



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Trabajo remoto y productividad de los colaboradores de la Dirección
Regional de la Producción de San Martín, 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Lozano Barboza, Blanca Edilza (ORCID: [0000-0002-0023-0995](https://orcid.org/0000-0002-0023-0995))

ASESOR:

Dr. Panduro Salas, Aladino (ORCID: [0000-0003-3911-3806](https://orcid.org/0000-0003-3911-3806))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

TARAPOTO – PERÚ

2021

Dedicatoria

Con todo el amor a Dios y mi familia.

Blanca

Agradecimiento

El agradecimiento a la Dirección Regional de la Producción de San Martín, y a cada uno de mis docentes.

La autora

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I.INTRODUCCIÓN.....	1
II.MARCO TEÓRICO.....	7
III.METODOLOGÍA.....	31
3.1.Tipo y diseño de investigación.....	31
3.2.Variables y operacionalización.....	31
3.3.Población (criterios de selección), muestra, muestreo y unidad de analisis....	32
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	32
3.5.Procedimientos.....	35
3.6.Método de análisis de datos.....	35
3.7.Aspectos éticos.....	36
IV. RESULTADOS.....	37
V. DISCUSIÓN.....	42
VI. CONCLUSIONES.....	47
VII. RECOMENDACIONES.....	49
REFERENCIAS.....	50
ANEXOS.....	55

Índice de tablas

Tabla 1.	Nivel de trabajo remoto de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020.....	28
Tabla 2.	Nivel de productividad de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020.....	29
Tabla 3.	Prueba de normalidad.....	30
Tabla 4.	Relación entre el trabajo remoto con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020.....	31
Tabla 5.	Relación entre el trabajo remoto con el clima organizacional de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020.....	32
Tabla 6.	Relación entre el trabajo remoto con la cultura organizacional de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020.....	33
Tabla 7.	Relación entre el trabajo remoto y la productividad de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020.....	34

Índice de figuras

Figura 1.	Diagrama de dispersión entre el trabajo remoto y la productividad de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020.....	34
------------------	---	----

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el trabajo remoto y la productividad de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020. La investigación fue tipo básica, diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional, cuya población y muestra fue de 30 colaboradores. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y como instrumento se empleó el cuestionario. Los resultados determinaron que el nivel de trabajo remoto de los colaboradores, muestra un nivel bajo en 47 %. Asimismo, el nivel de productividad de los colaboradores presenta un nivel bajo en 57 %. Se concluye que existe relación entre el trabajo remoto y la productividad de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020, debido a que el coeficiente de correlación de Pearson obtuvo un valor de 0,610, razón 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 clave: Trabajo, productividad, gestión pública.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between remote work and the productivity of the collaborators of the Regional Directorate of Production of San Martín, 2020. The research was basic type, non-experimental, cross-sectional and descriptive correlational design, whose population and sample was 30 collaborators. The data collection technique was the survey and the questionnaire was used as an instrument. The results determined that the level of remote work of the collaborators shows a low level in 47 %. Likewise, the level of productivity of employees shows a low level of 57 %. It is concluded that there is a relationship between remote work and the productivity of the collaborators of the Regional Directorate of Production of San Martín, 2020, because the Pearson correlation coefficient obtained a value of 0.610, a reason that indicates a correlation moderate positive and the bilateral significance level is equal to 0.000 and this value is less than 0.05.

Keywords: Work, productivity, public management.

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo, las empresas privadas invierten en nuevos recursos para compatibilizar con el trabajo remoto. Es por esto, que el 56 % de empresas dentro del mercado buscan de alguna manera aumentar sus presupuestos en cuanto a mecanismos de tecnologías, y el 34 % de éstas apresuran su transformación a la era digital, a consecuencia del coronavirus (COVID-19). Lo mismo ocurre en las entidades públicas, en las que se viene adoptando todas las medidas para prevenir su propagación y teniendo como finalidad o propósito hacer prevalecer el derecho primordial de la salud de los colaboradores, toda vez que dicha enfermedad fue declarada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como un acontecimiento de emergencia de salud gubernamental internacional; y tanto sector privado como público se vienen adaptando a esta nueva normalidad (Zelada, 2020).

A raíz de la declaratoria del Estado de Emergencia Nacional y Emergencia Sanitaria en casi todos los países del mundo, a efecto de la pandemia por COVID-19, la modalidad de trabajo ha cambiado sustancialmente, y con mayor ímpetu en las entidades públicas en las que se implementó el denominado trabajo remoto o teletrabajo. Este se caracteriza por la prestación de servicios que exceptúa la presencia física del colaborador, es decir, éste puede desempeñar sus funciones desde su domicilio o lugar donde se encuentre cumpliendo con el aislamiento domiciliario. Para ello, empleará ciertos medios o dispositivos que le facilite el cumplimiento de sus labores asignadas fuera del foco, entidad o ambiente de trabajo, siempre y cuando la naturaleza de sus funciones sea compatible con dicha modalidad, debiendo, contar con un lugar apropiado para dicho fin.

De acuerdo a lo mencionado, líneas arriba, las nuevas exigencias producto de la pandemia ha ocasionado que todas las instituciones públicas a nivel de América Latina, no respondan a los retos y desafíos actuales, porque carecen de una moderna e innovadora estructura organizativa, que tome en cuenta e incluya los fines, principios y que además recoja e incluya las demandas de las comunidades.

Las entidades gubernamentales en los países en la actualidad son organizaciones alejadas de la modernidad, indiferentes e insensibles al cambio e innovación (Unesco, 2020). Además, el trabajo remoto y la productividad de los colaboradores es un concepto con cada vez más aceptación en América Latina, toda vez que, en países como Brasil, México, Argentina, Chile, antes de la pandemia, gran porcentaje de sus trabajadores venían desarrollando teletrabajo; según estudios realizados señalan que Colombia es el país más avanzado en estos temas.

Esta realidad no es ajena en el Perú, ya que muchas empresas privadas y entidades del Estado vienen implementando esta nueva política de administración digital, que permite la realización del trabajo remoto. No obstante, ello está supeditado a diversos factores que influyen de manera negativa como el congestionamiento del internet, dado su uso masivo, trabajar en presencia de sus hijos, entre otros. Según fuentes de RPP Noticias, señalan que el 85 % de limeños afirman que trabajan más horas que antes de la pandemia. Por otro lado, el teletrabajo no simplemente se basa de evadir tiempos irrecuperables durante el trayecto del tráfico, el mismo que a su vez genera el menor rango de impacto ambiental, sino también, se basa en brindar oportunidades laborales, los cuales deben aprovecharse para la difusión y el fácil uso de la tecnología actual y moderna. (Anaya y Valbuena, 2017)

Asimismo, en la región San Martín, este nuevo modelo de trabajo, denominado remoto se ha implementado de forma progresiva, toda vez que es una modalidad de trabajo totalmente distinta a la que generalmente realiza todo servidor o funcionario público, para lo cual es necesario contar con cierta tecnología a fin de que desempeñen sus labores de forma eficiente y así se pueda cumplir con las metas y objetivos propuestos por las Entidades. Como bien sabemos en nuestro país y específicamente en la región antes señalada el desempeño laboral antes de la pandemia era al cien por ciento presencial. Así como, en las entidades públicas de Moyobamba, durante los primeros meses de pandemia, se han suspendido al cien por ciento las labores administrativas, en virtud de las disposiciones legales vigentes. No habiéndose previsto el trabajo remoto; sin embargo, en los últimos meses el

Gobierno Regional de San Martín ha emitido una serie de lineamientos a fin de que las instituciones prioricen el trabajo remoto o teletrabajo de sus colaboradores. Todo ello con el fin de hacer prevalecer el derecho constitucional a la salud, el mismo que prevendrá la propagación del coronavirus.

Ahora bien, en la Dirección Regional de la Producción de San Martín, el trabajo remoto o teletrabajo se ha implementado aproximadamente en el mes de abril de 2020, para todos los colaboradores, a medida que ha pasado el tiempo y la pandemia, se implementó únicamente para aquellos colaboradores que forman parte del grupo o colectivo de riesgo ya sea por edad o por cuestiones de salud médica, y a la fecha para la mayoría de colaboradores pertenezcan o no al grupo de riesgo, pero en modalidad mixta, es decir, realizar trabajo presencial y remoto; en ese sentido, es importante conocer si se viene cumpliendo las metas como también los objetivos propuestos por la entidad materia de estudio, a raíz de esta nueva modalidad de trabajo. Asimismo, identificar el grado de reacción que existe entre el trabajo remoto y la productividad de sus colaboradores.

La problemática que destacan las variables de investigación se da debido a que las entidades públicas no se encontraban preparadas para implementar esta nueva modalidad de trabajo, ya sea por falta de recursos económicos, tecnologías, etc., existiendo un problema más complejo aún, esto es que, los colaboradores no se encuentran preparados para realizar teletrabajo, y en su mayoría no manejan herramientas tecnológicas, situación que pone en autos la importancia de que exista capacitación continua, lo cual en estas circunstancias también es un poco complicado. Es así que, si se desea lograr la misma productividad de antes de la pandemia de los colaboradores, se deben implementar una serie de medidas y efectuar capacitación constante, dado que el teletrabajo es una modalidad que estará vigente de forma indeterminada a partir de esta crisis de pandemia. Para ello se requiere también el compromiso de aprender por parte de los colaboradores, lo cual no se evidencia en la Dirección Regional de la Producción de San Martín.

Esta causa conlleva a no lograr los propósitos institucionales, no hacer una buena gestión, no cumplir con los objetivos que corresponde, por tener colaboradores poco capacitados o desfasados en cuanto al uso de tecnologías. Al respecto, es necesario conocer si ambas variables están relacionadas de alguna manera, trabajando con los colaboradores que realizan trabajo remoto. Por ende, el propósito de esta investigación es determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y la productividad por parte de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín; además, el aporte que se propone en la presente investigación servirá como base para futuras investigaciones.

En ese contexto, se formuló el **problema general**: ¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y la productividad de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020? Como **problemas específicos**: ¿Cuál es el nivel de trabajo remoto de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020? ¿Cuál es el nivel de productividad de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020? ¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020? ¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto con el clima organizacional de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020? ¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto con la cultura organizacional de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020?

Esta investigación fue **conveniente**, debido a que se brindó herramientas a los representantes de la institución para una mejor toma de decisiones, de manera que puedan determinar si implementan el trabajo remoto o retornar a la modalidad presencial, con el único propósito de cumplir con los objetivos institucionales, asimismo presentó **valor teórico**, puesto que contribuyó a la comunidad científica con un aporte valioso que puede implementarse en las entidades públicas, con el objetivo de contar con instituciones más eficientes y con mayor alcance a la comunidad, en cuanto a su **relevancia social**, el estudio permitió cimentar la

implementación de la nueva modalidad de trabajo denominado “remoto” en las entidades públicas, a consecuencia de la pandemia que aqueja a nuestro país y países del mundo. La importancia radica en que es la primera investigación al respecto, dentro de la jurisdicción o competencia de la región San Martín, por lo que los resultados obtenidos permitirán a los servidores y funcionarios públicos determinar la implementación o no del trabajo remoto.

De igual manera, cabe mencionar que la investigación presentó **implicancias prácticas**, dado que permitió al titular de la institución conocer la relación que existe entre el trabajo remoto y la productividad de sus colaboradores, cuyos resultados contribuyeron a la toma de decisiones sobre la implementación o no del trabajo remoto, de acuerdo a la realidad institucional, de proceder con dicha implementación ayudará a los colaboradores a contar con herramientas tecnológicas adecuadas y que las actividades sean más eficientes, pudiendo así interrelacionarse de manera más fácil con los usuarios, jefes y/o compañeros de trabajo de la institución, de acuerdo con su **utilidad metodológica**, los instrumentos utilizados sirvieron como base para futuras investigaciones y pueden ser aplicados en realidades similares de otras instituciones.

En base a lo anterior, resulta pertinente plantear como **objetivo general**: Determinar la relación entre el trabajo remoto y la productividad de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020. **Objetivos específicos**: Identificar el nivel de trabajo remoto de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020. Identificar el nivel de productividad de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020. Analizar la relación entre el trabajo remoto con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020. Analizar la relación entre el trabajo remoto con el clima organizacional de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020. Analizar la relación entre el trabajo remoto con la cultura organizacional de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020.

Finalmente se tuvo como **hipótesis general: H_i**: Existe relación entre el trabajo remoto y la productividad de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020. Como **específicas: H₁**: El nivel de trabajo remoto de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020, es medio. **H₂**: El nivel de productividad de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020, es medio. **H₃**: Existe relación entre el trabajo remoto con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020. **H₄**: Existe relación entre el trabajo remoto con el clima organizacional de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020. **H₅**: Existe relación entre el trabajo remoto con la cultura organizacional de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se menciona los siguientes antecedentes. **A nivel internacional**, Sánchez, G., Montenegro, A. y Medina, P. (2019), *Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial*. (artículo científico). Universidad Técnica de Ambato, Quito, Ecuador. Cuya Investigación fue básica, diseño: no experimental, población y muestra mediante información bibliográfica, la técnica fue análisis constructivo, instrumento la guía de observación. Concluyeron que contar con teletrabajadores es una beneficiosa influencia de crecimiento en cuanto al rendimiento y productividad laboral, mediante su factor facilitador como es la tecnología, que permite controlar y agilizar ciertos procesos o acciones que son desarrolladas por el personal que acude a este tipo de trabajo, su productividad va maximizándose conforme va empleando los nuevos sistemas con las cuales va integrando la empresa para estar acorde a las exigencias del mercado. Este tipo de trabajador se encuentra altamente capacitado para realizar cualquier tipo de actividades de manera remota, y así es capaz de entender y aprender rápidamente el sistema innovador dentro de la empresa, por lo cual cumple con sus funciones y pendientes laborales en el menor tiempo posible, lo que le permite tener tiempo disponible para otras actividades cotidianas, ya sean personales como familiares, sin perjudicar los resultados esperados por la organización, logrando cumplir con éxito las metas y objetivos instaurados.

Además, se abordó el estudio de Montero, B., Vasconcelos, K. y Arias, G. (2020), *teletrabajo: fortaleciendo el trabajo en tiempos de pandemia por covid-19* (artículo científico). Universidad Técnica Nacional. Costa Rica. Tipo de investigación fue básica, diseño no experimental, población y muestra conformado por documentos, técnica fue el análisis de publicaciones y como instrumento la guía de documentos. Concluyeron que las exigencias y requerimientos del mundo o entorno laboral actual y la hegemonía de malestares (enfermedades) que se encuentran relacionadas a estos padecimientos, ostentan una gran oportunidad para encontrar relación entre

las prácticas que intervienen en el proceso de alimentación y el rendimiento productivo del colaborador respectivo mediante el teletrabajo.

Se citó además a Parra, D., Parra, P., Cerezo, B. (2018), *Productividad laboral y su costo económico, relacionado con los hábitos alimenticios de los trabajadores de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo*. (artículo científico). Universidad y sociedad. Cuba. El tipo fue documental, diseño no experimental, la población y muestra fue el acervo documentario, la técnica fue el análisis documental y el instrumento fue la guía de análisis documental. Concluyeron que la productividad laboral guarda relación con el coste económico siendo significativa, con un Chi-cuadrado de ($X^2=13.304$), con 4 grados de libertad (9,488), observando el sig. Bilateral ($0,01 < 0,05$), en cuanto a la productividad. En este trabajo de investigación se pudo evidenciar que la empresa sí está aplicando algunas estrategias que están influenciando beneficiosamente en el incremento de sus ventas, lo que a su vez le está permitiendo aumentar su rentabilidad y rendimiento, tanto organizacional como económicamente. Pero al mismo tiempo, existen ciertas falencias que pueden y deben ser corregidas perfeccionando algunas técnicas que están siendo mal empleadas.

Asimismo, la investigación de Quijia, J., Guevara, C. y Ramírez, J. (2021), *Determinantes de la productividad laboral para las empresas ecuatorianas en el Periodo 2009-2014*. (artículo científico). Revista Politécnica. Ecuador. Tipo de investigación: básica, diseño: no experimental, población 800 uf y muestra de 13 sectores, la técnica fue encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyeron que se ha analizado detalladamente que el resultado que se espera obtener por parte del rendimiento de las capacitaciones planificadas no cumpliría su fin u objetivo, dicho de otra manera, por más que se apliquen capacitaciones continuas al personal no se logrará que sea significativa sobre la variable de productividad laboral. Por consiguiente, no demuestra ser una contrariedad con respecto a la literatura que previamente ha sido revisada y estudiada con cautela. Antes de obtener estos resultados se esperaba que la aplicación de capacitaciones o la inducción al personal

llegasen a tener un mayor efecto de manera positiva, sobre todo que tenga más significancia en lo relacionado con la productividad laboral.

Para los autores Fontalvo, T., De La Cruz, E., Morelos, J. (2017), *La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional*. (artículo científico). Dimensión empresarial. Colombia. El tipo fue básica, diseño no experimental, la población y muestra fue el acervo documentario, la técnica fue el análisis documental y el instrumento fue la guía de análisis documental. Concluyeron que el nivel de productividad laboral de todos los colaboradores es “media”, el cual significa que es del 52 %, debido a que el sistema jerárquico empleado ocasiona retrasos y trabas en la realización de algunas gestiones, lo que dificulta o impide emplear las habilidades de los trabajadores de manera efectiva y eficiente. Los recursos materiales que se encuentran relacionados y son indispensables, no serán proporcionados de manera oportuna y apropiada. Sin embargo, a pesar de su edad, la mayoría de los empleados siguen comprometidos con el desempeño eficaz de todas las actividades.

De igual manera a **nivel nacional**, se consideró el estudio de Tapia, F. (2020), *Trabajo remoto en procesos no urgentes a consecuencia del brote del coronavirus (COVID-19) en el Perú y su aplicación continua*. (artículo científico). Revista Oficial del Poder Judicial, Trujillo, Perú. Investigación de tipo básico, diseño no experimental, población y muestra utilizada fue acervo documentario, la técnica empleada ha sido la revisión bibliográfica y el instrumento fue la guía de observación. Concluyó que el Poder Ejecutivo apresura la transformación e innovación digital del Estado, para encarar o hacer frente a la pandemia, producida por la COVID-19, siendo este el motivo para que las entidades estatales se vean obligadas a convertir o adaptar procedimientos físicos a servicios digitales, hasta fin del año actual. La no acción pertinente y al mismo tiempo eficiente frente al control de la COVID-19, ha originado el cierre momentáneo de ciertas sedes del Poder Judicial, producto del contagio en diversas sedes judiciales, haciendo que el trabajo remoto sea el nuevo

medio de trabajo a fin de salvaguardar la salud del personal jurisdiccional, como también el de los litigantes.

Así como, la investigación de Sáenz, M. (2017). *Impactos de la capacitación en la mejora de la productividad en una planta de lubricantes*. (artículo científico), Universidad Tecnológica del Perú. Lima, Perú. Investigación de tipo correlacional, de diseño no experimental, la población y muestra ha sido conformada por 13 colaboradores, la técnica empleada ha sido la encuesta y el instrumento ejecutado fue el cuestionario. Concluyó que las variables presentan relación con un $R = 0.640$, derivando el nivel de significancia $p = 0.018$, el cual es menor a $p < 0.05$. Todos los trabajadores pertenecientes a una organización son considerados sumamente importantes; así como en la universidad lo son sus colaboradores pertenecientes al área de Marketing, ya que ellos son la pieza clave para un buen desarrollo en cuanto a promocionar las carreras universitarias con las que cuenta y los demás beneficios que obtendrá el alumno al matricularse. Es por ello que la Universidad César Vallejo mantiene en constantes capacitaciones a su personal, brindándoles la información y herramientas necesarias para una buena productividad lo que al mismo tiempo permite alcanzar el objetivo del área en mención y hasta los objetivos de la universidad en general.

Asimismo, el estudio de Rojas, J., Céspedes, R. y Bambaren, L. (2020), *Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la empresa Fisim SAC Huánuco- 2015*. (artículo científico). Revista Balance's de la Universidad Nacional Agraria de la Selva. Huánuco, Perú. El tipo de investigación fue correlacional, de diseño no experimental, población y muestra de 65 trabajadores, técnica empleada ha sido la encuesta y el instrumento usado el cuestionario. Concluyeron que las variables manifiestan relación positiva y al mismo tiempo significativo, además, a mayor número o nivel de competencia laboral que se logra por parte de los servidores, se logra aumentar la productividad laboral, aunque esta sea viceversa, sin importar la cantidad de trabajadores con las que cuente la organización, porque contará con buen personal, capaces de cumplir con lo

establecido y serán los mismos si son pocos colaboradores, porque poseerán las destrezas necesarias para dar inicio y fin a sus actividades, cumpliéndolos antes del tiempo pronosticado.

Asimismo, se citó a Quispe, A., Barboza, E., Cacho, A. (2021), *Gestión de calidad en el trabajo remoto*. (artículo científico). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. El tipo de investigación fue de tipo aplicada, diseño no experimental, la población y muestra fue el acervo documentario, la técnica fue el análisis documental y el instrumento fue la guía de análisis documental. Concluyeron que por medio de la prueba realizada en la que la correlación de Pearson indica que las variables se relacionan y al mismo tiempo éste es significativo, alcanzando un valor sig. de 0.000. De la misma forma, se evidencia con certeza que hay una relación muy fuerte y positiva, en cuanto a la productividad. Es de relevancia conocer el nivel de competencias con los que cuentan los colaboradores y para ello las evaluaciones deben ser precisas, y brinden los resultados exactos, porque depende de ello, que los colaboradores sean delegados a los puestos con los que cuenta la organización, de acuerdo al perfil solicitado para dicha área.

En cuanto a las **teorías** relacionadas al tema se menciona la variable **trabajo remoto**, para lo cual Servir (2020), definió que, el trabajo remoto es prestar servicios sujetos a subordinación si se pertenece a una empresa o como también independiente; pero en el caso de pertenecer a una organización los colaboradores no se encuentran de manera física en la empresa, sino que trabajan desde su domicilio o cualquier otro lugar diferente a este. De modo que el trabajo es realizado mediante las tecnologías de información y comunicación que les faculte la realización de todas sus labores fuera del espacio o ambiente al que pertenecen en la empresa, siempre y cuando las acciones por realizar sean factibles. Además, la conectividad de estas tecnologías para la prestación de servicios de manera remota se da mediante la herramienta indispensable que es el internet. También menciona que, debido a la coyuntura actual, el trabajo remoto en tiempos de pandemia es un facilitador para casi todas las empresas, ya que al emplear este modo de trabajo

permitirá el funcionamiento y atención, dando continuidad a cada empresa, sin que esta se estanque o deje de existir.

De igual manera, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020), manifiesta que el trabajo remoto es la forma de servicio que brinda o ejecuta un colaborador desde la comodidad de su domicilio o sitio fijado dentro de su casa. Por su parte, el OEFA (Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental) 2020, estableció que es la modalidad y tendencia de brindar un servicio ya sea en una entidad privada o pública, el cual es ejecutado mediante la utilización e innovación en tecnologías, lo cual le permite al trabajador realizar todas las labores o funciones asignadas y posibles de realizar. El trabajo remoto brinda muchos aspectos positivos, pero también algunos negativos tanto en el trabajador como en la organización. En el trabajador las dos ventajas más resaltantes podrían ser: Autonomía y responsabilidad en cuanto a sus funciones y decisiones y flexibilidad en sus horarios ya que paralelamente pueden también dedicarse a realizar otras actividades personales. En la organización encontramos también ventajas como: Reducción o ahorro en costos salariales, de movilización, alquileres etc. y el aumento de la productividad de manera más eficiente.

Es preciso instituir que las múltiples diferencias que existen entre el trabajo remoto y presencial, de ambos, es el trabajo remoto el que se destaca en comparación del trabajo presencial, puesto que esta modalidad consintió a miles de colaboradores por parte del Estado continuar desarrollando sus labores desde su casa u otro ambiente fuera de la entidad, lo que por consiguiente permite la continuidad de su contrato. Con respecto al teletrabajo se ha comprobado que en la actualidad es un factor importante que permite el aumento de la productividad, razón por la que es considerada y aplicada a nivel mundial. Además de lo que puede lograr beneficiosamente para una organización, también puede repercutir positivamente en los trabajadores, ya que el teletrabajo es considerado un factor motivacional para ellos, debido a que les permite lo siguiente: economizar en cuanto a gastos de movilización tanto hacia la entidad como a otro lugar de comisión. Manejar y emplear

mejor su tiempo. Compartir más tiempo en casa y poder realizar otras actividades personales y familiares. Mejorar la calidad de vida, entre otras cosas.

Bajo este mismo devenir de ideas, el autor Thorner (2020) menciona que el trabajo remoto es un sistema laboral donde no existe presencia física de colaboradores en el campo laboral, es decir, las personas no se interrelacionan físicamente en un ambiente, pero aun así pueden estar realizando su labor en la misma situación, empresa e incluso misma cosa. Un gran reto es la de los empresarios, gerentes y directivos que necesitan direccionar el trabajo de los subordinados y asegurar que desempeñen sus funciones adecuadamente de forma remota obteniendo buenos objetivos institucionales. Por ello, deben desarrollar medidas estratégicas que les permitan tener el control de la situación y mantener activos a los colaboradores en el ejercicio de sus funciones, esto depende mucho del ingenio, la capacidad y la orientación tecnológica que puedan tener los directivos. El lograr que los empleados de una entidad, desarrollen sus funciones eficientemente en el contexto remoto, representa un paradigma importante para los directivos institucionales, por lo que el liderazgo que estos practiquen debe ser el adecuado con el objeto de brindar viabilidad a la consecución de las metas y objetivos organizacionales.

De la misma manera, el autor Delgado (2020) sostiene que el trabajo empresarial remoto, representa un aspecto importante que se abre al futuro tecnológico, con la apertura del empresariado nacional al mundo globalizado. Distintas entidades vienen desempeñando funciones desde lugares distintos al centro laboral, gracias a la tecnología, según el rubro desempeñado. Por ello que la formación de los líderes de equipo o personas directivas deben poner énfasis en el desarrollo de dicha modalidad laboral a fin de que puedan controlar la situación. El liderazgo que tratará el trabajo a distancia debe ser firme, seguro y claro en su accionar denotando compromiso que puede ser impartido en el resto de los colaboradores, buscando que estos se interesen por la consecución de metas y objetivos de manera conjunta y se logre desarrollar eficientemente las actividades organizacionales. El trabajo remoto consiste en el desempeño laboral de los colaboradores en lugares distintos al de la

empresa, es decir, donde cada colaborador no necesariamente está en contacto físico con sus demás compañeros de trabajo, ni de sus jefes.

Al respecto, Jalagat & Jalagat (2019), mencionaron en su artículo, que, hay muchas maneras de formular el trabajo remoto, el mismo que se puede definir como una acción o labor que se realiza en un entorno que no es el lugar o establecimiento de trabajo del empleador. Además, existen algunas recomendaciones estratégicas para que el colaborador realice de una manera más eficiente el trabajo desde casa u otro ambiente. En primer lugar, es indispensable contar con equipos tecnológicos en buen estado y en lo posible actualizados. Por lo general este equipamiento corre a cuenta y responsabilidad del mismo trabajador; acondicionar un ambiente que sea exclusivo para ejercer su trabajo. Esto permitirá tener un mejor orden y también separar lo personal de lo laboral; establecer rutinas y horarios que permitan tener flexibilidad para realizar o atender cualquier imprevisto. Los teletrabajadores también tienen derechos fundamentales que los amparan y respaldan, entre ellos básicamente serían: la percepción de sus salarios tal y como sería si trabajara presencial en la misma empresa, derecho a capacitaciones u otro tipo de formación por parte de la empresa y además tiene derecho a ser informado y considerado para convocatorias a otros puestos.

Desde una mirada más amplia, Valencia (2018) indica que el trabajo remoto es la realización de actividades o acciones laborales según su respectiva naturaleza, en el cumplimiento de un contrato, las cuales son realizadas en un espacio diverso al del empleador. De igual forma, Conner (2003) expone que el trabajo remoto se sustenta en el empleo de la tecnología como recurso o medio importante de trabajo fuera de la oficina o lugar de trabajo. Es prestar un servicio a pedido del cliente haciendo uso de la cibernética como medio de trabajo en conjunto. El trabajo remoto en el sector público peruano, de acuerdo con el Reglamento de la Ley N° 30036, es el medio por el cual las entidades públicas están facultadas para brindar el servicio cuando así se requieran, debiendo constituir una comisión, elaborando una propuesta de espacios característicos donde se realizarán dichas labores. De tal

modo, es primordial señalar que el MTPE y los gobiernos regionales están desarrollando actividades para ayudar a propagar y promocionar dicha normativa. SERVIR es la institución que debe definir el número mínimo de servidores que prestarán servicios mediante trabajo remoto en cada entidad pública.

En otro contexto, Ramos, Ramos y Tejera (2020) mencionan que, la elección del trabajo remoto tendrá mucho que ver por los diversos factores, como el tipo y la duración de trabajo, la cantidad de trabajadores, equipamiento necesario y las condiciones en las que se encuentre el trabajador. Todo ello como parte de la visión y las diferentes maneras de gestión con las que cuenta el empleador, implementando el teletrabajo en su organización. Ambas estrategias son muy esenciales para que una organización desarrolle sus funciones y logre conseguir los resultados anhelados, en la mayoría de las veces este tipo de estrategia, son mucho más eficientes y prácticos de establecer, maximiza los resultados, mejora las habilidades de los trabajadores, los equipos de trabajo son mucho más productivos, cumplen las actividades en un menor tiempo, agilizando los avances de los mismos. Pero son pocas las entidades que recurren a este tipo de mecanismos, tienen el pensamiento de que los trabajadores no conocerán los procesos o tareas que van a desarrollar, darán resultados inconclusos y erróneos, tienen la mentalidad de que, si un trabajador no labora desde su puesto de trabajo, realizará otras actividades que no son relacionados con la empresa, prioriza otras funciones en vez la de sus centro de labores, perjudicando el desarrollo progresivo de la misma.

Del mismo modo, Martínez (2012), menciona que el trabajo remoto requiere trabajadores que sean responsables en la ejecución de sus labores, capaz de auto motivarse, autónomos en decisiones para casos fortuitos o de urgencia, con madurez laboral, habilidades de comunicación e interrelación y sobre todo con manejo tecnológico actualizado, permitiendo que dentro de la institución no se sienta la ausencia de los mismos, que se desarrollen las acciones con total normalidad, facilitando las herramientas y recursos necesarios para que realicen un buen trabajo. Esto implica que las personas que trabajen mediante este método, cuenten con

equipos necesarios, las tecnologías que requieran aplicar en función a su área de trabajo, que les permitirá cumplir satisfactoriamente con sus labores. Es indispensable y beneficioso contar en la empresa con trabajadores que tengan estas y más cualidades, ya que realizarán su trabajo eficiente y eficazmente, lo que conllevará a cumplir con el propósito de la empresa, sin importar las dificultades que se puedan presentar en su momento o cambios notorios que se den en la sociedad, porque el personal ya estará capacitado y preparado para afrontar ciertos problemas.

Además, Cánoves y Blanco (2006), señalan que el trabajo remoto se encuentra creciendo paulatinamente por los beneficios que se alcanzan tanto organizacionalmente como también para los empleados, el mismo que se encuentra asociado con la disminución de la contaminación del medio ambiente, plazo de desplazamiento. Todo esto se ve reflejado en los resultados obtenidos ventajosamente para las organizaciones como el incremento de su productividad, innovación y competitividad, y que cada vez son mayores. Asimismo, mencionan que el trabajo remoto es un modo atípico de trabajo, debido a que no tiene todos los elementos con los que cuenta una contratación laboral normal (trabajo presencial), que visiblemente son la jornada de tiempo completo y el contrato de tiempo indefinido. Esta modalidad de trabajo es una estrategia innovadora que va de la mano con las Tecnologías de la información y comunicación, que mediante una mejor organización y de manera más flexible puede realizarse trabajos desde espacios físicos que no estén ubicados en la misma empresa.

Seguidamente, Caman (2020) afirma que el trabajo remoto resulta un factor muy importante para la economía nacional peruana en estos momentos, es por ello que debe desarrollarse óptimamente a fin de proteger la economía y promocionar el desarrollo sostenible, y no solo en ello, pues la conectividad remota con personas es importante para todos los rubros no solo para el laboral, tal es el caso de la importancia en la educación, salud, comunicación, entre otros aspectos que son importantes para el desarrollo en sociedad. La efectuación laboral de manera remota en Perú, va de acuerdo al desarrollo de las TICs, la cual no está totalmente habilitada a nivel

nacional, puesto que existen algunos sectores que presentan deficiencias tecnológicas y de conectividad lo cual afecta a muchas personas, para el desempeño de sus labores, peor aún hoy en día que se viene necesitando la conectividad de las personas para el desarrollo de algunos trabajos. El uso excesivo de las tecnologías e innovaciones que presenta el desarrollo de las TICs, presenta un riesgo para la población, produciendo el cansancio cibernético, el tecnoestrés, la depresión, la ansiedad, entre otros aspectos perjudiciales para las personas que afecten su bienestar.

Tal como lo indican los autores Halpern & Castro (2020), el trabajo remoto viene desarrollándose desde ya hace varios años atrás conjuntamente con el desarrollo de las TICs; pero entró con más fuerza a tallar en la vida empresarial nacional en el Perú a partir de la situación atravesada fruto de la pandemia, pero no todos los sectores económicos se encontraron preparados para el desempeño de actividades remotas, lo cual trajo consigo problemas para el desarrollo de sus funciones y el cumplimiento de sus objetivos. El trabajo remoto presenta delimitaciones temporales para su efectucción tal como lo indica la Ley de Parkinson que sostiene la expansión laboral hasta atiborrarse el tiempo para su conclusión, es por ello que se deben delimitar espacios temporales para la culminación de labores, de manera que el trabajo remoto pueda ser medible, logrando así el desarrollo de un sentido de compromiso y urgencia en las acciones laborales por parte de quienes lo ejecuten agrupando y aprovechando las destrezas de todo el equipo.

Por otro lado, según Agudo (2014) los componentes o factores que ayudan a llegar al éxito en el trabajo remoto son los siguientes: Cultura de la empresa, factor puntual para crear conciencia que se encuentra asociada al ambiente laboral con transparencia, mientras se promueve o inspira la innovación por parte de los colaboradores. Entorno colaborativo, factor que fomenta valores y objetivos de la organización con el apoyo o ayuda de empleados como también de directivos. Buenas prácticas, factor donde se implantan metodologías en todas las ramas y labores que tiene la empresa con respecto al flujo de trabajo, haciendo posible la

distribución apropiada de su tiempo, coordinando y controlando las labores y sus respectivos plazos. Empleado calificado, es el logro de contar con el personal capacitado en las áreas o temas de tecnologías de información. El buen ambiente de la organización y liderazgo, es de suma importancia y al mismo tiempo beneficioso, así como también la capacidad de escucha, para poder hacer preguntas y lo más importante para responder y actuar con propiedad y afecto.

En ese entender, tenemos las dimensiones de la variable trabajo remoto, según Servir (2020), son las siguientes: **Espacio físico**, es el lugar donde se efectúan las actividades que desempeñan los colaboradores de manera remota, que es distinto al del ámbito empresarial, es decir, representa un ambiente físico situado en su domicilio en el que los colaboradores desarrollarán sus funciones, el cual deberá ser el mejor acomodado para el desempeño de las actividades laborales adecuadamente, teniendo en cuenta el uso o empleo de equipos informáticos como computadora, laptop, celular, etc. permitiendo la seguridad laboral y física en todo momento. La calidad de las condiciones del ambiente físico que el colaborador elija influirá bastante en el desempeño de sus funciones, siendo además importante la disposición y alcance de las herramientas necesarias para su adecuado desenvolvimiento.

De igual forma, Servir (2020), menciona como dimensión de la variable trabajo remoto a **tecnología de la información y la comunicación**, las cuales son herramientas innovadoras que hacen uso de tecnologías que mejoran el flujo, el manejo y la comunicación de la información a través de principios, técnicas y metodologías importantes, así como otros aspectos tales como el internet, la informática, y telecomunicaciones. La evolución de las TICs trajo consigo cambios rotundos en el accionar de la población, incidiendo en el sector laboral, educación, salud, investigativo, entre otros, para los cuales resulta algo muy importante pues permite la efectuación de una rápida y confiable conectividad, que permite el desarrollo de actividades eficientemente. Así también tenemos, la **modificación de la organización**, que viene a ser los cambios que se efectúan a las entidades, para

dar cabida a nuevos procesos innovadores para efectuar las cosas, como el cambio de la cualidad de gestión en jornada laboral del presencial al trabajo remoto. Además, comprende la flexibilidad del desempeño de las rutinas institucionales, fomentando el desarrollo de competencias, habilidades según el tiempo y lugar en el que se trabaja.

Como segunda variable se ha considerado la **productividad**, para Herrera (2013), se realiza por medio de las personas y sobre todo en base a sus habilidades y conocimientos con recursos de cualquier tipo, el cual se produce de manera masiva y que ayuda a la satisfacción de otras personas. Asimismo, los resultados que las entidades esperan obtener, se van cumpliendo como lo establecido, las metas a corto o largo plazo. Muchas veces el progreso de dichos objetivos, dependen de la calidad o capacidad que el personal pueda poseer, es por ello que las empresas de hoy en día, realizan distintas evaluaciones para conocer el nivel de productividad de cada uno de su equipo de trabajo, se aseguran de ejecutar una correcta selección de su personal, con miras hacia un futuro y no correr los riesgos que se puedan originar de acuerdo a los cambios o avances que se den en la sociedad, como cambios tecnológicos, y las distintas innovaciones que se pueden crear, haciendo que las necesidades o perspectivas de las personas sean muy cambiantes y complicados de satisfacer, es por eso, que las empresas, previenen dichos cambios para que no se vean afectados, y esto será posible por la calidad de su personal y la capacidad que tengan de adaptarse a los cambios inesperados (p. 11).

De igual modo, Ríos, Ríos y Ríos (2015), concretan que la productividad es un elemento fundamental, son datos en los que se obtienen resultados de las actividades o funciones que fueron asignados para el desarrollo y progreso de una organización, conocer los avances de las actividades, si se están desarrollando como lo planeado, de acuerdo a los recursos disponibles, si están dando un buen uso, con el único objetivo de incrementar los ingresos económicos, pero siempre siguiendo minuciosamente los lineamientos de la empresa, y conforme a las necesidades que las personas puedan presentar, logrando satisfacerlos. Eso asegurará que los

colaboradores adquieran mayor conocimiento, conllevando a que la institución logre obtener un alto nivel de posicionamiento frente a su competencia, ganándose gran parte del mercado competitivo.

Cuando se consigue una productividad alta, implica que el gran trabajo que se está realizando en la empresa se vea reflejado en los resultados visibilizando notoriamente el aumento del valor económico, con el poco trabajo o como también con el poco capital. El aumento o acrecentamiento en relación con la productividad implica el poder producir más minimizando cada factor o recurso utilizado. Dicho de otra manera, cuanto menos recurso se utilicen para producir una determinada cantidad, la productividad incrementará y por consiguiente mayor será la eficiencia. Principalmente las remuneraciones deben ser parciales y justas según el trabajo que realizan, la responsabilidad que tienen o los resultados que logran, aparte de ello para mantenerlos motivados deben aplicarse estrategias que lo beneficien tanto laboralmente como económicamente. Si el personal cumple sus funciones de manera eficaz y siente que esto es retribuido, dará su mayor esfuerzo siempre.

Por otro lado, los autores Koontz y Wehrich (2004), definen la productividad como la eficacia en el manejo de los capitales, puesto que puede determinarse con la medición de los resultados obtenidos a partir de la inversión o gestión de una cierta cantidad de recursos. En consecuencia, la productividad es el resultado de la buena utilización y gestión de los recursos que dispone una entidad, o también mencionada como la acción de generar valor a partir de la efectuación de acciones institucionales con el uso de recursos. La productividad es reflejo del buen desempeño de las funciones que ejecutan las personas y la utilización que dan a los recursos físicos, económicos, financieros y humanos, para genera valor en beneficio de las inversiones realizadas, lo cual indica una relación insumos-productos a un tiempo determinado.

Sobre el particular, el autor Herrera (2013), manifiesta que la productividad tiene que ver con el volumen de productos fabricados en función al volumen de recursos

utilizados para producirlos. Una correcta evaluación de la productividad en una entidad es adecuada para conocer el desenvolvimiento institucional y el buen manejo de sus recursos, la utilización de los equipos, máquinas y demás elementos que posee un ente para generar valor, así como el desempeño de los empleados. La generación de rentabilidad o utilidades no necesariamente refleja que una entidad es productiva, ya que estas ganancias pueden provenir de ingresos extraordinarios, ajenos al giro del negocio o mediante oportunidades fortuitas que suceden en la entidad mas no por la buena utilización de sus recursos, ya que la productividad comprende resultados óptimos a través del buen manejo de recursos humanos, físicos, financieros, tecnológicos, etc.

Según los autores Robbins y Judge (2013), la productividad revela el comportamiento de una entidad, determinado si marcha por el buen o mal camino hacia la consecución de sus objetivos. Es clave que el personal directivo de una entidad conozca los niveles de productividad existentes en sus gestiones, permitiendo que las actividades se replanteen y se busquen las mejores opciones de desarrollo, así como la implementación de estrategias importantes que permitan la adecuada utilización de recursos. Se dice que una entidad puede ser rentable y no productiva a la vez, así como también una entidad puede ser productiva y no ser rentable en el mismo tiempo, todo ello porque la productividad entra más a tallar en el buen manejo y uso de los recursos institucionales y no tanto por la rentabilidad que genere en ese momento, pudiendo reflejar mejores beneficios en el futuro. Las entidades deben tener conocimiento oportuno de sus niveles de productividad para que puedan realizar mejoras en sus actividades a fin de que obtenga buenos resultados.

Al respecto, Erraes y Cuesta (2020) afirman que: La productividad que compone el capital humano es primordial para la consecución y lograr cumplir los objetivos instaurados por la organización, como se está llevando a cabo o gestionando administrativamente, ejecutando en el contorno de capital y más aún su participación y sostenibilidad dentro del mercado competitivo. Por consiguiente, se puede precisar

que los factores importantes para tener productividad en la empresa deben ser los siguientes: tener una buena calidad en recursos humanos, definir de manera clara y precisa las políticas de la empresa, establecer e implementar adecuadamente los sistemas de trabajo y brindar buena cultura y clima organizacional; si aplican correctamente estos factores, servirá a la empresa para su desarrollo sostenido y su continua mejora. El incremento de la productividad es muy beneficioso para la empresa, para sus trabajadores y para toda la sociedad en sí, ya que, al obtener productividad, la empresa crece y tiene tendencia a expandirse, genera más y nuevos puestos de trabajo, incrementa las remuneraciones y también invierte en más proyectos.

Seguidamente, Robbins y Coulter (2009), consideran que productividad en el trabajo es el máximo aprovechamiento de los recursos humanos en cuanto al rendimiento que emplean para producir más y así obtener mayor rentabilidad, ya que el objetivo de toda empresa es alcanzar esta productividad para crecer y tener éxito. Además, comentan que la productividad laboral es la medición de la eficiencia de los trabajadores, de los equipos y maquinarias, de la gestión organizacional, de los insumos, etc. En cuanto a la producción se emplean técnicas para conservar un tiempo óptimo de las fabricaciones de producción como también en las máquinas y equipos en el trabajo; siempre que la productividad esté relacionada con el avance de las máquinas de producción como en tecnología de forma eficaz y eficiente. Los autores también mencionan que existen diversos factores que repercuten en la rentabilidad laboral, tales como el salario, ya que esto ocasiona satisfacción y hasta motiva al personal a cumplir adecuadamente sus funciones: clima laboral, porque brinda bienestar y comodidad en el ambiente de trabajo, liderazgo, porque tener como cabeza de equipo a alguien que sepa dirigir genera confianza y es factor de motivación para llegar a la meta.

Aunado a ello, Gutiérrez (2014), menciona que la productividad tiene mucho que ver con resultados que se logran alcanzar en un periodo, procesos o sistemas, que viendo el aumento de la productividad es lo mismo que conseguir mejores efectos

considerando los recursos que son más usados para crearlos. Usualmente, se calcula la productividad por la razón que son formados, por los efectos o resultados obtenidos y sobre todo por los recursos usados. La productividad sin lugar a dudas es el resultado del trabajo humano, los trabajadores mediante la utilización de insumos, herramientas, equipos o maquinarias generan producción del servicio o producto que brindarán al mercado, y es esta actividad productiva es la que direcciona a que se obtenga resultados favorables para la organización. La productividad podría definirse como el promedio de cuanto produce cada trabajador, la medición de la productividad en otras palabras, resulta siendo de valor propio según los recursos que son empleados para producir ciertos resultados o generarlos.

Según Cruelles (2009), señala que la productividad no es más que la relación entre el aumento de productos conseguido por un método productivo con los recursos que han sido efectuados para lograr la producción. Siendo definida también como la relación respectiva entre resultados y tiempo usado para lograrlos. El autor considera que existen factores que permiten alcanzar el incremento de la productividad, los cuales son: Reestructuración del ambiente, reorganizar las áreas o espacios de la empresa y mejorar la modalidad del trabajo permiten una mejor visión de los errores y falencias que se debe perfeccionar para hacer el trabajo más productivo. Adecuado ritmo y tiempo de trabajo: incrementar estrategias que aumenten la velocidad para ser más eficientes en la culminación de tareas, tras ello se podrá automatizar roles y analizar la capacidad de los profesionales. Innovación con tecnologías: contar con tecnología actualizada permite una mejor organización interna para gestiones y producción de los productos o servicios a ofrecer, innovar es sin duda un nexo a la productividad.

De igual forma, Villamil (2015) establece que la productividad es la producción promedio efectuado por el colaborador o trabajador en una etapa de tiempo, midiendo el volumen de los bienes como el de los servicios que se produjeron. Galindo y Viridiana (2015), lo definen como el indicador que mide o cuantifica el logro de producción por hora de trabajo. Siendo llevada a cabo por medio del Índice Global

de Productividad Laboral de la Economía (IGPLE). Define que la productividad laboral concierne a la productividad del talento humano, lo que está relacionado a la empleabilidad de sus destrezas, habilidades y actitudes para obtener resultados fructíferos para la organización. Alcanzar y aumentar la productividad de una organización permite: ahorrar costos que muchas veces son innecesarios o redundantes, administrar adecuadamente los tiempos que se emplean en gestiones administrativas y de producción, mejorar el sistema organizacional interno con procedimientos más efectivos y menos burocráticos, alcanzar de maneras más eficiente los objetivos en general y por consiguiente permite el crecimiento en todos los aspectos para la empresa.

Por otro lado, Londoño (2020) sintetiza que lograr el mayor rendimiento de los trabajadores en una determinada empresa permite aumentar sus ganancias y maximizar sus utilidades. La productividad es el primer objetivo de una organización y por ende son los entes responsables para lograrlo; estos administran los recursos humanos con los que cuenta, motivándolos a que hagan su mejor esfuerzo en la realización de sus funciones y en la elaboración de bienes y servicios de manera rentable y eficiente. Asimismo, consideran que el factor humano es un elemento importante y clave para conseguir los objetivos de la empresa, para incrementar la rentabilidad y para mantenerse en el mercado como una empresa de prestigio. Es por ello, que contar con personal de calidad, altamente capacitados, dominantes del sistema de trabajo y del contexto de la empresa en general, que respetan sus políticas y reglamentos, que se interrelaciona con todos, y que aportan bienestar en el clima laboral, son indicadores importantes de sostenimiento y éxito para la empresa.

Según la Organización Internacional del Trabajo (2013), en su estudio investigativo sobre las nuevas tendencias de inversión empresarial y empleo actual alrededor del mundo asegura que, en un gran porcentaje de países, la correlación que tiene la productividad laboral con el salario real, hace poco más de treinta años que se vio desconectada. Esto se dio por el descontento en la partición de salarios flexibles y

justos, como también en los retrasos según acuerdos, con afinidad a las regulaciones laborales y sus respectivos costos, que dieron como efecto un ingreso menor en cuanto a la cantidad de los pagos reales o esperados. La productividad va de la mano con brindar bienestar, motivar y satisfacer las necesidades de los trabajadores, debido a que ellos son los encargados de la producción del servicio o producto.

Además, Bonilla (2012), mantiene que la productividad, establece la relación entre recursos disponibles, su valor y las unidades productivas que ayuden a potenciar la capacidad de competitividad. El mismo que señala, que en cualquier actividad económica que se realice en una empresa, siempre se trazará como propósito o meta primordial el desarrollo productivo, porque con su correcta gestión brinda el buen resultado y sobre todo el buen uso de los recursos en las entidades empresariales, instituciones, países, etc. También detalla los elementos que intervienen en la productividad de una empresa que vende productos, los cuales son: Calidad, el producto debe ser elaborado adecuadamente y con controles de calidad en todo el proceso de su producción, para que al ser lanzados al mercado sea atractivo y de garantía. Equipamiento tecnológico, invertir en máquinas y equipos modernos o actualizados permite un trabajo más eficiente, es aquí donde identifican y se despojan de tiempos muertos. Organización estratégica, mientras mejor organizada este la empresa, mejor será la gestión interna y se verá reflejado en los resultados. Personal Humano, el bienestar, satisfacción y comodidad del trabajador en su ambiente laboral se verá reflejado en su rendimiento productivo.

Beneficios de la productividad, para Singh (2008), menciona que los colaboradores son los que gestionan los bienes, brindando su trabajo con el mejor desempeño, el mismo que es primordial para la producción y transformación de los productos y/o servicios los cuales sean de mejor calidad. La productividad empresarial exige que para alcanzarla es esencial establecer una buena gestión administrativa y de los recursos utilizados dentro de la organización, lo que a su vez también permitirá identificar las acciones o factores que no están aportando ni ayudando en el logro de los objetivos. Lograr el incremento de la productividad trae consigo muchos

beneficios para una empresa sin importar el giro de negocio o sector: Permite llegar a las metas u objetivo de manera más eficiente, supone ahorro en cuanto a costos innecesarios, posibilita el mejor aprovechamiento del tiempo en cuanto a tareas y en la producción misma, efectiviza la producción y permite cubrir la demanda del mercado, entre otros.

Por su parte, Huamán (2017) precisa que los trabajadores o colaboradores dirigen todo el empeño de su trabajo hacia un gran propósito, que es el de conseguir los mejores resultados para la organización; siendo la rentabilidad uno de los fines con mayor importancia y efectividad para cumplir las necesidades básicas por parte de la sociedad. Esencialmente la empresa debe manejarse de manera organizada y sistematizada en cuanto a las exigencias hacia sus colaboradores, para poder tener mejores resultados como equipos direccionados a la productividad. Esto se logrará por medio del planteamiento de objetivos que se pretende alcanzar como empresa. Por lo tanto, el mecanismo con más importancia y mucha eficiencia es la productividad, ya que es una herramienta que ayudará a alcanzar las metas establecidas por parte de la organización de una manera y en un tiempo más rentable, como también le permitirá lograr su desarrollo y crecimiento financiero, el mismo que le conllevará a lograr la estabilidad y permanencia en el mercado con el correr del tiempo.

En cuanto a los criterios de la productividad, para Koontz y Weihrich (2004), señalan que hay ciertos criterios que se deberían emplear en la determinación de la valoración o del costo de la productividad de una organización, los cuales son: Eficiencia, lazo entre la cantidad con el número de recursos que han sido utilizados en relación a lo que se ha producido. Alcance y logro de los objetivos o metas en cuanto a productividad, que han sido propuestos por parte de la organización empleando el menor tiempo viable y con la mínima utilización de recursos. La productividad guarda relación real con la eficiencia, siempre y cuando se emplee o se asocie para medir la productividad, tomando en consideración más que la calidad la cantidad de lo que se ha producido, en el menor tiempo posible, todo en busca de

ser eficientes en la empresa. Eficacia, valora la generación del bien o servicio ofrecido y lanzado al mercado por parte de la empresa; el cual radica en conseguir objetivos y metas, sin preocupación alguna en cuanto a cantidad, recursos y tiempo que le tomará para alcanzar con lo planteado, pero con la única finalidad de obtener rentabilidad y crecimiento económico.

En tanto, Baltodano y Leyva (2020) mencionan que antes de pensar en ventas, ganancias y competencias primero debe analizarse que sucede dentro de la empresa y así poder conocer las debilidades y fortalezas del talento humano, de su desempeño, de las gestiones diarias y de la empresa en general; con esto se podrá analizar y mejorar algunos procesos internos que se están llevando erróneamente y que ocasionan pérdidas económicas y de trabajadores. La mejora de procesos emana tiempo y esfuerzo, pero existen herramientas, técnicas y estrategias que ayudarán a alcanzar los objetivos de manera más eficaz y eficiente. Los procesos son base fundamental para alcanzar productividad en la empresa, entonces aquí se puede mencionar algunos beneficios de la mejora de procesos: Evoluciona el rendimiento de todo el personal mediante el establecimiento específico y sistematizado de las funciones y actividades a realizar. Incrementa la productividad. Reduce costes innecesarios debido a alguna inadecuada gestión administrativa u organización de los procesos. Optimiza los procesos de producción y asimismo minimiza los tiempos en los que puede ser ejecutado.

A su vez, Fernández (2011), establece que toda empresa es creada con la finalidad de obtener ganancias y ser reconocida en el mercado, pero para ello debe alcanzar productividad, de lo contrario no cumplirán sus objetivos. La baja productividad en la empresa o inexistencia de esta obstruirá la operación y el crecimiento económico y empresarial. Todo lo mencionado antes trae consecuencias que repercuten y conllevan a: la desorganización general entre todos los trabajadores lo que por consecuencia genera que estos no cumplan o terminen sus tareas o funciones encargadas. Mal clima laboral, debido a la baja productividad existen muchos conflictos en cuanto al incumplimiento de los trabajadores en sus responsabilidades,

lo que genera que otros los cubran y realicen doble labor. Y finalmente el fracaso de la empresa, contar con trabajadores que no rinden y sumado a ello procesos administrativos y productivos deficientes ocasionan que no se ejecuten los trabajos necesarios y a tiempo, quedando mal con los clientes en la no entrega en el tiempo establecido, lo que todo conlleva a no alcanzar las metas u objetivos establecidos por la empresa.

Para Gallegos y Mantilla (2018) los factores influyentes en la productividad son: La productividad e Innovación, es el factor que se encuentra unido con el rendimiento, la calidad de un determinado producto y la disminución de errores. De este modo, es que la innovación es parte primordial, por ser la forma única de poder alcanzar mejoras y desarrollo de nuevos aspectos tecnológicos, de calidad de materiales y de producción, mismos que admiten producir o generar productos o servicios con mejor calidad y eficacia. Asimismo se establece los factores que de alguna u otra forma son negativos para una buena productividad como por ejemplo enorme rigurosidad de horarios, el mismo de no facilitarse entre la vida intrafamiliar con el medio laboral, hace muy poco probable el logro de metas y sobre todo la satisfacción y por ende que el trabajador no se sienta identificado con la empresa, mismo que influirá negativamente sobre la motivación y en la productividad del trabajador. Siendo un error pensar que cuanto más largas sean las jornadas más productivas será.

Factor humano, componente clave para la productividad. Chiavenato (2007), establece que, si la organización o entidad anhela que el empleado realice un trabajo con niveles de calidad altas y que se vean aumentadas ampliamente su productividad. Es de principal relevancia, aprender a gestionar apropiadamente los capitales que se poseen, para poder conseguir, esto es necesario que cada colaborador tenga o mantenga la inteligencia emocional adecuada, por ser influyente en la empresa establecida, así como, la seguridad y la salud laboral; debiendo motivar de alguna u otra manera al personal y al mismo tiempo enseñarles a cómo desarrollar las cosas de mejor manera y que esta sea óptima. De no serlo dificultosamente se podrá incrementar la productividad de todo el personal para con

la empresa, del mismo modo pasará si no se encuentran satisfechas apropiadamente las necesidades personales y particulares, se tendrá que apelar a los trabajadores próximos para proyectar cualquier tipo de capacidades.

Finalmente, Herrera (2013), da a conocer las siguientes dimensiones. **Satisfacción laboral**, entendida como el bienestar de los colaboradores como resultante del accionar de los directivos, gerente y/o jefes de las empresas. Es una postura frente al trabajo que se ejecuta porque en ella se puede apreciar un estado emocional o respuestas sensibles que, pueden incrementar o reducir enormemente la productividad. La satisfacción en los trabajadores se puede lograr de diferentes maneras, entre ellas tenemos: Remuneraciones justas que tengan relación con el trabajo o funciones realizadas; Horarios establecidos y respetados, y si existiera el caso de tener que trabajar más horas, estos deben ser recompensados económicamente, con descansos o con cualquier otro acuerdo administrativo; Capacitaciones en temas de interés; Comunicación e interacción entre todo el personal para generar un buen clima de trabajo.

Clima organizacional, referido a la captación y la lectura que se logra de los trabajadores en la empresa y al mismo tiempo intervienen en sus costumbres, por lo tanto, se aprecia los comportamientos del individuo a causa del entorno gerencial y por las circunstancias organizacionales que se distinguen en capacidades y valores que ofrece o brinda la entidad para con ellos. Dicho de manera más específica es la perspicacia que tiene el personal acerca de la gestión y estrategias que ocurren dentro de la empresa. El clima organizacional en sí deriva de elementos como, el trato que brinda el director a sus colaboradores, la relación del personal dentro de la compañía e incluso la relación de toda la empresa con los proveedores y clientes.

Cultura organizacional, entendida como el atractivo esencial, originando una conmoción en la ética, la motivación, satisfacción y productividad dentro de la empresa. Por lo tanto, se aprecia que para los empleados es una agrupación de hábitos, percepciones, creencias, valores, sentimientos, actitudes, tradiciones y

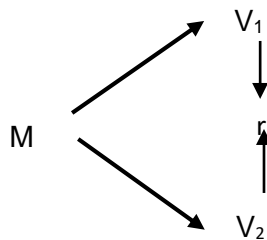
maneras de interacción siendo estas de suma importancia, ya que ello facilita la detección de problemas en las áreas de trabajo. Si existe cultura organizativa en la empresa, esta puede ser una herramienta que facilite la implementación de estrategias, si además existe una relación entre ambas o, de lo contrario, si no existe, terminara obstruyendo o impidiendo su ejecución.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio, la investigación fue tipo básica, dado que no se realizó manipulación alguna a las variables, es decir, estas fueron descritas cómo sucedieron los hechos en su contexto natural (Hernández, et al. 2018).

Diseño de investigación. Diseño no experimental, tuvo un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, pues tuvo como propósito medir el grado de relación que existe entre las variables en un contexto en particular (Hernández, et al. 2018).



Dónde:

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

3.2. Variables y operacionalización

Variables:

V1: Trabajo remoto

V2: Productividad

Nota: La matriz de operacionalización se encuentra en anexos

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: La población estuvo conformada por 30 colaboradores de la entidad en estudio. (*Fuente:* Dirección Regional de la Producción de San Martín, datos obtenidos del área de personal al 31 de marzo del 2021).

Criterios de selección

Inclusión: Estuvo conformado por todos los colaboradores que realizan trabajo remoto (nombrados y contratados) mayores de 18 años y menores de 65 años.

Exclusión: Se excluyó al director regional de la institución y prestadores de servicios no personales.

Muestra: La muestra estuvo conformada por el total de la población, es decir por los 30 colaboradores de la entidad en estudio.

Muestreo: No probabilístico, porque se trabajó con el total de la población.

Unidad de análisis: Se conformó por un colaborador de la Dirección Regional de la Producción de San Martín.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Técnica

La técnica aplicada para determinar la relación entre las variables en estudio fue la encuesta.

Instrumento

El instrumento para medir la primera variable fue el cuestionario, cuyo objetivo fue obtener información para medir el trabajo remoto, el cual fue adaptado del estudio de Rojas (2021), que presenta una estructura de 20 ítems, que a su vez se agrupan en 3 dimensiones, la primera con 4 preguntas, la segunda con 7

preguntas y la tercera con 9; la escala de medición fue ordinal, con una valoración de: 1 = muy mala, 2= mala, 3= regular, 4= buena, 5= Muy buena. Cabe recalcar que, se llevó a cabo el proceso de baremación a la variable en estudio, con un análisis en tres niveles: Bajo (rango entre 20 – 47), medio (48 – 75) y alto (76 – 100), trabajando para los intervalos, de acuerdo a los valores mínimos y máximos, según los resultados de cada variable.

El instrumento para medir la segunda variable fue el cuestionario, que tuvo como objetivo recopilar información acerca de la productividad, el cual fue adaptado del estudio de Apolaya (2019), con una estructura de 20 ítems, que a su vez se agrupan en 3 dimensiones, las dos primeras con 6 preguntas y la última con 8 preguntas; la escala de medición fue ordinal, con una valoración de: 1 = Muy baja, 2= baja, 3= medio, 4= alta, 5= muy alta. Cabe recalcar que se llevó a cabo el proceso de baremación a la variable en estudio, con un análisis en tres niveles: Bajo (rango: 20 - 47), medio (rango: 48 -75) y alto (rango: 76 -100), trabajando para los intervalos, de acuerdo a los valores mínimos y máximos, según los resultados de cada variable.

Validez

Para determinar los datos de validez de los instrumentos aplicados, se optó por el juicio de expertos conformados por profesionales conocedores de las variables, quienes tuvieron la responsabilidad de emitir una valoración final sobre los indicadores de coherencia.

Variable	N°	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Trabajo remoto	1	Metodólogo	4.6	Coherente y viable para su aplicación
	2	Especialista	4.8	Si es aplicable

Productividad	3	Especialista	4.8	Si es aplicable
	1	Metodólogo	4.5	Coherente y viable para su aplicación
	2	Especialista	4.8	Si es aplicable
	3	Especialista	4.9	Si es aplicable

La tabla muestra las valoraciones emitidas por los expertos consultados de acuerdo a los indicadores mencionados como la pertinencia y cohesión. La determinación de los resultados da cuenta de un promedio igual a 4.72, el cual hace referencia a un 94.33 % de convergencia entre los criterios de los expertos. Estos datos indican que los instrumentos reúnen las condiciones metodológicas de validez alta para ser aplicado.

Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento se calculó a través del análisis del Alfa de Cronbach. Asimismo, se hizo una prueba de pilotaje con 20 personas.

Análisis de confiabilidad: Trabajo remoto

Resumen de procesamiento de casos		
	N	%
Válido	20	100
Excluido ^a	0	0
Total	20	100

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,985	20

Análisis de confiabilidad: Productividad

Resumen de procesamiento de casos		
	N	%
Válido	20	100
Excluido ^a	0	0
Total	20	100

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,985	20

4.1. Procedimientos

Se elaboraron instrumentos por cada variable, que sirvió para la recopilación de información. Estos fueron validados por los expertos y se determinó su confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach. Posteriormente se presentó una solicitud a la institución de estudio, para la autorización de la investigación, con la respuesta se procedió a realizar las encuestas previa explicación de la finalidad de la presente investigación a la muestra de estudio, es decir los 30 colaboradores que al mismo tiempo fue el total de la población, los resultados se pasó a una base de datos en el Excel y programa estadístico, que fue analizada e interpretada de acuerdo a cada objetivo; Los resultados obtenidos se discutió con las investigaciones que forman parte de los antecedentes y en base a ello se elaboró las conclusiones y recomendaciones.

4.2. Método de análisis de datos

Se empleó la estadística descriptiva para realizar el análisis de las medidas de tendencia central y dispersión, los resultados se analizaron mediante tablas y figuras estadísticas, y para la contrastación de las hipótesis se empleó la prueba de normalidad de Shapiro Willk; ya que la muestra es menor que 50, obteniéndose una significancia mayor a 0.05 en dicha prueba, por lo que se

utilizó el coeficiente de Pearson para la correlación. Este coeficiente toma valores entre -1 y 1.

4.3. Aspectos éticos

En el presente estudio desarrollado en la Dirección Regional de la Producción de San Martín, se garantizó los principios éticos internacionales, en el contexto que, se **respetó** a las personas, cuya participación fue voluntaria, se actuó en todo momento con **beneficencia**, buscando beneficiar a la institución y las personas participantes del estudio, se actuó propiciando la **no maleficencia**, evitando daños a terceros y a los involucrados en la investigación, permitiendo **autonomía** en las personas para participar en el estudio, así como por parte de los investigadores en el desarrollo de los procedimientos de la investigación, evitando influencias que distorsionen los resultados; **justicia**, respetando y tratando equitativamente a las personas, siendo justos con todo el proceso de estudio, así como con los resultados obtenidos. El estudio se realizó bajo las normas APA y la guía proporcionada por la Universidad César Vallejo.

IV. RESULTADOS

4.4. Nivel de trabajo remoto de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020.

Tabla 1

Nivel de trabajo remoto de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020.

Escala	Intervalos	F	Porcentaje
Bajo	20 – 47	14	47 %
Medio	48 – 75	9	30 %
Alto	76 – 100	7	23 %
		30	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores

Interpretación:

Del total de personas encuestadas el 47 % (14) manifestó que el trabajo remoto en los colaboradores es bajo, el 30 % (9) medio y el 23 % (7) alto.

4.5. Nivel de productividad de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020.

Tabla 2

Nivel de productividad de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020.

Escala	Intervalos	F	Porcentaje
Bajo	20 – 47	17	57 %
Medio	48 – 75	6	20 %
Alto	76 – 100	7	23 %
		30	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores

Interpretación:

Del total de personas encuestadas el 57 % (17) manifestó que la productividad en los colaboradores es bajo, el 23 % (7) alto y el 20 % (6) medio.

Tabla 3*Prueba de normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Trabajo remoto	,940	30	,089
Productividad	,940	30	,088

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

Dado que la muestra es menor que 50, se calcula el coeficiente de Shapiro Willk; el resultado es mayor a 0.05. Por lo tanto, la muestra en estudio tiene una distribución normal, por lo que se utiliza el coeficiente de Pearson para la correlación.

4.6. Relación entre el trabajo remoto con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020.

Tabla 4

Relación entre el trabajo remoto con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020.

		Trabajo remoto	Satisfacción laboral
Trabajo remoto	Correlación de Pearson	1	,632**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,632**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Interpretación:

Se contempla la relación entre el trabajo remoto con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020. Mediante el análisis estadístico del coeficiente de correlación de Pearson se alcanzó un coeficiente de 0,632 (correlación positiva moderada) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$).

4.7. Relación entre el trabajo remoto con el clima organizacional de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020.

Tabla 5

Relación entre el trabajo remoto con el clima organizacional de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020.

		Trabajo remoto	Clima organizacional
Trabajo remoto	Correlación de Pearson	1	,551**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	30	30
Clima organizacional	Correlación de Pearson	,551**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	30	30

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

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Interpretación:

Se contempla la relación entre el trabajo remoto con el clima organizacional de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020. Mediante el análisis estadístico del coeficiente de correlación de Pearson se alcanzó un coeficiente de 0, 551 (correlación positiva moderada) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$).

4.8. Relación entre el trabajo remoto con la cultura organizacional de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020.

Tabla 6

Relación entre el trabajo remoto con la cultura organizacional de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020.

		Trabajo remoto	Cultura organizacional
Trabajo remoto	Correlación de Pearson	1	,619**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Cultura Organizacional	Correlación de Pearson	,619**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Interpretación:

Se contempla la relación entre el trabajo remoto con la cultura organizacional de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020. Mediante el análisis estadístico del coeficiente de correlación de Pearson se alcanzó un coeficiente de 0,619 (correlación positiva moderada) y un p valor igual a 0,000 (p-valor ≤ 0.05).

4.9. Relación entre el trabajo remoto y la productividad de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020.

Tabla 7

Relación entre el trabajo remoto y la productividad de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020.

		Trabajo remoto	Productividad
Trabajo remoto	Correlación de Pearson	1	,610**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Productividad	Correlación de Pearson	,610**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

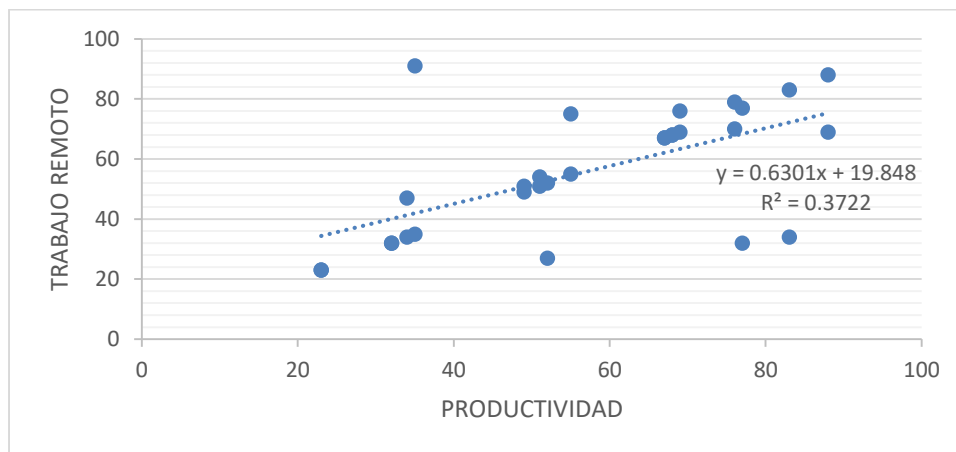


Figura. 1. Diagrama de dispersión entre el trabajo remoto y la productividad de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020.

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Interpretación:

Se contempla la relación entre el trabajo remoto y la productividad de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020. Mediante el análisis estadístico del coeficiente de correlación de Pearson se alcanzó un coeficiente de 0,610 (correlación positiva moderada) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$).

V. DISCUSIÓN

En este capítulo se contrasta los resultados obtenidos con los antecedentes, teniendo que el nivel del trabajo remoto de los colaboradores es bajo en 47 %, medio en 30 % y alto en 23 %, dichos resultados se deben a que la institución no brinda todas las herramientas necesarias, soportes tecnológicos para que el colaborador desarrolle sus funciones, además que, no existe la comodidad necesaria para que pueda desempeñarse eficientemente. Estos resultados guardan relación con lo expuesto por Sánchez, Montenegro, y Medina (2019), quienes mencionan que, mediante el factor facilitador, como es la tecnología, que permite controlar y agilizar ciertos procesos o acciones que son desarrolladas por el personal que realiza teletrabajo, su productividad va maximizándose conforme va empleando los nuevos sistemas con las cuales va integrando la empresa para estar acorde a las exigencias del mercado.

Dichos autores señalan además, que este tipo de trabajador se encuentra altamente capacitado para realizar cualquier tipo de actividades de manera remota, y a su vez es capaz de entender y aprender rápidamente el sistema innovador dentro de la empresa, por lo cual cumple con sus funciones y pendientes laborales en el menor tiempo posible, lo que le permite tener tiempo disponible para otras actividades cotidianas, ya sean personales o familiares, sin perjudicar los resultados esperados por la organización, aumentando sus conocimientos en beneficio de la entidad, logrando cumplir con éxito las metas y objetivos insaturados desde un principio por la organización; es decir, para los autores referidos en el párrafo precedente, las herramientas tecnológicas permiten maximizar la productividad de los teletrabajadores, circunstancia que guarda estrecha relación con los resultados obtenidos en la presente investigación, en los que se evidencia que el trabajo remoto es bajo en un 47 %, debido a que la institución no brinda soporte tecnológico a los colaboradores, a fin de que desarrollen sus funciones de manera eficiente, en consecuencia, aumente la productividad.

En relación a lo anterior, Tapia (2020), concluyó que el Poder Ejecutivo apresura la transformación e innovación digital del Estado, para encarar o hacer frente a la pandemia, producida por la COVID-19, siendo este el motivo para que las entidades estatales se vean obligadas a convertir o adaptar procedimientos físicos a servicios digitales, hasta fin del año actual. La no acción pertinente y al mismo tiempo eficiente frente al control de la COVID-19, ha originado el cierre momentáneo de ciertas sedes del Poder Judicial, producto del contagio en diversas sedes judiciales, haciendo que el trabajo remoto sea el nuevo medio de trabajo a fin de salvaguardar la salud del personal jurisdiccional, como también el de los litigantes.

Asimismo, el nivel de productividad en los colaboradores es bajo en 57 %, alto en 23 % y medio en 20 %, dichos resultados se deben a que el personal no logra cumplir a cabalidad todas sus funciones, no alcanza las metas asignadas, tiene sobrecarga laboral, se siente insatisfecho y desmotivado. Estos resultados coinciden con lo que indican Quijia, Guevara y Ramírez (2021), quienes señalan que analizando detalladamente el resultado que se espera obtener por parte del rendimiento de las capacitaciones planificadas no cumpliría su fin u objetivo. Dicho de otra manera, por más que se apliquen capacitaciones continuas al personal no se lograra que sea significativa sobre la variable de productividad laboral, por consiguiente, no demuestra ser una contrariedad con respecto a la literatura que previamente ha sido revisada y estudiada con cautela. Antes de obtener estos resultados se esperaba que la aplicación de capacitaciones o la inducción al personal llegasen a tener un mayor efecto de manera positiva, sobre todo que tenga más significancia en lo relacionado con la productividad laboral.

De igual forma, se abordó el estudio de Montero, Vasconcelos y Arias, (2020), quienes señalan que las exigencias y requerimientos del mundo o entorno laboral actual y la hegemonía de malestares (enfermedades) que se encuentran relacionadas a estos padecimientos, ostentan una gran oportunidad para encontrar relación entre las prácticas que intervienen en el proceso de alimentación y el rendimiento productivo del colaborador respectivo mediante el teletrabajo; estudio

que guarda relación con los resultados arribados en la presente investigación, ya que se advierte que a mejor trabajo remoto, mayor será la productividad de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción San Martín.

Además, se destaca la existencia de una relación entre el trabajo remoto y la productividad de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020, ya que el coeficiente de correlación de Pearson fue de 0,610 (correlación positiva moderada) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), indicando que a mejor trabajo remoto mayor será el nivel de productividad de los colaboradores, ayudando así a cumplir con los objetivos institucionales. Lo expuesto coincide con lo mencionado por Sáenz (2017), quien da a conocer que existe relación entre ambas variables con un $R = 0.640$, derivando el nivel de significancia $p = 0.018$, el cual es menor a $p < 0.05$. Todos los trabajadores pertenecientes a una organización son considerados sumamente importantes; así como en la universidad lo son sus colaboradores pertenecientes al área de Marketing, ya que ellos son la pieza clave para un buen desarrollo en cuanto a promocionar las carreras universitarias con las que cuenta y los demás beneficios que obtendrá el alumno al matricularse.

Es por ello que la Universidad César Vallejo mantiene en constantes capacitaciones a su personal, brindándoles la información y herramientas necesarias para una buena productividad lo que al mismo tiempo permite alcanzar el objetivo del área en mención y hasta los objetivos de universidad en general. Así también Rojas Céspedes y Bambaren (2020), indican que existe relación positiva y al mismo tiempo significativa entre la productividad laboral con la competencia laboral, además, a mayor número o nivel de competencia laboral que se logra por parte de los servidores, se logra aumentar la productividad laboral, aunque esta sea viceversa, sin importar la cantidad de trabajadores con las que cuente la organización, porque contará con buen personal, capaces de cumplir con lo establecido y serán los mismos si son pocos colaboradores, porque poseerán las

destrezas necesarias para dar inicio y fin a sus actividades, cumpliéndolos antes del tiempo pronosticado.

La entidad en mención tiene como estrategia organizacional la valoración de las competencias personales de sus colaboradores, las cuales se ven reflejadas en el desarrollo de sus funciones, actitudes y procedimientos cotidianos en el puesto de trabajo, que logre desenvolverse libremente sin interrupciones porque ya conocerá las funciones a cumplir, mostrando un nivel alto de rendimiento, pero no solo basta con identificar dichas competencias para que de por sí solas aumenten la productividad de la entidad, sino que también es muy necesario explotarlas, utilizarlas y en algunos casos mejorarlas en cuanto a una utilización más eficiente para alcanzar uno de sus fines que vendría a ser la productividad, promoviendo que cada integrante de la institución, fortalezca sus conocimientos y capacidades beneficiándose asimismo como a la organización, conllevando a que los recursos económicos sean muy favorables, permitiendo realizar modificaciones en la infraestructura de la empresa, porque esto también es un factor muy importante para que los trabajadores incrementen su rendimiento, si laboran en un ambiente en buenas condiciones la perspectiva de querer trabajar serán mayores.

Asimismo, contar con personal altamente competitivo mejorará e incrementará la productividad de la entidad, no se verán afectados si en algún momento de su trayectoria se dan casos complicados de resolver, casos desconocidos que pueden afectar gravemente a la organización, porque tendrán un grupo de trabajo preparado y con facilidad de adaptación a los cambios. La entidad en mención tiene como estrategia organizacional la valoración de las competencias personales de sus colaboradores, las cuales se ven reflejadas en el desarrollo de sus funciones, actitudes y procedimientos cotidianos en el puesto de trabajo.

En la misma línea, Quispe, Barboza, Cacho (2021), determinaron que por medio de la prueba realizada en la que la correlación de Pearson indica que las variables se relacionan y al mismo tiempo éste es significativo, alcanzando un valor sig. de

0.000. De la misma forma, se evidencia con certeza que hay una relación muy fuerte y positiva, en cuanto a la productividad. Es de relevancia conocer el nivel de competencias con los que cuentan los colaboradores y para ello las evaluaciones deben ser precisas, y brinden los resultados exactos, porque depende de ello, que los colaboradores sean delegados a los puestos con los que cuenta la organización, de acuerdo al perfil solicitado para dicha área.

Sobre el particular, Fontalvo, De La Cruz, Morelos (2017), afirman que el nivel de productividad laboral de todos los colaboradores es “media”, el cual significa que es del 52 %, debido a que el sistema jerárquico empleado ocasiona retrasos y trabas en la realización de algunas gestiones, lo que dificulta o impide emplear las habilidades de los trabajadores de manera efectiva y eficiente. Los recursos materiales que se encuentran relacionados y son indispensables, no serán proporcionados de manera oportuna y apropiada. Sin embargo, a pesar de su edad, la mayoría de los empleados siguen comprometidos con el desempeño eficaz de todas las actividades.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1** Existe relación entre el trabajo remoto y la productividad de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020, ya que el coeficiente de correlación de Pearson fue de 0,610 (correlación positiva moderada) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$).
- 6.2** El nivel de trabajo remoto de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020, es bajo en 47 % el cual está representado por 14 encuestados, este resultado se debe a que la institución no brinda todas las herramientas necesarias, soportes tecnológicos para que los colaboradores desarrollen sus funciones, además que, no existe la comodidad necesaria para que puedan desempeñarse eficientemente.
- 6.3** El nivel de productividad de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020, es bajo en 57 % el cual está representado por 17 encuestados, este resultado se debe a que el personal no logra cumplir a cabalidad todas sus funciones, no alcanza las metas asignadas, tiene sobrecarga laboral, se siente insatisfecho y desmotivado.
- 6.4** Existe relación entre el trabajo remoto con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020, ya que el análisis estadístico del coeficiente de correlación de Pearson fue de 0,632 (correlación positiva moderada) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$).
- 6.5** Existe relación entre el trabajo remoto con el clima organizacional de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020, ya que el análisis estadístico del coeficiente de correlación de Pearson fue de 0,551 (correlación positiva moderada) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$).

6.6 Existe relación entre el trabajo remoto con la cultura organizacional de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020, ya que el análisis estadístico del coeficiente de correlación de Pearson fue de 0,619 (correlación positiva moderada) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$).

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** Al director de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, disponga a quien corresponda brindar al colaborador las condiciones ergonómicas para desarrollar sus actividades laborales, ofreciendo comodidades para que se desempeñen de manera adecuada y eficiente.
- 7.2.** Al director de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, evaluar la posibilidad de hacer uso de videoconferencias con mayor frecuencia, para comunicarse con su equipo de trabajo y tener información oportuna para una mejor toma de decisiones.
- 7.3.** Al director de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, hacer partícipes a los jefes inmediatos en las actividades de capacitación para mejora de su desempeño laboral, para que cuando sea necesario éstos realicen la retroalimentación.
- 7.4.** Al director de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, evaluar la posibilidad de brindar mayor apoyo al personal para superar los obstáculos que se presentan, con la finalidad de contar con personal productivo, comprometido con los objetivos institucionales, asimismo, hacer partícipes al personal en la toma de decisiones del área a la que pertenecen.
- 7.5.** A la jefa de la Unidad de Personal, evaluar la posibilidad de capacitar con mayor frecuencia al personal en el uso de herramientas telemáticas (correo electrónico, navegación web, etc.), con el objetivo de contar con personal idóneo en cada área de trabajo.
- 7.6.** A la jefa de la Unidad de Personal conjuntamente con los jefes inmediatos, aplicar estrategias de seguimiento de las metas asignadas a cada personal con el objetivo de poder dar cumplimiento a las actividades planificadas.

REFERENCIAS

- Agudo, M. (2014). *El teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas*. Cuadernos de Gestión de Información, 4, 172-187. <https://revistas.um.es/gesinfo/article/view/221801>
- Baltodano, G. y Leyva, O. (2020). *La productividad laboral: Una mirada a las necesidades de las Pymes en México*. Revista Ciencia Jurídica y Política, 16. <https://www.lamjol.info/index.php/rcijupo/article/view/11228/13097>
- Bonilla, E. (2012): “*La importancia de la productividad como componente de la competitividad*”. Colombia.
- Caman, K. (2020). *El derecho a la desconexión digital fuera del ámbito laboral, a propósito de la implementación del trabajo remoto*. Revista Actualidad Laboral. <https://actualidadlaboral.com/el-derecho-a-la-desconexion-digital-fuera-del-ambito-laboral-a-proposito-de-la-implementacion-del-trabajoremoto/>
- Cánoves, G. y Blanco, A. (2006). *Teletrabajo, género y gentrificación o elitización en los espacios rurales: nuevos usos y nuevos protagonistas. Los casos de Cataluña y Ardèche (Francia)*. Geographicalia. <https://bit.ly/2LIBucT>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. Santa Fe de Bogotá, Colombia: Mc Graw Hill.
- Conner, D. (2003). *Social comparison in virtual work environments: An examination of contemporary referent selection*. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 76, 133–147.
- Cruelles, L. (2009) *Productividad y calidad*. Madrid: Trillas.
- Delgado, A. (2020). *El trabajo remoto en el Perú en tiempos del Covid-19*. Revista Iberoamericana de derecho del trabajo y la seguridad social, 13. <https://aidtss.org/revistaiberoamericana/index.php/main/article/view/34/31>
- Erraes, J. y Cuesta, L. (2020). *Relación entre comercio y productividad laboral a nivel global: Un análisis con datos de panel*. Revista Económica, 9. <https://revistas.unl.edu.ec/index.php/economica/article/view/906>

- Fernández, J. (2011). *“La productividad sectorial en España”*. España. Editorial Fundación BBVA.
- Fontalvo, T., De La Cruz, E., Morelos, J. (2017), *La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional*. (artículo científico). Dimensión empresarial. Colombia. <http://www.scielo.org.co/pdf/diem/v16n1/1692-8563-diem-16-01-00047.pdf>
- Galindo, M. y Viridiana, R. (2015): *“Productividad” en Serie de Estudios Económicos*, Vol. 1, agosto 2015. México DF: México.
- Gallegos, F. y Mantilla, G. (2018). *Estrés laboral y la productividad de las personas con discapacidad: antesala literaria*. Yachana, Revista Científica, 7. <http://revistas.ulvr.edu.ec/index.php/yachana/article/view/541/300>
- Gutiérrez, H. (2014). *Calidad y productividad*. México: McGraw-Hill. Interamericana.
- Halpern, D., & Castro, C. (2020). *Manual de trabajo remoto: ¿Cómo trabajar a distancia manteniendo la cercanía?* Santiago, Chile: Tren Digital. http://www.tren-digital.cl/wp-content/uploads/2018/04/Trabajoremoto_HalpernCastro.pdf
- Herrera, D. (2013). *Total Factor Productivity. New York University and NBER*. https://www.researchgate.net/publication/228665597_Total_factor_productivity
- Huamán, V. (2017). *La gestión del capital humano y productividad del personal de una entidad privada, Arequipa 2016*. Revista Científica “Investigación Andina”, 7. Obtenido de <https://revistas.uancv.edu.pe/index.php/RCIA/article/view/275/226>
- Jalagat, R. & Jalagat, A. (2019). *Rationalizing remote working concept and its implications on employee productivity*. 6 (3): 95-100.
- Koontz, H. y Wehrich, H. (2004). *Administración una perspectiva global*. (12° ed.). Ciudad de México, México: McGraw-Hill.
- Koontz, H., y Wehrich, H. (2004). *Administración una perspectiva global y empresarial*. 12ª Edición. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Ley N° 30036. *Ley que regula el teletrabajo*. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-regula-el-teletrabajo-ley-n-30036-946195-3/>

- Londoño, J. (2020). *Toma de decisiones basada en la productividad en Pymes manufactureras: aproximación desde la Lógica Difusa*. Revista CEA, 27. <https://revistas.itm.edu.co/index.php/revista-cea/article/view/1507/1733>
- Martínez, R. (2012). *El teletrabajo como tendencia del mercado laboral*. Retos II, 4. <https://bit.ly/2kmPZkV>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2020). *Guía para la aplicación del trabajo remoto*. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/541100-guiapara-la-aplicacion-del-trabajo-remoto>
- Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA) (2020). *Manual de teletrabajo*. http://www.oefa.gob.pe/?wpfb_dl=36140
- Organización Internacional del Trabajo (2013). *Estrés en el trabajo*. Un reto colectivo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf
- Parra, D., Parra, P., Cerezo, B. (2018), *Productividad laboral y su costo económico, relacionado con los hábitos alimenticios de los trabajadores de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo*. (artículo científico). Universidad y sociedad. Cuba. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n2/2218-3620-rus-11-02-232.pdf>
- Quijia, J., Guevara, C. y Ramírez, J. (2021). *Determinantes de la Productividad Laboral para las Empresas Ecuatorianas en el Periodo 2009-2014*. Revista Politécnica, 10. https://revistapolitecnica.epn.edu.ec/ojs2/index.php/revista_politecnica2/article/view/1187/541
- Quispe, A., Barboza, E., Cacho, A. (2021), *Gestión de calidad en el trabajo remoto*. (artículo científico). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. <http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/181/219>
- Parra, D.; Parra, P. y Cerezo, B. (2019). *Productividad laboral y su costo económico, relacionado con los hábitos alimenticios de los trabajadores de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo*. (Artículo científico). Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Ecuador. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n2/2218-3620-rus-11-02-232.pdf>

- Ramos, V., Ramos, C. y Tejera, E. (2020). *Teletrabajo en tiempos de COVID-19*. Revista Interamericana de Psicología, 29. <https://journal.sipsych.org/index.php/IJP/article/download/1450/1034/4657>
- Ríos, G., Ríos, M. y Ríos, V. (2015). *¿Cómo vamos? Productividad*. https://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508_mexicoproductivity.pdf
- Robbins, S. y Coulter, M. (2009). *Administración*. México: Rho Spearman Educación.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013), *Comportamiento Organizacional*. https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamientoorganizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Rojas, J., Cespedes, R. y Bambaren, L. (2020). *Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la empresa Fisim SAC Huánuco- 2015*. Revista Balance´s de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, 8. <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/194>
- Sáenz, M. (2017). *Impacto de la capacitación en la mejora de la productividad en una planta de lubricantes*. Universidad Tecnológica del Perú, 14. <https://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/1500/1280>
- Sánchez, G; Montenegro, A. y Medina, P. (2019). *Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial*. (Artículo científico). Universidad Técnica de Ambato, Quito, Ecuador. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7144041.pdf>
- Servir (2020). *Autoridad Nacional del Servicio Civil*. Recuperado de: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1084161/Res002-2020-SERVIR-PE20200730-107894-up5omc.pdf>
- Singh (2008). *Human factor and organizational productivity in textile industry and agricultural machinery industry in north India* (Tesis Doctoral). Panjab University, Chandigarh. India
- Tapia, F. (2020). *Trabajo remoto en proceso no urgentes a consecuencia del brote del coronavirus (COVID-19) en el Perú y su aplicación continua*. (Artículo científico). Revista Oficial del Poder Judicial, Trujillo, Perú. <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/ropj/article/view/53/108>

- Thulin, E., Vilhelmson, B. & Johansson, M (2019). *New Telework, Time Pressure and Time Use Control in Everyday Life*. Sustainability. 11 (11) 3067. <https://doi.org/10.3390/su11113067>
- Thorner, V. (2020). *From a Distance*. <https://valentinathoerner.com/from-a-distance-book-remote-leadership/>
- Valencia, A. (2018). *Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas IUS*. Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla A.C., (12) 41, 203-226
- Villamil, J. (2015): *Estrategia en la práctica: la guía profesional para el pensamiento estratégico*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica S.A.
- Zúñiga C. (2011). *“Texto Básico de Economía Agrícola: Su importancia para el desarrollo local sostenible”*. Nicaragua. Editorial Universitaria, UNAN León.

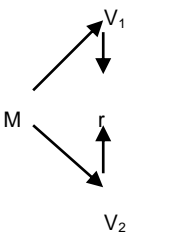
ANEXOS

Matriz de Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V1: Trabajo remoto	El trabajo remoto es la prestación de servicios sujeto a subordinación, con presencia física de los servidores en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita (Servir, 2020).	El trabajo remoto es la prestación de servicio subordinada a la presencia física del colaborador. Se medirá a través de un cuestionario mediante sus dimensiones e indicadores	Espacio físico	<ul style="list-style-type: none"> • Espacio • Mobiliario 	Ordinal
			Tecnología de la información y la comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Tecnología de la información • Tecnología de la comunicación 	
			Modificación de la organización	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación • Organización • Control 	
V2: Productividad	Se realiza por medio de las personas en base a sus habilidades y conocimientos con recursos de todo tipo, el cual se produce de manera masiva y ayuda a la satisfacción de otras personas. (Herrera, 2013, p. 11)	La productividad hace referencia al nivel de eficiencia que tienen los gastos invertidos. Se medirá a través de un cuestionario mediante sus dimensiones e indicadores.	Satisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia • Efectividad • Eficacia 	Ordinal
			Clima organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo de conflictos • Liderazgo • Tecnología 	
			Cultura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Trabajo en equipo • Adaptación cultural 	

Matriz de consistencia

Título: Trabajo remoto y productividad de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos									
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y la productividad de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es el nivel de trabajo remoto de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020? ¿Cuál es el nivel de productividad de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020? ¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020? ¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto con el clima organizacional de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020? ¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto con la cultura organizacional de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre el trabajo remoto y la productividad de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020.</p> <p>Objetivos específicos Identificar el nivel de trabajo remoto de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020. Identificar el nivel de productividad de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020. Analizar la relación entre el trabajo remoto con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020. Analizar la relación entre el trabajo remoto con el clima organizacional de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020. Analizar la relación entre el trabajo remoto con la cultura organizacional de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020.</p>	<p>Hipótesis general H₁: Existe relación entre el trabajo remoto y la productividad de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H₁: El nivel de trabajo remoto de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020, es medio. H₂: El nivel de productividad de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020, es medio. H₃: Existe relación entre el trabajo remoto con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020. H₄: Existe relación entre el trabajo remoto con el clima organizacional de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020. H₅: Existe relación entre el trabajo remoto con la cultura organizacional de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020.</p>	<p align="center">Técnica Encuesta</p> <p align="center">Instrumentos Cuestionario</p>									
<p align="center">Diseño de investigación</p>	<p align="center">Población y muestra</p>	<p align="center">Variables y dimensiones</p>										
<p>Diseño de investigación. Tipo no experimental de corte transversal</p>  <div data-bbox="359 1117 632 1369" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>Dónde:</p> <p>M = Muestra</p> <p>V1= Trabajo remoto</p> <p>V2= Productividad</p> <p>r = Relación entre variables</p> </div>	<p>Población La población estuvo conformada por 30 colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín - Moyobamba.</p> <p>Muestra Se trabajó con el número total de la población</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1119 1003 1346 1026">Variables</th> <th data-bbox="1346 1003 1682 1026">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1119 1026 1346 1130" rowspan="3">Trabajo remoto</td> <td data-bbox="1346 1026 1682 1052">Espacio físico</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1346 1052 1682 1104">Tecnología de la información y la comunicación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1346 1104 1682 1130">Modificación de la organización</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1119 1130 1346 1211" rowspan="3">Productividad</td> <td data-bbox="1346 1130 1682 1156">Satisfacción laboral</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1346 1156 1682 1182">Clima organizacional</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1346 1182 1682 1211">Cultura organizacional</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Trabajo remoto	Espacio físico	Tecnología de la información y la comunicación	Modificación de la organización	Productividad	Satisfacción laboral	Clima organizacional	Cultura organizacional
Variables	Dimensiones											
Trabajo remoto	Espacio físico											
	Tecnología de la información y la comunicación											
	Modificación de la organización											
Productividad	Satisfacción laboral											
	Clima organizacional											
	Cultura organizacional											

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de trabajo remoto

Buen día, Como parte de mi tesis en la escuela de posgrado de Universidad Cesar Vallejo de Tarapoto, estoy realizando una investigación acerca del trabajo remoto de los colaboradores de la Dirección Regional de Producción de San Martín. La información brindada en esta encuesta es de carácter confidencial, solo será utilizada para los propósitos de la investigación. Agradezco su colaboración.

Escala de conversión	
Muy mala	1
Mala	2
Regular	3
Buena	4
Muy buena	5

Dimensión: Espacio físico	
1. ¿Cómo califica el espacio para realizar sus funciones remotamente?	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
2. ¿Cómo califica el mobiliario para realizar sus funciones remotamente?	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
3. ¿Cómo califica las condiciones ergonómicas para desarrollar sus actividades laborales?	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
4. ¿Cómo califica a la institución en la facilitación del mobiliario y equipo?	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
Dimensión: Tecnología de la información y la comunicación	

5. ¿Cómo califica el equipo tecnológico (PC, laptop, celular, etc.) para el desarrollo eficiente de sus actividades laborales?	<input type="text" value="1"/> <input type="text" value="2"/> <input type="text" value="3"/> <input type="text" value="4"/> <input type="text" value="5"/>
6. ¿Cómo califica el conocimiento del personal en el uso de herramientas telemáticas (correo electrónico, navegación web, etc.)?	<input type="text" value="1"/> <input type="text" value="2"/> <input type="text" value="3"/> <input type="text" value="4"/> <input type="text" value="5"/>
7. ¿Cómo califica el acceso a la información disponible en su computadora de oficina a través del acceso remoto?	<input type="text" value="1"/> <input type="text" value="2"/> <input type="text" value="3"/> <input type="text" value="4"/> <input type="text" value="5"/>
8. ¿Cómo califica el apoyo brindado por la jefa de la Unidad de Tecnología de la Información (UTI) de la Institución?	<input type="text" value="1"/> <input type="text" value="2"/> <input type="text" value="3"/> <input type="text" value="4"/> <input type="text" value="5"/>
9. ¿Cómo califica la conectividad para el desarrollo de sus actividades laborales?	<input type="text" value="1"/> <input type="text" value="2"/> <input type="text" value="3"/> <input type="text" value="4"/> <input type="text" value="5"/>
10. ¿Cómo califica la conexión a Internet para el desarrollo de sus actividades laborales?	<input type="text" value="1"/> <input type="text" value="2"/> <input type="text" value="3"/> <input type="text" value="4"/> <input type="text" value="5"/>
11. ¿Cómo califica el uso de videoconferencias, WhatsApp, etc., para comunicarse con su equipo de trabajo?	<input type="text" value="1"/> <input type="text" value="2"/> <input type="text" value="3"/> <input type="text" value="4"/> <input type="text" value="5"/>
Dimensión: Modificación de la organización	
12. ¿Cómo califica la asignación de las actividades a realizar?	<input type="text" value="1"/> <input type="text" value="2"/> <input type="text" value="3"/> <input type="text" value="4"/> <input type="text" value="5"/>
13. ¿Cómo califica la planificación y organización de las actividades en el tiempo?	<input type="text" value="1"/> <input type="text" value="2"/> <input type="text" value="3"/> <input type="text" value="4"/> <input type="text" value="5"/>
14. ¿Cómo califica la autonomía en la cantidad y calidad de su trabajo?	<input type="text" value="1"/> <input type="text" value="2"/> <input type="text" value="3"/> <input type="text" value="4"/> <input type="text" value="5"/>
15. ¿Cómo califica la participación de su jefe inmediato en las actividades de capacitación para mejora de su desempeño laboral?	<input type="text" value="1"/> <input type="text" value="2"/> <input type="text" value="3"/> <input type="text" value="4"/> <input type="text" value="5"/>
16. ¿Cómo califica la flexibilidad de horario de trabajo por la comodidad personal?	<input type="text" value="1"/> <input type="text" value="2"/> <input type="text" value="3"/> <input type="text" value="4"/> <input type="text" value="5"/>

17. ¿Cómo califica el trabajo remoto en la reducción de la ansiedad de exposición a la contaminación del COVID-19?	<input type="text" value="1"/> <input type="text" value="2"/> <input type="text" value="3"/> <input type="text" value="4"/> <input type="text" value="5"/>
18. ¿Cómo califica la interacción con el equipo o colegas?	<input type="text" value="1"/> <input type="text" value="2"/> <input type="text" value="3"/> <input type="text" value="4"/> <input type="text" value="5"/>
19. ¿Cómo califica el monitoreo del jefe en el cumplimiento de sus actividades	<input type="text" value="1"/> <input type="text" value="2"/> <input type="text" value="3"/> <input type="text" value="4"/> <input type="text" value="5"/>
20. ¿Cómo califica el cumplimiento de las actividades?	<input type="text" value="1"/> <input type="text" value="2"/> <input type="text" value="3"/> <input type="text" value="4"/> <input type="text" value="5"/>

Cuestionario de productividad

Buen día, Como parte de mi tesis en la escuela de posgrado de Universidad Cesar Vallejo de Tarapoto, estoy realizando una investigación acerca de la productividad de los colaboradores de la Dirección Regional de Producción de San Martín. La información brindada en esta encuesta es de carácter confidencial, solo será utilizada para los propósitos de la investigación. Agradezco su colaboración.

Escala de conversión	
Muy baja	1
Baja	2
Media	3
Alta	4
Muy alta	5

Dimensión: Satisfacción laboral	
1. ¿Cómo califica el trato recibido por parte de los superiores?	<input type="text" value="1"/> <input type="text" value="2"/> <input type="text" value="3"/> <input type="text" value="4"/> <input type="text" value="5"/>
2. ¿Cómo califica las relaciones personales con sus superiores?	<input type="text" value="1"/> <input type="text" value="2"/> <input type="text" value="3"/> <input type="text" value="4"/> <input type="text" value="5"/>
3. ¿Cómo califica el apoyo brindado por los jefes superiores en su trabajo realizado?	<input type="text" value="1"/> <input type="text" value="2"/> <input type="text" value="3"/> <input type="text" value="4"/> <input type="text" value="5"/>
4. ¿Cómo califica la valoración de sus superiores a su trabajo realizado?	<input type="text" value="1"/> <input type="text" value="2"/> <input type="text" value="3"/> <input type="text" value="4"/> <input type="text" value="5"/>
5. ¿Cómo califica las oportunidades que le ofrece su trabajo?	<input type="text" value="1"/> <input type="text" value="2"/> <input type="text" value="3"/> <input type="text" value="4"/> <input type="text" value="5"/>

6. ¿Cómo califica el compromiso del personal con la organización?	<input type="text" value="1"/> <input type="text" value="2"/> <input type="text" value="3"/> <input type="text" value="4"/> <input type="text" value="5"/>
Dimensión: Clima organizacional	
7. ¿Cómo califica el clima organizacional en la institución?	<input type="text" value="1"/> <input type="text" value="2"/> <input type="text" value="3"/> <input type="text" value="4"/> <input type="text" value="5"/>
8. ¿Cómo califica el apoyo del superior para superar los obstáculos que se presentan?	<input type="text" value="1"/> <input type="text" value="2"/> <input type="text" value="3"/> <input type="text" value="4"/> <input type="text" value="5"/>
9. ¿Cómo califica la mejora continua de los métodos de trabajo?	<input type="text" value="1"/> <input type="text" value="2"/> <input type="text" value="3"/> <input type="text" value="4"/> <input type="text" value="5"/>
10. ¿Cómo califica la relación armoniosa en los grupos de trabajo?	<input type="text" value="1"/> <input type="text" value="2"/> <input type="text" value="3"/> <input type="text" value="4"/> <input type="text" value="5"/>
11. ¿Cómo califica la interacción con personas de mayor jerarquía?	<input type="text" value="1"/> <input type="text" value="2"/> <input type="text" value="3"/> <input type="text" value="4"/> <input type="text" value="5"/>
12. ¿Cómo califica las normas y procedimientos como guías de trabajo?	<input type="text" value="1"/> <input type="text" value="2"/> <input type="text" value="3"/> <input type="text" value="4"/> <input type="text" value="5"/>
Dimensión: Cultura organizacional	
13. ¿Cómo califica el estilo de dirección en todas las actividades desarrolladas?	<input type="text" value="1"/> <input type="text" value="2"/> <input type="text" value="3"/> <input type="text" value="4"/> <input type="text" value="5"/>
14. ¿Cómo califica el conjunto de valores que rige la forma en que se trabaja en la institución?	<input type="text" value="1"/> <input type="text" value="2"/> <input type="text" value="3"/> <input type="text" value="4"/> <input type="text" value="5"/>
15. ¿Cómo califica el cumplimiento de los valores de la institución?	<input type="text" value="1"/> <input type="text" value="2"/> <input type="text" value="3"/> <input type="text" value="4"/> <input type="text" value="5"/>
16. ¿Cómo califica el código ético que guía el comportamiento del grupo de trabajadores?	<input type="text" value="1"/> <input type="text" value="2"/> <input type="text" value="3"/> <input type="text" value="4"/> <input type="text" value="5"/>
17. ¿Cómo califica la resolución de problemas por parte de sus superiores?	<input type="text" value="1"/> <input type="text" value="2"/> <input type="text" value="3"/> <input type="text" value="4"/> <input type="text" value="5"/>

18. ¿Cómo califica la adaptación del personal ante los cambios que se suscitan en la institución?	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5		
19. ¿Cómo califica la búsqueda de alternativas de solución ante casos suscitados en la institución?	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5		
20. ¿Cómo califica el comportamiento de sus compañeros de trabajo ante la situación de Emergencia Sanitaria?	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5		

Validación de instrumentos

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Rodríguez Mendoza, Segundo Saúl
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Maestro en ciencias económicas, mención gestión empresarial
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Trabajo remoto
 Autor (s) del instrumento (s) : Lozano Barboza, Blanca Edilza

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: Trabajo remoto 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: Trabajo remoto 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
PUNTAJE TOTAL		46				

(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 viable para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6

Tarapoto, 17 de mayo de 2021



U.N.S.M. Segundo Rodríguez M.
Colig. CLAD 7097

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Rodríguez Mendoza, Segundo Saúl
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Maestro en ciencias económicas, mención gestión empresarial
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Productividad
 Autor (s) del instrumento (s) : Lozano Barboza, Blanca Edilza

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES					
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: Productividad 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					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, Productividad 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					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				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
PUNTAJE TOTAL						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 viable para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.5

Tarapoto, 17 de mayo de 2021


 Lic. Ma. Sc. Segundo Rodríguez M.
 Coleg. CLAD 7097

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Muñoz Ocas, Alcides
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo// UNSM
 Especialidad : Maestro en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Productividad
 Autor (s) del instrumento (s) : Lozano Barboza, Blanca Edilza

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

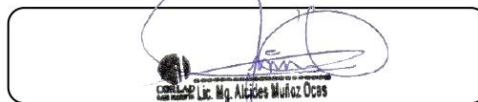
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES							
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: Productividad 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						x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, Productividad 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						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						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	
PUNTAJE TOTAL							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 SI ES APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8 Tarapoto, 17 de mayo de 2021



REGUC: TT581
 Sello personal y firma

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

Apellidos y nombres del experto : Cedamano Saavedra Nicol Lisbeth
 Institución donde labora : ISTP. Ciro Alegría
 Especialidad : Maestro en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Trabajo remoto
 Autor (s) del instrumento (s) : Lozano Barboza, Blanca Edilza

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

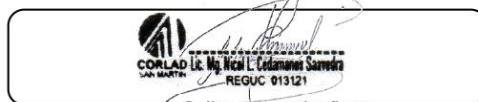
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

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: Trabajo remoto 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: Trabajo remoto 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
PUNTAJE TOTAL						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 _____ **SI ES APLICABLE** _____

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8 Tarapoto, 17 de mayo de 2021



Señe personal y firma

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

Apellidos y nombres del experto : Cedamano Saavedra, Nicol Lisbeth
 Institución donde labora : ISTP. Ciro Alegría
 Especialidad : Maestra en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Productividad
 Autor (s) del instrumento (s) : Lozano Barboza, Blanca Edilza

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES							
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: Productividad 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						x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, Productividad 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						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						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	
PUNTAJE TOTAL							49	

(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 SI ES APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.9

Yarapoto, 17 de mayo de 2021



Sello personal y firma

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE LA PRODUCCIÓN

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

EXP. N° 010-2021 *184534*

Moyobamba, 04 JUN. 2021

CARTA N°041 -2021-GRSM/DIREPRO

Señorita:

BLANCA EDILZA LOZANO BARBOZA

Estudiante de Maestría en Gestión Pública

Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo – Sede Tarapoto

Ciudad.-

ASUNTO : Autorización para desarrollo de investigación

REFER. : Solicitud S/N, de fecha 04 de junio de 2021

Por medio del presente me dirijo a usted para comunicarle que, en atención al documento de la referencia, se le autoriza desarrollar su investigación titulada: "Trabajo remoto y productividad de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020"; así como encuestas, requisito obligatorio en el estudio de Posgrado Maestría en Gestión Pública en la Universidad Cesar Vallejo.

Sobre el particular y, por las razones expuestas, esta Dirección Regional autoriza llevar a cabo su investigación, única y exclusivamente con fines de estudio y sustento de la investigación antes citada, requerido para obtener el grado de Maestra en Gestión Pública.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,



GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE LA PRODUCCIÓN

Ing. RAÚL BELAUNDE LAPA LERMO
DIRECTOR REGIONAL

Recibido:
7-06-2021
Hora: 10:11 am
[Signature]

Base de datos estadísticos

Variable: Trabajo remoto

NUMERO	p1	p2	p3	p4	D1	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	D2	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	D3	TOTAL
1	2	3	3	2	10	2	2	3	3	3	2	2	17	3	2	3	3	2	3	3	3	2	24	51
2	3	3	4	4	14	4	3	3	3	4	4	3	24	3	3	3	4	3	3	3	4	3	29	67
3	1	1	1	2	5	2	1	1	1	1	2	1	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	23
4	1	2	2	2	7	1	1	2	2	2	1	1	10	2	1	2	2	1	2	2	2	1	15	32
5	3	4	3	4	14	3	3	4	4	3	3	3	23	4	3	4	3	3	4	4	3	3	31	68
6	1	2	2	2	7	2	1	2	2	2	2	1	12	2	1	2	2	1	2	2	2	1	15	34
7	4	4	4	3	15	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	1	33	76
8	3	2	3	2	10	3	3	2	2	3	3	3	19	2	3	2	3	3	2	2	3	3	23	52
9	4	4	5	3	16	3	4	4	4	1	3	4	23	4	4	4	5	4	4	4	5	4	38	77
10	5	4	5	4	18	5	5	4	4	1	5	5	29	4	5	4	5	5	4	4	5	5	41	88
11	4	4	4	5	17	5	4	4	4	4	5	4	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	83
12	3	2	4	3	12	2	3	2	2	4	2	3	18	2	3	2	4	3	2	2	4	3	25	55
13	2	3	2	2	9	2	2	3	3	4	2	2	18	3	2	3	2	2	3	3	2	2	22	49
14	4	3	4	2	13	3	4	3	3	4	3	4	24	3	4	3	4	4	3	3	4	4	32	69
15	2	2	1	1	6	2	2	2	2	1	2	2	13	2	2	2	1	2	2	2	1	2	16	35
16	2	3	3	2	10	2	2	3	3	3	2	2	17	3	2	3	3	2	3	3	3	2	24	51
17	3	3	4	4	14	4	3	3	3	4	4	3	24	3	3	3	4	3	3	3	4	3	29	67
18	1	1	1	2	5	2	1	1	1	1	2	1	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	23
19	1	2	2	2	7	1	1	2	2	2	1	1	10	2	1	2	2	1	2	2	2	1	15	32
20	3	4	3	4	14	3	3	4	4	3	3	3	23	4	3	4	3	3	4	4	3	3	31	68
21	1	2	2	2	7	2	1	2	2	2	2	1	12	2	1	2	2	1	2	2	2	1	15	34
22	4	4	4	3	15	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	1	33	76
23	3	2	3	2	10	3	3	2	2	3	3	3	19	2	3	2	3	3	2	2	3	3	23	52
24	4	4	5	3	16	3	4	4	4	1	3	4	23	4	4	4	5	4	4	4	5	4	38	77
25	5	4	5	4	18	5	5	4	4	1	5	5	29	4	5	4	5	5	4	4	5	5	41	88

26	4	4	4	5	17	5	4	4	4	4	5	4	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	83
27	3	2	4	3	12	2	3	2	2	4	2	3	18	2	3	2	4	3	2	2	4	3	25	55
28	2	3	2	2	9	2	2	3	3	4	2	2	18	3	2	3	2	2	3	3	2	2	22	49
29	4	3	4	2	13	3	4	3	3	4	3	4	24	3	4	3	4	4	3	3	4	4	32	69
30	2	2	1	1	6	2	2	2	2	1	2	2	13	2	2	2	1	2	2	2	1	2	16	35

Variable: Productividad

NUMERO	pr1	pr2	pr3	pr4	pr5	pr6	D1	pr7	pr8	pr9	pr10	pr11	pr12	D2	pr13	pr14	pr15	pr16	pr17	pr18	pr19	pr20	D3	TOTAL
1	3	3	5	3	2	3	19	3	2	2	2	2	3	14	2	3	3	2	3	2	3	3	21	54
2	3	3	4	4	4	3	21	3	3	4	4	3	3	20	3	3	4	3	3	3	3	4	26	67
3	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	8	23
4	1	2	2	2	1	1	9	2	2	2	1	1	2	10	1	2	2	1	2	1	2	2	13	32
5	3	4	3	4	3	3	20	4	4	3	3	3	4	21	3	4	3	3	4	3	4	3	27	68
6	1	2	2	2	2	1	10	2	2	2	2	1	2	11	1	2	2	1	2	1	2	2	13	34
7	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	32	79
8	3	2	3	2	3	3	16	2	2	3	3	3	2	15	3	2	3	3	2	3	2	3	21	52
9	4	4	5	3	3	4	23	4	4	1	3	4	4	20	4	4	5	4	4	4	4	5	34	77
10	5	4	5	4	5	5	28	4	4	1	5	5	4	23	5	4	5	5	4	5	4	5	37	88
11	4	4	4	5	5	4	26	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	4	4	4	32	83
12	3	2	4	3	2	3	17	2	2	4	2	3	2	15	3	2	4	3	2	3	2	4	23	55
13	2	3	2	2	2	2	13	3	3	4	2	2	3	17	2	3	2	2	3	2	3	2	19	49
14	4	3	4	2	3	4	20	3	3	4	3	4	3	20	4	3	4	4	3	4	3	4	29	69
15	2	2	1	1	2	2	10	2	2	1	2	2	2	11	2	2	1	2	2	2	2	1	14	35
16	2	3	3	2	2	2	14	3	3	3	2	2	3	16	2	3	3	2	3	2	3	3	21	51
17	3	3	4	4	4	3	21	3	3	4	4	3	3	20	3	3	4	3	3	3	3	4	26	67
18	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	8	23
19	1	2	2	2	1	1	9	2	2	2	1	1	2	10	1	2	2	1	2	1	2	2	13	32
20	3	4	3	4	3	3	20	4	4	3	3	3	4	21	3	4	3	3	4	3	4	3	27	68
21	3	2	2	2	3	2	14	2	2	3	3	2	2	14	2	3	2	2	2	3	3	2	19	47
22	4	4	4	3	3	4	22	3	3	3	4	4	4	21	3	3	4	3	3	3	4	4	27	70
23	1	2	2	1	1	2	9	1	1	1	1	2	2	8	1	1	2	1	1	1	1	2	10	27
24	2	2	1	1	2	2	10	1	1	2	2	2	1	9	1	2	2	1	1	2	2	2	13	32
25	3	4	3	3	4	4	21	3	3	4	3	4	3	20	3	4	4	3	3	4	3	4	28	69
26	2	2	2	1	2	2	11	1	1	2	2	2	2	10	1	2	2	1	1	2	2	2	13	34
27	4	3	4	4	4	3	22	4	4	4	4	3	4	23	4	4	3	4	4	4	4	3	30	75

28	3	2	3	3	2	2	15	3	3	2	3	2	3	16	3	2	2	3	3	2	3	2	20	51
29	5	3	3	4	4	3	22	4	4	4	5	3	3	23	4	4	3	4	4	4	5	3	31	76
30	5	4	5	5	4	4	27	5	5	4	5	4	5	28	5	4	4	5	5	4	5	4	36	91