



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Trabajo remoto y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital  
de Morales, 2021

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

**AUTORA:**

Rueda Arroyo, Sandy María (ORCID: 0000-0003-4999-4715)

**ASESOR:**

Dr. Sánchez Dávila, Keller (ORCID: 0000-0002-0196-1351)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado.

**TARAPOTO – PERÚ**

**2021**

## Dedicatoria

A Teodoro Silas Saavedra Matta mi fiel  
compañero de vida y a mi príncipe mi hijo  
amado por quererme, y darme ánimo para  
poder terminar esta tesis.

Sandy María

## Agradecimiento

A mi familia que día a día, comparto momentos únicos solo al estar con ellos, cuyos resultados se plasman en la presente Investigación, a ellos mi más profunda gratitud.

La autora

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	6
III. METODOLOGÍA .....	19
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	19
3.2. Variables y Operacionalización .....	20
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	20
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	21
3.5. Procedimientos.....	24
3.6. Método de análisis de datos.....	24
3.7. Aspectos éticos .....	25
IV. RESULTADOS.....	26
V. DISCUSIÓN .....	29
VI. CONCLUSIONES .....	32
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS .....	40

## Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de Trabajo remoto de la Municipalidad Distrital de Morales, 2021. ....	26
Tabla 2. Nivel de la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Morales, 2021 .....	26
Tabla 3. Prueba de Normalidad.....	27
Tabla 4. Existe la asociación del trabajo remoto con la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Morales, 2021 .....	27

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo conocer la asociación del trabajo remoto con la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Morales desde el contexto de la pandemia 2021, la investigación fue tipo básica, diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional, cuya población y muestra fue de 20 trabajadores, la técnica de recolección de datos fue la encuesta y como instrumento el cuestionario, los resultados determinaron que el trabajo remoto en la Municipalidad Distrital de Morales, 2021, muestra un nivel bueno con un 30%. Asimismo, la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Morales, 2021, tiene un nivel muy malo con un 30%; concluyendo que existe la asociación del trabajo remoto con la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Morales desde el contexto de la pandemia, 2021, debido a que el coeficiente de correlación de Spearman obtuvo un valor de 0,446 que indica una correlación positiva moderada y el nivel de significancia bilateral es igual a 0,000 y este valor es menor a 0.05.

Palabras claves: Trabajo remoto, productividad laboral, trabajador

## **Abstract**

The research aimed to know the association of remote work with labor productivity in the District Municipality of Morales from the context of the 2021 pandemic, the research was basic type, non-experimental design, transversal and descriptive correlational, whose population and sample was 20 workers, the data collection technique was the survey and as an instrument the questionnaire , the results determined that remote work in the District Municipality of Morales, 2021, shows a good level with 30%. Likewise, the labor productivity of the District Municipality of Morales, 2021, has a very bad level with 30%; concluding that there is the association of remote work with labor productivity in the District Municipality of Morales since the context of the pandemic, 2021, because spearman's correlation coefficient obtained a value of 0, 446 which indicates a moderate positive correlation and the bilateral significance level is equal to 0.000 and this value is less than 0.05.

Keywords: remote work, labor productivity, workers

## I. INTRODUCCIÓN

Los estudios demostraron que es posible que el trabajo remoto funcione y que los empleados y los empleadores deben tener en cuenta la responsabilidad que conlleva esta modalidad de trabajo moderno. En los últimos 5 años, en el país de los Estados Unidos, una cifra aproximadamente de 4 millones de personas trabaja en sus domicilios, asimismo se incrementó este número al 40 por ciento en los últimos años. Los trabajadores anhelan la flexibilidad en su centro de trabajo. De acuerdo con una encuesta reciente de LinkedIn, el 82 por ciento de los profesionales prefieren trabajar desde sus domicilios una vez por semana o más, y el 57 por ciento de trabajadores prefieren hacer en tres o más días. Cuando nos referimos al trabajo remoto, la inquietud más frecuente entre los gerentes de cada empresa e instituciones, es si los trabajadores cumplen con las expectativas de la empresa ya que genera un problema que trabajen con menos tiempo, asimismo se refleja en la investigación realizada sobre este problema en cuanto a la productividad laboral, ante estos los datos obtenidos por LinkedIn no respaldan esta hipótesis. Ante esta problemática existe en muchos artículos científicos e investigaciones realizadas menciona que los trabajadores son más productivos cuando trabajan en sus casas, y así como otros no alcanzan las expectativas que necesita una empresa generando una baja productividad laboral.

El éxito de las empresas e instituciones necesitan en gran parte de la medición, control del desempeño y de la productividad. El sector en cuando al trabajo remoto o mixto de trabajo no se llega a esclarecer en cuando al desempeño y de la productividad porque es incierto. Además, en la actualidad en esta crisis de pandemia se ha realizado cambios en el sector laboral, ante esto es necesario proteger la cultura de la empresa y para ello es necesario desarrollar confianza y buenas relaciones. Las empresas e instituciones tienen un software de monitoreo puede ayudar, pero la evidencia existente demuestra que su uso puede aumentar la zozobra e inquietud del empleador, perjudicando los vínculos de confianza de empleador y trabajador



En la crisis sanitaria por el contexto de la pandemia en el año 2020, el trabajo remoto acentúa una nueva modalidad de trabajo que las actividades se realizaran en sus domicilios, esto permitirá que no se propague el virus del COVID – 19, en los centros de trabajos y es puesta como unas medidas preventivas que se ha tomado en diferentes gobiernos internacionales.

Asimismo, ante esta pandemia, muchos países han tomado medidas de prevención para frenar el contagio masivo, asimismo se incorporó decretos supremos, legislativos y administrativos. Ante esto el trabajo remoto es nuevo en algunos países de Latinoamérica para la adopción de esta modalidad de trabajo cada país tiene que analizar la realidad y la deficiencia que pueda generar esta modalidad, asimismo hay trabajos que se solicitan la presencia del personal en las instalaciones de su centro de trabajo, como ejemplo, atención al cliente, caja, etc. Los investigadores (Neiman, 2020), en su artículo científico, en la pandemia por el virus del COVID-19, es preciso aplicar la figura del trabajo remoto, después de haber superado el impacto directo del virus en muchos países se va reflejar una crisis económica asimismo en los mercados laborales de los países del tercer mundo.

Para no expandir el contagio del COVID – 19, las medidas de prevención que los gobiernos optaron es por el distanciamiento social, llegando a realizarse cuarentenas de 2 meses a más en algunos países, golpeando fuertemente al sector laboral, dejando una crisis económica en las empresas, es así que ese sector se acogió a las nuevas medidas de prevención, optando por modalidades de trabajo presencial y a distancia. Estados Unidos es un país de ejemplo en cuando a cambios en el mundo laboral (Weller, 2020).

En el Perú, la modalidad del trabajo remoto es temporal solo por el estado de emergencia, el estado ha optado para limitar los contagios por Covid-19. hasta que se pueda vacunar a todos los ciudadanos peruanos unos de los focos de contagio son los ambientes laborales porque en algunas empresas e institucione estatales las oficinas no tienen ventilación y los espacios son reducidos que conlleva a un riesgo de elevarse las cifras de contagiados por Covid-19. ¿Afecta el trabajo remoto a los trabajadores? El trabajo remoto en nuestro país no es positivo en cuanto a la productividad surgen algunas

desventajas, en cuanto puede existir una adicción a trabajar por muchas horas que puede realizar el empleador al trabajador podría romper el vínculo laboral es muchos aspecto jurídicos, asimismo la carga doméstica debido que se trabaja en el domicilio donde pueden estar hijos, esposo (a), que pueden interrumpir los labores, asimismo en los equipos tecnológicos que generaría un costo adicional para el trabajador, por ejemplo pagar mensualmente el internet, comprar una laptop, etc. Asimismo, el trabajo remoto en el Perú corre un trance de tener una “fecha de terminación” (Gallegos, 2020).

En el Perú no era aplicable el trabajo remoto en el sector público, es por ello que los trabajadores, podrían tener dificultades en cuando a realizar sus actividades laborales por motivos que no cuenta con internet o equipos tecnológicos en sus hogares. Asimismo, el trabajo remoto en el sector público, se rige de acuerdo al Decreto Legislativo N° 1505, donde establece que las entidades públicas incorporen al trabajo remoto temporalmente, esta nueva modalidad no altera las otras normas de trabajo que se encuentran vigentes, por lo que se tiene una aprensión de desnaturalizar los contratos laborales de que estas se conviertan en incrementos remunerativos. Asimismo, las entidades públicas tienen la obligación de brindar capacitación a sus trabajadores de forma virtual. Esta medida es para todo el año 2020, en que las entidades públicas podrán determinar nuevas funciones para sus trabajadores, teniendo en cuenta su régimen laboral, perfil profesional, experiencia laboral y la necesidad del servicio (SEGURA, 2020).

En nuestra región San Martín el trabajo remoto por parte del trabajador es la avenencia entre la vida familiar y laboral, abre muchas puertas para que trabajen personas discapacitadas y personas vulnerables que no tiene las mismas oportunidades laborales. Esta investigación va para los trabajadores municipales del sector público en cuanto al trabajo remoto es una modalidad que desciende la productividad laboral por parte de los trabajadores, en el año 2020 y 2021, se ha podido practicar este modelo de trabajo por el contexto de la pandemia recientemente han prendido el trabajo remoto que hace que sea nuevo para este sector y en cuando a la productividad laboral hay

investigaciones que refleja un problema que hay ineficiencia en cuando a la atención de estas instituciones.

En el distrito de Morales, postpandemia, ha obligado a los gobiernos locales, a tomar medidas de prevención, asimismo el Decreto de Urgencia N° 127-2020, en sus Disposición Complementaria Modificatoria, donde se extiende el trabajo remoto asimismo en este decreto supremo y establece los compromisos de los empleadores y trabajadores. Por lo que la Municipalidad Distrital de Morales, así como todas las instituciones públicas deben aplicar el trabajo remoto, salvaguardando la integridad y salud de sus trabajadores, ante esto dicha municipalidad debe acogerse a las normas establecidos por el gobierno peruano en cuanto al trabajo remoto, en esta investigación se ha presentado inconvenientes en el manejo de la tecnología con respecto a los equipos que esta requiere, lo cual se refleja en la ineficiencia del trabajador, preexistiendo los atrasos en los trámites administrativos que realiza la Municipalidad distrital de Morales, generando malestar al ciudadano.

Ante esta realidad surge los problemas que se exterioriza en la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Morales, al no tener las suficientes herramientas de trabajo (equipos tecnológicos), etc. Esto conllevaría a una dificultad en los trabajadores al no estar cumpliendo con sus metas que se requiere como municipalidad, promoviendo el desarrollo local.

En base a la realidad problemática se formuló el **problema general**: ¿Cuál es la asociación del trabajo remoto y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Morales, 2021? Como **problemas específicos**: ¿Cuál es la asociación del trabajo remoto en la Municipalidad Distrital de Morales, 2021?, ¿Cuál es la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Morales, 2021?

El estudio se justifica por **conveniencia** porque contribuyo con información valiosa hacia la institución para mejorar las acciones de gestión patrimonial y de esta manera priorizar acciones de control beneficiando en conjunto a la institución. **Relevancia social**, permitió dar un buen uso a los recursos y bienes estatales, usar con transparencia los recursos públicos y permitir el

acceso a la población de la información de la institución en cuanto a bienes requieran. **Valor teórico**, En el marco de la Reforma y Modernización de la Gestión determinar la asociación del trabajo remoto con la productividad laboral se hizo uso de conceptos y teorías por cada variable de estudio, autores que describirán de menar detallada las variables y sus dimensiones con el cual se pretende medir, además se brindó un aporte a la comunidad científica. **Implicancias prácticas**, sirvió como una herramienta para la gestión municipal que puedan tomar medidas correctivas y preventivas, con el objetivo de contar con procesos transparentes. **Utilidad metodológica**, aportes metodológicos de autores comúnmente utilizados además de hacer uso del método científico en todo el proceso de la investigación. En base a lo anterior, es necesario plantear como objetivo general: Conocer la asociación del trabajo remoto y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Morales, 2021. objetivos específicos: -Describir el trabajo remoto desarrollado en la Municipalidad Distrital de Morales, 2021.-Describir la productividad laboral desarrollado en la Municipalidad Distrital de Morales, 2021.

Como **hipótesis general**: Hi: Existe la asociación del trabajo remoto con la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Morales desde el contexto de la pandemia, 2021. Ho: No existe la asociación del trabajo remoto con la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Morales desde el contexto de la pandemia, 2021. **Hipótesis específicas**: H1: la asociación del trabajo remoto en la Municipalidad Distrital de Morales desde el contexto de la pandemia, 2021, es adecuado, H2: la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Morales desde el contexto de la pandemia, 2021, es adecuado.

## II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los antecedentes se tiene a nivel internacional, Fílardí Castro., Zaníní M. (2020), *Advantages and disadvantages of teleworking in Brazilian public administration: análisis of SERPRO and Federal Revenue experiences*. (Artículo científico). Revista científica dominio de las ciencias. Brazil. Tipo descriptivo, diseño no experimental, población y muestra fue acervo documental, técnica análisis documental, instrumento guía de análisis documentario. Concluye que: Investigación optada en esta revista científica es sobre que la administración pública en las agencias públicas como SERPRO y en agencia de ingresos federales la modalidad de trabajo remoto es eficaz y como no expandir en otros agencias públicas ante esto también se presenta una ventaja de teletrabajo, se ha determinado que con el trabajo remoto se reduce los costos de desplazamientos del personal y en alimentos, asimismo en la seguridad, exposición a la violencia, contaminación, los beneficios que se obtiene es estar mayor parte del día con la familia que hace que los trabajadores tenga una mejor calidad de vida, en cuando al trabajo se ha obtenido que los profesionales tiene mayor productividad laboral, en cuando a la autonomía de tienen los trabajadores, los quebrantos que tiene SERPRO y la agencia de ingresos federales en cuando al trabajo remoto es en la infraestructura tecnológica, aislamiento profesional, falta de reconocimiento, menos compromiso organizacional, ya que se trabaja desde casa.

Díaz, S. (2020), *El teletrabajo en tiempos de covid-19*. (Artículo científico). Universidad Católica de Colombia Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Especialización en Administración Financiera, Colombia. Tipo descriptiva, diseño no experimental, población y muestra acervo documental, técnica análisis documentario, instrumento guía de análisis documentaria. Concluye que: Con la pandemia por el coronavirus COVID-19 y su rápida expansión y aumento de contagiados en el mundo, ante estos casos que se ha producido mundialmente la Organización Mundial de Salud (OMS), todos los ciudadanos están expuestos al contagio del COVID – 19, ante estas circunstancia muchos países entraron en cuarentena absoluta para evitar el

contagio como consecuencia de ello se suspende el crecimiento económico de muchos países y una crisis económica en camino, que algunos podrán salir rápido y otros les constara años para salir de esa crisis económica (Gálan, 2020).

Acosta, A. y Muñoz, J. (2020), *Lecciones Aprendidas Del Trabajo Remoto de Equipos Agilistas por la Pandemia COVID-19*. (Tesis de maestría). Universidad EAN Facultad de Ingeniería Programa de Maestría en Gerencia de Proyectos, Colombia. Tipo correlacional, diseño no experimental, población y muestra fue de 6 individuos, técnica encuesta, instrumento cuestionario. Concluye que: Nueva implementación del trabajo remoto, asimismo coexiste de una costumbre a un trabajo presencial, es un cambio a la gestión de una empresa e institución, que implica una climatización tecnológica y una preparación para realizar nuevas rutinas, asimismo un costo adicional al trabajador que requiere esta modernidad en su domicilio adquiriendo del equipo tecnológicos que se requiere para trabajar a distancia.

El cambio y ajuste a nuevas condiciones, es un proceso que tienen que enfrentar los trabajadores, ya que tienen que salvaguardar su integridad y salud para no contagiarse de COVID–19, se evidencia según en esta tesis que el trabajo remoto no afecta procedimientos, métodos de trabajo y planos laborales si hablamos de rendimiento en sus trabajadores por otra parte hay un porcentaje menos que si afecto el rendimiento laboral por no tener los medios tecnológicos suficiente para realizar sus trabajos llegando a concluir que los trabajadores deben continuar con sus actividades, se tiene por entendido que es un cambio radical a la rutina laboral que algunos trabajadores estaban acostumbrados, la pandemia hizo cambios en muchos sectores, como consecuencia de ellos algunos países entraron a la modernización.

Deza, A. (2017), *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los piscicultores de la comunidad de Pacococha - Castrovirreyna, Huancavelica* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Huancavelica, Escuela de Posgrado Facultad de Ciencias de Ingeniería, Huancavelica, Perú. Tipo descriptivo, diseño no experimental, población y muestra de 20 piscicultores

de las 03 unidades productoras de truchas de la comunidad de Pacococha, técnica encuesta, instrumento cuestionario. Concluye que: en el estudio realizado en esta investigación se ha recomendado mejorar la satisfacción laboral de los productores mediante un mayor reconocimiento del desempeño de sus funciones, dar los beneficios e incentivos que retribuyan el esfuerzo desplegado, mejorar la relación con los jefes, con todo esto aumentaría la productividad laboral en las unidades productoras de truchas de la asociación de Pacococha - Castrovirreyna, Huancavelica, Asimismo, capacitación constante la tecnología, con equipos, para incrementar sustancialmente a la validez en los piscicultores de la comunidad de Pacococha - Castrovirreyna, Huancavelica, esto conllevaría alcanzar las metas propuestas por los piscicultores en un tiempo menor.

Suarez, L. (2020), *Implementación del Teletrabajo y Calidad de Servicio de la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo, Año 2020*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú. Tipo no experimental, diseño descriptivo, población y muestra de 40 empleados de la UGEL San Pablo - Cajamarca, técnica encuesta, instrumento cuestionario. Concluye que: El trabajo remoto, es una práctica de trabajo que se venía realizando en el extranjero, en nuestro país es algo innovador esta modalidad de trabajo que se hizo frecuente en la postpandemia asimismo las empresas e instituciones estatales se vienen reestructurándose en sus diversos sectores; teniendo como respaldo normativas vigente desde el 2013. Factores que considerar el empleado en esta nueva modalidad de trabajo, en la siguiente investigación se ha comprobado que el trabajador tiene una flexibilidad en sus actividades de trabajo y el empleador tiene miedo a no cumplir con las metas trazadas por cada empresa e institución y genera un gasto adicional para las capacitaciones constante en cuando a soporte y avances e implantación del Trabajo remoto, es un cambio rotundo tanto para el empleador y trabajador, la pandemia COVID 19, nos conlleva a un aislamiento social y que las empresas e instituciones públicas tiene como obligación proteger a sus trabajadores del contagio del COVID 19, incorporando el servicio del trabajo remoto.

Vicente, J. (2020), *La relación entre el trabajo remoto y la gestión administrativa en la institución educativa Rosa Dominga Pérez Liendo, La victoria-2020*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Tipo no experimental, diseño descriptivo, población y muestra de 31 docentes, técnica encuesta, instrumento cuestionario. Concluye que: Objetivo es llegar a conocer desde el plano personal de los teletrabajadores, y asimismo como se han incorporado a la nueva modalidad de trabajo afecta la calidad de servicio en la institución educativa Rosa Dominga Pérez se evidencia que falta mejorar la implementación del teletrabajo para tener un servicio educativo de calidad, en esta investigación se analizó a través de sus dimensiones al Teletrabajo y Calidad de Servicio. En el plano personal mediante encuesta los trabajadores de la institución educativa respondieron que no tiene problema con adaptarse a los cambios que genera esta nueva modalidad de trabajo y son respaldado por su institución y otros trabajadores les cuesta un poco adaptarse al trabajo remoto, para la institución llevaría un atraso y bajaría la calidad de servicio.

A nivel local, Solano, S. (2017), *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, año 2017* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. Tipo no experimental, diseño descriptivo, población y muestra de 20 trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central, técnica encuesta, instrumento cuestionario. Concluye que: Desde muchos años atrás los consumidores que concurren a las entidades públicas siempre se quejaban por la valija en la atención y no existía la calidad de servicio, los trabajadores de las municipalidades no tenían buen desempeño en sus trabajos, como consecuencia de ello los trámites administrativos eran desarrollados fuera del tiempo. Los gerentes de área, marcaron que los trabajadores no tienen motivación alguna por realizar sus actividades desconociendo los factores, ante esta problemática se ve afectado la atención al usuario.

Angulo, J. (2017), *Relación entre compromiso organizacional y nivel de productividad de los trabajadores administrativos de la red de servicios de salud Picota, 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto,



Perú. Tipo no experimental, diseño descriptivo, población y muestra de 32 trabajadores, técnica encuesta, instrumento cuestionario. Concluye que: la siguiente investigación se llega en la conclusión que si hay una relación en el compromiso organizacional y el nivel de productividad de los trabajadores de salud del área administrativa de la red de salud de Picota tiene como resultados analizados en la siguiente investigación en las encuestas aplicadas dio como resultado lo siguiente que el rendimiento laboral era por problemas laborales no contaban con los recursos necesario para poder realizar los trabajos falta de equipos técnicos para la atención al ciudadano y otro era los aspectos emocionales que tenía cada trabajador eso era un problema que no se llegaba al 100 % de los objetivos para la realización de las actividades que requiere la productividad de un centro de salud.

León, L. (2018), *Compromiso organizacional y su relación con la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto en el año 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, Perú. Tipo no experimental, diseño descriptivo, población y muestra de 164 trabajadores, técnica encuesta, instrumento cuestionario. Concluye que: en nuestro país unos de los problemas frecuentes en cuando al sector público es determinar los logros del trabajador medir los niveles productividad laboral de sus trabajadores obteniendo una buena calidad de servicio en este sector.

La realidad de esto es que en el sector público se encuentra trabajadores insatisfechos y poco productivos. Uno de los factores es que la mitad de instituciones no tiene como opción la rotación de su personal para mejorar la productividad laboral, ante esta falta existe el nivel bajo al rendimiento.

En cuanto a la parte teórica, sobre la modalidad del trabajo remoto, es el tributo de productos, que realiza el trabajador reportando sus actividades laborales en su domicilio, esta modalidad de trabajo tiene carácter de subordinación por parte del empleador. El trabajador al no encontrarse físicamente en las instalaciones de una oficina por una medida de aislamiento social por el tema de pandemia, muchos países del mundo opto por esta modalidad de trabajo remoto por el bienestar de sus trabajadores.

Esta modalidad de trabajo se realiza a través de equipos informáticos como el internet, teléfono celular, computadora, laptop, etc., se puede optar por otros medios que den una posibilidad de realizar esta modalidad de trabajo remoto con tal que el reporte de tu productividad laboral está en las expectativas de la institución o empresa que trabajes. ¿Cuál es el tiempo determinado para realizar el trabajo remoto? Esta modalidad de trabajo remoto está regulada por el gobierno peruano estableciendo la aplicación por la vigencia de emergencia sanitaria en todo el territorio peruano se establece en el plazo de noventa días, con lo que dure la emergencia sanitaria este plazo puede ser modificada por las autoridades correspondientes en este caso por el Ministerio de Salud, en la actualidad este plazo establecidos por las autoridades se ha ampliado por las misma circunstancia que en nuestro país sigue aumentando las cifras los contagios y muertes por el virus del COVID - 19.

Ante esta nueva modalidad de trabajo a quienes se aplicaría el trabajo remoto será a todos los trabajadores es una gran pregunta que nos hacemos, es una decisión del empleador es necesario que el solo lo decida, son muchas las interrogantes que nos hacemos ya que es un tema de mucha importancia. El empleador debe hacer una evaluación que determine que trabajadores podrá realizar sus actividades mediante esta modalidad de trabajo sin perjudicar su trabajo, los colaboradores son vulnerables a contagiarse no perjudicando su integridad y su salud, otro punto es que actividades realiza cada trabajador si la actividad que realiza en la institución pública o privada es para realizar de manera virtual. Tenemos que considerar que hay actividades laborales que necesitan de presencia del personal en las instalaciones de sus oficinas, por ejemplo, en la limpieza, vigilancia u otros trabajos de producción de planta industrial, etc. En estas prestaciones de servicios no se pudiera dar la modalidad del trabajo remoto, por su parte el empleador debe identificar y prevalecer a sus trabajadores

Escogiendo quienes están dispuesto a realizar esta modalidad y determinar qué actividades realiza sus trabajadores, si es necesario el trabajo virtual, asimismo considerar la edad de cada trabajador, enfermedades preexistentes

que puedan padecer sus trabajadores, todo sustentado en una historia clínica, ante estas problemática el ministerio de salud, establece las situación las que se pondría poner en contagiar los trabajadores, al no aplicar el trabajo remoto, porque solo con el traslado diario a sus oficinas están expuestos al contagio masivo ante estos factores y posibles focos de contagio. ¿Los empleadores que obligaciones corresponde en el caso del trabajo remoto? Estas disposiciones que emite el gobierno, son para que no exista abuso con los trabajadores como puede ser el caso de que se conserve el vínculo laboral respetando el rimen laboral que está contratado cada trabajador, para que no afecte su salario, facilitar al trabajador en la implementación de equipos tecnológicos, capacitaciones constante sobre esta nueva modalidad, acceso al software de la institución en sus domicilios, todo lo que se requiere para implementar la modalidad de trabajo remoto (Sosa, 2009).

Los empleadores deben indicar a sus trabajadores el tiempo que ellos vendrán realizando esta modalidad de trabajo, en este manual está especificando que los empleadores, deben informar a sus trabajadores, mediante medios digitales, para desenvolver el trabajo remoto ya que es nuevo en nuestro país por las mismas circunstancias se ha tenido que escoger esta forma de trabajo.

En esta manual designado sobre el trabajo remoto en nuestro país, menciona que asignar labores al trabajador y reportar cada avance y el empleador tiene que supervisar y medir la productividad del trabajador, asimismo las instituciones o empresas deben facilitar el acceso al sistema, aplicativos informáticos, plataformas virtuales, el libre progreso de sus funciones de sus colaboradores, las introducciones necesarias, así también como las reglas de confidencialidad que debe tener cada trabajador para el cuidado de datos, asimismo capacitar constantemente a los trabajadores de las actividades antes mencionadas para el buen uso de los sistemas de cada institución o empresa., el equipamiento de equipos tecnológicos debe ser facultativo puede ser por parte del empleador o trabajador, ante esta pregunta nos podemos ver en una situación que el trabajador no pudiera equiparse adecuadamente ya que la misma situación y coyuntura nacional que conlleva a la crisis política y sanitaria entre otros, que sucede en estos momento son

perjudiciales para el trabajador mantener su trabajo de manera virtual y optar por el trabajo presencial ya que sostener un trabajo virtual genera gastos adicionales, la mejor opción es volver a las oficinas de las instituciones o empresas y arriesgarse al contagio del COVID – 19. Es una realidad netamente cruda ya que los sueldos no hay subido y cada día sube la canasta familiar en nuestro país es un problema latente (Ruiz, 2020).

Otra medida que pueda proporcionar el empleador y el trabajador es la compensación de gastos adicionales que requiere la implementación de esta modalidad de trabajo remoto el acuerdo con el empleador y trabajador pactar las horas de trabajo que es necesario para la productividad de esta, solo teniendo en cuenta que no debe exceder de seis días a la semana, teniendo en cuenta no abusar del trabajador. (Pueblo, 2020).

Ante esta pregunta qué jornada laboral y horarios de trabajo debería ser aplicado en esta modalidad de trabajo remoto, la fuente y derechos estas plasmados en el Texto Único Ordenado aprobado por el Decreto Supremo N° 007-2002-TR. Cuando platicamos del trabajo remoto en algún momento de nuestras vidas hemos escuchado o hemos leído algún artículo de ello y saber que en el extranjero se aplicaba esta modalidad de trabajo, pero en nuestro país no era utilizado por que los medios que requiere este trabajo no estamos equipados correctamente para esta aplicación, y no existía voluntad por parte de los empleadores de utilizar esta modalidad, asimismo no hay demanda de trabajar de casa que promociones las instituciones o empresas, solo ha sido aplicado en el Perú por el tema de la pandemia, las investigaciones que realizo el CLAD, demostraron que hay como 18 países sudamericanos que no aplicaban esta modalidad de trabajo remoto, que incluso algunos países lo han tenido que extender con normas legales, por la coyuntura de la pandemia, asimismo se observó la escasez de recursos tecnológicos para implementar el trabajo remoto a sus funcionarios públicos (López, 2020).

En la realidad de los países tercer mundistas se ha observado que la pandemia ha inducido a realizar el trabajo remoto, que no era ni conocido por algunos trabajadores, se ha visto que muchos países retomaron normas que no habían entrado en vigencia recién poniendo en estado de emergencia

sanitaria o en cuarentena absoluta en sus países, en los casos de estos países como, Argentina, Chile, Colombia, Perú, El Salvador y Paraguay, por el contexto de la pandemia recién estos países optaron por esta modalidad de trabajo, ante de esto se dedicaban a ver otros temas como aspectos ecológicos, sustentabilidad, ahorro de recursos, cuando era una necesidad tomar esta modalidad para que la gente siga trabajando y no se detenga las actividades laborales recién cada país ha tenido que proclamar leyes sobre esta modalidad de trabajo. En algunos países mencionados lo han tomado a la ligera la figura del trabajo remoto dejando vacíos legales en cuando a esta modalidad, teniendo en cuenta que solo lo aplicaran hasta que se normalice por el tema de la pandemia, no están dejando una modalidad de trabajo que si es necesario para un sector de trabajadores que si optarían por querer trabajar de esta forma y modalidad y hacer un estilo de vida diferente como se puede ver en Estados Unidos o en países de Europas que si tiene esta modalidad de trabajo remoto (Iraolagoitia, 2020).

La modalidad de trabajo remoto es algo innovador en la administración pública en el país de Brasil mediante un investigación se ha determinado que la modalidad de trabajo remoto el 75% de los trabajadores el salario que equivale a más de 10 salarios mínimo de ese país trabajaron de manera remoto por la coyuntura de la pandemia el 40% de trabajadores que trabajan de manera presencial recibirán dos veces el salario mínimo, en conclusión en esta encuesta se ha determinado que el trabajo remoto es relevante más fácil y eficaz en la administración pública (Vásquez, 2020).

En el país de Colombia se ha incorporado el teletrabajo, tiene como objetivo en promover esta modalidad de trabajo remoto con una alternativa de trabajo para tener en cuenta con la modernidad y transformación digital que está viviendo en el este momento en cuanto a la productividad laboral de las entidades públicas y privadas del país de Colombia, se puede ver un crecimiento en la productividad en las entidades públicas y privadas, porque se han preocupado en hacer normas con respaldo a los trabajadores y no creando vacíos legales para posibles maltratos laborales que se pueden presentar a futuro.

Porque en la realidad tiene que alcanzar para todos los trabajadores de los distintos estados federales de ese país, porque en la infraestructura tecnológica el problema que sucede en todos los países sudamericanos debería solucionar este problema ya que la tecnología es importante y en una necesidad básica para todos los ciudadanos que están viviendo en la era de la modernidad (Rosillo, 2020).

Hay muchas investigaciones relacionadas las trabajo remoto y artículos científicos con este tema, pero con más fuerza se abrió el debate con el contexto de la pandemia esta crisis que presentan los países sudamericanos ya hecho que sin anestesia entran en la administración pública que no estaba acostumbrada a trabajar de esa modalidad por no tener los equipos necesarios y las capacitaciones del personal por esta modalidad porque hay trabajadores en el sector público ajenos a la modernidad.

La modernización en la administración pública antes de la pandemia tenía muchos problemas para la implementación de ello y ahora con el contexto de la pandemia es más complicado y podría generar problemas en el sector en cuando a la productividad de cada trabajador ya que todos los ciudadanos no están conectados al internet o a la posibilidad de adquirir un equipo tecnológico donde de la pobreza es extrema y cómo lidiar con este problema de cobertura del internet donde no llega la nueva era de la modernización.

Es una realidad que refleja en el sector público llevo un tiempo realizar o manejar el tema de la tecnología aplicar redes sociales manejar información ,mediante software en las instituciones y no en todos los sectores se ha podido modernizar la información que está en papeles o libros que están guardados en los archivos de las instituciones y tener esa información en sistemas y sea más fácil en el tema de manejo de información en el sector público como manejar esto si no ha sido implementada del todo. El tema preocupa para la administración pública, generar modelos de gestión y defender el bien común de todos los administrados y el interés general que se busca cuando existe estas brechas en el sector público (Ramió, 2019).

En esta crisis por contexto de la pandemia las nuevas necesidades que surge por esto no es solamente el tema de la tecnología, en nuestro con ella vinon miles de problemas sociales que no estábamos preparados para soportar una crisis mundial el que se vive en estos momentos por la pandemia que genera graves externalidades negativas para el sector público, con el tiempo constara mucho levantarnos porque ha retrocedido en 10 años más a nuestro país y en este bicentenario no se va ver el reflejo de un país que ha crecido y ha sido renovado con la crisis sanitaria y política que está pasando nuestro Perú (López, 2020).

En cuanto a la parte teórica de la Productividad Laboral, en nuestro país los últimos 20 años hemos tenido una complicación en cuando a la productividad de los sectores que ha generado un bajo grado de complejidad de economía, en un problema constante en cuando a la transformación de sus capacidades productivas (Economía, 2019) .

El Perú si hizo una progresividad en cuando a la productividad de sus sectores ya que es duro porque recién esta que se abre al mercado internacional, esto si refleja en cuando a la productividad laboral y en el empleo que absorbe esto, en un estudio previo y analizados sobre la productividad laboral en el Perú (Chacaltana, 2014).

En nuestra realidad en cuando al crecimiento económico que conlleva a un deterioro del mercado laboral, las estadísticas que da en el desarrollo financiero en los últimos tres años en nuestro país han cambiado, pero no lo suficiente para las variaciones de los otros empleos de mano de obra. (Velasquéz, 2020).

Teniendo antecedentes que no reflejan el crecimiento económico en nuestro país, en una crisis sanitaria no puede mejorar estas brechas que ha tardado tanto mejorar en cuando a esta problemática, la ineficacia de no poder realizar o mejorar los equipos tecnológicos en cuando para la realización de trabajos remotos pudiera generar una ineficacia en cuando a la productividad laboral que se está viendo en esta tesis, si en los sectores privados han esta baja

productividad, el sector público no es ajeno a esto en una encuesta realizada en el año 2019 ante de la pandemia disminuía el desempleo en nuestro país, en el 2021 ha crecido el desempleo más de 2, 2 millones de peruanos sin trabajo, ponen en una situación que como crecerá la productividad laboral en varios sectores de nuestro país, es un problema visto por CLAD, es una preocupación por parte del desarrollo económico en nuestro país ya que está en los países más bajos en cuando en la productividad laboral (CLAD, 2020).

En el Perú ante que se dé la cuarentena y el desempleo eran los de comercio, mantenimiento y alojamientos, restaurantes, automotores, etc, estos son los sectores más afectados que tienen ingresos insuficientes y en condiciones de informalidad, en nuestro país existe la informalidad de muchas empresas privadas (Humanos, 2020).

En cuando al distanciamiento social se ha producido esta emergencia sanitaria los trabajos en modalidad remota se ha convertido en una alternativa de continuar con las actividades económicas, de esta manera no exponemos a los trabajadores al contagio del COVID – 19, tiene como alternativa de solución implementar la tecnología, en los sectores públicos y privados.

Cuando hablamos del sector público la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) en la Directiva para la aplicación del Trabajo Remoto, aprobada mediante Resolución 000039-2020-SERVIR-PE, esta autoridad competente como decision de que los trabajadores realicen esta modalidad de trabajo remoto todo este año, siempre respetando los derechos de los trabajadores como determina la ley.

En el sector público esta modalidad de trabajo remoto no es igual a teletrabajo en el año 2017 promovieron esta modalidad de teletrabajado pero no era de uso continuo en nuestro país, pero el trabajo remoto solo es opcional por parte del estado solo hasta que dure el estado de emergencia sanitaria no es un estilo de trabajo optada para quedarse, es un poco contradictorio estas dos figura que ninguna se ampara en la satisfacción de los trabajadores y en u momento que necesitamos que todo entre a la normalidad no debe parar las labores para un crecimiento económico que se necesita en estos momento de



crisis sanitaria y política el estado debe buscar alternativas de solución para aumentar la productividad laboral en varios sectores que se requiere. (Contable, 2021).

En cuando al teletrabajo la Organización Internacional del Trabajo (OIT) menciona lo siguiente sobre esta modalidad no es la adecuada ya que en hay un nivel alto de informalidad existe en nuestro país no se adecuaría a la realidad que vive el Perú ante esto solo un sector en este caso el público tendría toda las facilidades de implementare este modalidad, en la administración publicas sería un problema para la implementación de equipos tecnológicos y el constante capacitación de su personal para la aplicación de nuevos software y la adecuado manejo de información digital es innovador para algunos trabajadores o personas que tiene una edad avanzada que laboran en el sector público que sería complicado el manejo de estos equipos y sistemas digitales (Ryder, 2021).

El drama de todo esto en cuando al trabajo remoto es que no todas las actividades de trabajo tienen que ser digital a veces es necesario la presencia en las oficinas de tu centro de trabajo, no podemos estar aislado por la totalidad ya que se pudiera presentar esta circunstancia (Córdova, 2020).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### Tipo de estudio

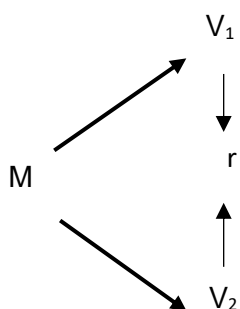
La investigación es de tipo básica, porque se orienta a comprender, analizar y justificar un fenómeno, una situación, en este caso, La asociación del trabajo remoto con la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Morales, 2021. Una investigación básica busca la resolución de problemas y contribuir con nueva información a una teoría ya establecida (Sampieri & Lucio, 2003).

La investigación por su naturaleza tiene un enfoque cuantitativo, ya que se usará la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías.

##### Diseño de investigación

Diseño no experimental: de nivel correlacional porque busca describir el comportamiento y relación de las variables involucradas dentro su misma unidad de investigación, su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (Hernández, 2014).

El diseño se esquematiza de la siguiente manera:



Donde:

- M =** Muestra
- V1 =** Trabajo remoto
- V2=** Productividad laboral
- r =** Relación

### **3.2. Variables y Operacionalización**

#### **Variables:**

Variable 1: Trabajo remoto

Variable 2: Productividad laboral

### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **Población**

La población es conformada por 20 trabajadores de la Municipalidad distrital de Morales, 2021.

#### **Criterios de selección**

Los trabajadores nombrados y CAS que realice trabajo en áreas administrativas de la Municipalidad distrital de Morales, periodo 2021.

De igual manera para los jefes de cada área de la Municipalidad distrital de Morales, periodo 2021.

#### **Exclusión:**

Los trabajadores que están contratados por Locación de servicio de la Municipalidad distrital de Morales, periodo 2021.

Trabajadores de seguridad ciudadano y policía municipal.

#### **Muestra:**

La muestra queda conformada por 20 trabajadores de la Municipalidad distrital de Morales, 2021.

Para Robles (2019), es un subconjunto o parte del universo o población en que se llevará a cabo la investigación, es una parte representativa de la población.

#### **Muestreo:**

El muestreo de la investigación no probabilístico, porque se trabajará con el total de la población de estudio.

**Unidad de análisis:** Los trabajadores de la Municipalidad distrital de Morales, 2021.

### **3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad**

#### **Técnica**

La técnica fue la encuesta para ambas variables lo que permite la evaluación del trabajo remoto y productividad laboral de la Municipalidad distrital de Morales, 2021.

#### **Instrumento**

Para la variable trabajo remoto, se utilizó como base para la construcción del instrumento (Servir, 2020), el trabajo remoto es efectuados mediante medios informáticos si no como se realizaría este trabajo es esencial la implementación de equipos tecnológicos, no vulnerando los derechos de los trabajadores sin destrozarse el vínculo laboral entre el empleador y trabajador y no se debe cambiar el régimen laborales que tiene cada trabajador contratado por las instituciones públicas o privadas solo se puede ser el cambio en las actividades que venía desarrollando el trabajador pero previa coordinación por ambas partes, es por ello la modalidad del trabajo remoto es realizados por los trabajadores del área administrativo de las distintas gerencias de la Municipalidad distrital de Morales, tiene como objetivo describir el trabajo remoto desarrollado en la Municipalidad Distrital de Morales, 2021. El cuestionario está estructurado en 16 ítems, para su valoración 1 = muy mala, 2= mala, 3= regular, 4= buena, 5= muy buena y luego se llega a ser ineficiente tiene un nivel muy malo correspondiente a un 30%, representado por 8 trabajadores de la Municipalidad distrital de Morales, 2021, seguido de un nivel regular en un 20% el mismo que corresponde a 6 trabajadores.

Para la variable productividad laboral, se utilizó como base para la construcción del instrumento, (Nikita Céspedes, 2016), la productividad laboral puede ser entendida como el resultado del trabajo realizado si llega a las metas trazadas por una institución o empresa es considerado también como capacidad o eficiencia que puede alcanzar el trabajo realizado por el trabajador ante esto se puede decir que la productividad laboral se vendría afectada si en el trabajo remoto no se pudiera tener

todos los medios tecnológicos no se alcancen la metas trazadas en un año fiscal cuando se habla de municipalidades. Al respecto con los autores referidos para las variables trabajo remoto y productividad (Nikita Céspedes, 2016) y (Servir, 2020), se tiene un buen direccionamiento para el estudio porque las dimensiones que son consideradas de dichos autores, se alinean a los objetivos de la investigación, de tal manera que las conclusiones obtenidas serán de utilidad para el estudio, tiene como objetivo describir la productividad laboral desarrollado en la Municipalidad Distrital de Morales, 2021. El cuestionario está estructurado en 21 ítems, para su valoración 1 = muy mala, 2= mala, 3= regular, 4= buena, 5= muy buena y luego se llega a ser ineficiente nivel malo en un 27%, el mismo que corresponde a 4 trabajadores, seguido de un nivel regular en un 33% que corresponde a 6 trabajadores de la municipalidad distrital de morales 2021.

### **Validez**

El cuestionario es validado mediante el Juicio de expertos, se identifica a los profesionales con conocimiento de la temática en investigación, quienes emitirán una valoración sobre la pertinencia del instrumento de recojo de información en función de los objetivos de la investigación. En la presente investigación serán 3 profesionales quienes validan los cuestionarios de la encuesta, en función a las escalas antes mencionadas.

Variable	N.º	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
trabajo remoto	1	Metodólogo	4.7	Valido para su aplicación
	2	Especialista	4.4	Coherente y aplicable
	3	Especialista	4.8	Instrumento adecuado
productividad laboral	1	Metodólogo	4.7	Valido para su aplicación
	2	Especialista	4.4	Coherente y aplicable
	3	Especialista	4.8	Instrumento adecuado

Los instrumentos fueron sujetos a valoración por profesionales acreditados en el tema de Gestión Pública. Las cuales emitieron un

resultado promedio de 4.63 representando el 92.66% de concordancia entre jueces, lo que indica, que tienen alta validez.

### **Confiabilidad**

La confiabilidad del instrumento de la variable inversión pública y las condiciones socioeconómicas, se calculará a través del análisis del Alfa de Cronbach.

#### **Análisis de confiabilidad del trabajo remoto**

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	
Total		20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,960	12

#### **Análisis de confiabilidad de productividad laboral**

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total		20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,977	15

### 3.5. Procedimientos

Para el recojo de los datos se presentó un documento por mesa de partes a la Municipalidad distrital de Morales, en espera de su veredicto que nos acceda a realizar la investigación en dicha institución pública, a pocos días después recibimos la aceptación del documento es ahí donde que me puse en contacto con el Jefe de Recursos Humanos el mismo que me derivó a las diferentes Gerencias para aplicar mi estudio tuve que contactarme con cada trabajador nombrado y con régimen CAS, donde muy amablemente participaron en dicha investigación y posteriormente se hizo el recojo de los datos.

#### Método de análisis de datos

Se empleará la estadística descriptiva para realizar el análisis de las medidas de tendencia central y dispersión: frecuencia, porcentaje, media aritmética, desviación estándar, etc.; y para responder a los objetivos y comprobar la hipótesis se utilizó el Rho de Spearman para establecer la relación que existe entre las variables. Este coeficiente toma valores entre -1 y 1, indicando si existe una dependencia directa (coeficiente positivo) o inversa (coeficiente negativo) siendo el 0 la independencia total, los cuales se pueden ver a continuación y se representa de la siguiente forma:

Valor de r	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
- 0.9 a - 0.99	Correlación negativa muy alta
- 0.7 a - 0.89	Correlación negativa alta
- 0.4 a - 0.69	Correlación negativa moderada
- 0.2 a - 0.39	Correlación negativa baja
- 0.01 a - 0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación negativa nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta

0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

### **3.6. Aspectos éticos**

La presente investigación se ha desarrollado teniendo presente los criterios nacionales e internacionales que garanticen la idoneidad de los resultados y consecuentemente, contribuya de forma efectiva en la detección de problemas, adecuada toma de decisiones y mejoramiento del proceso de presupuesto participativo, por lo que se aplicó el principio de beneficencia pues se asumió la responsabilidad del bienestar físico, psicológico y social de los participantes de la investigación, es decir los representantes de las organizaciones civiles aportaron sus ideas y opiniones para garantizar que los beneficios de la investigación sean óptimos.



## IV. RESULTADOS

### 4.1. Trabajo remoto de la Municipalidad Distrital de Morales, 2021

**Tabla 1.** Nivel de Trabajo remoto de la Municipalidad Distrital de Morales, 2021.

<b>Escala</b>	<b>Intervalos</b>	<b>f</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy Malo	16 -30	8	40%
Regular	30 – 38	6	30%
Buena	38- 41	6	30%
		20	100%

**Fuente:** cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad distrital de Morales, 2021.

#### **Interpretación**

En la tabla 1 se observa que el nivel de trabajo remoto de la Municipalidad Distrital de Morales, 2021, tiene un nivel muy malo correspondiente a un 40%, representado por 8 trabajadores de la Municipalidad distrital de Morales, 2021, seguido de un nivel regular en un 30% el mismo que corresponde a 6 trabajadores, seguido de un nivel buena en un 30% que corresponde a 6 trabajadores de la municipalidad distrital de morales 2021.

### 4.2. Productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Morales, 2021.

**Tabla 2.** Nivel de la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Morales, 2021

<b>Escala</b>	<b>Intervalos</b>	<b>f</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy Malo	16-22	4	27%
Regular	22-41	6	33%
Buena	41-60	10	40%
		20	100%

**Fuente:** cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad distrital de Morales, 2021.

#### **Interpretación**

En la tabla 2 se observa que el nivel de la productividad laboral de la municipalidad distrital de morales, 2021, tiene un nivel buena correspondiente a un 40%, representado por 10 trabajadores de la Municipalidad distrital de Morales, 2021, seguido se observa un nivel

malo en un 27%, el mismo que corresponde a 4 trabajadores, seguido de un nivel regular en un 33% que corresponde a 6 trabajadores de la municipalidad distrital de morales 2021.

#### 4.3. La asociación del trabajo remoto con la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Morales, 2021.

**Tabla 3.** Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	sig
trabajo remoto	,161	79	,000
productividad laboral	,190	79	,000

**Fuente:** Base de datos obtenido del SPSS V.25

Dado que la muestra es mayor que 50, se calcula el coeficiente de kolmogorv-smirnov el resultado es menor a 0.05, por lo tanto, la muestra en estudio tiene una distribución normal, por lo que se utiliza el coeficiente de Rho de Spearman.

**Tabla 4.** Existe la asociación del trabajo remoto con la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Morales, 2021

Correlaciones				
			trabajo remoto	productividad laboral
Rho de Spearman	trabajo remoto	Coefficiente de correlación	1,000	,446**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	productividad laboral	Coefficiente de correlación	,446**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

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

**Fuente:** Base de datos obtenido del SPSS V.25

#### Interpretación

Se contempla la correlación no significativa entre el trabajo remoto y la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Morales,

2021. Mediante el análisis estadístico del coeficiente de correlación Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de ,446 (correlación positiva moderada) y un p valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.05$ ), por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, productividad laboral No existe la asociación del trabajo remoto con la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Morales, 2021.

## V. DISCUSIÓN

Ante esta investigación desarrollada se llega en la siguiente discusión sobre los siguientes resultados donde se puede observar que las bases de datos obtenidos respecto al Trabajo remoto de la Municipalidad, se tiene como conclusión que el 40% es muy malo en cuando al trabajo remoto en dicha municipalidad no tiene medios suficientes para realizar esta modalidad en sus casas y tienen que asistir su centro de labores, asimismo el siguiente resultado es del 30% regular y buena al 30%, se ha podido observar que solo hay pocos trabajadores que han optado por este modalidad de trabajo ya que están obligados a asistir a la municipalidad corriendo el riesgo a contagiarse y existe personal que son personas vulnerables en el caso que son trabajadores con avanzada edad. Ante esta realidad la siguiente investigación tiene como resultado que guardan relación, la teoría sobre el Trabajo remoto es efectuados mediante medios informáticos si no como se realizaría este trabajo es esencial la implementación de equipos tecnológicos, y constante capacitación del personal, y no obligando a ir a sus centro laboral, persistiendo en el vínculo laboral entre el empleador y trabajador, y no se debe cambiar el régimen laborales que tiene cada trabajador contratado por las instituciones públicas o privadas solo se puede ser el cambio en las actividades que venía desarrollando el trabajador pero previa coordinación por ambas partes.

El estudio también se determina lo siguiente que la productividad laboral tiene como resultado los siguiente es buena al 40% en cuanto a la productividad laboral hay asistencia de sus trabajadores a su centro de trabajo y se puede determinar que hay un peligro de contagio y propagación del virus del COVID – 19, al ver las condiciones que se encuentran laborando ya que las oficinas son pequeñas, asimismo se ha obtenido que el 27% es malo en cuando a la productividad laboral, este resultado es pavoroso ya hay personal que se ha enfermado por este virus COVID – 19, por trabajar en estas circunstancias y por no haber optado por esta modalidad de trabajo remoto para evitar estos contagios se ha observado que la municipalidad no tiene a sus trabajadores del área administrativa laborando por la modalidad de trabajo

remoto se tiene que ver esto porque estaría vulnerando derechos fundamentales a sus colaboradores.

(Nikita Céspedes, 2016), la productividad laboral puede ser entendida como el resultado del trabajo realizado si llega a las metas trazadas por una institución o empresa es considerado también como capacidad o eficiencia que puede alcanzar el trabajo ante esto se puede decir que la productividad laboral se vendría afectada si en el trabajo remoto no se pudiera tener todos los medios tecnológicos no se alcancen las metas trazadas en un año fiscal cuando se habla de municipalidades. Los autores respectivos para cada variable sobre el trabajo remoto y productividad (Nikita Céspedes, 2016) y (Servir, 2020), cuando se hace referencia en estos autores hay un buen direccionamiento en cuando a la investigación, las conclusiones van relacionados con los objetivos de dicha investigación.

La asociación del trabajo remoto y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Morales se ha obtenido una correlación no significativa entre las dos variables estudiadas en esta investigación se ha utilizado el análisis estadístico, ante este resultado se ha rechazado la hipótesis nula y se reconoce la hipótesis alterna que conlleva a que no existe la asociación del trabajo remoto con la productividad laboral por que los resultados obtenidos en las dos variables se puede ver que el trabajo remoto no existe ninguna asociación referida a este modelo de trabajo ya que en esta municipalidad no se ha utilizado el trabajo remoto en sus áreas administrativas. La ley determina temporalmente esta modalidad de trabajo para evitar los contagios masivos que pueda generar el virus del COVID – 19 .

El éxito de las empresas e instituciones necesitan en gran parte de la medición, control del desempeño y de la productividad. El sector en cuando al trabajo remoto o mixto de trabajo no se llega a esclarecer en cuando al desempeño y de la productividad porque es incierto. Además, en la actualidad en esta crisis de pandemia se ha realizado cambios en el sector laboral, ante esto es necesario proteger la cultura de la empresa y para ello es necesario desarrollar confianza y buenas relaciones.

La Municipalidad Distrital de Morales, así como todas las instituciones públicas deben aplicar el trabajo remoto, salvaguardando la integridad y salud de sus trabajadores, ante esto dicha municipalidad debe acogerse a las normas establecidos por el gobierno peruano en cuanto al trabajo remoto, en esta investigación se ha presentado inconvenientes en el manejo de la tecnología con respecto a los equipos que esta requiere, lo cual se refleja en la ineficiencia del trabajador, preexistiendo los atrasos en los trámites administrativos que realiza la Municipalidad, generando malestar a la ciudadanía moralina.

Los problemas que se presenta en cuando a la productividad laboral en la municipalidad distrital de Morales, al no tener las suficientes herramientas de trabajo (equipos tecnológicos), etc. Esto conlleva a un problema en los trabajadores al no estar cumpliendo con sus metas que se requiere como municipalidad, promoviendo el desarrollo local.

## **VI. CONCLUSIONES**

- 6.1** La asociación del trabajo remoto y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Morales se ha obtenido una correlación no significativa entre las dos variables estudiadas en esta investigación se ha utilizado el análisis estadístico, ante este resultado se ha rechazado la hipótesis nula y se reconoce la hipótesis alterna que conlleva a que no existe la asociación del trabajo remoto con la productividad laboral por que los resultados obtenidos en las dos variables se puede ver que el trabajo remoto no existe ninguna asociación en la municipalidad se ha llegado a la conclusión que dicha municipalidad no ha utilizado el trabajo remoto en sus áreas administrativas que por ley lo determina para evitar los contagios masivos que pueda generar el virus del COVID – 19 y vulnera los derechos del trabajador, si bien existe correlación entre ambas variables esta correlación es baja pues existen factores que influyen en que no sea la adecuado por lo que se debe mejorar el trabajo remoto asimismo mejorara la productividad laboral para brindar un servicio de calidad al ciudadano moralino.
- 6.2** Trabajo remoto de la Municipalidad, se tiene como resultado que el 40% es muy malo en cuando al trabajo remoto en dicha municipalidad no tiene medios suficientes para realizar esta modalidad en sus casas y tienes que asistir su centro de labores, asimismo el siguiente resultado del 30% es regular el trabajo remoto y buena al 30%,se ha podido observar que solo haya pocos trabajadores que han optado por este modalidad ya que están obligados a asistir a la municipalidad y tienen el miedo a contagiarse. Teniendo como objetivo describir el trabajo remoto desarrollado en dicha municipalidad y las consecuencias obtenidas nos demuestran que no se está utilizando adecuadamente esta modalidad del trabajo remoto como consecuencia de ello vulneran los derechos de salud y integridad de los trabajadores municipales.
- 6.3** La productividad laboral tiene como resultado los siguiente es buena al 40% en cuanto a la productividad laboral porque asisten los trabajadores

a su centro de trabajo y se puede observar que hay un peligro de contagio y propagación del virus del COVID – 19, al ver las condiciones que se encuentran laborando ya que las oficinas son pequeñas, asimismo se ha obtenido que el 27% es malo en cuando a la productividad laboral, este resultado es pavoroso teniendo una cifra de contagio del personal que se ha enfermado por este virus COVID – 19. Teniendo como resultado que los trabajadores municipales no están cumpliendo con sus metas que se requiere como municipalidad, y no hay mejoramiento de la calidad de los servicios.



## **VII. RECOMENDACIONES**

- 7.1.** Al alcalde de la Municipalidad Distrital de Morales, fortalecer la institución con estrategias que permita detectar las deficiencias en las áreas de manera oportuna, para que no afecte a la gestión que viene realizando, brindado así una gestión transparente que permita utilizar los recursos económicos de manera adecuada.
  
- 7.2.** Al jefe del área de recursos humanos, reportar, comunicar las limitaciones y deficiencias en las diversas áreas de la institución, con el objetivo de poder reformular las estrategias o actividades que venía desarrollando el personal en aras de contar con una gestión transparente.
  
- 7.3.** A los jefes de cada área, reforzar el trabajo remoto, registrando su estado actual, para que el área encargada pueda tomar buenas decisiones ante algunas implementaciones que se requiera.

## REFERENCIAS

- Fílardí, F., Castro, P., y Zaníní, M. (2020). *Advantages and disadvantages of teleworking in Brazilian public administration: analysis of SERPRO and Federal Revenue experiences*. Cadernos EBAPE. BR, 18(1), 28-46.  
<https://bmcpublichealth.biomedcentral.com>
- Chinchay, J. G. (2020). *El trabajo remoto y la gestión administrativa en la institución educativa Rosa Dominga Perez Liendo, La victoria-2020. Lima-Perú*.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/>
- Córdova, B. E (2020). *Efectos laborales de la pandemia por la COVID-19 en el Perú*. Incertidumbre y desafíos. Actualidad Laboral, 14.<https://www.spdtss.org.pe/>
- Gallegos, J. (2020). *¿El trabajo remoto beneficia o perjudica a los trabajadores? La República*, 3.<https://larepublica.pe/ domingo/2020/10/04/el-trabajo-remoto-beneficia-o-perjudica-a-los-trabajadores/>
- Gamero, J. y. (2020). *Perú " Impacto de la COVID-19 en el empleo y los ingresos laborales"*. <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/-->
- López, F. V. (2020). *El trabajo remoto y algunos retos para las administraciones iberoamericanas*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Instituto Nacional de la Administración Pública. <https://www.asocdpp.org/hacia-la-direccion-publica-profesional-en-el-nuevo-2021>
- Matías, A. H. (2017). *satisfacción laboral y su relación con la productividad de los piscicultores de la comunidad de Pacococha - Castrovirreyna, Huancavelica. Huancavelica, Perú*.  
<http://repositorio.unh.edu.pe/>
- Pastrana, A. E. (2020). *Lecciones Aprendidas Del Trabajo Remoto De Equipos Agilistas Por La Pandemia CoViD-19. Colombia*.  
<https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/10002/MunozJuan2020>
- Segura, J. L. (2020). *Trabajadores del sector público podrán realizar trabajo remoto hasta fin de año*. Gestión, 2. <https://gestion.pe/economia/riesgo-pais-de-peru>  
(Córdova, 2020)
- Díaz, (2020). *El teletrabajo en tiempos de covid-19. (Ensayo). Universidad Católica de Colombia Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas*

*Especialización en Administración Financiera, Colombia,*  
<https://repository.ucatolica.edu>.

Angulo, J. (2017). *Relación entre compromiso organizacional y nivel de productividad de los trabajadores administrativos de la red de servicios de salud Picota, 2016.* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú, <https://repositorio.ucv.edu.pe>

Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (2020). *Guía para la aplicación del trabajo remoto, Lima – Perú.* <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones>

Gamero, Julio y Pérez Julio (2020) *Perú " Impacto de la COVID-19 en el empleo y los ingresos laborales"*, Lima, Perú,

Instituto Peruano de Economía (2020) *Quinto Informe: Análisis del impacto económico del COVID-19 en el Perú - ABRIL de 2020.*  
<https://www.ipe.org.pe/portal/informe-ipe-v-impacto-del-covid-19-en-la-economia-peruana/>

Córdova, Beatty y Fernando Félix (2020) *Efectos laborales de la pandemia por la COVID-19 en el Perú. Incertidumbre y desafíos,* Lima-Perú.  
<https://actualidadlaboral.com/efectos-laborales-de-la-pandemia-por-la-covid-19-en-el-peru/>

Santa, L. F. (2017). *Funcionarios públicos a favor de la delincuencia. ¿Por Qué los funcionarios Públicos Son Corruptos? Colombia.*  
<https://repository.unimilitar.edu>.

CEPAL (2020). *Perspectivas económicas de América Latina 2020, Transformación digital para una mejor reconstrucción.* <https://repositorio.cepal.org/>

Chacaltana, R. I. (2014). *Hacia un Desarrollo Inclusivo en el caso de Perú.* *Publicación de las Naciones Unidas CEPAL,* 394.  
<https://www.cepal.org/es/publicaciones/40343-un-desarrollo-inclusivo-caso-peru>

Córdova, B. E. (2020). *Efectos laborales de la pandemia por la COVID-19 en el Perú. Incertidumbre y desafíos. Actualidad Laboral,* 14

Ruiz, M. V. (2020). *Impacto del COVID-19 en el empleo en el Perú. Conexión ESAN,* 4. <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad>.

- Vásquez, R. G. (2020). *Coronavirus: ¿Cuál será el impacto de la pandemia en el mercado laboral en lo que resta del año?* El Comercio, 3. <https://elcomercio.pe/tecnologia/ciencias/coronavirus>
- Cornejo, M. A. (1 de octubre de 2020). *Diario el Peruano*, pág. 5.
- Gamero, J. y. (2020). *Perú " Impacto de la COVID-19 en el empleo y los ingresos laborales"*.
- Hernández, F. y. (2014). *Metodología de la investigación sexta edición (2014)*. Mexico: Miembro de la Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana.
- Neiman, J. I. (2020). How many jobs can be done at home? *EL SERVIER*, 3.
- Nikita Céspedes, P. L. (2016). *Productividad en el Perú*. Lima: Universidad del Pacífico.
- Ramió, C. (2019). *Inteligencia artificial y Administración pública*. En C. Ramió, *Inteligencia artificial y Administración pública* (pág. 176).
- Rodrigo, G. M. (2014). *Inferencia estadística: muestreo y estimación de parámetros*. 36: Open Course Ware.
- Sampieri, R. H., & Lucio, C. F. (2003). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGraw-Hill.
- Pueblo, D. d. (2020). *Defensoría del Pueblo: municipalidades de Ayacucho deben implementar plan de trabajo remoto*. *Defensoría del Pueblo*, 2. <https://www.defensoria.gob.pe/defensoria-del-pueblo-municipalidades>
- Servir (junio de 2020). *Directiva para la Aplicacion del Trabajo Remoto*. *El peruano*, p. 3.
- Suarez Vasquez, L. M. (2020). *Implementación del Teletrabajo y Calidad de Servicio de la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo, Año 2020* . Trujillo, Perú.
- Ryder, G. (2021). *El COVID-19 ha revelado la fragilidad de nuestras economías*. *Organización Internacional del Trabajo (OIT)*, 2. <https://www.ilo.org/global/about-the>
- Rosillo, E. S. (2020). *Trabajo Remoto y desempeño laboral del personal de la Fiscalía Provincial De Cutervo Durante El Estado De Emergencia-COVID 19*. Pimentel, Peú: Universidad Señor de Sipan. <https://repositorio.uss.edu.pe/>

- Contable, L. P. (2021). *El trabajo remoto en el Sector Público*. Laboral Perú Contable, 6. <https://www.perucontable.com/laboral/el-trabajo-remoto-en-el-sector->
- Economía, I. P. (2019). PRODUCTIVIDAD LABORAL. Instituto Peruano de Economía, 2.
- Empleo, M. d. (2017). *Política y Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017 - 2021*. Perú. <https://www.trabajo.gob.pe/>
- Velasquéz, P. (2020). Perú fija estrategia para la recuperación del empleo. consultor salud, 4. <https://consultorsalud.com/recuperacion-del-empleo-en-peru/>
- Informatica, I. N. (2020). *Encuesta Permanente de Empleo (EPE) 2020 Trimestre Móvil (May-Jun-Jul) - [Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI]*. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informatica. <http://webinei.inei.gob.pe/>
- Iraolagoitia, P. (2020). *La nueva norma del trabajo remoto está convirtiendo a escépticos en creyentes*. *Ambito*, 3. <https://www.ambito.com/opiniones/trabajo>
- Sosa, R. A. (2009). *Trabajo en la administración pública*. Ficha De Cátedra De Derecho Social. <http://www.trabajosocial.unlp.edu>.
- Humanos, I. d. (2020). *Los derechos delimitados y el estado de emergencia*. Instituto de Democracia y Derecho Humanos, 6. <https://idehpucp.pucp.edu.pe/>
- Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (covid-19) en el territorio nacional, 15 de marzo de 2020.
- Decreto Supremo N° 008-2020-SA, Decreto Supremo que declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID-19, 11 de marzo de 2020.
- Resolución Ministerial N° 084-2020/MINSA, Aprueban el Documento Técnico: Atención y Manejo Clínico de Casos de COVID-19, Escenario de Transmisión Focalizada, 7 de marzo del 2020

Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19, 15 de marzo de 2020

Decreto Supremo N° 046-2020-PCM, Decreto Supremo que precisa el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, que declara el Estado de Emergencia Nacional, por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID 19, 18 de marzo de 2020

Decreto Supremo N° 007-2002-TR Concordancias: D.S. N° 008-2002-TR (Reglamento) Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo, Modificado por Ley N° 27671, 04 de setiembre de 2002.

Weller, J. (2020). *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales*. Santiago: Publicación de las Naciones Unidas.

RES. N° 000039-2020-SERVIR-PE, Formalizan acuerdo de Consejo Directivo que aprobó la «Directiva para la aplicación del Trabajo Remoto, 5 de junio 2020.

Baldeon. K (2020) *Trabajo remoto y su relación con la eficiencia del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Junín 2020*.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/>

# **ANEXOS**

### Matriz de Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Trabajo remoto	<p>es la prestación de servicios subordinada que realiza un/a trabajador/a que se encuentra físicamente en su domicilio o en el lugar de aislamiento domiciliario. Se realiza a través de medios o equipos informáticos, de telecomunicaciones y análogos (internet, telefonía u otros), así como de cualquier otra naturaleza que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita.</p>	<p>La variable según SERVIR (2020), la labor remota no está parametrado en labores efectuadas mediante medios informáticos, sea telecomunicaciones u análogas, sino va más allá de labores como son el análisis informativo, orden de los documentos, revisión de planillas, como otros casos que no sea necesario estar presente un servidor público en el lugar de trabajo. Al respecto el personal que efectúa la labor remota está conformado por el personal administrativo de las gerencias de la Municipalidad distrital de Morales.</p>	<p>Jornada laboral, Obligaciones del empleador y trabajador</p>	<p>Seguridad y salud</p>	Ordinal
				Realización	
				Actividades	
			Seguimiento	<p>Monitoreo</p> <p>Planificación</p>	
Productividad Laboral	<p>cuyo objetivo consiste en promover esta modalidad laboral como un instrumento que contribuye a la transformación digital del país y a incrementar los niveles de productividad de entidades públicas y organizaciones privadas, a generar una movilidad más sostenible, a mejorar la calidad de vida de los trabajadores, a la promoción de la inclusión social</p>	<p>La variable productividad laboral, cuya finalidad es recolectar información acerca de la variable, Céspedes, Lavado y Ramírez (2016), el trabajo, la productividad puede entenderse como la cantidad de producto por unidad de trabajo, comúnmente denominada “productividad laboral”. Según esta definición, un trabajador con mayor productividad</p>	Atención	horarios de trabajo remoto	Ordinal
				cumplimiento del servicio	
				Rapidez de la atención	
			Equipos y medios	<p>Conocimientos tecnológicos y de información</p> <p>Establecimiento de la metodología</p>	
			Horario de trabajo y Tiempo de servicio	El tiempo de cada servicio	
				El horario de trabajo	



		<p>producirá más unidades del producto. Cuando la economía es más compleja y tiene más factores de producción (como el capital y el trabajo), se utiliza un indicador más complejo conocido como la productividad total de factores (PTF), término que resume la capacidad (o eficiencia) que tienen estos dos factores de producir bienes y servicios de manera combinada (p.13).</p>	<p>Disponibilidad</p> <p>Satisfacción</p>	<p>El buen servicio brindado</p> <p>Atención permanente</p> <p>Recursos tecnológicos</p> <p>Satisfacción a los ciudadanos</p> <p>Atención puntual en el trabajo remoto.</p> <p>La eficiencia del personal administrativo</p> <p>Los plazos y cronogramas fijados en la atención</p>	
--	--	--	---	---	--

## Matriz de consistencia

### Título: Trabajo remoto y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Morales, 2021.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos											
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la asociación del trabajo remoto con la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Morales, 2021?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> ¿Cuál es la asociación del trabajo remoto en la Municipalidad Distrital de Morales, 2021? . ¿Cuál es la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Morales 2021?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Conocer la asociación del trabajo remoto con la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Morales, 2021.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> -Describir el trabajo remoto desarrollado en la Municipalidad Distrital de Morales, 2021. -Describir la productividad laboral desarrollado en la Municipalidad Distrital de Morales, 2021.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Hi: La asociación del trabajo remoto con la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Morales, 2021. Ho: No existe la asociación del trabajo remoto con la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Morales, 2021.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> H1: la asociación del trabajo remoto en la Municipalidad Distrital de Morales, 2021, es adecuado, H2: la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Morales, 2021, es adecuado.</p>	<p><b>Técnica</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos</b> Cuestionario</p>											
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones												
<p><b>Diseño de investigación.</b> Tipo no experimental de corte transversal y diseño correlacional.</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD     M --&gt; V1     M --&gt; V2     V1 &lt;--&gt; V2             </pre> </div> <p>Donde: M = Muestra V1= Trabajo remoto V2= Productividad laboral r = Relación entre variables</p>	<p><b>Población</b> estará conformada por 20 trabajadores de la Municipalidad distrital de Morales,</p> <p><b>Muestra</b> 20 trabajadores de la Municipalidad distrital de Morales, 2021.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variables</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2" style="text-align: center;">trabajo remoto</td> <td>Jornada laboral, Obligaciones del empleador y trabajador</td> </tr> <tr> <td>Seguimiento</td> </tr> <tr> <td rowspan="5" style="text-align: center;">productividad laboral</td> <td>Atención</td> </tr> <tr> <td>Equipos y medios</td> </tr> <tr> <td>Horario de trabajo y Tiempo de servicio</td> </tr> <tr> <td>Disponibilidad</td> </tr> <tr> <td>Satisfacción</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	trabajo remoto	Jornada laboral, Obligaciones del empleador y trabajador	Seguimiento	productividad laboral	Atención	Equipos y medios	Horario de trabajo y Tiempo de servicio	Disponibilidad	Satisfacción	
Variables	Dimensiones													
trabajo remoto	Jornada laboral, Obligaciones del empleador y trabajador													
	Seguimiento													
productividad laboral	Atención													
	Equipos y medios													
	Horario de trabajo y Tiempo de servicio													
	Disponibilidad													
	Satisfacción													

## Ficha de recolección de datos: Trabajo Remoto

### CUESTIONARIO: EL TRABAJO REMOTO

#### Datos Generales:

Nombre del Área: \_\_\_\_\_

Cargo que desempeña: \_\_\_\_\_

Tiempo en el cargo: \_\_\_\_\_

Grado de instrucción: \_\_\_\_\_

**Instrucción.** Dejo en sus manos este instrumento para ser respondido con toda la objetividad posible, será la manera que aporte para el desarrollo de la investigación.

Marca una sola alternativa en la escala de valoración

Muy bajo = 1

Bajo = 2

Medio = 3

Alto = 4

Muy alto = 5

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión Jornada laboral, Obligaciones del empleador y trabajador</b>						
01	Considera que en el trabajo remoto se cumple con los horarios establecidos en su jornada laboral.					
02	Considera que su jornada laboral le permite realizar las actividades programadas y coordinaciones necesarias dentro del trabajo remoto.					
03	Utiliza y Gestiona los tiempos de descanso establecidos durante su jornada laboral					
04	Considera que el trabajo remoto le permite tratar la información brindada por la Municipalidad Distrital de Morales de manera segura					
05	Conoce las medidas preventivas de seguridad y salud durante el trabajo remoto.					

06	Aplica medidas preventivas para la conservación de la seguridad y salud dentro del trabajo remoto					
07	Reporta sus incapacidades médicas a la institución cada vez que se presentan, priorizando su salud durante el trabajo remoto.					
08	La realización del trabajo remoto incorpora reunión de organización de labores bajo la modalidad virtual.					
09	La reunión de organización del trabajo remoto busca mejorar el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Morales.					
10	Se realiza reuniones de organización con fines de mejorar la labor del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Morales					
<b>Dimensión Seguimiento</b>						
11	Se realiza seguimiento al trabajo remoto del personal administrativo					
12	El seguimiento que se realiza al trabajo remoto busca orientar al personal administrativo.					
13	La labor del monitoreo del trabajo remoto se cumple según lo planificado.					
14	La labor del seguimiento del trabajo remoto se cumple según lo planificado.					
15	En el trabajo remoto se cumple con la programación y monitoreo al personal administrativo.					
16	En el trabajo remoto se cumple con el seguimiento y monitoreo al personal administrativo.					

*Fuente: Baldeon (2020) Trabajo remoto y su relación con la eficiencia del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Junín 2020.*

## Ficha de recolección de datos: Productividad Laboral

### CUESTIONARIO: Productividad Laboral

#### Datos Generales:

Nombre del Área: \_\_\_\_\_

Cargo que desempeña: \_\_\_\_\_

Tiempo en el cargo: \_\_\_\_\_

Grado de instrucción: \_\_\_\_\_

Marca una sola alternativa en la escala de valoración

Muy bajo = 1

Bajo = 2

Medio = 3

Alto = 4

Muy alto = 5

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión Atención</b>						
01	El personal administrativo cumple con los horarios de trabajo remoto					
02	La atención del personal administrativo durante el trabajo remoto es eficiente					
03	El cumplimiento del servicio mediante el trabajo remoto permite atender más usuarios en sus trámites diversos					
04	La rapidez en la atención que se brinda mediante el trabajo remoto permite cumplir con todos los tramites solicitados por los ciudadanos.					
<b>Dimensión Equipos y medios</b>						
05	Se realiza seguimiento al trabajo remoto del personal administrativo					
06	El seguimiento que se realiza al trabajo remoto busca orientar al personal administrativo.					
07	La labor del monitoreo y seguimiento del trabajo remoto se cumple según lo planificado.					

08	En el trabajo remoto se cumple con la programación de seguimiento y monitoreo al personal administrativo.					
	<b>Dimensión Horario de trabajo y Tiempo de servicio</b>					
09	El horario de trabajo remoto favorece el servicio a los vecinos de la Municipalidad Distrital de Morales					
10	Se toma en cuenta en el horario de trabajo del personal administrativo, el tiempo de cada servicio para atender mayor número de usuarios					
11	En el tiempo de servicio de trabajo remoto se respeta el horario de trabajo asignado					
12	El horario de trabajo del personal administrativo es único en todas las gerencias permitiendo la integración laboral					
	<b>Dimensión Disponibilidad</b>					
13	La disponibilidad de todo el personal asignado a las gerencias para el trabajo remoto asegura el buen servicio brindado					
14	La disponibilidad oportuna de personal de soporte tecnológico asegura la atención permanente					
15	La disponibilidad de recursos tecnológicos asegura se cumplan los plazos de trámites de los servicios que se brindan					
16	En el tiempo de alta demanda de servicios la disponibilidad del personal de apoyo es fundamental para lograr las metas de atención					
	<b>Dimensión Satisfacción</b>					
17	Considera que el servicio brindado por el personal administrativo mediante el trabajo remoto genera satisfacción a los ciudadanos					
18	La atención puntual en el trabajo remoto garantiza la plena satisfacción de los ciudadanos					
19	La eficiencia del personal administrativo en el trabajo remoto genera satisfacción a los ciudadanos que realizan diversos trámites					
20	La atención oportuna en las diversas gerencias mediante el trabajo remoto genera satisfacción en los vecinos de la Municipalidad Distrital de Morales					
21	Considera que los plazos y cronogramas fijados en la atención que se brinda a los ciudadanos genera satisfacción y confianza					

*Fuente: Vicente (2020) Trabajo remoto y gestión administrativa en la Institución Educativa Rosa Dominga Perez Liendo – La Victoria 2020.*

## Validación de instrumentos



### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

#### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Montilla Pérez, Lindsay  
Institución donde labora : Escuela de Posgrado – Universidad César Vallejo  
Especialidad : Magister en Gestión Pública  
Instrumento de evaluación : Cuestionario: Trabajo Remoto  
Autor (s) del instrumento (s): Rueda Arroyo, Sandy María

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Trabajo Remoto					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Trabajo Remoto				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Trabajo Remoto					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					<b>44</b>	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento aplicable y coherente.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4

Tarapoto, 07 de junio de 2021



Sello personal y firma

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Encómenderos Bancallán, Ivo Martín  
 Institución donde labora : Escuela de Posgrado – Universidad César Vallejo  
 Especialidad : Magister en Docencia Universitaria  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Trabajo Remoto  
 Autor (s) del instrumento (s): Rueda Arroyo, Sandy María

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Trabajo Remoto					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Trabajo Remoto					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Trabajo Remoto					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						48


(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES ADECUADO, SE RECOMIENDA SU APLICACIÓN

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8

Tarpoto, 29 de mayo de 2021

  
 Mg. Ivo M. Encómenderos Bancallán  
 ECONOMISTA  
 Reg. 0134 - CELAM



**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA****I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Delgado Bardales, José Manuel

Institución donde labora : Escuela de Posgrado – Universidad César Vallejo

Especialidad : Doctor en Gestión Pública

Instrumento de evaluación : Cuestionario: Trabajo Remoto

Autor (s) del instrumento (s): Rueda Arroyo, Sandy Maria

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN****MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Trabajo Remoto				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Trabajo Remoto				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Trabajo Remoto					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					45	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Instrumento coherente y aplicable.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

4.5

Tarapoto, 07 de junio de 2021



Sello personal y firma

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**II. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Montilla Pérez, Lindsay  
 Institución donde labora : Escuela de Posgrado – Universidad César Vallejo  
 Especialidad : Magister en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Productividad Laboral  
 Autor (s) del instrumento (s): Rueda Arroyo, Sandy Maria

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**
**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Productividad Laboral				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Productividad Laboral					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Productividad Laboral				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					<b>44</b>	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)


**IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Instrumento coherente y aplicable.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

4.4

Tarapoto, 07 de junio de 2021



**ING. LINDSAY MONTILLA PÉREZ**  
 DOCENTE  
 MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**II. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Encómenderos Bancallán, Ivo Martín  
 Institución donde labora : Escuela de Posgrado – Universidad César Vallejo  
 Especialidad : Magister en Docencia Universitaria  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Productividad Laboral  
 Autor (s) del instrumento (s): Rueda Arroyo, Sandy Maria

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Productividad Laboral					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.			X		
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Productividad Laboral				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Productividad Laboral					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					48	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

EL INSTRUMENTO ES ADECUADO, SE RECOMIENDA SU APLICACIÓN

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8

Tarapoto, 29 de mayo de 2021

  
**Mg. Ivo M. Encómenderos Bancallán**  
**ECONOMISTA**  
**Reg. 0134 - CELAM**

Calle principal y firma

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**II. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Delgado Bardales, José Manuel  
 Institución donde labora : Escuela de Posgrado – Universidad César Vallejo  
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Productividad Laboral  
 Autor (s) del instrumento (s): Rueda Arroyo, Sandy Maria

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**
**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Productividad Laboral				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Productividad Laboral				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Productividad Laboral					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					45	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Instrumento coherente y aplicable.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 4.5

Tarapoto, 07 de junio de 2021



Dr. José Manuel Delgado Bardales  
DOCENTE POSGRADO

## Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



### MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MORALES "Gobierno transparente y participativo"

#### AUTORIZACIÓN

**WALDO ASENCIO ESPINOZA SANCHEZ**, Jefe (E) de la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Morales, en virtud del documento de fecha 09 de Junio del 2021, en la que, la Srta. Sandy María Rueda Arroyo, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, cursando el tercer ciclo de la Maestría de Gestión Pública, solicita realizar encuesta de su proyecto de investigación titulada *"El trabajo remoto con la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Morales desde el contexto de la pandemia, 2021"*. Por lo que, la Oficina de Recursos Humanos, OTORGA EL PERMISO CORRESPONDIENTE, desde el día 17 de junio del 2021, para poder desarrollar su trabajo de investigación.

Morales, 17 de Junio del 2021



## Base de datos estadísticos

TRABAJO REMOTO																				TOTAL
NUMEROS	Jornada laboral, Obligaciones del empleador y trabajador										Seguimiento						SUBTOTAL D2.			
	pr1	pr2	pr3	pr4	pr5	pr6	pr7	pr8	pr9	pr10	SUBTOTAL D1.	pr1	pr2	pr3	pr4	pr5			pr6	
1	2	2	2	1	3	1	2	1	1	1	16	2	2	2	2	2	2	12	28	
2	3	4	3	4	4	5	4	5	4	2	38	3	3	4	4	4	5	23	61	
3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38	3	4	3	4	4	4	22	60	
4	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	22	2	2	2	2	3	3	11	33	
5	2	4	5	5	5	4	2	4	4	4	34	3	3	2	2	3	3	16	50	
6	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	36	3	4	4	4	3	4	11	51	
7	4	4	4	3	1	3	4	1	2	3	29	3	3	4	4	4	4	22	51	
8	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	19	3	3	3	3	3	3	18	37	
9	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18	34	
10	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	41	5	5	4	4	5	5	10	51	
11	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	21	3	3	3	4	3	4	20	41	
12	5	4	4	4	5	5	5	1	1	1	34	5	5	5	5	5	5	30	64	
13	1	1	2	3	4	4	5	1	4	5	30	5	4	5	5	5	5	29	59	
14	1	2	3	3	3	4	5	4	3	4	32	4	4	3	4	3	4	19	51	
15	3	3	2	2	4	2	2	2	3	3	28	4	3	2	3	3	2	17	45	
16	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	23	2	2	2	2	2	2	14	37	
17	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	25	2	3	3	3	3	4	18	43	
18	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	3	4	2	4	3	2	18	49	
19	2	3	2	3	2	3	2	2	4	3	26	4	3	4	3	3	3	20	46	
20	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	30	3	4	3	3		3	16	46	

### Productividad Laboral

NUMEROS	Atención				Equipos y Medios				SUBTOTAL.D2	Horario de trabajo y tiempo de servicio				SUBTOTAL.D3		
	P1	pr2	pr3	pr4	SUBTOTAL.D1	pr1	pr2	pr3		pr4	pr1	pr2	pr3		pr4	
1	4	2	1	1	8	2	2	2	2	8	2		2	2	2	8
2	5	4	3	4	16	5	4	3	4	16	4		4	4	4	16
3	4	4	3	4	16	3	4	4	4	15	4		4	4	3	15
4	3	2	3	3	11	3	4	3	3	13	2		2	2	2	8
5	2	3	3	3	11	3	3	3	4	13	2		2	2	3	9
6	3	3	4	4	14	4	4	3	4	15	4		4	3	4	12
7	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3		3	3	3	12
8	4	4	4	4	16	3	3	3	3	12	4		4	3	3	14
9	3	2	2	3	10	3	3	2	3	9	2		3	2	4	9
10	5	5	5	4	9	4	4	5	4	12	5		4	3	4	16
11	3	4	3	4	14	3	4	3	3	10	3		4	3	3	13
12	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5		5	5	5	20
13	4	2	2	2	10	5	5	5	5	20	3		3	3	3	12
14	5	4	4	4	17	5	4	3	3	12	3		4	3	4	14
15	3	3	4	4	14	2	3	4	2	11	3		3	4	4	14
16	2	3	3	3	11	3	3	3	3	12	3		3	3	3	12
17	2	2	2	3	9	3	3	2	3	11	4		3	3	3	13
18	3	3	4	4	14	4	3	4	3	14	3		3	3	3	12
19	4	4	3	3	14	3	4	2	3	12	3		3	4	3	13
20	3	4	3	3	13	3	3	3	3	12	2		3	4	3	12