tesis, tuvo por objeto analizar la correlación entre trabajo remoto y desempeño laboral en un distrito judicial en Cusco durante 2021, cuyo estudio fue correlacional, descriptivo y enfoque cuantitativo, cuya muestra fue de ciento sesenta y nueve trabajadores, se aplicó el coeficiente de Alfa de Cronbach para el cálculo de fiabilidad, que resultó elevado. También, se usó la prueba de Rho de Spearman, y se encontró un coeficiente de correlación, concluyendo que, de manera significativa, el trabajo remoto se correlaciona con el desempeño laboral de los servidores.

Igualmente, Quispe (2021), en su tesis, tuvo como objeto analizar la correlación entre trabajo remoto y productividad laboral de los fiscalizadores del organismo nacional de sanidad pesquera, durante 2021, estudio que utilizó el diseño

transversal, correlacional descriptivo, no experimental en una población de cincuenta y nueve servidores, donde aplicó la encuesta como técnica y el cuestionario virtual como instrumento para recolectar la información, obteniendo el 74,6% como resultado, que indicó que el trabajo remoto tenía un nivel regular, así también el 59.3% indicó que la productividad laboral tenía el nivel alto, llegando a la conclusión que existió correlación efectiva entre el trabajo remoto y la producción laboral en el área de fiscalización del organismo de sanidad pesquera, siendo la correlación efectiva moderada de 0,696 entre trabajo remoto y productividad laboral. En suma, se recomendó continuar con la implementación de las medidas de seguimiento del trabajo remoto que permitirá fortalecer los vínculos laborales entre servidor remoto y empleador.

También, Rojas (2021), en su investigación, mencionó que la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral son elementos esenciales, en particular en esta emergencia sanitaria, en lo que respecta, para la gestión eficiente del recurso en la administración pública. Tuvo como objeto analizar la correlación que existió entre estas variables o conceptos desde la apreciación de los servidores de la institución, estudio que hizo uso del método científico hipotético deductivo, con enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, con diseño transeccional y transversal. Se emplearon datos de dos cuestionarios con veinticuatro ítems para cada variable, en una muestra no probabilística por conveniencia de sesenta sujetos que realizaban trabajo remoto a tiempo completo, y se obtuvo como resultado que existía una moderada correlación entre las variables.

Por otra parte, Pauro (2022) en su tesis sostuvo como objeto general determinar la correlación entre el trabajo remoto y la productividad de una unidad ejecutora de un ministerio en el Perú, durante el año 2022. Estudio básico, diseño correlacional, no experimental y descriptivo. Muestra censal formada por cincuenta y uno servidores. Técnica usada la encuesta con el cuestionario de instrumento. De los resultados, llegó a concluir que existía una correlación directa moderada para alta, y significativa entre las variables de trabajo remoto y la productividad; siendo los valores de Rho de Spearman 0,763 y p-valor de 0,000.

Asimismo, Rueda (2021), en su tesis, tuvo como objeto descubrir la conexión de trabajo remoto con la productividad laboral en el municipio distrital de Morales desde el entorno de la pandemia durante 2021, estudio de tipo básico, con diseño no experimental, transversal, correlacional y descriptivo, en una muestra de veinte trabajadores, usando la encuesta y el cuestionario para la recopilación de información, alcanzando el resultado que el trabajo remoto mostró un 30% con nivel bueno, además, la productividad laboral obtuvo un nivel muy malo con un 30%; llegando a la conclusión que existió la conexión positiva moderada entre el trabajo remoto y productividad laboral en el contexto de la pandemia durante el año 2021. En suma, se advirtieron factores que influyeron en los resultados para que se califique de manera inadecuada, entre ellos la rotación de personal, indicando que resultaba necesario hacer mejoras en la implementación del trabajo remoto para lograr una buena productividad laboral y mejorar la prestación de servicios a la ciudadanía.

Del mismo modo, Solís (2021), en su tesis, tuvo como objeto analizar el impacto del trabajo remoto en la productividad de los colaboradores públicos del gobierno regional de Apurímac de la sede central, durante el estado de emergencia por la Covid-19, investigación que hizo uso de diseño correlacional causal, subtipo transeccional, no experimental, contando con una independiente (estímulo o causa) y otra dependiente (efecto), en una muestra de treinta servidores de trabajo remoto y treinta mixto, aplicando el coeficiente de Alfa de Cronbach para el cálculo de fiabilidad con un resultado de 0,783, lo que indicó una alta fiabilidad. Concluyendo que el tipo de trabajo remoto tiene una productividad baja, es decir, que no contribuyó de manera adecuada en la productividad, por cuanto, no se dieron los resultados que se esperaba, encontrándose una gran decrecimiento en la productividad de los colaboradores bajo el modo remoto respecto a los colaboradores presenciales (mixtos), advirtiéndose inconvenientes para ejecutar sus labores; por otro lado, ausencia de transparencia en el cumplimiento de horario de trabajo y la falta de vigilancia en la ejecución de las tareas encomendadas; representando una delimitación para la práctica adecuada del trabajo remoto.

Finalmente, Tenazoa (2021), en su tesis, tuvo como objeto analizar la correlación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en el ministerio público del distrito de Tarapoto durante 2021, la tesis se utilizó el diseño transversal, correlacional descriptivo, no experimental, en una muestra de sesenta y siete colaboradores, el investigador hizo uso de la encuesta y el cuestionario, cuyo resultado determinó que el nivel de trabajo remoto tenía 50.7% de nivel moderado, mientras el desempeño laboral en la práctica del trabajo remoto presentó 55.2% de nivel moderado. Asimismo, entre el desempeño laboral y la planificación que se aplicaron en el ministerio público, existió una correlación efectiva moderada; Llegando a la conclusión, que existió una correlación efectiva moderada con la realización y el desempeño laboral que se aplicó en el ministerio público.

Por lo que sigue, en el contexto de la investigación existen diversas teorías que enmarcan a las variables trabajo remoto y productividad laboral, así tenemos en los estudios internacionales, a Thörner (2020), que señala que el trabajo remoto consiste en permitir que los colaboradores ejecuten sus labores dentro de sus lugares domiciliarios, y requiere de un liderazgo definido con la intención de reconocerlo como una alternativa factible, válida y sostenible para la organización. Siendo necesario personal comprometido con la institución para que pueda cumplir con los objetivos que se establezcan.

De ahí que, considerando que el trabajo remoto se deriva del *teletrabajo*, es preciso mencionar a García y Lafuente (2021) que indica que la mejor manera de diligenciar al personal de teletrabajo y sostener o aumentar la productividad laboral, es por medio de la gestión por resultados y la evaluación del desempeño, estos procedimientos se ejecutan mejor si existe una determinación previa entre cuerpo directivo y trabajadores respecto a metas, objetivos, tareas, mecanismos de supervisión y evaluación, además de generar un mayor compromiso de ambas partes.

En esa línea, Ortega (2017), considera que el teletrabajo hace posible que las instituciones incrementen su producción, reduzcan los costos y disminuya el ausentismo, lo que genera un rendimiento económico, en particular para las

instituciones que ofrecen servicios, en virtud al uso de la tecnología. Del mismo modo, el asesoramiento, capacitaciones y acompañamientos al colaborador le proporciona conocimiento, herramienta, y habilidades necesarias en base a cómo se tienen que realizar las labores en el domicilio.

Del mismo modo, Nadhifa et al. (2022), consideran que el sistema de trabajo remoto ha tenido un impacto positivo significativo en el desempeño, la motivación y el compromiso durante la situación de pandemia de COVID-19.

Así también, Jaimes (2022) indica que existen aspectos positivos importantes en la ejecución del trabajo remoto, considerando que ha sido un gran reto para las empresas, pues era necesaria cierta flexibilidad y adaptabilidad por parte de los altos funcionarios, brindando para los colaboradores, oportunidades con retos profesionales, cambios de posición en la organización, que les permita crecer y brindar mayor tiempo para desarrollarse de manera personal y profesional.

A propósito, la Organización Internacional del Trabajo (2020) ha definido al trabajo remoto como la labor que ejecuta un colaborador en su domicilio o en otro lugar que elija, que sean diferentes del círculo laboral del empleador, a cambio de una remuneración, con el objeto de prestar un servicio, de acuerdo a las necesidades y requerimiento por parte de la empresa, independiente de quién facilite los materiales, los equipos u otros elementos utilizados para ello.

Por otra parte, respecto a la productividad laboral, Villavicencio-Ayub et al (2022), señala que transformación diaria, como causa de la COVID-19, afecta de manera negativa la productividad, por lo que los actos que las instituciones realicen para brindar apoyo a los colaboradores, van a promover la salud mental y con ello van ayudar a alcanzar la productividad que se espera.

En esta línea, Quijia-Pillajo et al (2021) definen a la productividad como uno de los factores fundamentales en el crecimiento económico; indicando que a nivel micro determina el potencial de las empresas para mantenerse activas en el mercado, y a nivel macro, es considerado un elemento esencial para el desarrollo

económico, el mantenimiento, la evolución de los salarios y desarrollar mejor las situaciones de vida de la población.

En cierta medida, Fuentes et al (2020), consideran que es importante fortalecer la motivación en los colaboradores de una empresa, porque ello influye en forma directa en la productividad, eficiencia y eficacia de los procedimientos y eleva el compromiso de los colaboradores.

Ahora bien, en el ámbito nacional, Quispe y Quispe (2021) mencionan que la persona que ejecuta teletrabajo, viene a ser aquella que realiza labores usando las TICs —Tecnologías, Información y Comunicación— y en un espacio diferente al de la empresa. Siendo así, los organismos públicos, necesitan orientarse en el aumento de competencias, calidad de vida, eficiencia y eficacia, que involucren a las personas vulnerables, contando con normativa legal relacionada a flexibilizar los horarios y el derecho a la desconexión digital, al mismo tiempo, hacer viable el teletrabajo, como un importante modo de trabajo continuo ante cualquier circunstancia que se pueda generar a futuro, garantizando así, el servicio continuo prestado a la población.

De ahí que, el Ministerio de Salud (Minsa) estableció disposiciones de aislamiento social motivado por la crisis de la pandemia Covid-19, ante ello, por medio del Decreto de Urgencia N.º 026-2020 se planteó la modalidad remota para el trabajo, por lo cual, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo implementó los lineamientos para su aplicación, mediante Resolución Ministerial N.º 072-2020-TR, donde se aceptó la guía que puso en práctica a nivel nacional la modalidad del trabajo remoto, y allí lo define como la prestación de servicios de manera subordinada con la presencia física del colaborador en su domicilio o en el lugar de aislamiento domiciliario, usando todo mecanismo o medio que posibilite ejecutar el trabajo fuera del centro laboral, y cuando la naturaleza del trabajo lo permita, y además no se limitó al trabajo que pueda ser ejecutado a través de medios informáticos, sino más bien, se extendió a toda modalidad de trabajo que donde no se requiere de la presencia física del colaborador en su centro laboral;

también Essalud estableció su normativa interna, a través de la Resolución de Gerencia Central N.º 450-GCGP-ESSALUD-2020 de fecha 06 de mayo de 2020, con los lineamientos del trabajo remoto para que sean aplicados en la entidad, con el objeto de regular el registro, desarrollo y monitoreo del trabajo remoto en el contexto de las regulaciones temporales y excepcionales para la prevención del coronavirus en el territorio y asegurar la ejecución efectiva de los programas, proyectos esenciales y actividades, vigente hasta el 28 de febrero de 2021, para luego a través de la Resolución de Gerencia Central N.º 202-GCGP-ESSALUD-2021 de fecha 01 de marzo de 2021, aprobarse el nuevo lineamiento denominado implementación, aplicación y fiscalización del trabajo remoto, el cual se encuentra vigente a la fecha.

Es así que, entre las medidas adoptadas por la Red Prestacional de Lambayeque de Essalud se facultó a variar la modalidad de trabajo y el lugar donde prestaban servicios sus colaboradores y adoptó medidas singulares y temporales, a lo largo de la emergencia sanitaria, con el fin de confrontar las consecuencias de la pandemia de coronavirus, estableciendo mecanismos de control del trabajo remoto que permita una adecuada prestación de labores.

En ese sentido, Chuco et al (2020) indicaron que el teletrabajo busca que los colaboradores realicen su trabajo de modo remoto. Además, en un entorno de pandemia por la Covid-19, este tipo de trabajo se ha transformado en la modalidad primordial para ejecutar el trabajo en las instituciones; y esto representa un reto para sostener la productividad de los colaboradores, en vista de las presiones laborales y la incertidumbre en el mercado laboral. Por ello, sostienen que dos importantes factores surgieron en este estudio: la habilidad de las instituciones en disponer sistemas de comunicación adecuados y la capacidad del colaborador de manejar sus emociones en entorno incierto.

Por otro parte, Caicedo (2021), consideró que el trabajo remoto no siempre tiene una conexión directa con la productividad, por cuanto la modalidad de trabajar en el domicilio no es para todos los colaboradores ni para todas las empresas, precisando que la cultura de la organización, herramientas tecnológicas y el

liderazgo son factores importantes que deben implementarse de manera correcta en todos los sectores productivos, debiendo realizar una supervisión adecuada que permita cumplir con los propósitos y las metas de la organización.

Luego, respecto a la variable productividad laboral, Solis (2021), citó a la Conferencia Ibérica de Sistemas, Tecnología e Información (CISTI, 2020) que lo conceptualiza como la adecuación de los recursos de una institución para lograr sus metas usando de forma eficiente los recursos, el trabajo, el capital, la tierra, los materiales, la energía, el tiempo, los datos en la producción de servicios y bienes, puntualizando la correlación que hay con la cantidad producida de un beneficio y los recursos necesarios para su crecimiento.

Ante ello, Sánchez (2019), indicó que la productividad de los colaboradores, representa uno de los propósitos relevantes de la organización, por cuanto, son quienes ponen sus fuerzas para generar productos de manera eficiente, por lo que toda idea, política o norma administrativa que aumente la productividad laboral, se deberá realizar basándose en los individuos como seres humanos y no como máquinas. En suma, concluyó que se deben ocupar en el desarrollo de estrategias que favorezcan el crecimiento de la identidad laboral con la organización, creando un compromiso de manera general, lo que conllevará que los niveles de productividad laboral aumenten en favor de la organización.

Además, Moreira (2018), ha definido la productividad como sinónimo de rendimiento, vale decir que, en una perspectiva sistemática, viene a ser alguien o algo que es productivo o rentable con una cantidad de recursos en un determinado tiempo.

Igualmente, Lorenzo (2018), mencionó que Belcher en su libro titulado *Productividad total* brinda una definición más sencilla sobre productividad precisando que corresponde a la correlación entre lo que produce una institución y los recursos requeridos para tal producción.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

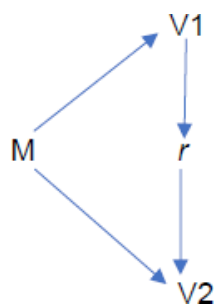
3.1.1. Tipo de investigación:

Este trabajo es tipo aplicado. Al respecto, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), indicaron que una investigación es aplicada porque se enfoca en búsqueda de conocimiento, para la resolución de problemas prácticos.

3.1.2. Diseño de investigación:

El diseño es de corte transversal, correlacional, no experimental y con enfoque cuantitativo. Respecto del estudio *no experimental*, conforme a Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), indican que no realiza manipulación de variables, tampoco van a generar ninguna situación, sino más bien, se observarán las ya existentes, para analizarlas. Por otro lado, *transversal*, porque la información se recoge en un solo momento en un tiempo único, cuyo objeto describirá las variables y analizará su interrelación en un tiempo dado. *Correlacional*, porque establece relaciones entre las variables. *Enfoque cuantitativo*, por cuanto usa la recopilación de información para evidenciar hipótesis teniendo como base la medición numérica y el estudio estadístico, con el objeto de demostrar teorías.

Teniendo en cuenta lo mencionado por los autores, el estudio del diseño correlacional determinó la correlación del trabajo remoto y la productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Red Prestacional Lambayeque de Essalud, lo que se demostró según la figura que a continuación se advierte:



Donde:

M: Muestra

V1: Variable trabajo remoto

V2: Variable productividad laboral

r: Correlación

3.2 Variables y operacionalización:

Se explica el estudio de las variables y sus respectivas dimensiones:

Variable 1: Trabajo remoto

- **Definición conceptual:**

Se refiere a personas que laboran fuera del entorno del espacio tradicional de la oficina, vale decir, la prestación de servicios subordinada con la presencia del colaborador en su domicilio usando cualquier mecanismo o medio que posibilita ejecutar trabajos fuera de su centro laboral. (D.S. 010-2020-TR, literal a, artículo 2).

- **Definición operacional:**

Las personas calificadas dentro del grupo de riesgo y con factores de comorbilidad trabajan bajo la modalidad remota ejecutando sus labores diarias, con la intención de lograr las metas y los objetivos institucionales. Asimismo, bajo este modo de trabajo se le facilita establecer sus propios horarios en su lugar de aislamiento domiciliario (Informe 001353-2021-Servir-GPGSC). En ese sentido, esta variable se define operacionalmente con las dimensiones: obligaciones de empleador y el servidor que labora bajo esta modalidad remota, además de los equipos y medios. Datos que serán recolectados aplicando el cuestionario a los colaboradores de la entidad.

- **Dimensiones de la variable 1:**

D1: Obligaciones de empleador y trabajador remoto, bajo la modalidad de trabajo remoto, los empleadores tienen el deber de reconocer los riesgos del nuevo puesto de trabajo que se haya diseñado para el trabajador en el domicilio (D. S. 010-2020-TR).

D2: Equipos y medios, el empleador podrá poner en práctica mecanismos propios para disponer el cumplimiento de la jornada y proteger el derecho a la desconexión laboral durante los días de labores (D. S. 010-2020-TR).

- **Indicadores:**

Dentro de las dos dimensiones de esta variable, tenemos en una parte a *obligaciones de empleador y trabajador remoto*, con sus indicadores, jornada laboral, seguridad y salud; y en otra parte, *uso de equipos y medios*, con sus indicadores, uso de equipos informáticos y medios. (Alvarado, 2021)

Variable 2: Productividad laboral

- **Definición conceptual:**

Es sinónimo de rendimiento, vale decir que, en una perspectiva sistemática, viene a ser alguien o algo que es productivo o rentable con una cantidad de recursos en un determinado tiempo (Moreira, 2018).

Además, es preciso mencionar a Solis (2021, que citó a la Conferencia Ibérica de Sistemas, Tecnología e información (CISTI, 2020), que lo conceptualiza como la adecuación de los recursos de una institución para lograr sus metas usando de manera eficiente los recursos.

- **Definición operacional:**

La productividad se define operacionalmente con las dimensiones de eficiencia, eficacia y efectividad, los cuales permiten alcanzar objetivos y metas institucionales, dentro de los plazos que indica la entidad (Alvarado, 2021). Información que se recogerá aplicando el cuestionario a los trabajadores de la entidad.

- **Dimensiones de la variable 2:**

D1: Eficiencia, es la conexión con los recursos o cumplimiento de actividades, como la conexión entre la cantidad de recursos usados y de recursos estimados o programados y el grado en el que se aprovechen los recursos utilizados transformándolos en productos (Moreira, 2018).

D2: Eficacia, evalúa el impacto de lo que se hace, del servicio o producto que se presta, vale decir, no solo es rendir con efectividad al cien por ciento el producto que se establece, tanto en calidad y cantidad, sino que es necesario que este sea el adecuado, lo cual logrará impactar en el mercado o satisfacer al usuario (Moreira, 2018).

D3: Efectividad, es la conexión entre los resultados logrados y los propuestos, permitiendo medir el nivel de cumplimiento de los objetivos planteados (Moreira, 2018).

- **Indicadores:**

En las tres dimensiones de esta variable, tenemos a la primera de ellas, *eficiencia* con sus indicadores, resultados y cumplimiento de metas, uso óptimo de recursos y equipos y trabajo en equipo; la segunda *eficacia* con sus indicadores liderazgo, comunicación, puntualidad en entrega de trabajo; y la tercera *efectividad* con sus indicadores, cumplimiento de actividades planificadas y optimización de tiempo. (Alvarado, 2021)

- **Escala de medición de las variables 1 y 2:**

En esta tesis, se aplicó la escala de medición ordinal, tipo Likert.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población:

Son todos los elementos que concuerden con similares características y cualidades, que constituyen un conjunto de personas (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018)

En este proyecto de investigación se está considerando a los colaboradores de la Red Prestacional Lambayeque de Essalud, calificados en el grupo de riesgo y con factores de comorbilidad por la Covid 19, que laboran bajo el modo de trabajo remoto y mixto (remoto y presencial). En este universo tenemos a 187 servidores administrativos.

- **Criterios de inclusión:**

Son aquellas particularidades que debe contener un objeto o persona motivo del estudio, para que forme parte de una investigación (Arias-Gomez et al, 2016).

Por ello, para este proyecto de estudio se ha tenido en cuenta a los colaboradores administrativos nombrados del D. Leg. 276, contratados en el régimen laboral del D. Leg. 728, y contratados en el D. Leg. 1057 (CAS).

- **Criterios de exclusión:**

Está referido a las características o condiciones que tienen los individuos participantes y que pudieran modificar o alterar los resultados, que por esta razón los consideran no elegibles para la investigación (Arias-Gomez et al, 2016).

Es así, que en este grupo se encuentran los trabajadores de servicios no personales (SNP).

3.3.2. Muestra:

En este respecto, sostiene Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), que está referido a un subgrupo de la población del cual se recogerán la información, siendo representativo de la misma.

Esta tesis estuvo constituida por 60 colaboradores administrativos de la Red Prestacional Lambayeque de Essalud, servidores del régimen laboral del D. Leg 1057 (CAS), D. Leg 728, y D. Leg 276.

3.3.3. Muestreo:

La población muestra del presente estudio se realizó bajo el muestreo por conveniencia no probabilístico. Según lo señalado por Arias-Gomez et al (2016), precisan que el investigador elige de manera directa e indirecta a los sujetos, a los que tiene fácil acceso.

3.3.4. Unidad de análisis:

Colaboradores administrativos de la Red Prestacional Lambayeque de Essalud.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

En la información recopilada se aplicó la encuesta como técnica y se obtuvo los resultados mediante cuestionarios para las dos variables: trabajo remoto y productividad laboral.

Respecto a la utilización de esta encuesta, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) definen que es una técnica que se usa para investigar y recolectar información al formular preguntas directas o indirectas a los que participan en el estudio.

Instrumento de recolección de datos

Los resultados fueron conseguidos por medio de los cuestionarios para cada una de las variables, trabajo remoto y productividad, a los servidores administrativos de la Red Prestacional Lambayeque de Essalud.

Sobre el cuestionario, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) indica que sirven para recolección de la información, y el desarrollo del análisis con el propósito de medir y registrar la información que va a representar a las variables propuestas.

Para que los instrumentos sean validados, se consideró el juicio de expertos y la confiabilidad del mismo. Es así que, fueron validados por tres expertos. Conforme lo indica Hernández Sampieri-Mendoza (2018), la validación se obtiene mediante las opiniones de expertos.

Así también, el autor refiere que la confiabilidad se evalúa y calcula para todo el instrumento utilizado. Por ello, la fiabilidad del instrumento por variable se estableció a través de la prueba estadística de Alfa de Cronbach usando los paquetes estadísticos de Excel y SPSS V26.

Tabla 1
Validación de instrumento por especialista

N°	Experto	Validador
1	Lucinda Elena Fernandez Callacna	Maestra en Derecho
2	Jorge Rolando Tello Rodriguez	Maestro en Administración
3	María Magdalena Arana Caballero	Maestra en Administración

Fuente: Elaboración propia

3.5 Procedimientos:

De todas las redes a nivel nacional se eligió la Red Prestacional Lambayeque de Essalud; por cuanto, al formar parte del personal que labora en esta institución, ello me facilitó para tener contacto directo e indirecto con los colaboradores administrativos.

Luego, se programó la fecha para usar los cuestionarios, con el objeto de recoger la información para el presente estudio, se notificó a los servidores administrativos por medio virtual usando el *Google Form*, y presencial con el formulario establecido para el estudio. Asimismo, en los instrumentos se elaboró una corta presentación sobre el trabajo a realizar y se solicitó la participación voluntaria, que permitió conocer los datos para realizar el proceso de la información recurriendo a los paquetes estadísticos de Excel y SPSS, los cuales fueron plasmados en tablas con el objeto de contar con un mejor entendimiento respecto a los datos recolectados.

Por otro lado, la información obtenida se presentó en el informe, por la cual se elaboró la discusión, las conclusiones y recomendaciones concluyendo con la presentación del trabajo para la supervisión por parte del personal evaluador designado por la universidad.

3.6 Método de análisis de datos:

Después de recolectar la información se ejecutó el procesamiento estadístico, usando los paquetes de Excel y SPSS V26, lo cual permitió

elaborar las conclusiones y responder a las interrogantes que dieron origen a la presente investigación, para ello se analizó los datos como se detalla:

Estadística descriptiva: Consiste en recolectar, organizar, presentar, analizar e interpretar un grupo de información para una o más variables que sean de interés del investigador (Matos et al, 2020).

En ese sentido, se usó para realizar el análisis de los resultados sobre las variables, lo que hizo necesario elaborar tablas de frecuencia y porcentaje, interpretando de manera sencilla las características esenciales de los datos.

Estadística inferencial: Esta rama de la estadística, permite determinar decisiones sobre el proceder de una variable de interés fijada en la población en estudio, es decir, permitirá llegar a la obtención de conclusiones o generalizaciones de la población desde una muestra de ella, empleando métodos que buscarán datos que determinen particularidades de la población teniendo como base el estudio de la información de una muestra (Matos et al, 2020).

Se empleó este método para procesar los datos obtenidos de la muestra, analizando la fiabilidad de los instrumentos usando el método de Alfa de Cronbach, asimismo, para la correlación de las variables se aplicó la medida de Rho Spearman, con sus interpretaciones según corresponda.

De ahí que, el coeficiente de correlación de Spearman, permitió comprobar o desestimar la hipótesis que se propuso en esta tesis: existe correlación entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Red Prestacional Lambayeque de Essalud, durante el año 2021.

Al respecto, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), sostienen que el coeficiente de Rho Spearman, se usa para medir la correlación para

variables en un nivel ordinal, de tal manera que los individuos se puedan ordenar por rangos.

3.7 Aspectos éticos:

En toda la tesis, se consideró la ética como un factor primordial que debe tenerse en cuenta para la ejecución de investigaciones que comprenda la participación de diversos individuos (Paz, 2018).

En el desarrollo de esta investigación, se va a respetar el derecho intelectual de los autores, asimismo, se tendrá presente lo dispuesto en las normas APA, séptima edición, para las referencias y citas, así como las normativas de la universidad dispuestas en las Resoluciones del Vicerrectorado de Investigación N.º 034-2021-VI-UCV, sobre *Líneas de acción de responsabilidad social universitaria*, y N.º 110-2022-VI-UCV, sobre la *Guía de elaboración de productos de investigación del programa*.

Es así que, en cumplimiento a las normas éticas, dispuestas en la Resolución de Consejo Universitario N.º 0470-2022/UCV, y procedimientos establecidos por la universidad, se guardará la confidencialidad de todos los participantes en la investigación, solicitando el apoyo voluntario en la encuesta y se le informará sobre el uso de los datos solicitados. Según Berti, 2019, esto implica que exista un consentimiento y que este sea de manera libre, sin presiones de ningún tipo, autónomo, sin condicionar para someterlo a otros procedimientos o beneficios, es decir, sin amenazas, coerciones o desinformación.

Finalmente, sobre la veracidad de la información se señala que para el análisis se consignará exactamente conforme a los datos obtenidos en el instrumento, sin realizar ninguna alteración de los mismos.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Tabla 2

Frecuencia de los niveles con respecto a la variable trabajo remoto aplicado a los colaboradores de la Red Prestacional Lambayeque del Seguro Social de Salud

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular	1	1.7%
	Bueno	19	31.7%
	Muy bueno	40	66.7%
	Total	60	100%

Nota: Elaboración propia utilizando los reportes del SPSS

De acuerdo al resultado de la tabla 2 se percibe que el 66.7%, que equivale a 40 de los participantes que fueron encuestados, consideraron que el trabajo remoto se ubica en nivel muy bueno, entre tanto el 31.7%, que equivale a 19 de los encuestados, sostuvo la opinión de que esta modalidad de trabajo es buena y el 1.7% consideró un nivel regular.

Tabla 3**Frecuencia de las dimensiones de la variable trabajo remoto**

		Obligaciones del empleador y trabajador remoto		Equipos y medios	
Niveles		f	%	f	%
Válido	Regular	1	1.7%	5	8.3%
	Bueno	17	28.3%	27	45%
	Muy bueno	42	70%	28	46.7%
	Total	60	100%	60	100%

Nota: Elaboración propia utilizando los reportes del SPSS

De acuerdo al resultado de la tabla 3 se percibe que el 70% de los participantes que fueron encuestados manifestaron, que la dimensión obligaciones del empleador y trabajador remoto se ubica en nivel muy bueno, el 28.3% consideró que se ubica en nivel bueno, y el 1.7% la ubicó en un nivel regular. Por otro parte, el 46.7% de los encuestados mostraron que la dimensión equipos y medios se encuentra en nivel muy bueno, entre tanto el 45% opinó que se encuentra en nivel bueno, y finalmente el 8.3% sostuvo que es nivel regular.

Tabla 4

Frecuencia de los niveles respecto a la variable productividad laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	0	0
	Buena	6	10%
	Excelente	54	90%
	Total	60	100%

Nota: Elaboración propia utilizando los reportes del SPSS

De acuerdo al resultado de la tabla 4 se deja evidencia que el 90% de la muestra para el estudio, consideró que la productividad laboral se encuentra en un nivel excelente. Entre tanto, el 10% opinó que esta productividad se perfila en un nivel bueno.

Tabla 5**Frecuencia de las dimensiones de la variable productividad laboral**

	Niveles	Eficiencia	%	Eficacia	%	Efectividad	%
		f		f		f	
	Baja	0	0	0	0	0	0
Válido	Buena	19	31.7%	3	5%	5	8.3%
	Excelente	41	68.3%	57	95%	55	91.7%
	Total	60	100%	60	100%	60	100%

Nota: Elaboración propia utilizando los reportes del SPSS

De acuerdo al resultado de la tabla 5 se percibe que el 68.3% de los participantes que fueron encuestados mostraron que la dimensión eficiencia se encuentra en nivel excelente, entre tanto el 31.7% opinó que se encuentra en nivel bueno. Por otro parte, el 95% de los encuestados manifestaron, que la dimensión eficacia se ubica en nivel excelente y el 5% consideró que se ubica en nivel bueno. Finalmente, el 91.7% sostuvo que la dimensión efectividad se ubica en nivel excelente y el 8.3% de los encuestados lo ubica en el nivel bueno.

4.2 Análisis inferencial

Regla de decisiones basada en el p-valor:

Si p valor es mayor a 0.05, la distribución de datos es normal.

Si p valor es menor a 0.05, la distribución de datos no es normal.

Tabla 6

Prueba de normalidad

	Estadístico	Kolmogorov – gl	Smirnov Sig.
Trabajo remoto	0.112	60	0.058
Productividad laboral	0.092	60	0.200
Eficiencia	0.091	60	0.200
Eficacia	0.164	60	0.000
Efectividad	0.192	60	0.000

Nota: Elaboración propia utilizando los reportes del SPSS

Como se muestra en el presente estudio se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov, por cuanto el grado de libertad es mayor a 50. Luego, en la tabla 6 se observa que la variable trabajo remoto mostró una distribución de datos con nivel de significancia que es normal (0.058), de igual manera la variable productividad laboral una distribución con nivel de significancia normal (0.200). En el caso de las dimensiones de la variable productividad, la primera evidenció distribución de datos con nivel de significancia normal (0.200), a diferencia de la segunda y tercera que mostró una distribución de datos con nivel de significancia que no es normal (0.000). De ahí que, se debe señalar que las variables son cuantitativas de escala ordinal, con una distribución mixta, por tanto, para la contrastación de las hipótesis de estudio se ha considerado la prueba estadística no paramétrica de Rho Spearman.

Hipótesis general

H₁: Existe relación entre trabajo remoto y la productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Red Prestacional Lambayeque del Seguro Social de Salud, 2021

H₀: No existe relación entre trabajo remoto y la productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Red Prestacional Lambayeque del Seguro Social de Salud, 2021

Tabla 7

Correlación de la variable trabajo remoto y la variable productividad laboral

		Trabajo remoto	Productividad Laboral
Rho Spearman	Trabajo remoto	1	0.623
			0.000
		60	60
	Productividad laboral	0.623	1
		0.000	
		60	60

Nota: Elaboración propia utilizando los reportes del SPSS

En la tabla 7, se pudo percibir que las variables trabajo remoto y productividad laboral están determinadas por el coeficiente de Rho Spearman que equivale a 0.623, el cual evidencia una relación positiva directa con nivel alto entre las variables mencionadas, y como el p-valor es menor que 0.05, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. En consecuencia, existe relación entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los colaboradores de la Red Prestacional Lambayeque del Seguro Social de Salud, 2021.

Hipótesis específica 1

H₁: Existe relación entre la eficiencia de la productividad laboral y el trabajo remoto de los colaboradores administrativos de la Red Prestacional Lambayeque del Seguro Social de Salud, 2021

H₀: No existe relación entre la eficiencia de la productividad laboral y el trabajo remoto de los colaboradores administrativos de la Red Prestacional Lambayeque del Seguro Social de Salud, 2021

Tabla 8

Correlación de la dimensión eficiencia de la productividad laboral y la variable trabajo remoto

			Eficiencia	Trabajo remoto
Rho Spearman	Eficiencia	Coeficiente de correlación	1	0.571
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	60	60
	Trabajo remoto	Coeficiente de correlación	0.571	1
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	60	60

Nota: Elaboración propia utilizando los reportes del SPSS

En la tabla 8, se pudo percibir que la dimensión eficiencia y la variable trabajo remoto están determinados por el coeficiente de Rho Spearman que equivale a 0.571, el cual evidencia una relación positiva directa moderada, y como el p-valor es menor que 0.05, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. En consecuencia, existe relación entre la dimensión eficiencia de la productividad laboral y el trabajo remoto de los colaboradores de la Red Prestacional Lambayeque del Seguro Social de Salud, 2021.

Hipótesis específica 2

H₁: Existe relación entre la eficacia de la productividad laboral y el trabajo remoto de los colaboradores administrativos de la Red Prestacional Lambayeque del Seguro Social de Salud, 2021

H₀: No existe relación entre la eficacia de la productividad laboral y el trabajo remoto de los colaboradores administrativos de la Red Prestacional Lambayeque del Seguro Social de Salud, 2021

Tabla 9

Correlación de la dimensión eficacia de la productividad laboral y la variable trabajo remoto

		Eficacia	Trabajo remoto
Rho Spearman	Eficacia	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1 0.000 60
	Trabajo remoto	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	0.557 0.000 60
			0.557 1 60

Nota: Elaboración propia utilizando los reportes del SPSS

En la tabla 9, se pudo percibir que la dimensión eficacia y la variable trabajo remoto están determinados por el coeficiente de Rho Spearman que equivale a 0.557, el cual evidencia una relación directa moderada, y como el p-valor es menor que 0.05, se rechazó a la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. En consecuencia, existe relación entre la dimensión eficacia de la productividad laboral y el trabajo remoto de los colaboradores de la Red Prestacional Lambayeque del Seguro Social de Salud, 2021.

Hipótesis específica 3

H₁: Existe relación entre la eficacia de la productividad laboral y el trabajo remoto de los colaboradores administrativos de la Red Prestacional Lambayeque del Seguro Social de Salud, 2021

H₀: No existe relación entre la eficacia de la productividad laboral y el trabajo remoto de los colaboradores administrativos de la Red Prestacional Lambayeque del Seguro Social de Salud, 2021

Tabla 10

Correlación de la dimensión efectividad de la productividad laboral y la variable trabajo remoto

		Efectividad	Trabajo remoto
Rho Spearman	Efectividad	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1 0.276 60
	Trabajo remoto	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	0.276 0.033 60

Nota: Elaboración propia utilizando los reportes del SPSS

En la tabla 10, se pudo percibir que la dimensión efectividad y la variable trabajo remoto están determinados por el coeficiente de Rho Spearman que equivale a 0.276, el cual evidencia una relación directa baja, y como el p-valor es menor que 0.05, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. En consecuencia, existe relación entre la dimensión eficacia de la productividad laboral y el trabajo remoto de los colaboradores de la Red Prestacional Lambayeque del Seguro Social de Salud, 2021.

V. DISCUSIÓN

El análisis de esta investigación con sus variables trabajo remoto y productividad laboral, presenta su justificación, en primer lugar, en los aspectos conceptuales contenidos en la Resolución Ministerial N.º 072-2020-TR, donde se aprobó la guía que puso en práctica la modalidad de labores remotas a nivel nacional, derivándose la variable trabajo remoto; por otro lado, debido a que en el sector público, esta modalidad de trabajo era un tema nuevo en el desempeño laboral de los servidores, causó algunos inconvenientes para medir la productividad laboral, ante ello se tuvo a bien considerarlo para esta investigación.

La presente tesis tiene como objetivo general determinar la relación entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Red Prestacional Lambayeque del Seguro Social de Salud, durante el año 2021. Tratándose de un estudio correlacional, se ejecutó la comprobación de las hipótesis empleando la estadística inferencial. En los párrafos siguientes, se presenta la discusión de los hallazgos importantes que demuestran el cumplimiento de los objetivos planteados en la investigación.

En cuanto a la hipótesis general, los resultados alcanzados sobre la relación entre las variables trabajo remoto y productividad laboral, se observó que ambas correlacionan positivamente con nivel significativo alto conforme al valor de coeficiente Rho de Spearman equivalente a 0.623, y el p-valor igual a 0.000 que es menor a 0.05; en consecuencia, la hipótesis se cumple. De manera que, existe relación entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Red Prestacional Lambayeque del Seguro Social de Salud, durante el año 2021. Asimismo, los colaboradores administrativos han considerado el trabajo remoto en nivel muy bueno con un porcentaje de 66.7%, entre tanto el 31.7% lo consideró en nivel bueno y el 1.7% en nivel regular; también la productividad laboral lo consideraron en nivel excelente con un porcentaje de 90%; en tanto un 10 % en nivel bueno.

Los resultados de la hipótesis general, se corroboran con lo investigado por Quispe (2021), quién en sus resultados llegó a la misma correlación positiva, encontrando que el trabajo remoto se encontraba en 74.6% nivel regular, y la productividad laboral en 59.9% con nivel alto, hallando correlación efectiva moderada de Rho igual a 0,696, por lo que, recomendó continuar con la implementación de las medidas de seguimiento del trabajo remoto, que permitirá fortalecer los vínculos laborales entre servidor remoto y empleador. Por otra parte, de los resultados de estudio de Alvarado (2021), se halló que el 32.5% manifestó que el trabajo remoto tiene un nivel muy bueno en función a una excelente productividad, determinando una correlación significativa Rho equivalente a 0.87, llegando a la conclusión que había una reveladora y alta conexión entre las variables.

En ese sentido, podemos advertir que los dos resultados alcanzan una correlación positiva y significativa entre trabajo remoto y productividad laboral y que en efecto convenimos que el modo laboral remoto en el contexto de pandemia ha dado buenos resultados respecto a la productividad laboral. Así también, para asegurar la correcta ejecución del teletrabajo o trabajo remoto es importante la supervisión continua, lo cual garantiza la productividad, sin dejar de lado los riesgos físicos y cognitivos que representa esta modalidad de trabajo, según Forero et al (2021).

Entonces, en el entorno de la pandemia Covid-19 se han realizado cambios en las instituciones; por ello, Nadhifa et al (2022) han considerado que esta modalidad de trabajo remoto ha tenido un efecto positivo significativo en el desempeño, el compromiso y la motivación de los trabajadores. Por ende, García (2020), indicó que las normativas emitidas por los gobiernos han impulsado a los funcionarios de los diferentes sectores poner en práctica lineamientos de trabajo bajo la modalidad remota.

Respecto a la primera hipótesis específica, los resultados alcanzados de la dimensión eficiencia de la productividad laboral y la variable trabajo remoto se correlaciona de manera positiva y estadísticamente significativa pero moderada

conforme al valor de coeficiente Rho de Spearman equivalente a 0.571, y el p-valor igual a 0.000 que es menor a 0.05; siendo así, la hipótesis se cumple. Por consiguiente, existe relación entre la eficiencia de la productividad laboral y el trabajo remoto de los colaboradores administrativos de la Red Prestacional Lambayeque del Seguro Social de Salud, durante el año 2021. Por otro lado, se advirtió en la tabla de frecuencia de la dimensión eficiencia, que el 68.3%, que equivale a 41 de los administrativos, consideraron en nivel excelente, en tanto el 31.7% que equivale a 19, en nivel bueno.

De hecho, los resultados de la primera hipótesis, se pueden corroborar con el estudio de Davila et al (2021) quienes concluyeron señalando correlación entre las variables productividad laboral y teletrabajo (Rho = 0.710), precisando que, los colaboradores habían visto su eficiencia adecuada con la implementación del teletrabajo, lo que permitió lograr las metas de la organización, concordante con un buen desempeño en su trabajo. Por otro lado, el estudio de Ortega (2017) indicó que el teletrabajo hizo posible que las instituciones incrementen su producción y reduzcan los costos generando un rendimiento económico, debido al uso de la tecnología. En consecuencia, podemos manifestar que en los resultados existe una correlación positiva y significativa. Además, el fortalecimiento de la motivación en los colaboradores de las instituciones es un factor importante, por cuanto, ello influirá en la productividad, eficacia y eficiencia en los procedimientos, elevando el compromiso de los colaboradores, según Fuentes et al (2020).

Con respecto a la segunda hipótesis específica, sobre los resultados alcanzados de la dimensión eficacia de la productividad laboral y la variable trabajo remoto se correlaciona de manera moderada por coeficiente Rho equivalente a 0.557 y el p-valor igual a 0.000 que es menor a 0.05; por consiguiente, la hipótesis se cumple. Entonces, existe relación entre la eficacia de la productividad laboral y el trabajo remoto de los colaboradores administrativos de la Red Prestacional Lambayeque del Seguro Social de Salud, durante el año 2021. Asimismo, se advirtió en la tabla de frecuencia de la dimensión eficacia, que el 95.3%, que

equivale a 57 de los administrativos, consideraron en nivel excelente, en tanto el 5% que equivale a 3, en nivel bueno.

De ahí que, los resultados de la segunda hipótesis, se pueden comparar con el estudio de Sánchez (2019) quién concluyó que se debe ocupar en el desarrollo de estrategias que favorezcan el crecimiento de la identidad laboral con la organización, creando un compromiso de manera general, lo que conllevará que los niveles de productividad laboral de los servidores aumenten en favor de la organización. De igual manera, en el estudio de García y Lafuente (2021) indicaron que la mejor manera de dirigir al personal de teletrabajo y aumentar la productividad laboral, debe ser a través de la gestión por resultados y la evaluación de desempeño. Del mismo modo, Quispe y Quispe (2021), refiere que las organizaciones deben orientarse en el desarrollo de competencias, calidad de vida, eficacia y eficiencia, donde se involucre a personas vulnerables, implementando normativas que hagan viable el teletrabajo, dándole la importancia al modo de trabajo remoto, ante cualquier circunstancia que suceda en el futuro. Así también, para esta modalidad remota es necesario que el personal esté más comprometido con la organización para que pueda cumplir con los objetivos establecidos, y para ello se requiere de un liderazgo definido, según Thörner (2020).

Por lo que sigue, en cuanto a la tercera hipótesis específica, acerca de la dimensión efectividad de la productividad laboral y la variable trabajo remoto se correlaciona con un nivel bajo por el coeficiente Rho igual a 0.276 y el p-valor igual a 0.000 que es menor que 0.05; por consiguiente, la hipótesis se cumple. Por lo tanto, existe correlación entre la efectividad de la productividad laboral y el trabajo remoto de los colaboradores administrativos de la Red Prestacional Lambayeque del Seguro Social de Salud, durante el año 2021. Así también, se advirtió en la tabla de frecuencia de la dimensión efectividad, que el 91.7%, que equivale a 55 de los administrativos consideraron en nivel excelente, en tanto el 8.3% que equivale a 5, en nivel bueno.

Así pues, los resultados de la tercera hipótesis, se pueden cotejar con el estudio de Solís (2021) quién concluyó que, el tipo de trabajo remoto tiene una productividad baja, vale decir que no contribuyó de manera adecuada, por cuanto los resultados no fueron los que se esperaba, se observó una gran disminución en la productividad de los colaboradores, advirtiéndose inconvenientes para la ejecución de sus funciones y ausencia de transparencia en el cumplimiento de la modalidad de trabajo. De igual manera, en el estudio de Rueda (2021) concluyó que las variables trabajo remoto y productividad laboral tuvieron una correlación moderada por existir factores que influyeron de manera inadecuada, entre ellos la rotación de personal, indicando que resultaba necesario hacer mejoras en la implementación del trabajo remoto para lograr una buena productividad laboral y mejorar la prestación de servicios a la ciudadanía. A continuación, Villavicencio-Ayub et al (2021) señaló que la transformación diaria, en este entorno del Covid-19, afectó de manera negativa en la productividad, así pues, las instituciones deben realizar actos que promuevan el apoyo a la salud mental, por cuanto, ello permitirá lograr una adecuada productividad laboral.

Ante los resultados conseguidos en la medición de las variables trabajo remoto y la productividad laboral, tenemos a Pauro (2022), en su estudio concluyó que las instituciones deben tener en cuenta que la modalidad remota y la productividad se consideran herramientas laborales y que fortalecen la calidad de servicio y la satisfacción ciudadana, por cuanto las atenciones son rápidas y la solución es oportuna a las necesidades y problemas que plantean; así también, precisó que en el Estado se debe establecer la cultura organizacional como parte importante de la productividad, así como la cultura laboral en el uso de las herramientas informáticas para aumentar la productividad, y potenciar la gobernanza digital. En suma, su investigación de diseño correlacional, no experimental y descriptiva se aplicó en una unidad ejecutora de un ministerio del Perú en el año 2022. Los resultados fueron que, existe una correlación moderada alta entre el trabajo remoto y productividad, cuyo resultado de Rho de Spearman fue de 0.763 y p-valor de 0.000.

De igual forma, respecto a la modalidad remota, Jaimes (2022) precisó que existen aspectos positivos importantes en su ejecución, considerando que ha sido un gran reto para las instituciones, pues ha sido necesario cierta flexibilidad y adaptabilidad por partes de las autoridades, debiendo brindar a los colaboradores, oportunidades con desafíos profesionales, rotaciones de personal, que les permita crecer y brindar mayor tiempo para desarrollarse de manera profesional y personal.

Finalmente, debo indicar que durante el proceso del estudio se pudo advertir variada bibliografía, considerando que la implementación de la modalidad remota en las instituciones de los diferentes sectores, ya se encontraban en proceso de adaptación; aunado a ello, disposiciones del gobierno, lineamientos normativos del Servir y directivas internas de Essalud, tales como guías, informes entre otros, facilitaron el desarrollo de la investigación. Por otra parte, por ser servidora en el área administrativa de la Red Prestacional Lambayeque se pudo tener contacto directo e indirecto con el personal administrativo, compartiendo de manera física el cuestionario, y de modo similar, también se utilizó el programa Google Forms para elaborar un formulario virtual adecuándolo a los instrumentos validados para esta investigación, que fueron alcanzados de manera virtual a los servidores que formaron parte de la muestra por conveniencia, obteniendo los datos que han ayudado para la investigación, cuyos resultados se han expuestos en líneas precedentes.

En resumen, el presente estudio podrá ser incorporado a otras investigaciones, sumando las bibliografías para futuras investigaciones relacionados al trabajo remoto y productividad laboral, en las diferentes instituciones tanto nacionales como internacionales.

VI. CONCLUSIONES

- 1.^a En referencia al objetivo general, se concluyó que existe relación entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Red Prestacional Lambayeque del Seguro Social de Salud, durante el año 2021; advirtiéndose una relación positiva con nivel alto de 0.623.
- 2.^a En referencia al objetivo específico 1, se concluyó que existe relación entre la eficiencia de la productividad laboral y el trabajo remoto de los colaboradores administrativos de la Red Prestacional Lambayeque del Seguro Social de Salud, durante el año 2021; advirtiéndose una relación positiva directa moderada de 0.571.
- 3.^a En referencia al objetivo específico 2, se concluyó que existe relación entre la eficacia de la productividad laboral y el trabajo remoto de los colaboradores administrativos de la Red Prestacional Lambayeque del Seguro Social de Salud, durante el año 2021; advirtiéndose una relación directa moderada de 0.557.
- 4.^a En referencia al objetivo específico 3, se concluyó que existe relación entre la efectividad de la productividad laboral y el trabajo remoto de los colaboradores administrativos de la Red Prestacional Lambayeque del Seguro Social de Salud, durante el año 2021; advirtiéndose una relación directa baja de 0.276.

VII. RECOMENDACIONES

- 1.^a Se recomienda al Gerente de la Red Prestacional Lambayeque de Essalud, para que, a través del jefe de la Oficina de Recursos Humanos, que continúen promoviendo el desarrollo de las condiciones laborales en los colaboradores administrativos que realizan la modalidad remota y mixta, poniendo énfasis en la salud y seguridad en el trabajo, en todos los aspectos relacionados con su labor en sus respectivas áreas, lo cual asegurará mejorar la productividad.

- 2.^a Se recomienda al Gerente de la Red Prestacional Lambayeque de Essalud, para que inste a los jefes de oficinas y unidades, fortalecer la capacitación continua de los colaboradores de las áreas administrativas, respecto al uso de las herramientas informáticas y medios tecnológicos, para un mejor desempeño de las labores remotas, lo que permitirá reducir costos y tiempos en el cumplimiento de los trabajos encomendados, con el fin de elevar el nivel de eficiencia.

- 3.^a Se recomienda al Gerente de la Red Prestacional Lambayeque de Essalud, que coordine con las áreas competentes, para que se pueda convocar a los jefes de oficina y unidades, y se disponga la mejora continua en liderazgo, usando las tecnologías de la comunicación y la información para interactuar virtualmente con los colaboradores de las áreas administrativas, y aumenten la eficacia de la productividad laboral, lo que conllevará al cumplimiento de los objetivos institucionales en el entorno de modalidad remota.

- 4.^a Se recomienda al Gerente de la Red Prestacional Lambayeque de Essalud, que coordine con los jefes de oficinas y unidades para que se programe reuniones con los colaboradores de las áreas administrativas, con el propósito de evaluar el cumplimiento de los procedimientos administrativos en sus áreas conforme a la normativa, promoviendo el compromiso para el cumplimiento de metas institucionales, reforzando la efectividad de la productividad laboral.

REFERENCIAS

- Alvarado, M. C. D. (2021). Trabajo remoto y productividad del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Morropón 2021. 1–5. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67799>
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. Á., y Novales, M. G. M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista alergia México*, 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (2021, julio). Informe 001353-2021_Servir_GPGSC. Sobre la priorización del trabajo remoto durante el estado de emergencia. https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2021/IT_1353-2021-SERVIR-GPGSC.pdf
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (2021, agosto). Trabajo de investigación del Servicio Civil. Trabajo remoto en el sector público en el marco del estado de emergencia sanitaria 2. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2205105/Trabajo%20Remoto%20en%20el%20Sector%20P%C3%ABlico%20en%20el%20marco%20del%20estado%20de%20Emergencia%20Nacional.pdf>
- Berti, G. M.B. (2019). Normas relativas al consentimiento informado y su interpretación, en un fallo de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Prudentia Iuris*. 88. <https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/9644>
- Caicedo, J. A. (2021). El teletrabajo y la productividad pos-pandemia. <http://hdl.handle.net/10654/38761>.
- Cardozo, N. D., y Bulcourf, P. A. (2020). El trabajo remoto en Iberoamérica: un análisis comparado de los avances en las administraciones públicas. *Cuaderno Del INAP*, 32, 1–70. <https://publicaciones.inap.gob.ar/index.php/CUINAP/issue/view/64/CUINAP>

- Chuco, A. V. J., Álvarez, P. J. A., Chávez, R. M. G. A., y Cuba R. L. A. F. (2021). El trabajo remoto y el desempeño laboral en el marco del Covid-19. *Review of Global Management*, 6(1), 50-55. <https://doi.org/10.19083/rgm.v6i1.1489>
- Dávila, M. R. C., Agüero, C. E. D. C., Castro, Li. L., y Vargas M. A. R. (2022). Productividad laboral y el teletrabajo en el sector público durante el período de emergencia nacional. *Revista universidad y sociedad*, 14(2), 402-409. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000200402&lng=es&tlng=es
- Forero, V. L. S., Rodríguez, R. P. E., Ruiz, R. L. V., Saavedra-Robinson, L. A., y Palencia-Sánchez, F. (2021). El teletrabajo y el trabajo en casa en tiempos de pandemia y sus implicaciones en la salud y la productividad: una revisión narrativa de la literatura (Teleworking and working at home in times of pandemic and its implications for health and productivity: A narrative review of the literature). Available at SSRN 3831621. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3831621>
- Fuentes, J. Y., García, P. M. C., Guevara, C. J. P., y Montoya, H. D. G. (2020). Estrategia de motivación que mejoran la productividad laboral en la empresa La Despensa durante la pandemia del Covid 19. <https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2670/Estrategia%20de%20motivaci%C3%B3n%20que%20mejoran%20la%20productividad%20la%20boral%20en%20la%20empresa%20La%20Despensa%20durante%20la%20pandemia%20del%20COVID%2019..pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- García, G. (2020). El derecho a la desconexión digital de los empleados públicos: alcance y significado de un derecho emergente en el contexto de la crisis sanitaria. *Revista catalana de dret públic. Especial sobre el derecho en tiempos de emergencia sanitaria*. p. 54-71. <https://doaj.org/article/ebdfa6f495dd4e15913341909b1bed07>
- García, M. M., y Lafuente, M. (2021). El estado en casa: un año de trabajo remoto. *BID Mejorando Vidas*. Archivo digital. <https://blogs.iadb.org/administracion-publica/es/el-estado-en-casa-un-ano-de-trabajo-remoto/>

- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Jaimes, C. F. (2022). ¿Cuál es la influencia del trabajo presencial vs el trabajo remoto frente a la productividad laboral en Colombia durante el último año? <http://hdl.handle.net/10654/41068>
- Kawaguchi, D. y Motegi, H. (2021). Who can work from home? The roles of job tasks and HRM practices. *Journal of the Japanese and International Economies*, 62, 1-19. <http://www.crepe.e.u-tokyo.ac.jp/results/2020/CREPEDP82.pdf>
- López, L., López-Paz, P., y López, M. (2022). Trabajo remoto y satisfacción laboral de los docentes universitarios peruanos durante la pandemia del COVID-19. *Revista Innova Educación*, 5(1), 158–169. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2023.05.011>
- Lorenzo, G. E. P. (2018). La productividad laboral y competencia laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación profesional y capacitación laboral del MTPE – Lima, 2017. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23150/LORENZO_GEP.pdf?sequence=1&isAllowed=y&%3A~%3Atext=Los%20autores%20Robbins%20y%20Judge%2Cde%20eficacia%20como%20de%20eficiencia#:~:text=Los%20autores%20Robbins%20y%20Judge,de%20eficacia%20como%20de%20eficiencia
- Matos, U. F. F., Contreras, C. F., y Olaya, G. J. C. (2020). Estadística descriptiva y probabilidad para las ciencias de la información con el uso del SPSS. <http://eprints.rclis.org/40470/1/ESTADISTICA%20DESCRIPTIVA.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020). Decreto supremo N.º 010-2020-TR. Decreto supremo que desarrolla disposiciones para el sector privado, sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N.º 026-2020, decreto de urgencia que establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Covid-19. Diario oficial El Peruano. Normas

legales,

10-11.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/569726/1865130-2.pdf?v=1585059833>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020). Resolución Ministerial N.º 072-2020-TR. Aprueban la guía para la aplicación del trabajo remoto. Diario oficial El Peruano. Normas legales. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H1257355>

Ministerio de Salud (2020). Decreto Supremo N.º 008-2020-SA. Decreto supremo que declara en emergencia sanitaria a nivel nacional y dicta medidas de prevención y control del Covid-19. Diario oficial El Peruano. Normas legales. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/605928/DS_008-2020-SA.PDF?v=1587403441

Moreira, M. L. M. (2018). El clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí-Ecuador. <https://hdl.handle.net/20500.12672/7763>

Nadhifa, H. R., Najmaei, M., Mansori, S., y Fuchs, O. (2022). The impact of remote work during Covid-19 pandemic on millennial employee performance: Evidence from the Indonesian banking industry. *Journal of insurance and financial management*, 7(2). <https://journal-of-insurance-and-financial-management.com/index.php/JIFM/article/view/295>

Organización Internacional del Trabajo. OIT. (2020) El trabajo a domicilio: De la invisibilidad al trabajo decente. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_765898.pdf

Organización Internacional del Trabajo. OIT. (2021). Panorama laboral 2021. América Latina y el Caribe. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/--ro-lima/documents/publication/wcms_836196.pdf

- Ortega, L. (2017). Teletrabajo: una opción para la mejora de los beneficios de las organizaciones y de los empleados [Tesis de Pregrado, Universidad Santo Tomás]. <https://hdl.handle.net/11634/2880>
- Pauro, N. M. O., (2022). El trabajo remoto y la productividad de una unidad ejecutora de un ministerio del Perú, 2022. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/99720/Pauro_NMO-SD.pdf?sequence=1
- Paz, M. E. (2018). La ética en la investigación educativa. *Revista ciencias pedagógicas e innovación*, 6(1), 45-51. <https://doi.org/10.26423/rcpi.v6i1.219>
- Peña, P. C. (2021). Trabajo remoto y productividad laboral en tiempos de Covid- 19 en una municipalidad provincial de Pisco, 2021. In repositorio institucional - UCV. <https://hdl.handle.net/20500.12692/70112>
- Porcel, L. J. (2020). Trabajo remoto y el desempeño laboral en el contexto COVID 19 en un distrito judicial - Cusco. 1–5. <https://hdl.handle.net/20500.12692/73729>
- Presidencia de la República del Perú. (2020). Decreto de Urgencia N.º 026-2020. Decreto de urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional. *Diario oficial El Peruano. Normas Legales*, 1–10. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/566447/DU026-20201864948-1.pdf>
- Presidencia del Consejo de Ministros. (2020). Decreto Legislativo N.º1505. Decreto legislativo que establece medidas temporales excepcionales en materia de gestión de recursos humanos en el sector público ante la emergencia sanitaria ocasionada por el Covid-19. *Diario oficial El Peruano. Normas legales*, 21–23. <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-legislativo-que-establece-medidas-temporales-excep-ci-decreto-legislativo-n-1505-1866220-6>

- Quijia-Pillajo, J., Guevara-Rosero, C., y Ramírez-Álvarez, J. (2021). Determinantes de la productividad laboral para las empresas ecuatorianas en el periodo 2009-2014. *Revista politécnica*, 47(1), 17-26. <https://doi.org/10.33333/rp.vol47n1.02>
- Quispe, A. A., y Quispe, F. G. (2021). Teletrabajo en las entidades públicas, una necesidad y prioridad en la actualidad. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 3513-3533. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.547
- Quispe, R. K. R. (2022). Trabajo remoto y productividad laboral de los fiscalizadores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera, 2021. In Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/87491?locale-attribute=es>
- Refulio, D., y Rojas, V. (2022). El trabajo remoto y el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Roosevelt, 2022. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12074/2/IV_PG_MRHGO_TE_Refulio_Rojas_2022.pdf
- Rojas, C. (2021). Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú - 2020. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53992/Rojas_LCJ-SD.pdf?sequence=1
- Rueda, S. M. (2021). Trabajo remoto y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Morales, 2021. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/66811>
- Sánchez, S. J. C. (2019). Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los colaboradores de la municipalidad provincial de San Martín, Tarapoto, 2018. http://200.121.226.32:8080/bitstream/handle/20.500.12840/1960/Jhin_Tesis_Maestro_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Santiago, T.C. (2022). Efectos de la pandemia de Covid-19: Productividad laboral en una organización del sector eléctrico colombiano. *Revista colombiana de ciencias administrativas*, 4(1), 8–33. <https://doi.org/10.52948/rcca.v4i1.556>

Seguro Social de Salud (2020). Resolución de Gerencia General N.º 450-GCGP-ESSALUD-2020. Aprueba lineamiento denominado implementación del trabajo remoto en el Seguro Social de Salud – Essalud. <https://es.scribd.com/document/462061733/Res-450-GCGP-ESSALUD-2020-APROBAR-EL-LINEAMIENTO-DE-LA-GERENCIA-CENTRAL-DE-GESTION-DE-LAS-PERSONAS-SOBRE-IMPLEMENTACION-DEL-TRABAJO-REMOTO-EN-EL>

Seguro Social de Salud (2021). Resolución de Gerencia General N.º 202-GCGP-ESSALUD-2021. Aprueba el lineamiento denominado implementación, aplicación y fiscalización del trabajo remoto en el Seguro Social de Salud – Essalud. <https://es.scribd.com/document/542093106/GP-ESSALUD-2021-DEJAR-SIN-EFECTO-LA-RES-450-GCGP-ESSALUD-2020-A-TRAVES-DE-LA-CUAL-SE-RESOLVIO-APROBAR-EL-LINEAMIENTO-DE-LA-GCGP-TRABAJO-REMOTO>

Solís, D.V. (2021). Trabajo remoto y su efecto en la productividad de los servidores públicos durante el estado de emergencia por COVID-19. 0–2. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71156>

Tenazoa, H. J. M. (2021). Trabajo remoto y desempeño laboral en el ministerio público del distrito de Tarapoto – 2021. 1–5. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/66396>

Thörner, V. (2020). From a distance. A practical guide to remote leadership: A practical book about how to create and lead a successful support team in a remote work environment. <https://valentinathoerner.com/from-a-distance-book-remote-leadership/#site-top>

Universidad César Vallejo. (2021, abril). Resolución de Vicerrectorado de Investigación N.º 034-2021-VI-UCV. Líneas de acción de responsabilidad social universitaria. Trujillo: Investiga UCV. <https://studylib.es/doc/9186859/rvi-n%C2%B0110-2022-vi-ucv-aprueba-gu%C3%ADa-de-elaboraci%C3%B3n-de-prod>

Universidad César Vallejo. (2022, abril). Resolución de Vicerrectorado de Investigación N.º110-2022-VI-UCV. Guía de elaboración de productos de investigación del programa. Trujillo: Investiga UCV. <https://studylib.es/doc/9186859/rvi-n%C2%B0110-2022-vi-ucv-aprueba-gu%C3%ADa-de-elaboraci%C3%B3n-de-prod>

Universidad Cesar Vallejo (2022, julio). Resolución de Concejo Universitario N.º 0470-2022-UCV. Código de ética de investigación de la Universidad César Vallejo. Trujillo. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/09/RCUN%C2%B0470-2022-UCV-Aprueba-actualizacion-del-Codigo-de-Etica-en-Investigacion-V01.pdf>

Villavicencio-Ayub, E., Quiroz-González, E., García-Meraz, M., y Santamaría-Plascencia, E. A. (2022). Business support and effects derived from COVID-19: implications on labor productivity. *Revista brasileira de medicina do trabalho*, 20(1), 3-10. doi.org/10.47626/1679-4435-2022-719

Anexo 1: Matriz de consistencia de variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Escala de medición
Trabajoremoto	Se refiere a personas que trabajan fuera del entorno de la oficina tradicional, es decir, la prestación de servicios subordinada con la presencia del trabajador en su domicilio utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar labores fuera del centro de trabajo.(DS 010-2020-TR, literal a, artículo 2)	Las personas que se encuentran dentro del grupo de riesgo y con factores de comorbilidad son las que trabajan bajo la modalidad remota; por ello, esta variable se define operacionalmente con las dimensiones: obligaciones de empleador y el servidor que realiza esta modalidad remota, además de los equipos y medios. Datos que serán recolectados aplicando el cuestionario a los colaboradores administrativos de la Red Prestacional Lambayeque.	Obligaciones de empleador y trabajador remoto	Jornada laboral	ORDINAL Tipo Licker 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Seguridad y salud	
Productividad laboral	Es sinónimo de rendimiento, en un enfoque sistemático, viene a ser algo o alguien que es productivo con una cantidad de recursos en un período de tiempo (Moreira, 2018)	La productividad laboral se define operacionalmente con las dimensiones de eficiencia, eficacia y efectividad, los cuales permiten que se alcance los objetivos y las metas institucionales, dentro de los plazos que indica la entidad (Alvarado, 2021). Información que se recolectará aplicando un cuestionario a los trabajadores de la Red Prestacional Lambayeque deEssalud.	Eficiencia	Uso de equipos informáticos y medios	
				Resultados y cumplimiento de metas	
				Uso óptimo de recursos y equipos	
			Eficacia	Trabajo en equipo	
				Liderazgo	
				Comunicación,	
				Puntualidad en entrega de trabajos	
Efectividad	Cumplimiento de actividades planificadas				
	Optimización de tiempo				

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES E INDICADORES		METODOLOGIA	
				Variable1: Trabajo Remoto			
				Dimensiones	Indicadores		
<p>Según la OIT 2021 con la pandemia de Covid -19, a nivel internacional las personas se trasladaron a sus casas para trabajar. De ahí que, en nuestro país se promulgó el D.U 026-2020 con diversas medidas excepcionales y temporales para evitar la propagación del Covid-19, estableciendo que los servidores que califican en los grupos de riesgo deben prestar sus servicios bajo la modalidad de trabajo remoto, impulsando a los empleadores de los sectores público y privado a implementar lineamientos de trabajo remoto.</p> <p>Esta modalidad de trabajo remoto, ha originado que la productividad laboral a lo largo de la pandemia por la Covid-19 haya sido difícil, por cuanto, el personal no contaba con el soporte informático como laptop, pc, o el servicio de internet, y más porque como adultos mayores les resultaba difícil el manejo de la tecnología. Por otro lado, los jefes también han tenido inconvenientes para medir la productividad laboral de los servidores, lo que ha impedido verificar el cumplimiento laboral de manera íntegra</p>	<p>¿Existe relación entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Red Prestacional Lambayeque del Seguro Social de Salud, durante el año 2021?</p>	<p>Determinar la relación entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Red Prestacional Lambayeque del Seguro Social de Salud, durante el año 2021</p>	<p>Existe relación entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Red Prestacional Lambayeque del Seguro Social de Salud, durante el año 2021</p>	<p>Obligaciones de empleador y trabajador remoto</p>	<p>Jornada laboral Seguridad y salud</p>	<p>Tipo de investigación aplicada</p>	
	<p>Problemas Específicos</p>	<p>Objetivos Específicos</p>	<p>Hipótesis Específicos</p>	<p>Variable2: Productividad Laboral</p>	<p>Dimensiones</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Diseño de la investigación e no experimental</p> <p>Enfoque es cuantitativo</p> <p>Técnica usada es la encuesta</p>
	<p>¿Cuál es la relación entre eficiencia de productividad laboral y el trabajo remoto de los colaboradores administrativos de la Red Prestacional Lambayeque del Seguro Social de Salud durante el año 2021?</p>	<p>Determinar la relación entre la eficiencia de la productividad laboral y el trabajo remoto de los colaboradores administrativos de la Red Prestacional Lambayeque del Seguro Social de Salud durante el año 2021.</p>	<p>Existe relación entre la eficiencia de la productividad laboral y el trabajo remoto de los colaboradores administrativos de la Red Prestacional Lambayeque del Seguro Social de Salud durante el año 2021.</p>	<p>Eficiencia</p>	<p>Resultados y cumplimiento de metas, Uso óptimo de recursos y equipos, Trabajo en equipo</p>	<p>Alcance: Correlacional</p> <p>Instrumento usado es el cuestionario</p> <p>Escala de medición es ordinal, tipo Likert</p>	
	<p>¿Cuál es la relación entre la eficacia de la productividad laboral y el trabajo remoto de los colaboradores administrativos de la Red Prestacional Lambayeque del Seguro Social de Salud durante el año 2021?</p>	<p>Determinar la relación entre la eficacia de la productividad laboral y trabajo remoto de los colaboradores administrativos de la Red Prestacional Lambayeque del Seguro Social de Salud durante el año 2021.</p>	<p>Existe relación entre la eficacia de la productividad laboral y el trabajo remoto de los colaboradores administrativos de la Red Prestacional Lambayeque del Seguro Social de Salud durante el año 2021.</p>	<p>Eficacia</p>	<p>Liderazgo, Comunicación, Puntualidad en entrega de trabajos</p>	<p>Población: un determinado número de colaboradores administrativos que se hallan considerados en el grupo de riesgos y factores de comorbilidad en la Red Prestacional Lambayeque, siendo el universo de esta población 187</p>	
<p>¿Cuál es la relación entre la efectividad de la productividad laboral en el trabajo remoto de los colaboradores administrativos de la Red Prestacional Lambayeque del Seguro Social de Salud durante el año 2021?</p>	<p>Determinar la relación entre la efectividad de la productividad laboral y el trabajo remoto de los colaboradores administrativos de la Red Prestacional Lambayeque del Seguro Social de Salud durante el año 2021.</p>	<p>Existe la relación entre la efectividad de la productividad laboral y el trabajo remoto de los colaboradores administrativos de la Red Prestacional Lambayeque del Seguro Social de Salud durante el año 2021.</p>	<p>Efectividad</p>	<p>Cumplimiento de actividades planificadas, Optimización de tiempo</p>	<p>Muestra: no probabilística por conveniencia, constituida por la población de trabajadores administrativos de la RPL, siendo la muestra 60</p>		

NIVELES DE RANGO DE LA VARIABLE TRABAJO REMOTO

Escala Cualitativa	Escala cuantitativa					
Niveles	Obligaciones del empleador y trabajador remoto		Equipos y medios		Trabajo remoto	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Regular	13	29	4	8	17	39
Bueno	30	47	9	14	40	61
Muy bueno	48	65	15	20	62	85

NIVELES DE RANGO DE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Escala Cualitativa	Escala cuantitativa							
Niveles	Eficiencia		Eficacia		Efectividad		Productividad laboral	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Baja	10	22	11	25	5	11	26	60
Buena	23	36	26	39	12	17	61	94
Excelente	37	50	40	55	18	25	96	130

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos de las variables

Escala valorativa para evaluar las variables trabajo remoto y productividad laboral

A continuación, se le presentarán dos cuestionarios, se le agradece responder con sinceridad a cada una de las interrogantes propuestas en las mismas, información que será utilizada solo para fines de investigación en trabajo de tesis de maestría de Gestión Pública.

Marque con un aspa (x) según sea su criterio:

¿Acepta formar parte de la investigación como participante respondiendo con sinceridad cada interrogante?

SI () NO ()

Nombre :

Edad :

Sexo : Femenino () Masculino ()

Condición laboral : D. Leg. 276 () D. Leg. 728 () D. Leg. 1057 CAS ()

Tipo de trabajo : Remoto () Mixto (presencial y remoto) ()

Escala de valoración a tener en cuenta en sus respuestas:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Indicadores	VARIABLE 1: TRABAJO REMOTO	VALORES				
DIMENSIÓN 1: OBLIGACIONES DE EMPLEADOR Y TRABAJADOR REMOTO		1	2	3	4	5
Jornada laboral	¿El lugar donde realiza sus labores remotas es su casa o espacio de aislamiento social?					
	¿El jefe inmediato ha programado el horario para que realice las labores remotas?					
	¿El jefe inmediato ha establecido los días para ejecutar el trabajo remoto?					
	¿En la modalidad de trabajo remoto cumple con los horarios establecidos de su jornada laboral?					

	¿El jefe inmediato respeta el horario de su jornada laboral en el trabajo?					
	¿Su jornada laboral le facilita ejecutar las actividades programadas y coordinaciones necesarias dentro de la modalidad remota?					
	¿Planifica sus labores para la realización de las actividades en el trabajo remoto de manera óptima?					
	¿Se encuentra disponible, durante la jornada de trabajo remoto para las coordinaciones de carácter laboral?					
Seguridad y salud	¿La entidad transmite de manera adecuada y efectiva la información necesaria respecto a las medidas de prevención de seguridad y salud en el trabajo remoto?					
	¿En el trabajo remoto se cumple con la normativa, reglamento e instrucciones de los programas de seguridad y salud en el trabajo?					
	¿En el trabajo remoto y desempeño de sus funciones se ha visto afectado(a) su salud, ya sea en el aspecto físico (cansancio visual, trastorno musculoesquelético) y aspecto psicológico (estrés entre otros)?					
	¿Comunica a su jefe inmediato todo evento o situación que ponga en riesgo su seguridad y salud en el trabajo remoto?					
	¿El jefe inmediato garantiza la seguridad y salud en el desempeño de sus labores remotas?					
DIMENSIÓN 2: EQUIPOS Y MEDIOS		1	2	3	4	5
	¿Tiene los equipos y medios necesarios para el desarrollo de actividades de modo remoto?					
	¿Durante el trabajo remoto, el jefe inmediato le otorga acceso a los sistemas informáticos que brinda la entidad?					
	¿Los equipos y medios para el trabajo remoto le facilitan interactuar con las jefaturas y el personal administrativo, mejorando la gestión?					
	¿La entidad le proporciona el soporte técnico ante inconvenientes en el uso de equipos y medios para el desarrollo de trabajo remoto?					

(adaptado de Alvarado, 2021; Peña,2021)

Indicadores	VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL	VALORES				
DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA		1	2	3	4	5
Resultados y cumplimiento de metas	¿Cumple las metas establecidas por la entidad?					
	¿Cumple con su trabajo, para el logro de los resultados, evitando llamadas de atención o sanciones?					
Uso óptimo de recursos y equipo	¿La entidad le ha facilitado los recursos y equipos tecnológicos para su labor remota?					
	¿Recibiste capacitación para el desempeño y uso de equipos y medios tecnológicos para realizar las labores remotas?					
	¿Practica el buen uso de los equipos e instrumentos de trabajo proporcionados por la entidad?					
	¿Protege y cuida los equipos tecnológicos de la entidad?					
	¿En las horas programadas para el trabajo remoto, cumple con entregar los reportes?					
Trabajo en equipo	¿Ejecuta su trabajo de forma coordinada y en equipo para el logro de las metas propuestas?					
	¿Analiza en equipo los problemas que se presentan, y hace participe a las jefaturas de su área?					
	¿Trabaja asumiendo responsabilidades en equipo, frente a situaciones difíciles?					
DIMENSIÓN 2: EFICACIA		1	2	3	4	5
Liderazgo	¿El jefe inmediato ejerce liderazgo para lograr el cumplimiento de metas?					
	¿Existe disposición para solucionar problemas en el área o puesto de trabajo, por parte del jefe inmediato?					
	¿Generalmente es alentado a compartir conocimientos y experiencias con otros compañeros de trabajo, para lograr las metas propuestas?					
	¿Los trabajos ejecutados se entregan en el plazo indicado por su jefe inmediato?					
	¿Existe una buena comunicación entre el jefe de área y el personal administrativo?					
	¿Comunica de manera oportuna las necesidades de su área al jefe inmediato?					

Comunicación	¿Realiza las consultas e investiga en las normativas internas sobre aspectos relacionados a su trabajo?					
	¿Mantiene una comunicación fluida y asertiva con el personal de trabajo de su oficina y con las demás oficinas?					
	¿Cumple lo que se ha propuesto en el desempeño de las labores remotas?					
Puntualidad en entrega de trabajo	¿Realiza las tareas encomendadas de manera puntual?					
	¿Asiste puntualmente a sus labores presenciales como remotas?					
DIMENSIÓN 3: EFECTIVIDAD		1	2	3	4	5
Cumplimiento de actividades planificadas	¿Cumple con los procedimientos administrativos establecidos por la entidad?					
	¿Se evalúa el cumplimiento de actividades en los plazos previstos?					
	¿Se siente comprometido en el desarrollo de las actividades planificadas?					
Optimización del tiempo	¿Optimiza el tiempo ejecutando sus labores bajo presión?					
	¿Optimiza el tiempo realizando un trabajo articulado con las áreas, en tiempo real?					


(adaptado de Alvarado, 2021; Peña,2021)

Anexo 4: Formulario en Google

EL TRABAJO REMOTO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

INSTRUCCIONES: A continuación se le presentarán dos cuestionarios, se le agradece responder con sinceridad a cada una de las interrogantes propuestas en las mismas, información que será utilizada solo para fines de investigación en el trabajo de tesis de maestría.
Marque la opción según sea su criterio

Encuesta sobre el trabajo remoto y la productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Red Prestacional Lambayeque del Seguro Social de Salud, 2021



**El trabajo Remoto
En el Perú**

¿Acepta formar parte de la investigación como participante respondiendo con sinceridad cada interrogante? *

1. Sí
2. No

Enlace URL: <https://forms.gle/b4oapsXTAmopDPC28>

Anexo 5: Validez y confiabilidad de los instrumentos

Validadora N.º 1



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: TRABAJO REMOTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Obligaciones del empleador y trabajador remoto							
1	¿El lugar donde realiza sus labores remotas es su casa o espacio de aislamiento social?	X		X		X		
2	¿El jefe inmediato ha programado el horario para que realice las labores remotas?	X		X		X		
3	¿El jefe inmediato ha establecido los días para ejecutar el trabajo remoto?	X		X		X		
4	¿En la modalidad de trabajo remoto cumple con los horarios establecidos de su jornada laboral?	X		X		X		
5	¿El jefe inmediato respeta el horario de su jornada laboral en el trabajo?	X		X		X		
6	¿Su jornada laboral le facilita ejecutar las actividades programadas y coordinaciones necesarias dentro de la modalidad remota?	X		X		X		
7	¿Planifica sus labores para la realización de las actividades en el trabajo remoto de manera óptima?	X		X		X		
8	¿Se encuentra disponible, durante la jornada de trabajo remoto para las coordinaciones de carácter laboral?	X		X		X		
9	¿La entidad transmite de manera adecuada y efectiva la información necesaria respecto a las medidas de prevención de seguridad y salud en el trabajo remoto?	X		X		X		
10	¿En el trabajo remoto se cumple con la normativa, reglamento e instrucciones de los programas de seguridad y salud en el trabajo?	X		X		X		
11	¿En el trabajo remoto y desempeño de sus labores se ha visto afectado(a) en su salud, ya sea en el aspecto físico (cansancio visual, trastorno músculo esquelético) y aspecto psicológico (estrés entre otros)?	X		X		X		
12	¿Comunica a su jefe inmediato todo evento o situación que ponga en riesgo su seguridad y salud en el trabajo remoto?	X		X		X		



13	¿El jefe inmediato garantiza la seguridad y salud en el desempeño de sus labores remotas?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Equipos y medios							
14	¿Tiene los equipos y medios necesarios para el desarrollo de actividades de modo remoto?	X		X		X		
15	¿Durante el trabajo remoto, el jefe inmediato le otorga acceso a los sistemas informáticos de la entidad?	X		X		X		
16	¿Los equipos y medios para el trabajo remoto le facilitan interactuar con las jefaturas y el personal administrativo, mejorando la gestión?	X		X		X		
17	¿La entidad le proporciona el soporte técnico ante inconvenientes en el uso de equipos y medios para el desarrollo de trabajo remoto?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: FERNANDEZ CALLACUA LUCINDA ELENA DNI: 17536079

Especialidad del validador: MAESTRA EN DERECHO CON MENCION EN CIVIL Y COMERCIAL

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

18 de OCTUBRE del 2022


 Firma del experto informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Eficiencia								
1	¿Cumple las metas establecidas por la entidad?	X		X		X		
2	¿Cumple con su trabajo, para el logro de los resultados, evitando llamadas de atención o sanciones?	X		X		X		
3	¿La entidad le ha facilitado los recursos y equipos tecnológicos para su labor remota?	X		X		X		
4	¿Recibiste capacitación para el desempeño y uso de equipos y medios tecnológicos, para realizar las labores remotas?	X		X		X		
5	¿Practica el buen uso de los equipos e instrumentos de trabajo proporcionados por la entidad?	X		X		X		
6	¿Protege y cuida los equipos tecnológicos de la entidad?	X		X		X		
7	¿En las horas programadas para el trabajo remoto, cumple con entregar los reportes?	X		X		X		
8	¿Ejecuta su trabajo de forma coordinada y en equipo para el logro de las metas propuestas?	X		X		X		
9	¿Analiza en equipo los problemas que se presentan, y hace participe a las jefaturas de su área?	X		X		X		
10	¿Trabaja asumiendo responsabilidades en equipo, frente a situaciones difícil?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Eficacia								
11	¿El jefe inmediato ejerce liderazgo para lograr el cumplimiento de las metas?	X		X		X		
12	¿Existe disposición para solucionar problemas en el área o puesto de trabajo, por parte del jefe inmediato?	X		X		X		
13	¿Generalmente, es alentado a compartir sus conocimientos y experiencias con otros compañeros de trabajo, para lograr las metas propuestas?	X		X		X		
14	¿Los trabajos ejecutados se entregan en el plazo indicado por su jefe inmediato?	X		X		X		
15	¿Existe una buena comunicación entre el jefe de área y el personal administrativo?	X		X		X		
16	¿Comunica de manera oportuna las necesidades de su área al jefe inmediato?	X		X		X		

17	¿Realiza las consultas e investiga en las normativas internas sobre aspecto relacionado a su trabajo?	X		X		X		
18	¿Mantiene una comunicación fluida y asertiva con el personal de trabajo de su oficina y con las demás oficinas?	X		X		X		
19	¿Cumple lo que se ha propuesto en el desempeño de las labores remotas?	X		X		X		
20	¿Realiza las tareas encomendadas de manera puntual?	X		X		X		
21	¿Asiste puntualmente a sus labores presenciales como remotas?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Efectividad								
22	¿Cumple con los procedimientos administrativos establecidos por la entidad?	X		X		X		
23	¿Se evalúa el cumplimiento de actividades en los plazos previstos?	X		X		X		
24	¿Se siente comprometido en el desarrollo de las actividades planificadas?	X		X		X		
25	Optimiza el tiempo ejecutando sus labores bajo presión	X		X		X		
26	Optimiza el tiempo realizando un trabajo articulado con las áreas en tiempo real.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: FERNANDEZ CALLACNA LUONDA ELENA DNI: 17536079

Especialidad del validador: MAESTRA EN DERECHO CON MENCION EN CIVIL Y COMERCIAL

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

18 de OCTUBRE del 2022.



Firma del experto informante.

Validador N.º 2



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: TRABAJO REMOTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Obligaciones del empleador y trabajador remoto							
1	¿El lugar donde realiza sus labores remotas es su casa o espacio de aislamiento social?	✓		✓		✓		
2	¿El jefe inmediato ha programado el horario para que realice las labores remotas?	✓		✓		✓		
3	¿El jefe inmediato ha establecido los días para ejecutar el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
4	¿En la modalidad de trabajo remoto cumple con los horarios establecidos de su jornada laboral?	✓		✓		✓		
5	¿El jefe inmediato respeta el horario de su jornada laboral en el trabajo?	✓		✓		✓		
6	¿Su jornada laboral le facilita ejecutar las actividades programadas y coordinaciones necesarias dentro de la modalidad remota?	✓		✓		✓		
7	¿Planifica sus labores para la realización de las actividades en el trabajo remoto de manera óptima?	✓		✓		✓		
8	¿Se encuentra disponible, durante la jornada de trabajo remoto para las coordinaciones de carácter laboral?	✓		✓		✓		
9	¿La entidad transmite de manera adecuada y efectiva la información necesaria respecto a las medidas de prevención de seguridad y salud en el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
10	¿En el trabajo remoto se cumple con la normativa, reglamento e instrucciones de los programas de seguridad y salud en el trabajo?	✓		✓		✓		
11	¿En el trabajo remoto y desempeño de sus labores se ha visto afectado(a) en su salud, ya sea en el aspecto físico (cansancio visual, trastorno músculo esquelético) y aspecto psicológico (estrés entre otros)?	✓		✓		✓		
12	¿Comunica a su jefe inmediato todo evento o situación que ponga en riesgo su seguridad y salud en el trabajo remoto?	✓		✓		✓		



13	¿El jefe inmediato garantiza la seguridad y salud en el desempeño de sus labores remotas?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Equipos y medios	Si	No	Si	No	Si	No	
14	¿Tiene los equipos y medios necesarios para el desarrollo de actividades de modo remoto?	✓		✓		✓		
15	¿Durante el trabajo remoto, el jefe inmediato le otorga acceso a los sistemas informáticos de la entidad?	✓		✓		✓		
16	¿Los equipos y medios para el trabajo remoto le facilitan interactuar con las jefaturas y el personal administrativo, mejorando la gestión?	✓		✓		✓		
17	¿La entidad le proporciona el soporte técnico ante inconvenientes en el uso de equipos y medios para el desarrollo de trabajo remoto?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Tales Rodriguez Jorge Rolando DNI: 16495101

Especialidad del validador: Maestro en Administración con Mención en Gerencia Empresarial

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

18 de 10 del 2022

Firma del experto informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Eficiencia								
1	¿Cumple las metas establecidas por la entidad?	✓		✓		✓		
2	¿Cumple con su trabajo, para el logro de los resultados, evitando llamadas de atención o sanciones?	✓		✓		✓		
3	¿La entidad le ha facilitado los recursos y equipos tecnológicos para su labor remota?	✓		✓		✓		
4	¿Recibiste capacitación para el desempeño y uso de equipos y medios tecnológicos, para realizar las labores remotas?	✓		✓		✓		
5	¿Practica el buen uso de los equipos e instrumentos de trabajo proporcionados por la entidad?	✓		✓		✓		
6	¿Protege y cuida los equipos tecnológicos de la entidad?	✓		✓		✓		
7	¿En las horas programadas para el trabajo remoto, cumple con entregar los reportes?	✓		✓		✓		
8	¿Ejecuta su trabajo de forma coordinada y en equipo para el logro de las metas propuestas?	✓		✓		✓		
9	¿Analiza en equipo los problemas que se presentan, y hace participe a las jefaturas de su área?	✓		✓		✓		
10	¿Trabaja asumiendo responsabilidades en equipo, frente a situaciones difícil?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Eficacia								
11	¿El jefe inmediato ejerce liderazgo para lograr el cumplimiento de las metas?	✓		✓		✓		
12	¿Existe disposición para solucionar problemas en el área o puesto de trabajo, por parte del jefe inmediato?	✓		✓		✓		
13	¿Generalmente, es alentado a compartir sus conocimientos y experiencias con otros compañeros de trabajo, para lograr las metas propuestas?	✓		✓		✓		
14	¿Los trabajos ejecutados se entregan en el plazo indicado por su jefe inmediato?	✓		✓		✓		
15	¿Existe una buena comunicación entre el jefe de área y el personal administrativo?	✓		✓		✓		
16	¿Comunica de manera oportuna las necesidades de su área al jefe inmediato?	✓		✓		✓		

17	¿Realiza las consultas e investiga en las normativas internas sobre aspecto relacionado a su trabajo?	✓		✓		✓		
18	¿Mantiene una comunicación fluida y asertiva con el personal de trabajo de su oficina y con las demás oficinas?	✓		✓		✓		
19	¿Cumple lo que se ha propuesto en el desempeño de las labores remotas?	✓		✓		✓		
20	¿Realiza las tareas encomendadas de manera puntual?	✓		✓		✓		
21	¿Asiste puntualmente a sus labores presenciales como remotas?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Efectividad								
22	¿Cumple con los procedimientos administrativos establecidos por la entidad?	✓		✓		✓		
23	¿Se evalúa el cumplimiento de actividades en los plazos previstos?	✓		✓		✓		
24	¿Se siente comprometido en el desarrollo de las actividades planificadas?	✓		✓		✓		
25	Optimiza el tiempo ejecutando sus labores bajo presión	✓		✓		✓		
26	Optimiza el tiempo realizando un trabajo articulado con las áreas en tiempo real.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Tello Rodríguez Jorge Rolando DNI: 16495101

Especialidad del validador: Maestro en Administración con énfasis en Gerencia Empresarial

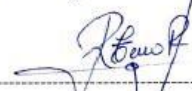
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

18 de 10 del 2022


Firma del experto informante.

Validadora N.º 3



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: TRABAJO REMOTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Obligaciones del empleador y trabajador remoto							
1	¿El lugar donde realiza sus labores remotas es su casa o espacio de aislamiento social?	X		X		X		
2	¿El jefe inmediato ha programado el horario para que realice las labores remotas?	X		X		X		
3	¿El jefe inmediato ha establecido los días para ejecutar el trabajo remoto?	X		X		X		
4	¿En la modalidad de trabajo remoto cumple con los horarios establecidos de su jornada laboral?	X		X		X		
5	¿El jefe inmediato respeta el horario de su jornada laboral en el trabajo?	X		X		X		
6	¿Su jornada laboral le facilita ejecutar las actividades programadas y coordinaciones necesarias dentro de la modalidad remota?	X		X		X		
7	¿Planifica sus labores para la realización de las actividades en el trabajo remoto de manera óptima?	X		X		X		
8	¿Se encuentra disponible, durante la jornada de trabajo remoto para las coordinaciones de carácter laboral?	X		X		X		
9	¿La entidad transmite de manera adecuada y efectiva la información necesaria respecto a las medidas de prevención de seguridad y salud en el trabajo remoto?	X		X		X		
10	¿En el trabajo remoto se cumple con la normativa, reglamento e instrucciones de los programas de seguridad y salud en el trabajo?	X		X		X		
11	¿En el trabajo remoto y desempeño de sus labores se ha visto afectado(a) en su salud, ya sea en el aspecto físico (cansancio visual, trastorno músculo esquelético) y aspecto psicológico (estrés entre otros)?	X		X		X		
12	¿Comunica a su jefe inmediato todo evento o situación que ponga en riesgo su seguridad y salud en el trabajo remoto?	X		X		X		



13	¿El jefe inmediato garantiza la seguridad y salud en el desempeño de sus labores remotas?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Equipos y medios	Si	No	Si	No	Si	No	
14	¿Tiene los equipos y medios necesarios para el desarrollo de actividades de modo remoto?	X		X		X		
15	¿Durante el trabajo remoto, el jefe inmediato le otorga acceso a los sistemas informáticos de la entidad?	X		X		X		
16	¿Los equipos y medios para el trabajo remoto le facilitan interactuar con las jefaturas y el personal administrativo, mejorando la gestión?	X		X		X		
17	¿La entidad le proporciona el soporte técnico ante inconvenientes en el uso de equipos y medios para el desarrollo de trabajo remoto?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: ARANA OSBELLERO MARÍA MAGALIENS DNI: 16501768

Especialidad del validador: MAESTRO ADMINISTRACIÓN CON MENCIÓN EN GERENCIA EMPRESARIAL

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

18 de Octubre del 2022


 Firma del experto informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Eficiencia								
1	¿Cumple las metas establecidas por la entidad?	X		X		X		
2	¿Cumple con su trabajo, para el logro de los resultados, evitando llamadas de atención o sanciones?	X		X		X		
3	¿La entidad le ha facilitado los recursos y equipos tecnológicos para su labor remota?	X		X		X		
4	¿Recibiste capacitación para el desempeño y uso de equipos y medios tecnológicos, para realizar las labores remotas?	X		X		X		
5	¿Practica el buen uso de los equipos e instrumentos de trabajo proporcionados por la entidad?	X		X		X		
6	¿Protege y cuida los equipos tecnológicos de la entidad?	X		X		X		
7	¿En las horas programadas para el trabajo remoto, cumple con entregar los reportes?	X		X		X		
8	¿Ejecuta su trabajo de forma coordinada y en equipo para el logro de las metas propuestas?	X		X		X		
9	¿Analiza en equipo los problemas que se presentan, y hace participe a las jefaturas de su área?	X		X		X		
10	¿Trabaja asumiendo responsabilidades en equipo, frente a situaciones difíciles?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Eficacia								
11	¿El jefe inmediato ejerce liderazgo para lograr el cumplimiento de las metas?	X		X		X		
12	¿Existe disposición para solucionar problemas en el área o puesto de trabajo, por parte del jefe inmediato?	X		X		X		
13	¿Generalmente, es alentado a compartir sus conocimientos y experiencias con otros compañeros de trabajo, para lograr las metas propuestas?	X		X		X		
14	¿Los trabajos ejecutados se entregan en el plazo indicado por su jefe inmediato?	X		X		X		
15	¿Existe una buena comunicación entre el jefe de área y el personal administrativo?	X		X		X		
16	¿Comunica de manera oportuna las necesidades de su área al jefe inmediato?	X		X		X		

17	¿Realiza las consultas e investiga en las normativas internas sobre aspecto relacionado a su trabajo?	X		X		X		
18	¿Mantiene una comunicación fluida y asertiva con el personal de trabajo de su oficina y con las demás oficinas?	X		X		X		
19	¿Cumple lo que se ha propuesto en el desempeño de las labores remotas?	X		X		X		
20	¿Realiza las tareas encomendadas de manera puntual?	X		X		X		
21	¿Asiste puntualmente a sus labores presenciales como remotas?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Efectividad								
22	¿Cumple con los procedimientos administrativos establecidos por la entidad?	X		X		X		
23	¿Se evalúa el cumplimiento de actividades en los plazos previstos?	X		X		X		
24	¿Se siente comprometido en el desarrollo de las actividades planificadas?	X		X		X		
25	Optimiza el tiempo ejecutando sus labores bajo presión	X		X		X		
26	Optimiza el tiempo realizando un trabajo articulado con las áreas en tiempo real.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: ARANDA CABALLERO MARÍA MAGALENA DNI: 16501768

Especialidad del validador: MAESTRO ADMINISTRACIÓN CON MENCIÓN EN GERENCIA EMPRESARIAL

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

18 de OCTUBRE del 2022

Firma del experto informante.

Anexo 6: Tabla con los nombres de los jueces expertos

Tabla 1

Validación de instrumento por especialista

N°	Experto	Validador
1	Lucinda Elena Fernandez Callacna	Maestra en Derecho
2	Jorge Rolando Tello Rodriguez	Maestro en Administración
3	María Magdalena Arana Caballero	Maestra en Administración

Fuente: Elaboración propia

Anexo 7: Resultados de la prueba piloto

Análisis de confiabilidad

Se realizó la fiabilidad de los instrumentos en la totalidad de ítems de las variables:

Variable 1 – trabajo remoto : 17 ítems

Variable 2 – productividad laboral : 26 ítems

Siendo 43 ítems en total, que han sido analizados.

En la tabla siguiente se detalla los resultados de la prueba piloto:

Fiabilidad			
Escala: ALL VARIABLES			
Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	12	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	12	100.0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			
Estadísticas de fiabilidad			
Alfa de Cronbach	N de elementos		
.937	43		

El valor de confiabilidad obtenido es de 0.937, considerado como *excelente confiabilidad*, según cuadro de rangos.

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	confiabilidad baja
0.60 a 0.65	confiable
0.66 a 0.71	muy confiable
0.72 a 0-99	excelente confiabilidad
1	confiabilidad perfecta

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento- total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
P1	162,67	641,879	,612	,935
P2	162,75	645,659	,639	,935
P3	162,83	643,061	,617	,935
P4	161,92	642,083	,744	,933
P5	161,50	685,364	,258	,938
P6	162,08	658,811	,621	,935
P7	161,83	643,424	,738	,934
P8	161,42	669,174	,492	,936
P9	162,67	676,606	,397	,937
P10	162,42	660,447	,678	,934
P11	163,67	712,788	-,269	,940
P12	162,75	644,568	,772	,933
P13	162,42	633,174	,925	,932
P14	162,17	647,242	,718	,934
P15	162,17	639,970	,862	,932
P16	162,25	673,659	,390	,937
P17	162,58	684,629	,303	,937
P18	161,17	692,697	,252	,937
P19	161,00	698,909	,122	,938
P20	163,50	662,636	,465	,936
P21	163,50	666,818	,452	,936
P22	161,67	712,242	-,171	,942
P23	161,50	711,727	-,159	,942
P24	161,50	673,727	,457	,936
P25	161,08	691,356	,403	,937
P26	161,83	672,697	,463	,936
P27	161,17	699,242	,092	,938
P28	161,83	645,970	,773	,933
P29	161,83	645,970	,773	,933
P30	161,58	667,174	,926	,934
P31	161,08	698,083	,102	,938
P32	161,58	654,811	,703	,934
P33	161,50	658,091	,868	,933
P34	161,58	680,811	,553	,936
P35	161,08	692,447	,360	,937
P36	161,50	653,545	,756	,934
P37	161,08	690,083	,452	,937

P38	161,42	671,720	,484	,936
P39	161,08	707,538	-,220	,939
P40	161,50	664,455	,736	,934
P41	161,25	668,932	,690	,935
P42	162,17	681,970	,307	,937
P43	161,42	676,083	,626	,935

Estadísticos de la escala

Media	Varianza	Desviación típica	N de elementos
165,75	702,023	26,496	43

Valores obtenidos de la aplicación de la prueba piloto

N°	Variable1: Trabajo remoto																	Variable2: Productividad laboral																														
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p34	p35	p36	p37	p38	p39	p40	p41	p42	p43					
1	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	3	3	5	5	5	1	1	5	5	1	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	4		
2	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4		
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	3	4	5	4	4	4	5	5	1	4	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	1	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	1	1	1	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
6	1	1	1	1	5	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	3	5	5	1	1	5	5	1	5	5	5	5	3	3	3	5	4	3	3	5	1	5	1	5	4	4	4	4	4			
7	5	3	4	3	1	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	5	2	1	5	5	5	5	3	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5		
8	3	3	1	5	4	5	5	5	3	3	1	3	3	5	4	4	3	5	5	2	2	4	5	5	5	3	4	2	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3		
9	1	2	2	4	4	2	4	5	2	3	2	1	3	2	3	4	2	5	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	2	4		
10	1	1	1	1	4	4	1	5	3	2	2	1	1	3	2	3	3	4	5	1	2	5	5	5	4	1	5	1	1	3	5	1	2	4	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	2	2	4	3
11	2	2	2	5	4	3	5	3	3	5	2	4	2	2	2	4	3	4	4	2	1	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	2	5		
12	5	3	3	3	5	3	5	5	3	3	3	5	4	3	5	5	3	5	5	1	3	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	

Anexo 8: Tabulación de los resultados de las variables trabajo remoto y productividad laboral

N°	Variable1: Trabajo remoto																	Variable2: Productividad laboral																												
	Obligaciones del empleador y trabajador remoto													Equipos y medios				Eficiencia							Eficacia							Efectividad														
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26			
1	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	3	4	4	5	5	5	3	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	3	2	3	4	4					
2	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4			
3	5	1	5	5	5	5	5	5	3	5	1	5	4	5	5	3	3	5	5	1	1	5	5	3	3	3	3	2	1	3	4	2	3	4	3	4	5	5	5	4	4	4	3			
4	4	3	3	3	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	1	1	1	4	5	1	1	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4				
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	2	2	5	5	1	1	1	1	5	5	1	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4			
6	5	1	1	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
7	5	1	1	3	5	3	1	5	2	1	2	4	4	5	4	4	5	3	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5			
8	2	1	3	2	3	3	4	5	1	3	3	4	2	2	1	1	2	4	4	1	1	5	5	3	5	5	5	3	3	5	3	4	4	5	5	3	4	5	4	5	1	5				
9	4	3	3	4	3	3	4	5	3	5	3	3	3	4	3	3	1	3	4	1	1	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4			
10	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	1	2	5	2	3	2	5	5	1	1	1	1	5	5	5	5	1	1	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
11	4	5	5	4	4	4	3	4	3	3	4	1	1	4	1	3	1	4	4	1	1	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4			
12	5	1	5	5	1	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
14	5	5	1	5	5	5	5	5	5	4	2	2	1	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
15	5	5	1	5	2	5	5	5	3	1	3	3	2	5	5	4	4	5	5	1	1	5	5	2	5	4	5	3	3	3	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4		
16	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	3	4	2	5	2	4	2	4	4	2	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	
17	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	2	2	4	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4		
18	5	1	1	1	1	3	5	5	3	5	3	3	1	5	1	5	1	5	5	1	1	1	1	5	5	5	5	3	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
19	5	5	5	5	3	5	4	5	3	3	3	3	2	4	5	4	4	5	5	1	4	5	1	5	5	4	5	2	3	3	5	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5		
20	5	5	2	3	2	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	2	3	3	5	4	2	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	5	3	4	2	2		
21	5	3	1	5	5	3	3	4	4	3	2	1	3	5	1	1	4	4	3	1	5	5	4	3	3	4	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4		
22	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	5	2	2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
23	3	5	5	4	4	5	5	5	2	1	2	4	5	5	4	3	5	5	5	1	3	1	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	
24	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	1	3	1	5	5	5	1	5	5	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
25	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	4	4	4	5	3	4	5	5	2	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	1	5		
26	5	1	1	5	2	2	5	5	1	2	3	2	1	2	1	5	5	5	5	1	3	5	5	5	5	5	5	3	3	2	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
27	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	2	3	4	5	5	5	4	4	4	5	1	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4		
28	4	1	1	5	3	4	4	5	3	2	3	2	1	4	1	3	1	5	5	1	1	1	1	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5		
29	5	2	5	5	5	5	4	4	5	4	1	5	4	4	4	4	2	5	5	1	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4		
30	3	4	4	5	5	3	3	5	3	3	3	5	3	4	5	3	1	4	5	1	3	5	5	5	5	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	4	4



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROJAS MORI JOHNNY SILVINO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Trabajo remoto y productividad laboral de los colaboradores administrativos de una red del Seguro Social de Salud, 2021.", cuyo autor es JIMENEZ DIOSES DE SALAZAR MYRIAM PATRICIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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.

TRUJILLO, 17 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROJAS MORI JOHNNY SILVINO DNI: 16720055 ORCID: 0000-0002-4645-4134	Firmado electrónicamente por: JSROJASM12 el 03- 01-2023 18:33:10

Código documento Trilce: TRI - 0492549