



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Trabajo remoto y productividad del personal administrativo de la
Unidad de Gestión Educativa Local Morropón 2021.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA
EN GESTIÓN PÚBLICA.**

AUTORA

Alvarado Marchán, Cynthia Daniela (ORCID: 0000-0003-1215-0260)

ASESOR

Dr. Salazar Salazar, Elmer Bagner (ORCID:0000-0002-8889-9676)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado.

Piura - Perú

2021

Dedicatoria

A mis padres José Santos y María Gladis por ser mi soporte y guía en esta vida.

A mis hijos Ricardo José y Adriano Daniel por ser mi motivo para seguir luchando por mis metas y objetivos.

A mis hermanas Sahara y Natalia por su apoyo constante para mi crecimiento personal y profesional.

Agradecimiento

A Dios por sus bendiciones y lecciones de aprendizaje que hacen de mí, una mejor persona.

A mi familia por creer en mí y motivarme a continuar.

Al Dr. Elmer Bagner Salazar Salazar, asesor del curso, por sus orientaciones y sugerencias para el desarrollo de esta investigación.

Al Dr. Edilberto Calle Peña, director de la UGEL Morropón, por brindarme las facilidades para desarrollar la investigación en la entidad.

Índice de Contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y Operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo, unidad de analisis.....	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	20
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos.....	21
3.7 Aspectos éticos.....	22
IV.RESULTADOS.....	23
V. DISCUSIÓN.....	31
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES.....	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: Muestra de la Investigación	19
Tabla 2: Trabajo Remoto y Productividad	23
Tabla 3: Trabajo Remoto y Eficiencia.....	24
Tabla 4: Trabajo Remoto y Eficacia.....	25
Tabla 5: Trabajo Remoto y Efectividad.....	26
Tabla 6: Correlación entre el Trabajo Remoto y Productividad.....	27
Tabla 7: Correlación entre el Trabajo Remoto y la Eficiencia.....	28
Tabla 8: Correlación entre el Trabajo Remoto y la Eficacia.....	29
Tabla 9: Correlación entre el Trabajo Remoto y la Efectividad.....	30

Índice de gráficos y figuras

Grafico 1: Trabajo remoto – productividad.....	23
Gráfico 2: Trabajo remoto – eficiencia.....	24
Gráfico 3: Trabajo remoto – eficacia.....	25
Gráfico 4: Trabajo remoto – efectividad.....	26
Figura 1: Porcentaje de tiempo dedicado a trabajar de forma remota por Ubicaciones más comunes.....	10
Figura 2: Influencia del Factor Humano y sus dimensiones en la Productividad.....	15

Resumen

El objetivo del presente estudio fue determinar la relación entre el trabajo remoto y productividad del personal administrativo de la UGEL Morropón 2021, siendo la hipótesis general de investigación: existe relación significativa entre el trabajo remoto y la productividad del personal administrativo de la UGEL Morropón 2021.

El estudio fue de tipo básica, con un diseño no experimental, de nivel correlacional y con enfoque cuantitativo. La muestra está constituida por toda la población de trabajadores administrativos que laboran bajo la modalidad CAS (D. LEG 1057) y D. LEG 276, siendo ésta de 44 personas. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Se aplicó el coeficiente de Alfa de Cronbach, siendo éste de 0.937 para la variable trabajo remoto y 0.972 para la variable productividad, indicando para ambas variables una alta confiabilidad.

Se determinó un coeficiente de correlación de 0.87, con la aplicación de la prueba de R_{h0} de Spearman, lo que representa una correlación alta y significativa entre el trabajo remoto y la productividad del personal administrativo de la UGEL Morropón 2021.

Palabras claves: Trabajo remoto, productividad, eficiencia, eficacia, efectividad.

Abstract

The objective of this study was to determine the relationship between remote work and productivity of the UGEL Morropón 2021 administrative staff, the general research hypothesis being: there is a significant relationship between remote work and the productivity of the administrative staff of the UGEL Morropón 2021.

The study was of a basic type, with a non-experimental design, correlational level and with a quantitative approach. The sample is made up of the entire population of administrative workers who work under the CAS modality (D. LEG 1057) and D. LEG 276, this being 44 people. The technique used was the survey and the instrument the questionnaire. Cronbach's Alpha coefficient was applied, being 0.937 for the remote work variable and 0.972 for the productivity variable, indicating high reliability for both variables.

A correlation coefficient of 0.87 was determined with the application of the Spearman Rh0 test, which represents a high and significant correlation between remote work and the productivity of the administrative staff of the UGEL Morropón 2021.

Keywords:

Remote work, productivity, efficiency, efficacy, effectiveness.

I. INTRODUCCIÓN

En los primeros meses del 2020, la pandemia actual causada por COVID-19 ha comprometido a todos los gobiernos del contexto mundial a formular medidas necesarias que no permitan aglomeraciones para salvaguardar la seguridad personal. El gobierno peruano ordenó su puesta en cuarentena y el Ministerio de Salud estableció una situación de salud de emergencia de 90 días a través del Decreto Supremo No. 008-2020-SA. Mediante el Decreto Supremo No. 044-2020-PCM, el Presidente del Consejo de Ministros declaró el estado de emergencia por 15 días y estableció un estado de aislamiento social obligatorio, el cual se ha prolongado por largo tiempo que aún no termina por el contagio que causa la muerte originado por el COVID – 19, finalmente aprobó el Decreto de Emergencia No. 026-2020, suministrando acciones preventivas y contramedidas en la reducción de la propagación de contagios a través de la COVID-19, entre las que se consideró disponer el trabajo remoto en el contexto de la emergencia sanitaria

El teletrabajo o trabajo remoto en el Perú se inició en 2013 con la promulgación de la Ley N ° 30036 a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Esta ley regula el teletrabajo y está sujeta a la reglamentación aprobada por el Decreto Supremo N ° 017-2015-TR. en el cual se determina la implementación de la norma que reglamente el trabajo remoto.

La Resolución Ministerial N°088-2020-MINEDU fue derogada por la Resolución Viceministerial N° 097-2020, que estableció las “Disposiciones para que los docentes realicen el trabajo remoto para afianzar y desarrollar el servicio educativo de las instituciones educativas y programas educativos públicos y los servicios educativos para hacer frente a la trasmisión y contagio del COVID – 19, asimismo se estableció las prestaciones del servicio no presencial y las responsabilidades funcionales.

Agudo (2014) en su artículo, indica que los teletrabajadores españoles ven una gran ventaja en el trabajo remoto, que les permite y los suscita a lograr sus metas de

manera eficiente y eficaz optimizando sus desempeños laborales y sus satisfacciones con las tareas realizadas de manera sobresaliente. (p.180)

El trabajo no presencial en el Perú, de acuerdo a una encuesta que se realizó en el diario Gestión (2020) a través de LinkedIn, se indica resultados pocos alentadores, el 86% de los encuestados, indican que el trabajo remoto impactó de manera negativa, estando más horas frente al computador u otro dispositivo, lo cual aumenta ansiedad y pérdida de sueño, mientras que el 44% manifestó que el trabajo remoto le ha permitido un mejor equilibrio entre el trabajo y la familia. (p. 12)

El trabajo remoto se puede hacer en cualquier lugar, desde casa, restaurante, hotel utilizando dispositivos tecnológicos como celular, Tablet, laptops u otros permitiendo estar conectados con la entidad ya sea pública o privada. Esta nueva forma de trabajar ha traído beneficios tanto a las entidades públicas y privadas como a los trabajadores. El primero es reducir costos y aumentar la productividad. El segundo es la flexibilidad horaria y una autonomía profesional, lo que significa que ambas partes pueden ahorrar tiempo y dinero.

Por eso, es importante que los colaboradores tengan claro el avance del trabajo y la entrega del trabajo para evitar inconvenientes entre la entidad laboral y el trabajador.

En tal sentido se propuso investigar el trabajo remoto y productividad para lo cual se formuló el problema en la presente investigación ¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y la productividad del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Morropón 2021?

La justificación del estudio que se abordó, se realizó de manera teórica porque permitió la reflexión, instrucción e implementar las tecnologías de la información en la contribución del trabajo remoto y la productividad del personal administrativo de la UGEL Morropón, sobre el trabajo remoto indica MacRae y Sawatzky (2020), en su artículo, se refiere a personas que trabajan fuera del entorno de la oficina tradicional, es decir, quienes no tienen que acudir a un espacio físico específico de

forma habitual para realizar labores. (p. 31), con respecto a la productividad señala Jiménez (como se citó en Rojas, 2014) quien indica que la productividad expresa la utilización de los recursos de manera eficiente y eficaz en la producción de bienes y servicios (p. 23). El aspecto práctico en esta investigación estuvo orientada a comprobar la relación entre el trabajo remoto y la productividad por parte de los colaboradores en el estado actual pandémico promovido por el COVID-19. La justificación metodológica se fundamentó en los resultados que se obtuvieron de los instrumentos aplicados lo cual determinaron las conclusiones de acuerdo a los objetivos propuestos. Los instrumentos aplicados podrán servir para otras investigaciones similares en otros contextos, asimismo este estudio se tomará como antecedentes en futuras investigaciones.

Asimismo, se formuló el objetivo tanto general como específicos, el objetivo General es: Determinar la relación entre el trabajo remoto y la productividad del personal administrativo de la UGEL Morropón 2021. Los objetivos específicos se plantearon de la siguiente manera: Determinar la relación del trabajo remoto y la eficiencia del personal administrativo de la UGEL Morropón 2021. Determinar la relación del trabajo remoto y la eficacia del personal administrativo de la UGEL Morropón 2021. Determinar la relación del trabajo remoto y la efectividad del personal administrativo de la UGEL Morropón 2021.

Estando frente a un trabajo correlacional asociativo se indicó la siguiente hipótesis: Existe relación significativa entre el trabajo remoto y la productividad del personal administrativo de la UGEL Morropón 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Se indican los estudios previos a esta investigación, en los diferentes contextos tanto: internacional, nacional y local, las cuales sustentan la presente tesis.

A nivel internacional se ha encontrados los siguientes estudios previos que a continuación se describen: Interesante la aportación científica realizada por Waynika T., Wen Lim, H. y Xiaomei, D. (2021). Implementación de la política de trabajo remoto en oficinas corporativas en Tailandia: perspectiva de la gestión de instalaciones estratégicas. Artículo científico. Universidad de Tsinghua, Beijing, China. Este estudio asumió como propósito explorar el efecto de las normas organizacionales en el trabajo remoto, en productividad laboral y compromiso organizacional entre los empleados tailandeses. El estudio realizó una encuesta de cuestionario en línea a un total de 414 empleados tailandeses de varias oficinas corporativas. Se aplicó el modelado de componentes jerárquicos y se logró un buen ajuste del modelo en la medición. y modelos estructurales. Los resultados indicaron que la norma organizacional tiene un efecto significativo en la percepción productividad y compromiso organizacional, manteniendo la demanda de trabajo. Además, los empleados. La motivación laboral puede mantener el compromiso responsable de los colaboradores con la entidad laboral en un contexto de trabajo remoto. Estos hallazgos propusieron la guía estratégica de gestión financiera, a través de la cual una política de trabajo remoto puede mejorar la práctica en los colaboradores.

Es interesante el aporte científico de este artículo realizado por Toscano, F. y Sappala, S. (2020). El aislamiento social y el estrés en la productividad a través del trabajo remoto. Artículo Científico. Universidad de Bologna – Italia. Este estudio investiga los correlatos del aislamiento social en términos de estrés, percibido productividad del trabajo a distancia y satisfacción del trabajo a distancia, proponiendo la mediación secuencial de estrés y productividad percibida del trabajo remoto, y el papel moderador de la preocupación por el nuevo coronavirus. Se realizó una encuesta en línea y las respuestas de 265 empleados mostraron el papel perjudicial del aislamiento social en el estrés, que conduce a una disminución del trabajo remoto percibido productividad que, a su vez, está relacionada con la

satisfacción del trabajo remoto. Además, los resultados sugieren que la preocupación por el virus modera las relaciones entre aislamiento social y trabajo remoto satisfacción, por un lado, y trabajo remoto productividad percibida y satisfacción laboral remota del otro. Este último resultado sugiere que el efecto secuencial indirecto del aislamiento social en La satisfacción del trabajo remoto depende de la preocupación por el virus.

Los aportes son pertinentes para este estudio que hacen Sánchez, G. Montenegro, A. & Medina P. (2020). Propuesta de teletrabajo en innovación y productividad empresarial. Estudio tuvo como propósito diseñar e implementar la modalidad de teletrabajo para innovar la productividad de las empresas. Es un estudio descriptivo cualitativo para lo cual se utilizó la revisión literaria de producciones científicas que indican las cuestiones reales del trabajo. El método que abordó esta investigación es el bibliográfico mediante el metaanálisis, teniendo como población muestra de 46 empresarios de las diferentes empresas textiles locales a quienes se les aplicó técnicas de observación. Que frente la recesión económica que perjudica a los pequeños empresarios textiles generando bajas en sus ventas se propone la modalidad de teletrabajo, el cual permite desarrollar las actividades laborales fuera de los ambientes físicos a través de la utilización de las TIC, lo cual lo cual es bastante beneficioso en la mano de obra por los costos bajos productivos.

Se considera interesante la contribución del estudio de Ramiro, R. R. (2016). Teletrabajo y su implicancia en la productividad laboral de las empresas privadas de la ciudad de Quito. El propósito de este estudio es analizar la influencia del teletrabajo y la productividad laboral en las empresas privadas de la ciudad de Quito, utilizando el paradigma cuantitativo, correlacional causal, La población – muestra de 25 colaboradores de la empresa D.I.T. TELECOM. La recolección de los resultados se obtuvo a través de la encuesta y la observación. Según los resultados encontrados, la investigación concluye indicando, la modalidad teletrabajo genera reducir costos y gastos de producción, lo cual es beneficioso para la empresa, asimismo promueve el mejoramiento del nivel de competencia laborales en los colaboradores permitiendo cumplir las metas con buenos resultados.

Agudo, J. (2014). Análisis de beneficios y barreras del teletrabajo en las compañías españolas. Artículo científico. Universidad de Murcia. España. El propósito de este estudio consistió en investigar el impacto del teletrabajo en la empresa y sus empleados y utiliza una muestra de empresas españolas para visualizar los resultados. Es un estudio cuantitativo descriptivo, para su ejecución utilizó 200 empresas españolas, los resultados se lograron aplicando a los empleados, la técnica de la encuesta por medio de cuestionarios realizados por teléfono. Concluyendo el autor que los trabajadores remotos ven las enormes ventajas de este enfoque, que los motiva a lograr sus objetivos de manera efectiva, mejorar el desempeño laboral y la satisfacción con el trabajo bien hecho.

En el contexto nacional se presentan los estudios encontrados que tienen relación con el presente estudio que se está abordando: se considera importante el estudio de Celmi, M. (2021). Dirección Técnica, Liderazgo Docente en Trabajo Remoto para Directivos, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. Universidad Cesar Vallejo-Lima. El propósito principal consistió en verificar la incidencia de la gestión técnica y el liderazgo docente en la gestión del trabajo a distancia de los gerentes de la UGEL, como se muestra en el título. Dirección Técnica, Liderazgo Docente en Trabajo Remoto para Directivos, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. Universidad Cesar Vallejo-Lima. El propósito de esta investigación es determinar la incidencia de la gestión técnica y el liderazgo docente en la gestión del trabajo a distancia de los gerentes de la UGEL, como se muestra en el título. El estudio utilizó un método cuantitativo no experimental utilizando un diseño causal correlacionado. La muestra global está formada por 92 directores y subdirectores asociados de instituciones educativas pertenecientes a la UGEL San Juan de Lurigancho. Las encuestas se utilizaron en la recopilación de datos. El estudio terminó sosteniendo la existencia de una significativa correlación entre la variable gestión del trabajo remoto de los directivos, y que la gestión técnica y el liderazgo docente son factores que inciden significativamente en la gestión del trabajo remoto de la entidad inmersa en la investigación.

Vicente, J. G. (2020). Trabajo remoto y gestión administrativa en la Institución Educativa Rosa Dominga Pérez Liendo – La Victoria 2020. Tesis de Maestría. Este importante estudio tuvo como propósito encontrar que tanto se relaciona el trabajo remoto y la gestión administrativa en la institución educativa que se indica en el título. La investigación se construyó bajo el paradigma cuantitativo. En dicha investigación. 31 docentes conformaron la muestra de estudio. Para la obtención de información, emplearon técnicas de encuesta mediante cuestionarios que se aplicaron a los profesores inmersos en el estudio, los hallazgos estadísticos inferenciales se procesaron estadísticamente utilizando el Rho de Spearman. La investigación concluye indicando que de acuerdo a los hallazgos estadísticos el coeficiente de correlación es de 0,693, denotando que existe una positiva correlación promedio entre ambas variables: trabajo remoto y la gestión administrativa en la I. E. Rosa Dominga Pérez Liendo del distrito de la Victoria – Lima

Una contribución relevante es la que realiza Suárez, L. M. (2020). Implementación del Teletrabajo y Calidad de Servicio de la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo, Año 2020. Universidad César Vallejo – Trujillo. El fin principal de esta investigación fue verificar la relación de la implementación del teletrabajo y la calidad del servicio en la entidad que indica el título. Este estudio adopta un paradigma cuantitativo y utilizó un diseño de correlación. El estudio consideró a 40 colaboradores de la entidad que realizó la investigación, quienes fueron encuestados mediante un cuestionario. El autor concluye que luego del respectivo análisis de los resultados, que hay una correlación positiva entre el trabajo remoto y la calidad del servicio, lo que demuestra que la calidad del servicio de UGEL San Pablo es más eficiente en la implementación del trabajo remoto.

Valencia, A. M. C. (2018). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas. Artículo científico. Universidad Tecnológica del Perú Universidad Norbert Wiener. Lima – Perú. Esta investigación tiene como objetivo promover el manejo del teletrabajo en el Perú, tanto para el sector público como privado y se establezca como una forma de brindar servicios, aplicando la tecnología de la información y la comunicación (TIC), que es un trabajo cualitativo y descriptivo,

realizado mediante el uso de información en el diseño bibliográfico. La investigadora finalmente señaló que la supervisión ha contribuido a la ciudadanía, especialmente para quién no puede hacer ejercicio físico para ir al lugar de trabajo y capacitar a los trabajadores remotos. Asimismo, el teletrabajo está relacionado con la política pública de gobierno electrónico y se cruza con todas las políticas nacionales, es una herramienta para proteger los derechos al trabajo y el desarrollo nacional mediante la creación de oportunidades laborales, la optimización en la productividad y en los ciudadanos lograr mejorar de la calidad de vida.

Aporte interesante a este estudio, lo indica Bello, J. F. (2017). Relación entre gestión logística y la productividad de una Unidad de Gestión Educativa Local. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo – Lima. El propósito de esta investigación consistió en evaluar el grado de relación entre la variable gestión logística y la variable productividad. La investigación se construyó bajo el paradigma cuantitativo de tipo no experimental. El diseño utilizado fue el correlacional asociativo, tomó como población muestra a 50 colaboradores de la UGE. Los resultados se recogieron aplicando encuestas mediante cuestionarios para ambas variables: gestión logística y productividad. El autor finalmente señaló que la gestión logística afecta significativamente la productividad laboral, confirmando la hipótesis de investigación: que la gestión logística se relaciona de forma directa con la productividad.

Asimismo, se indican los hallazgos locales, al respecto se han encontrado los siguientes: Yovera, H. M. (2020). Desempeño pedagógico en el trabajo remoto de la Institución educativa José María Arguedas La Quemazón – San Juan de Bigote - Morropón – Piura - 2020. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo – Piura – Perú. El propósito de este estudio fue realizar la evaluación del desempeño pedagógico mediante el trabajo remoto realizado por los docentes. El estudio aborda el enfoque cuantitativo, para su ejecución utilizó el diseño descriptivo propositivo. Los resultados se recogieron mediante la técnica de la observación, aplicándose cuatro fichas de observación. El autor concluye que los docentes son los encargados de recibir las tareas enviadas por los alumnos utilizando las redes sociales, no existiendo otras actividades salvo las que brinda el Programa Nacional

APRENDO EN CASA, y la mayoría de ellos no han realizado otras actividades que promuevan mejoras y ayuden a superar los problemas cognitivos de los estudiantes.

Vílchez, J. R. (2020). Propuesta de gestión basado en inteligencia de negocios para mejorar la productividad del teletrabajo en una empresa privada. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo – Piura. La investigación asumió el enfoque cuantitativo descriptivo propositivo, en la realización de este estudio se conformó una población muestra de 50 empleados, los resultados fueron recogido mediante cuestionarios. El investigador concluye indicando que la empresa no realiza evaluaciones sobre la productividad, recomendándose utilizar el software Power BI para el uso de herramientas de inteligencia empresarial.

Cruz, N. (2020). Trabajo en equipo y la productividad en la Municipalidad Distrital de Huarmaca – Huancabamba – Piura. Tesis de Maestría. Piura. Teniendo como propósito fundamental verificar la relación entre el trabajo en equipo y la productividad en la entidad pública indicada en el título de esta investigación realizada bajo el paradigma cuantitativo, correlacional asociativo, el cual tuvo como población muestra 36 colaboradores que son el total de los trabajadores, a quienes se les encuestó mediante aplicación de cuestionarios en el recojo de las dos variables de estudios. El estudio concluye indicando que está correlacionada de forma positiva muy fuerte el trabajo en equipo y la productividad en el municipio del distrito de Huarmaca.

Peña, T. I. (2019). Gestión por Resultados y la Productividad Laboral de los Trabajadores de la Dirección General de Construcción del Gobierno Regional Piura. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. Piura. Esta investigación tuvo como propósito determinar la relación entre la gestión por resultados y la productividad laboral de los trabajadores en la entidad pública mencionada. Es una investigación correlacional cuantitativo, no experimental, la muestra se conformó 48 trabajadores de la gobernación regional de Piura, realizándoles una encuesta mediante cuestionarios para obtener los resultados de la investigación. Concluyendo la investigación que hay relación directa entre la gestión de resultados y la

productividad laboral de los empleados en la entidad pública del estado inmersa en este estudio.

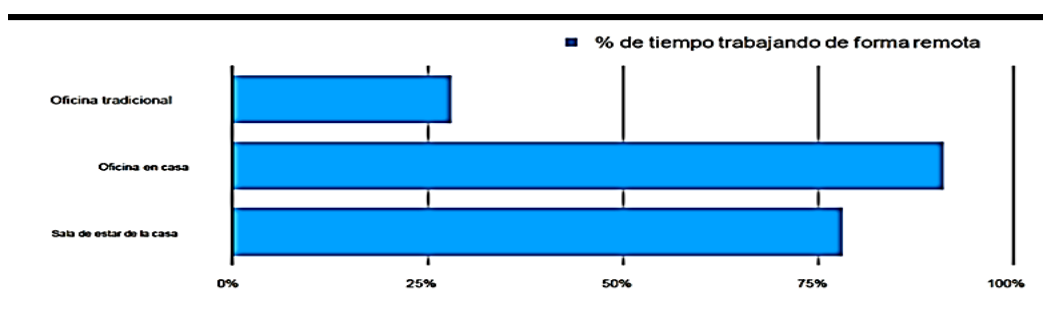
Guerrero, J. A. (2019). Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional Piura. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. Piura. El fin principal de esta investigación fue determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de la entidad pública del estado que se señala en el título de la tesis. Es un estudio que se enmarca en la investigación en el paradigma cuantitativo, no experimental, correlacional, la población muestra estuvo integrada por los 19 trabajadores que son el total que laboran en dicha entidad del estado a quienes se les aplicó encuestas mediante cuestionarios en la recolección de los resultados. Asimismo, se precisa la principal conclusión del estudio que no hay correlación estadística significativa entre la variable motivación y la variable desempeño laboral en los empleados que prestan labores en la oficina de normalización previsional de Piura.

Se indica las bases teóricas de la investigación, la cual asume dos variables: trabajo remoto y productividad.

Se indica la definición del trabajo remoto, al respecto indica MacRae y Sawatzky (2020), en su artículo, se refiere a personas que trabajan fuera del entorno de la oficina tradicional. Está referido a quienes no tienen que acudir a un espacio físico específico de forma habitual para realizar labores, cumpliendo su trabajo desde su domicilio u otro lugar utilizando la tecnología (p. 31)

Figura 01

Porcentaje de tiempo dedicado a trabajar de forma remota por ubicaciones más comunes



Nota: Las ubicaciones más comunes para trabajar en forma remota son la oficina en casa, sala de estar en la casa y oficina tradicional.

Cómo expresa Humphreys (2019), en su artículo, estipula que el trabajo a distancia es la utilización de la tecnología de la información para organizar y / o realizar el trabajo dentro de un contexto de una relación contractual / laboral, y que el lugar de trabajo (que también se puede realizar dentro de las instalaciones) se realiza regularmente fuera del local físico. Señaló que el trabajo a distancia bajo la modalidad remota es el manejo adecuado de las tecnologías de la información para organizar y / o realizar el trabajo en el contexto de una relación contractual / laboral, también se puede realizar en un lugar de trabajo fuera del ambiente físico laboral. (p. 7)

Es importante el aporte indicado por Surugiu, Surugiu & Mazilescu (2018), que el acceso a las oportunidades laborales amplía las condiciones para que las personas puedan realizar este tipo de actividades, lo cual es beneficioso para el trabajador por lo es necesario conocimientos en TIC para lograr desempeños eficientes. (p. 130)

Valencia, A. M. C. (2018). La característica del teletrabajo es realizar tareas de manera subordinada sin la presencia real de trabajadores, llamados "teletrabajadores". En las empresas con las que tienen una relación laboral, a través de tecnologías de la información, telecomunicaciones y métodos similares, pueden utilizar estos métodos para realizar el trabajo” (p. 208). Belzunegui, A.B. y Erro, A.G. (2014). El trabajo remoto es una nueva forma de organización del trabajo, su novedad radica en el uso de las nuevas tecnologías de la comunicación para brindar servicios en línea desde diferentes lugares fuera del entorno físico de la empresa. El trabajo remoto es una modalidad de trabajo que se realiza utilizando tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para realizar actividades laborales en la prestación de servicios entre empleadores y empleados, por lo cual los trabajadores realizan sus actividades sin asistir a los recintos laborales, si no que hacen su trabajo desde su domicilio u otro lugar. (Bonilla, L. A. y otros, 2014)

El trabajo remoto se establece mediante Decreto de Urgencia N°026-2020, título II artículo del 16 al 23. Esta norma precisa las obligaciones tanto para el empleador y trabajador, estas son las siguientes: El contratante debe respetar el vínculo laboral

en lo referido a la modalidad, remuneraciones y las condiciones económicas del trabajador. El empleador comunicará al trabajador de manera escrita utilizando cualquier tipo de medio la prestación del trabajo remoto, que le permita cumplir su horario para evitar situaciones que atenten contra la vida del trabajador. El empleador debe facilitar o proveer los aparatos o dispositivos para que el trabajador pueda cumplir con su trabajo desde su entorno familiar donde se encuentre.

En cuanto a las obligaciones que tiene que cumplir el trabajador en la ejecución del trabajo remoto, son las siguientes: El trabajador tiene que cumplir con la seguridad de la información, asimismo demostrar actitudes confidenciales en la comunicación, tal como lo establece la norma vigente. Asimismo, el trabajador tiene que resguardar toda la data de información de la entidad bajo responsabilidad funcional. También cumplirá con las medidas sanitarias notificadas por la entidad donde labora durante el tiempo que realiza el trabajo remoto. Estar dispuesto con los dispositivos necesarios para la comunicación y coordinaciones respectivas durante la jornada laboral. Además, tiene la obligación el trabajador de cumplir con el horario de trabajo establecido, para esto el trabajador tiene que informar al jefe inmediato las pruebas del trabajo que ha realizado.

También el decreto de en mención indica la utilización de los equipos y medios tecnológicos, para tal efecto los define que son recursos informáticos de telecomunicaciones o similares que permite prestar el servicio a través del trabajo remoto. Sobre esto SERVIR dispuso mediante las orientaciones para el trabajo remoto y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020) "Guía para la aplicación del trabajo remoto".

Montalvo (2006). indica las ventajas del trabajo remoto tanto para el trabajador como para la empresa. Las ventajas del trabajo remoto para el trabajador son las siguientes: Decide con flexibilidad la hora, el lugar y el método de trabajo. Organizar y desarrollar actividades de forma autónoma. Tener libertad en la realización de actividades y poder promover una mejor productividad, además poder participar en los proyectos donde se sienta bien el colaborador. Buenas oportunidades laborales, sin limitaciones de espacio y tiempo en el desempeño óptimo de funciones. El trabajo remoto permite tener buenas relaciones familiares. Oportunidades para que

las personas con discapacidad participen, lo que les permite integrarse a la comunidad sin problemas de rechazo. Además, reduce los viajes al trabajo, lo que ahorra costos de transporte y reduce problemas y estrés. Capacidad para elegir un entorno de trabajo, determinando el tiempo y el lugar donde cumplir con las funciones laborales. Mejor calidad de vida y sólido desarrollo personal. Existe la oportunidad de lograr el desarrollo profesional trabajando para una empresa, a nivel local y nacional, así como internacional. Crear nuevas empresas y oportunidades laborales para otros trabajadores.

Las ventajas del trabajo remoto para la empresa u entidad prestadora de servicios, son las siguientes: Hay menos problemas de convivencia entre empleados ya que el personal remoto no interactúa en el espacio físico. Incrementar la productividad de la empresa, ya que los trabajadores remotos realizan las funciones acuerdo con los objetivos. Disminuyen los costos de cada puesto porque no requieren de un espacio físico para albergar a los trabajadores, utilizando menos la infraestructura. La disponibilidad de un amplio abanico de profesionales (trabajadores remotos) para que las empresas puedan gestionar sus trabajos o proyectos. Permite ahorrar en costos porque el sistema de monitoreo para los trabajadores es virtual. Reduce la tasa de ausencia de la empresa. Además, debe proporcionar una mejor infraestructura TIC para el desarrollo de las funciones que requiere la empresa, ya que los trabajadores remotos deben tenerla para desempeñar mejor su trabajo profesional. El tiempo de entrega de obras y proyectos disminuye, especialmente a la hora de pagar para lograr los objetivos propuestos. La expansión geográfica de la empresa y su crecimiento no aumentan los costos de infraestructura ni requieren cambios estructurales. Aumenta la eficiencia del desempeño en los trabajadores remotos porque puede ser realizada de manera flexible.

Se define la segunda variable que está referida a la productividad, al respecto Jiménez (como se citó en Rojas, 2014) quien indica que la productividad expresa la utilización de los recursos de manera eficiente y eficaz en la producción de bienes y servicios (p. 23)

Desde la perspectiva de Carro y González (2016), sostienen que la productividad es la utilización de forma positiva los bienes o servicios producidos por una entidad. Es un proceso que se da en todas las dimensiones de la economía generando un

valor agregado en el incremento del rendimiento del trabajador (p.7). Es importante la opinión que indica Galindo y Ríos (2015) que la productividad es el aumento de la producción de una entidad ya sea gubernamental o no gubernamental utilizando los recursos necesarios tanto como los recursos económicos y talento humano (p.32).

De acuerdo a lo indicado por ambos autores la productividad se define como la relación entre el producto producido y el método para lograr la producción, como trabajo, capital, materiales o tiempo. De esta forma, la productividad está relacionada con la eficiencia y su tiempo, por lo que cuanto menos tiempo se dedique a lograr los resultados deseados, mayor será la productividad del sistema, asimismo la eficacia que tiene que ver con la capacidad del trabajador que es considerado como talento humano

Teniendo en cuenta lo señalado por Moliner (2014) que la productividad es la realización de los objetivos de la empresa y el resultado de un trabajo metódico en el que se ha demostrado la eficacia, eficiencia y efectividad del trabajo humano en su entorno laboral. (p.51)

De acuerdo a lo establecido por el autor quedan definidas las dimensiones de la productividad: eficiencia, eficacia y efectividad. En lo que se refiere en la primera dimensión de la productividad que es la eficiencia, sobre esta manifiesta Moliner (2014) sostiene como los objetivos de la entidad, lo cual se calcula las unidades producidas sin defectos lo cual se divide por el total de la producción, teniéndose en cuenta todos los recursos empleados (p. 52). También es pertinente la opinión realizada por Gutiérrez (2013) indicando que la eficiencia depende de los factores como es la calidad personal de los colaboradores, el costo de producción, el tiempo, todo esto conlleva que la producción se efectúe en menos tiempo.

Sánchez y otros (2019). La transformación digital reconoce el uso de diferentes herramientas que representan oportunidades de eficiencia y productividad. De esta manera, el teletrabajo se enfoca en mejorar el desempeño laboral. (p. 95). Yeverino and Montoro (2019). El nivel de eficiencia de la ciencia y la tecnología ayuda a comprender mejor los determinantes de la eficiencia, de modo que se pueda diseñar una función de producción, cuyos insumos y productos no se utilizan para el trabajo presencial. También indica Rojas, Jaimes y Valencia (2017). Que la

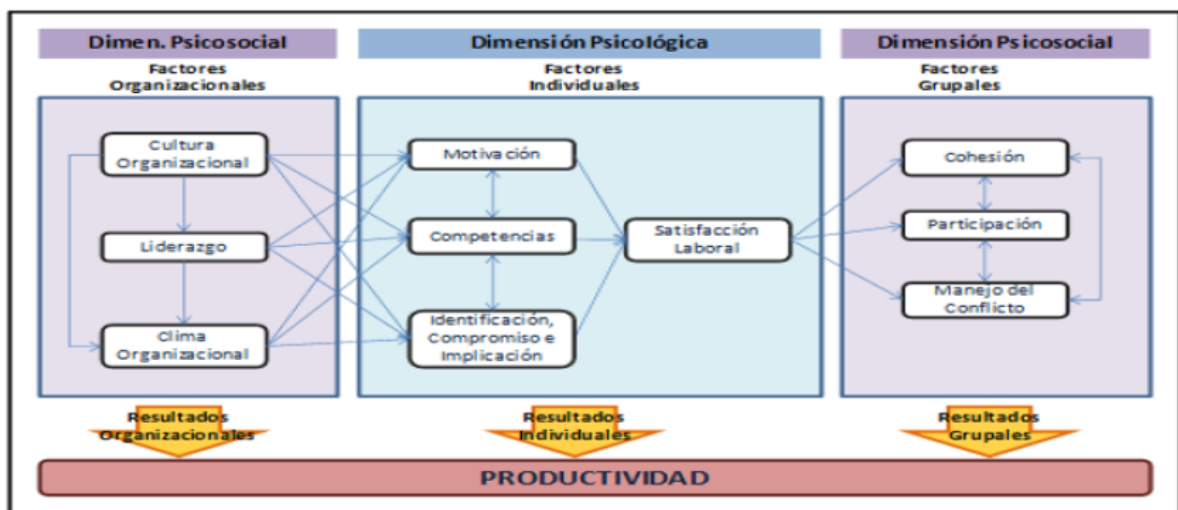
eficiencia consiste en medir la expresión de la capacidad o desempeño de un sistema o entidad para lograr un objetivo específico y minimizar el uso de recursos tanto económicos como materiales.

La segunda dimensión eficacia, lo sostiene Moliner (2014) este aspecto de la productividad está vinculada con el logro de los resultados y objetivos propuestos en los planes de trabajo, consiste con la realización de acciones que permitan lograr las metas concretas establecidas. La eficacia tiene que ver con la medida de los resultados (p. 53). Ordoñez (2014). La eficacia está relacionada con el logro de ciertos objetivos de la organización, comenzando con los individuos que participan en el aprendizaje cooperativo. (p. 103).

La tercera dimensión es la efectividad en la productividad, al respecto, Marvel, Rodríguez y Núñez (2011). Se refiere al nivel de consecución de la meta, es decir, muestra la meta alcanzada independientemente de los recursos utilizados. Así mismo Gómez (2017) que solo incluye lograr el objetivo, no importa cómo o de qué manera, solo que se logre de cualquier forma. Camue, Carballal y Toscano (2017). La efectividad organizacional debe considerar la importancia de sus principales participantes, es decir, la coherencia entre los usuarios, la sociedad, las metas personales y organizacionales, con el uso adecuado de los recursos disponibles, la relación con el entorno, así como el alcance de las metas.

Figura 02:

Influencia del factor humano y sus dimensiones en la productividad



Nota: Los factores organizacionales, individuales y grupales influyen en la productividad de los trabajadores de una empresa.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

Tipo de investigación

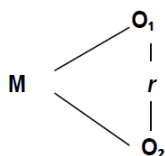
El estudio fue del tipo básica, de nivel correlacional. Al respecto, indica Hernández y otros (2014). “El diseño de transacciones relacionadas determinan la relación entre dos variables, sub variables, categorías, conceptos en un determinado momento. Pueden ser términos relacionados asociados o causales.”. (p. 158).

Diseño de Investigación

El diseño de investigación es no experimental, correlacional y con enfoque cuantitativo. Sobre los estudios no experimentales, indica Carrasco (2018) “Son aquellos que carecen de manipulación deliberada de variables independientes y no tienen grupo de control, y mucho menos experimental. Los hechos y fenómenos reales se analizan y estudian, después de que suceden.”. (p.71).

Teniendo en cuenta lo dicho por el autor, la investigación hipotética se ubica en la investigación no experimental, porque no hay manipulación de variables experimentales, caso contrario se analizó la influencia del trabajo remoto en la productividad del personal administrativo.

Teniendo en cuenta lo indicado por el autor el estudio hizo uso del diseño correlacional asociativo, porque determinó la relación del trabajo remoto y productividad del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Morropón. Lo cual se demostró según la figura que se observa



Donde

M: Muestra 44 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Morropón.

O₁: Trabajo remoto

O₂: Productividad

r: Relación entre las variables: trabajo remoto y productividad

3.2. Variables y Operacionalización

Se explican las variables de estudio y sus respectivas dimensiones:

Variable 1: Trabajo remoto

Definición conceptual:

Personas que trabajan fuera del entorno de la oficina tradicional. Está referido a quienes no tienen que acudir a un espacio físico específico de forma habitual para realizar labores. (MacRae y Sawatzky, 2020)

Definición operacional:

Los trabajadores remotos realizar sus proyectos y alcanzan los objetivos y metas institucionales. Además, les permite diseñar sus propios horarios en sus propios hogares y convivir de manera pacífica en el entorno familiar. Las dimensiones de esta variable son obligaciones del empleador y trabajador y uso de equipos y medios.

Variable 2: Productividad

Definición conceptual:

La productividad es la realización de los objetivos de la empresa y el resultado de un trabajo metódico en el que se ha demostrado la eficacia y la eficiencia del trabajo humano en su entorno laboral. (Moliner, 2014)

Definición operacional:

La productividad se mide a través de la eficacia y eficiencia que permita cumplir con los desempeños en los plazos que indica el Ministerio de Educación de Perú y obtener los presupuestos necesarios los cuales se miden por cumplimiento de resultados. Las dimensiones son eficiencia, eficacia y efectividad.

Variable independiente (1): Trabajo remoto

Los indicadores de la dimensión Obligaciones del empleador y trabajador son jornada laboral (3 ítems) y seguridad y salud (4 ítems) y en la dimensión

Equipos y medios, su indicador es el uso de equipos y medios (5 ítems), haciendo un total de 12 ítems para la variable trabajo remoto

Variable dependiente (2): Productividad

Los indicadores de la dimensión Eficiencia son Resultados y cumplimiento de Metas (2 ítems), el uso óptimo de recursos y equipos (2 ítems), comparte Información (2 ítems) y el trabajo en equipo (3 ítems); los indicadores de la dimensión Eficacia son: Liderazgo (3 ítems), comunicación (3 ítems) y puntualidad en entrega de trabajos, (2 ítems). Los indicadores de la dimensión Efectividad son el cumplimiento de actividades planificadas (2 ítems) y Optimización del tiempo (2 ítems), por lo que la variable productividad contó con un total de 21 ítems

Escala de medición: Para el presente estudio, la escala de medición es ordinal, tipo Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Para la elección de la población se consideró a los 44 trabajadores de la entidad. Incluyó a trabajadores nombrados (D. Leg 276) y contratados por el proceso CAS (Contrato Administrativos de Servicios- D. Leg. 1057).

La población está referida al conjunto de sujeto que forman parte de la investigación, sobre el tema manifiesta Córdova (2012) “Es un grupo de sujetos considerados como una unidad de observación con características sociales, económicas u otras análogas, que para fines de investigación exploratoria se agrupan, debiendo determinarse la población en el tiempo y el espacio”. (p. 84).

En los criterios de inclusión se tuvo en cuenta a los trabajadores nombrados y contratados por el proceso CAS (D.LEG. 1057) y D. LEG. 276

En los criterios de exclusión se consideró a los trabajadores locadores de servicios

Muestra

En lo referido a la muestra, sostiene Córdova (2012) “Incluye la selección de una parte de la población con características comunes y la selección de muestras mediante dos procedimientos de muestreo: probabilístico o no probabilístico.”. (p. 84).

Las unidades de la muestra de estudio estuvieron constituidas por 44 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Morropón 2021. Trabajadores nombrados (D. Leg 276) y contratados por el proceso CAS (Contrato Administrativos de Servicios- D. Leg. 1057).

Por lo tanto, se decidió trabajar como muestra con la misma población de 44 trabajadores de la UGEL Morropón.

Tabla 1:
Muestra de la Investigación

ENTIDAD	TRABAJADORES	TOTAL
Unidad de Gestión Educativa Local Morropón	44	44

Nota: Cuadro de Asignación de Personal de la UGEL Morropón.

Muestreo

La población muestra se realizó a través del muestreo no probabilístico por conveniencia de acuerdo a lo indicado por Münch y Ángeles (2009) “El muestreo de conveniencia no probabilístico se basa en el juicio del investigador. Los investigadores utilizan sus propias decisiones al seleccionar los sujetos que integran una determinada muestra”

Unidad de Análisis: Trabajadores Administrativos de la UGEL Morropón.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica

Los datos se recolectaron mediante la aplicación de la técnica encuesta a la población seleccionada, se obtuvieron los resultados a través de cuestionarios para las variables: trabajo remoto y productividad.

En lo referido al uso de la encuesta, Carrasco (2005) define “Esta es una técnica que investiga, explora y recopila datos al hacer preguntas directa o indirectamente a los participantes en la investigación” (p. 314)

De acuerdo a lo señalado por el autor, los datos fueron recogidos mediante cuestionarios, para ambas variables: trabajo remoto y productividad.

Instrumentos de recolección de datos

Se obtuvieron los resultados a través de la aplicación de cuestionarios para ambas variables: trabajo remoto y productividad a los trabajadores administrativos de la UGEL Morropón.

Para establecer la validez de los instrumentos y demostrar que estaban redactados, en forma pertinente y coherente se sometieron a la revisión de tres expertos. Según Hernández y otros (2014) Validez de expertos, es la determinación de expertos quienes tienen dominio del tema, los cuales indican la coherencia y consistente de los reactivos que responden a las variables, dimensiones e indicadores. (p. 20 4)

Por medio del Coeficiente Alfa de Cronbach, se determinó el nivel de confiabilidad, aplicado a la muestra seleccionada en el presente estudio. Siendo los resultados que se indican:

El nivel de confiabilidad de la variable trabajo remoto según el Alfa de Cronbach es alto representado por 937

El nivel de confiabilidad de la variable productividad según el Alfa de Cronbach es alto representado por 972, quedando demostrado la confiabilidad y consistencia.

3.5. Procedimientos

Habiéndose construido los instrumentos para las variables y las dimensiones del trabajo remoto y productividad, se realizó una prueba piloto a los trabajadores de la UGEL Morropón, los cuestionarios se sometieron al Alfa de Cronbach para determinar el nivel de confiabilidad de los instrumentos. Establecida la confiabilidad de los mismos, se aplicaron los cuestionarios a los trabajadores de la UGEL de Morropón por cada variable de estudios.

Los instrumentos se sometieron a la validación de expertos, este estudio ha sido validado por tres expertos en gestión pública.

Para aplicar los cuestionarios se procedió a presentar una solicitud al director de la UGEL de Morropón, obteniendo el permiso correspondiente. (Ver en anexo, la solicitud y respuesta del director de la entidad). Se obtuvo también el consentimiento informado por los trabajadores de la UGEL Morropón quienes participaron de forma colaborativa respondiendo a los cuestionarios de las dos variables.

3.6. Método de análisis de datos

En este estudio se utilizó estadística descriptiva, expresada en términos de frecuencia y tablas de porcentaje simple. Asimismo, los datos se agrupan y codifican según las dimensiones representadas en las diferentes tablas cruzadas, teniendo en cuenta el objetivo, donde los resultados se obtienen a través de porcentajes Según Tamayo (2005), "Los métodos de análisis son métodos que permiten el análisis estadístico de datos para que puedan ser procesados de manera que puedan resumirse y ordenarse de manera lógica.". (p. 88).

Los datos inferenciales están determinados por el coeficiente de correlación de Spearman, que permite verificar o rechazar la hipótesis propuesta en esta investigación: Existe una relación significativa entre el trabajo remoto y la productividad del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Morropón 2021.

Sobre coeficiente de Spearman, sostiene Valderrama (2018) “Se utiliza en el cálculo de los valores correlacionales de las variables cualitativas, indicando el nivel de relación entre ambas variables” (p. 231)

3.7 Aspectos éticos

En el desarrollo de este importante estudio, se tuvo en cuenta lo indicado en las Normas APA Séptima Edición para citar a los diferentes autores y la bibliografía.

Se consideró además la confidencialidad de la información obtenida por los sujetos de investigación en este estudio. Sobre aspectos éticos indica Gonzáles, González y Ruiz, J. C. “El procedimiento de consentimiento informado ilustra dos consideraciones básicas: Las personas que intervienen en la investigación deben aceptar voluntariamente su participación y deben ser informados sobre el uso de la información solicitada.” (p. 2). En tal sentido se informó a los 44 colaboradores de la UGEL de Morropón acerca de la información necesaria en la investigación, aceptando participar de manera voluntaria. Se contó además con la autorización respectiva del director de la UGEL (Ver anexo)

IV. RESULTADOS

OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre el trabajo remoto y la productividad del personal administrativo de la UGEL Morropón 2021

Tabla N° 02:

Trabajo Remoto – Productividad

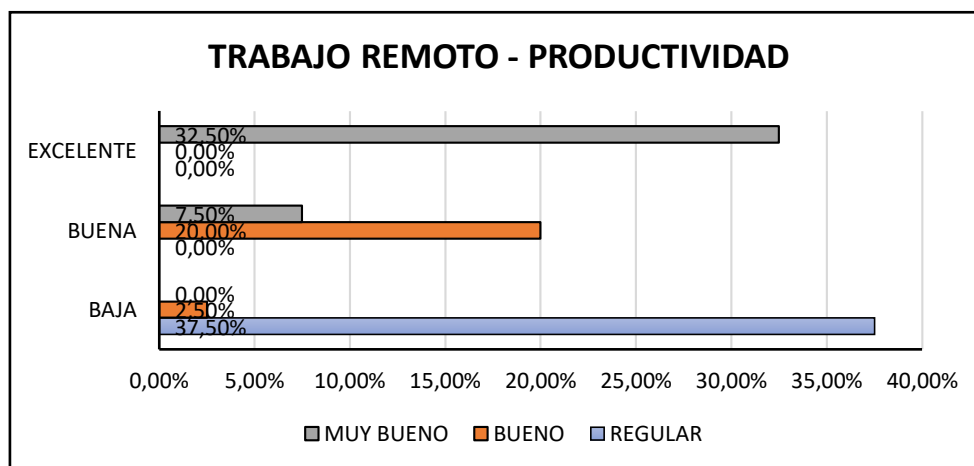
		PRODUCTIVIDAD						
		BAJA		BUENA		EXCELENTE		TOTALES
TRABAJO REMOTO	REGULAR	15	37.50%	0	0.00%	0	0.00%	37.50%
	BUENO	1	2.50%	8	20.00%	0	0.00%	22.50%
	MUY BUENO	0	0.00%	3	7.50%	13	32.50%	40.00%
		40.00%		27.50%		32.50%		100.00%

Nota: Encuesta aplicada al personal administrativo de la UGEL Morropón.

La tabla 02 muestra los resultados obtenidos al analizar las variables trabajo Remoto y productividad, donde se evidencia que 8 administrativos representados por el 20% indican que el trabajo remoto es bueno en función de una buena productividad, 3 administrativos representados por el 7.50% sostienen que el trabajo remoto es muy bueno en una buena productividad y 13 administrativos que representan el 32.50% manifiestan que el trabajo remoto es muy bueno en excelente productividad. Lo cual indica que existe relación entre el trabajo remoto y la productividad.

Gráfico 1:

Trabajo Remoto – Productividad



Nota: Resultados obtenidos al analizar las variables Trabajo Remoto y Productividad.

OBJETIVO ESPECIFICO 01

Determinar la relación del trabajo remoto y la eficiencia del personal administrativo de la UGEL Morropón 2021.

Tabla N° 03:

Trabajo Remoto – Eficiencia

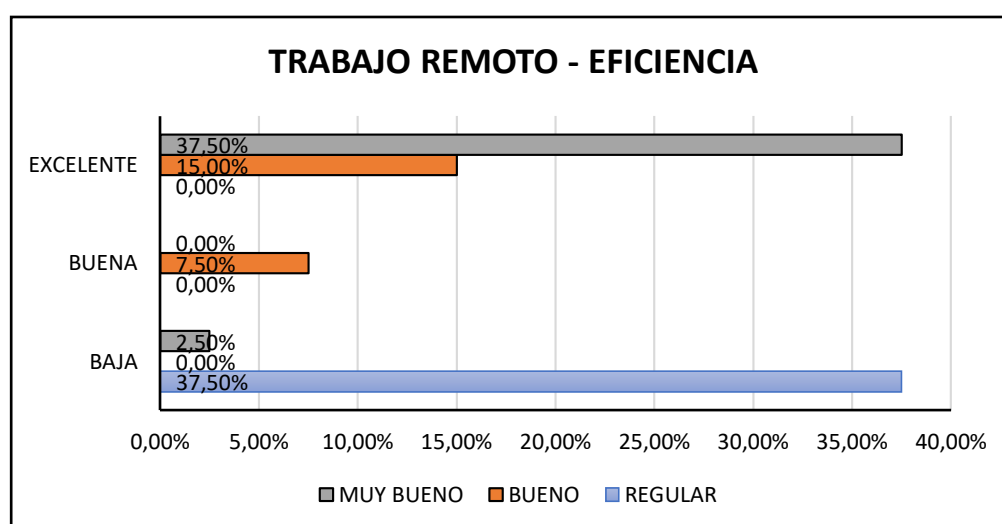
		EFICIENCIA						
		BAJA		BUENA		EXCELENTE		TOTALES
TRABAJO REMOTO	REGULAR	15	37.50%	0	0.00%	0	0.00%	37.50%
	BUENO	0	0.00%	3	7.50%	6	15.00%	22.50%
	MUY BUENO	1	2.50%	0	0.00%	15	37.50%	40.00%
		40.00%		7.50%		52.50%		100.00%

Nota: Encuesta aplicada al personal administrativo de la UGEL Morropón

La tabla 03 muestra los resultados obtenidos al analizar la variable trabajo remoto y la dimensión eficiencia de la productividad. Evidenciándose que 3 administrativos sostienen que el trabajo remoto es bueno en relación a la buena eficiencia demostrada en el trabajo, 6 administrativos que representan el 15.00% indican que el trabajo es bueno en relación a la eficiencia excelente y 15 administrativos representados por el 37.50% señalan que el trabajo remoto es muy bueno en relación a la eficiencia excelente. Lo cual demuestra que existe relación entre el trabajo remoto y la eficiencia en la productividad.

Gráfico 2:

Trabajo Remoto – Eficiencia



Nota: Resultados obtenidos al analizar las variables Trabajo Remoto y Eficiencia.

OBJETIVO ESPECIFICO 02

Determinar la relación del trabajo remoto y la eficacia del personal administrativo de la UGEL Morropón 2021.

Tabla N° 04:

Trabajo Remoto – Eficacia

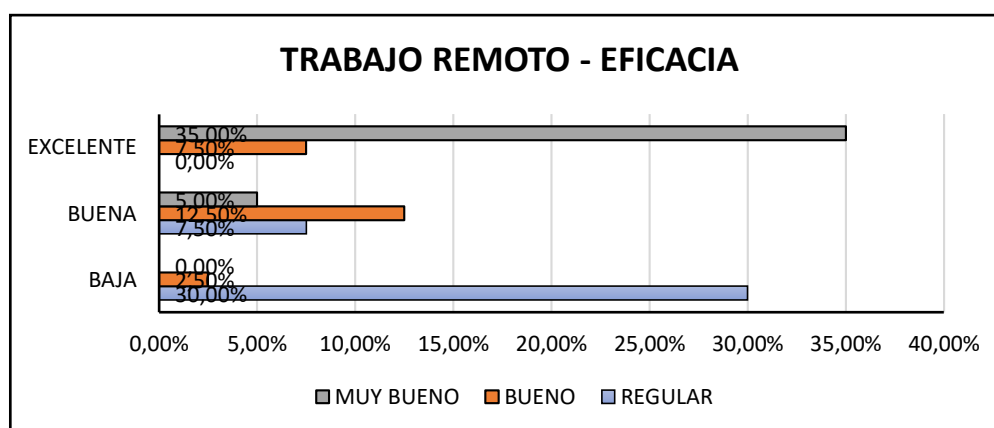
		EFICACIA						
		BAJA		BUENA		EXCELENTE		TOTALES
TRABAJO REMOTO	REGULAR	12	30.00%	3	7.50%	0	0.00%	37.50%
	BUENO	1	2.50%	5	12.50%	3	7.50%	22.50%
	MUY BUENO	0	0.00%	2	5.00%	14	35.00%	40.00%
		32.50%		25.00%		42.50%		100.00%

Nota: Encuesta aplicada al personal administrativo de la UGEL Morropón.

La tabla 04 muestra los resultados obtenidos al analizar la variable trabajo remoto y la dimensión eficacia de la productividad, observándose que 3 administrativos representado por el 7.50% indican que el trabajo remoto es regular en función a la buena eficacia de la productividad, 5 administrativos representado por el 12.50 % sostienen que el trabajo remoto es bueno y la eficacia es buena, 2 administrativos representado por el 5.00% indican que el trabajo remoto es muy bueno y la eficacia es buena, 3 administrativos que representan el 7.50% aluden que el trabajo remoto es bueno y la eficacia es excelente y 14 administrativos que representan el 35.00% manifiestan que el trabajo remoto es muy bueno y la eficacia excelente. Resultados que permiten señalar que hay relación entre el trabajo remoto y la eficacia en la productividad.

Gráfico 3:

Trabajo Remoto – Eficacia



Nota: Resultados obtenidos al analizar las variables Trabajo Remoto y Eficacia.

OBJETIVO ESPECIFICO 03

Determinar la relación del trabajo remoto y la efectividad del personal administrativo de la UGEL Morropón 2021.

Tabla N° 05:

Trabajo Remoto – Efectividad

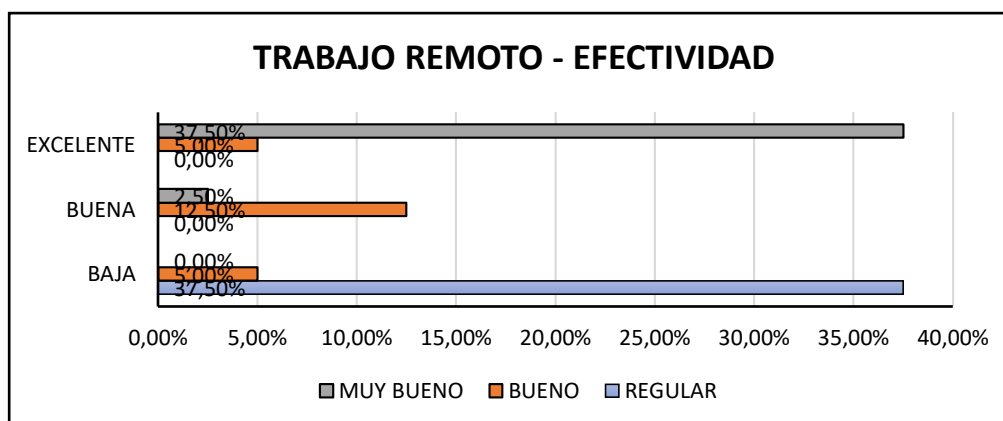
		EFECTIVIDAD						TOTALES
		BAJA		BUENA		EXCELENTE		
TRABAJO REMOTO	REGULAR	15	37.50%	0	0.00%	0	0.00%	37.50%
	BUENO	2	5.00%	5	12.50%	2	5.00%	22.50%
	MUY BUENO	0	0.00%	1	2.50%	15	37.50%	40.00%
			42.50%		15.00%		42.50%	100.00%

Nota: Encuesta aplicada al personal administrativo de la UGEL Morropón.

La tabla 05 muestra los resultados obtenidos al analizar la variable trabajo remoto y la dimensión efectividad de la productividad. Donde se evidencia que 5 administrativos representado por el 12.50% señalan que el trabajo remoto es bueno y buena la efectividad, 1 colaborador representado por el 2.50% manifiesta que el trabajo remoto es muy bueno y la efectividad es buena, 2 administrativos representado por el 5.00% indican que el trabajo remoto es bueno y la efectividad es excelente y 15 administrativos representados por el 37.50% sostienen que el trabajo remoto es muy bueno y la efectividad es excelente. Con estos resultados ha quedado demostrado que existe relación el trabajo remoto y la efectividad.

Gráfico 4:

Trabajo Remoto – Efectividad



Nota: Resultados obtenidos al analizar las variables Trabajo Remoto y Efectividad.

HIPÓTESIS GENERAL:

H_i: Existe relación significativa entre el trabajo remoto y la productividad del personal administrativo de la UGEL Morropón 2021.

H₀: No existe relación significativa entre el trabajo remoto y la productividad del personal administrativo de la UGEL Morropón 2021.

Tabla N° 06:

Correlación entre el Trabajo Remoto y la Productividad

		TRABAJO_REMOTO	PRODUCTIVIDAD	
Rho de Spearman	TRABAJO_REMOTO	Coefficiente de correlación	1,000	,946**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
PRODUCTIVIDAD		Coefficiente de correlación	,946**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

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

La Tabla 06 muestra que el valor de correlación Spearman (rho) es 0,946 correlación muy alta (existe correlación), el valor de significación (sig.) es 0,000 y es menor a 0,05; demostrando que el trabajo remoto está significativamente relacionado con la productividad del personal administrativo de la UGEL Morropón 2021, por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

HIPÓTESIS ESPECIFICA 01:

Hi1: Existe relación significativa entre el trabajo remoto y la eficiencia del personal administrativo de la UGEL Morropón 2021.

H₀₁: No existe relación significativa entre el trabajo remoto y la eficiencia del personal administrativo de la UGEL Morropón 2021.

Tabla N° 07:

Correlación entre el trabajo remoto y la eficiencia

		TRABAJO_REMOTO	EFICIENCIA
Rho de Spearman	TRABAJO_REMOTO	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,935**
		N	,000
			40
	EFICIENCIA	Coefficiente de correlación	,935**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
			44

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

La Tabla 07 muestra que el valor de correlación Spearman (rho) es 0,935 correlación muy alta (existe correlación), el valor de significación (sig.) es 0,000 y es menor a 0,05; el trabajo remoto esta significativamente relacionado con la eficiencia del personal administrativo de la UGEL Morropón 2021, por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

HIPÓTESIS ESPECIFICA 02:

Hi2: Existe relación significativa entre el trabajo remoto y la eficacia del personal administrativo de la UGEL Morropón 2021.

H₀₂: No existe relación significativa entre el trabajo remoto y la eficacia del personal administrativo de la UGEL Morropón 2021.

Tabla N° 08:

Correlación entre el trabajo remoto y la eficacia

		TRABAJO_REMOTO	EFICACIA
Rho de Spearman	TRABAJO_REMOTO	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,943**
		N	40
	EFICACIA	Coeficiente de correlación	,943**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	44

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

La Tabla 08 muestra que el valor de correlación Spearman (rho) es 0,943 correlación muy alta (existe correlación), el valor de significación (sig.) es 0,000 y es menor a 0,05; el trabajo remoto esta significativamente relacionado con la eficacia del personal administrativo de la UGEL Morropón 2021, por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

HIPÓTESIS ESPECIFICA 03:

Hi2: Existe relación significativa entre el trabajo remoto y la efectividad del personal administrativo de la UGEL Morropón 2021.

H₀₂: No existe relación significativa entre el trabajo remoto y la efectividad del personal administrativo de la UGEL Morropón 2021.

Tabla N° 09:

Correlación entre el trabajo remoto y la efectividad

		TRABAJO_REMOTO	EFFECTIVIDAD
Rho de Spearman	TRABAJO_REMOTO	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,907**
		N	40
EFFECTIVIDAD	EFFECTIVIDAD	Coeficiente de correlación	,907**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	44

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

La Tabla 09 muestra que el valor de correlación Spearman (rho) es 0,907 correlación muy alta (existe correlación), el valor de significación (sig.) es 0,000 y es menor a 0,05; el trabajo remoto esta significativamente relacionado con la efectividad del personal administrativo de la UGEL Morropón 2021, por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

El objetivo general consistió en determinar la relación entre el trabajo remoto y la productividad del personal administrativo de la UGEL Morropón 2021. Quedando evidenciado en la tabla N° 02 donde 8 administrativos representados por el 20% indican que el trabajo remoto es bueno en función de una buena productividad, 3 administrativos representados por el 7.50% sostienen que el trabajo remoto es muy bueno en relación a una buena productividad y 13 administrativos que representan el 32.50% manifiestan que el trabajo remoto es muy bueno en relación a excelente productividad. Lo cual indica que existe relación entre el trabajo remoto y la productividad en la UGEL de Morropón – 2021. Estos resultados porcentuales se sostienen con los resultados inferenciales que mediante la tabla N° 06 denota que el valor de correlación Spearman (ρ) es 0,946 correlación muy alta (existe correlación), el valor de significación (sig.) es 0,000 y es menor a 0,05; por lo tanto, se rechaza hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación: Existe relación significativa entre el trabajo remoto y la productividad del personal administrativo de la UGEL Morropón 2021. Estos resultados tienen mucha relación con el estudio de Ramiro R. R. (2016) incidencia de la modalidad teletrabajo en la productividad laboral quien concluye indicando que la modalidad del teletrabajo genera reducir costos y gastos de producción, lo cual es beneficioso para la empresa, asimismo promueve el mejoramiento del nivel de competencia laborales en los colaboradores permitiendo cumplir las metas con buenos resultados. También se relaciona con el estudio de Waynika T., Wen Lim, H. y Xiaomei, D. (2021). Los resultados indicaron que la norma organizacional tiene un efecto significativo en la percepción productividad y compromiso organizacional, manteniendo la demanda de trabajo. Además, los empleados. La motivación laboral puede mantener el compromiso responsable de los colaboradores con la entidad laboral en un contexto de trabajo remoto. Estos hallazgos propusieron la guía estratégica de gestión financiera, a través de la cual una política de trabajo remoto puede mejorar la práctica en los colaboradores. Se afirma los resultados según los fundamentos teóricos de este estudio, al respecto MacRae y Sawatzky (2020), se refiere a personas que trabajan fuera del entorno de la oficina tradicional. Está referido a quienes no tienen que acudir a un espacio físico específico de forma habitual para realizar labores.

Humphreys (2019). Precisó que el trabajo remoto es una forma de organizar y / o realizar el trabajo, utilizando tecnología de la información. En tanto sobre productividad específica Galindo y Ríos (2015) asimismo indica Surugiu, Surugiu & Mazilescu (2018) que el acceso a las oportunidades laborales amplía las condiciones para que las personas puedan realizar este tipo de actividades, lo cual es beneficioso para el trabajador por lo que es necesario conocimientos en TIC para lograr desempeños eficientes.

El trabajo remoto es una forma de organización laboral que implica el uso de tecnologías de la información y la comunicación (TIC), que permite a los trabajadores realizar actividades que perciben una remuneración y prestar servicios a terceros sin la presencia física de los trabajadores en la empresa estableciendo una conexión entre ellos. (Bonilla, L. A. y otros, 2014). En lo que se refiere a productividad, sostiene Galindo y Ríos (2015) es el aumento de la producción de una entidad ya sea gubernamental o no gubernamental utilizando los recursos necesarios tanto como los recursos económicos y talento humano. Moliner (2014) afirma que la productividad es la realización de los objetivos de la empresa y el resultado de un trabajo metódico en el que se ha demostrado la eficacia, eficiencia y efectividad del trabajo humano en su entorno laboral.

La finalidad del primer objetivo fue determinar la relación del trabajo remoto y la eficiencia del personal administrativo de la UGEL Morropón 2021. El cual se ha demostrado mediante la tabla N° 03 donde 3 administrativos sostienen que el trabajo remoto es bueno en relación a la buena eficiencia demostrada en el trabajo. 8 administrativos que representan el 15.00% indican que el trabajo es bueno en relación a la eficiencia excelente y 15 administrativos representados por el 37.50% señalan que el trabajo remoto es muy bueno en relación a la eficiencia excelente. Lo cual demuestra que existe relación entre el trabajo remoto y la eficiencia en la productividad. Estos resultados porcentuales han sido confirmados por los hallazgos inferenciales registrados de acuerdo a la tabla N° 07 la cual señala la correlación Spearman (ρ) es 0,935 correlación muy alta (existe correlación), el valor de significación (sig.) es 0,000 y es menor a 0,05. Por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación: Existe relación significativa entre el trabajo remoto y la eficiencia del personal

administrativo de la UGEL Morropón 2021. Información que tiene similitud con el estudio realizado por Montenegro, A. & Medina P. (2020) quien concluye en su investigación indicando que el trabajo remoto permite desarrollar funciones fuera de las instalaciones físicas a través de la utilización de las TIC, lo cual es bastante beneficioso en la mano de obra por los costos bajos productivos. Asimismo, se relaciona con la investigación de Ramiro, R. R. (2016). que la modalidad del teletrabajo genera reducir costos y gastos de producción, lo cual es beneficioso para la empresa, asimismo promueve el mejoramiento del nivel de competencia laborales en los colaboradores permitiendo cumplir las metas con buenos resultados. También se precisa que los resultados encontrados se fundamentan en las bases teóricas asumidas en este estudio, indicando Humphreys (2019). El trabajo remoto se realiza a distancia utilizando la tecnología de la información, realizándose fuera de los espacios físicos del domicilio laboral del empleado. En lo que se refiere a eficiencia sostiene Gutiérrez (2013) que depende de los factores como es la calidad personal de los colaboradores, el costo de producción, el tiempo, todo esto conlleva que la producción se efectúe en menos tiempo. Se precisa también la opinión de Sánchez y otros (2019). La transformación digital reconoce el uso de diferentes herramientas que representan oportunidades de eficiencia y productividad. De esta manera, el teletrabajo se enfoca en mejorar el desempeño laboral. Es oportuno indicar lo señalado por Rojas, Jaimes y Valencia (2017). Que la eficiencia consiste en medir la expresión de la capacidad o desempeño de un sistema o entidad para lograr un objetivo específico y minimizar el uso de recursos tanto económicos como materiales.

El propósito del segundo objetivo de este estudio consistió en determinar la relación del trabajo remoto y la eficacia del personal administrativo de la UGEL Morropón 2021. Quedando debidamente demostrado a través de la tabla N° 04 que 3 administrativos representado por el 7.50% indican que el trabajo remoto es regular en función a la buena eficacia de la productividad. 5 administrativos representado por el 12.50 sostienen que el trabajo remoto es bueno y la eficacia es buena. 2 administrativos representado por el 5.00% indican que el trabajo remoto es muy bueno y la eficacia es buena. 3 administrativos que representan el 7.50% aluden que el trabajo remoto es bueno y la eficacia es excelente y 14 administrativos que

representan el 35.00% manifiestan que el trabajo remoto es muy bueno y la eficacia excelente. Resultados que permiten señalar que hay relación entre el trabajo remoto y la eficacia en la productividad. Además, es menester precisar que estos datos porcentuales se reafirman con los datos inferenciales que han sido indicados según la tabla N° 08 que el valor de correlación Spearman (ρ) es 0,943 correlación muy alta (existe correlación), el valor de significación (sig.) es 0,000 y es menor a 0,05 de correlación Spearman (ρ) es 0,943 correlación muy alta (existe correlación), el valor de significación (sig.) es 0,000 y es menor a 0,05. De acuerdo a estos resultados se tomó la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación indicando que existe relación significativa entre el trabajo remoto y la eficacia del personal administrativo de la UGEL Morropón 2021. Resultados que se asemejan a los encontrados por Suárez, L. M. (2020) que concluye indicando que después del análisis respectivo de los resultados ha quedado demostrado que existe relación positiva entre el teletrabajo y la calidad de servicio, lo cual ha quedado evidenciado que ha mayor eficiencia en la implementación del teletrabajo la calidad del servicio de la UGEL San Pablo mejora. También se relaciona con la investigación de Agudo (2014). que los trabajadores remotos ven las enormes ventajas de este enfoque, que los motiva a lograr sus objetivos de manera efectiva, mejorar el desempeño laboral y la satisfacción con el trabajo bien hecho. Tiene relación también con el estudio realizado por Peña (2019) que hay relación directa entre la gestión de resultados y la productividad laboral de los empleados en la entidad pública del estado inmersa en este estudio. También se precisa en las bases teóricas de este estudio, precisando sobre trabajo remoto indica MacRae y Sawatzky (2020) que son los empleados que no acuden al espacio laboral físico de forma habitual para realizar su trabajo, realizándolo desde su domicilio u otro lugar utilizando cualquier dispositivo tecnológico.

En lo que se refiera a la eficacia sostiene Moliner (2014) este aspecto de la productividad está vinculada con el logro de los resultados y objetivos propuestos en los planes de trabajo, consiste con la realización de acciones que permitan lograr las metas concretas establecidas. La eficacia tiene que ver con la medida de los resultados. También es importante el aporte de Ordoñez (2014). La eficacia está relacionada con el logro de ciertos objetivos de la organización, comenzando con los individuos que participan en el aprendizaje cooperativo.

El fin del tercer objetivo de esta investigación consistió en determinar la relación del trabajo remoto y la efectividad del personal administrativo de la UGEL Morropón 2021. Lo cual ha sido demostrado por la tabla N° 05 donde ha quedado registrado que 5 administrativos representado por el 12.50% señalan que el trabajo remoto es bueno y buena la efectividad, 1 colaborador representado por el 2.50% manifiesta que el trabajo remoto es muy bueno y la efectividad es buena. 2 administrativos representado por el 5.00% indican que el trabajo remoto es bueno y la efectividad es excelente y 15 administrativos representados por el 37.50% sostienen que el trabajo remoto es muy bueno y la efectividad es excelente. Con estos resultados se evidencia que existe relación el trabajo remoto y la efectividad. Resultados porcentuales que se reafirman en los datos inferenciales encontrados en la tabla N° 09 que indica el valor de correlación Spearman (ρ) es 0,907 correlación muy alta (existe correlación), el valor de significación (sig.) es 0,000 y es menor a 0,05.

Por lo evidenciado en los resultados, se tomó la decisión de rechazar la hipótesis nula y confirmar la hipótesis de investigación: Existe relación significativa entre el trabajo remoto y la efectividad del personal administrativo de la UGEL Morropón 2021. Estos resultados se asemejan al estudio realizado por Agudo, J. (2014) quien concluye manifestando que los trabajadores remotos ven las enormes ventajas de este enfoque, que los motiva a lograr sus objetivos de manera efectiva, mejorar el desempeño laboral y la satisfacción con el trabajo bien hecho. Asimismo, se fundamenta los resultados con las bases teóricas respecto al trabajo remoto señala Surugiu, Surugiu & Mazilescu (2018), que el acceso a las oportunidades laborales amplía las categorías de personas que pueden realizar este tipo de actividades, lo cual es una oportunidad que requiere conocimientos en TIC para lograr un buen desempeño. Sobre efectividad sostiene Marvel, Rodríguez y Núñez (2011), que se refiere al nivel de consecución de la meta, es decir, muestra la meta alcanzada independientemente de los recursos utilizados. De igual forma indica Gómez (2017) que en la efectividad incluye lograr el objetivo, no importa cómo o de qué manera, solo que se logre de cualquier forma.

Al respecto sobre efectividad, sostiene Camue, Carballal y Toscano (2017). La efectividad organizacional debe considerar la importancia de sus principales participantes, es decir, la coherencia entre los usuarios, la sociedad, las metas personales y organizacionales, el uso adecuado de los recursos disponibles, la relación con el entorno y el alcance de las metas.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluyó que existe relación significativa entre el trabajo remoto y la productividad del personal administrativo de la UGEL Morropón 2021, según la correlación Spearman (ρ) es 0,946 y el valor de significación (sig.) es 0,000 y es menor a 0,05, por lo tanto, queda demostrada y aceptada hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.
2. Se concluyó que existe relación significativa entre el trabajo remoto y la eficiencia del personal administrativo de la UGEL Morropón 2021, de acuerdo a la correlación Spearman (ρ) es 0,935 y el valor de significación (sig.) es 0,000 y es menor a 0,05, por lo tanto, queda demostrada y aceptada hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.
3. Se concluyó que existe relación significativa entre el trabajo remoto y la eficacia del personal administrativo de la UGEL Morropón 2021, demostrado a través de la correlación Spearman (ρ) es 0,943 y el valor de significación (sig.) es 0,000 y es menor a 0,05, por lo tanto, queda demostrada y aceptada hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.
4. Se concluyó que existe relación significativa entre el trabajo remoto y la efectividad del personal administrativo de la UGEL Morropón 2021, manifestado por la correlación Spearman (ρ) es 0,907 y el valor de significación (sig.) es 0,000 y es menor a 0,05, lo tanto, queda demostrada y aceptada hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

VII. RECOMENDACIONES

1. Los directivos de la Unidad de Gestión Educativa Local Morropón deben seguir desarrollando sistemas de comunicación asertiva e implementar un plan de capacitación en el uso de las TIC's al personal administrativo que conlleven a fortalecer el trabajo remoto que realizan los colaboradores y así incrementar la productividad de los mismos en su desempeño laboral.
2. Se recomienda que las jefaturas de la Unidad de Administración y Unidad de Planeamiento y Desarrollo Institucional, con el apoyo de la Oficina de Informática fortalezcan la gestión administrativa de sus procesos de cada área u oficina, facilitando a los trabajadores las herramientas tecnológicas adecuadas para poder desarrollar sus labores de manera remota (Laptop o PC y buena conexión a internet), así como herramientas en línea que ayuden a gestionar y desarrollar proyectos de forma remota para que así sigan ejecutando un buen trabajo remoto demostrando los trabajadores eficiencia en sus labores cotidianas.
3. Para promover una mayor eficacia en relación a la productividad de los trabajadores administrativos de la entidad, se recomienda a la Unidad de Administración en coordinación con la Oficina de Personal, desarrollar un liderazgo digital remoto para que las jefaturas, tengan una visión digital clara, que les permita diseñar estrategias digitales y así lograr los objetivos institucionales dentro del contexto del trabajo remoto.
4. A las jefaturas se les sugiere innovar sobre nuevas formas de comunicación y motivación con sus trabajadores a fin de continuar desarrollando el trabajo remoto de forma efectiva, en los plazos establecidos, brindando un servicio de calidad tanto al usuario interno como externo.

REFERENCIAS

- Agudo, J. (2014). *El teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas*. Artículo científico. Universidad de Murcia. España.
- Bello, J. F. (2017). *Relación entre gestión logística y la productividad de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huari, en el año 2017*. Universidad César Vallejo – Lima.
- Belzunegui, A.B. y Erro, A.G. (2014). Artículo científico. *El teletrabajo en España: regulación y experiencias piloto en empresas españolas*.
- Bonilla, L. A. & otros (2014). Article scientific. *Telework and its Relationship with Health and Safety at Work*.
- Camue, A., Carballal, E. and Toscano, D. F. (2017). Theoretical Conceptions of Organizational Effectiveness and its Assessment at Universities
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Aplicaciones en educación y otras ciencias sociales*. Primera edición. Editorial San Marcos. Lima – Perú.
- Carrasco, S. (2018). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Aplicaciones en educación y otras ciencias sociales*. Segunda edición. Editorial San Marcos. Lima – Perú.
- Carro, R., y Gonzales, D. (2016). *Productividad y competitividad*. Informe de art. (S.N). http://nulan.mdp.edu.ar/1607/1/02_productividad_competitividad.pdf

- Celmi, M. (2021). *Manejo tecnológico, liderazgo pedagógico en la gestión del trabajo remoto de los directivos, UGEL 05, San Juan de Lurigancho*. Universidad César Vallejo – Lima.
- Córdova, I. (2012). *El proyecto de investigación cuantitativa*. Primera Edición. Editorial San Marcos. Lima. Perú.
- Cruz, N. (2020). *Trabajo en equipo y la productividad en la municipalidad distrital de Huarmaca – Huancabamba – Piura*. Tesis de Maestría. Piura.
- Decreto de Urgencia N° 026-2020 [Presidente de la Republica]. *Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional*. 15 de marzo del 2020
- Decreto Supremo N° 008-2020-SA [Ministerio de Salud]. *Decreto Supremo que declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID-19*. 11 de marzo del 2020.
- Decreto Supremo N° 044-2020-PCM. [Presidencia del Consejo de Ministros]. *Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19*. 15 de marzo del 2020.
- Galindo, M, y Ríos, V. (2015). *Productividad*. Serie de Estudios Económicos, Vol. (1), México
- Gómez (2017). *Empleados colombianos prefieren el salario emocional que el económico* Recuperado de: <http://www.rcnradio.com/economia/empleadoscolombianos-prefieren-salario-emocional-economico/>

- González, O., González, M. y Ruiz, J. C. (2012). *Consideraciones éticas en la investigación pedagógica: una aproximación necesaria*. Artículo científico. Universidad Central Marta Abreu. Villa Clara. Cuba.
- Guerrero, J. A. (2019). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional Piura*. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. Piura.
- Gutierrez, G. (2013). Teoría general de sistemas. Revista Carrera, 10 No. 72 – 50, Universidad Santo Tomás, Bogotá.
<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/23242/Teor%C3%ADa>
- Hernández y otros (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta edición. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES S. A.
- Humphreys (2019). *Remote Work in Ireland Future Jobs 2019*. Minister for Business Enterprise and Innovation. pp. 1-55
- Jiménez, J. (2010). *Un modelo de gestión basado en la calidad como estrategia de competitividad*. Colombia: Ed. Universidad Libre Sede Cartagena.
- MacRae, I y Sawatzky, R. (2020). *Trabajo remoto: Personalidad y rendimiento Resultados de la investigación*. Artículo científico.
- Marvel, M. Rodríguez, C. y Núñez M. A. (2011). *La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores Intangible*. Capital, vol. 7, núm. 2, 2011, pp. 549-584 Universidad Técnica de Catalunya Barcelona, España
- Moliner, M. (2014). *Diccionario del uso del español. 2da. Edición*. Herederos de María Moliner. Editorial Gredos, S.A
- Montalvo, J (2006). *La relación de trabajo y sus variantes*. Fuente: <http://www.letrasjuridicas.com> (Consultado el: 03-02-2010)

- Münch, L. y Ángeles, E. (2009). *Métodos y técnicas de investigación*. 4ta Edición. Editorial Trillas. México.
- Ordoñez, M. L. (2014). Article scientific. *Theoretical Inquiry about the Concept of Organizational Effectiveness*
- Peña, T. I. (2019). *Gestión por Resultados y la Productividad Laboral de los Trabajadores de la Dirección General de Construcción del Gobierno Regional Piura*. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. Piura.
- Ramiro, R. R. (2016). *Análisis de la modalidad de teletrabajo y su incidencia en la productividad laboral de las empresas privadas de la ciudad de Quito*. Tesis de Maestría. Universidad Andina Simón Bolívar – Ecuador.
- Resolución Viceministerial N° 088-2020-MINEDU. [Ministerio de Educación] 02 de abril del 2020.
- Resolución Viceministerial N° 097-2020-MINEDU. [Ministerio de Educación] 21 de mayo del 2020.
- Rojas, (2014). *Implementación de un sistema de medición de productividad para la mejora del control de la mano de obra en la edificación del centro empresarial Polo Hunt*. Tesis de Maestría. Universidad Federico Villareal. Lima – Perú.
- Rojas, M., Jaimes, I y Valencia, M. (2017). Article scientific. *Effectiveness, efficacy and efficiency in teamworks*
- Sánchez y otros (2019). Artículo científico. *Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad*.
- Sánchez, G. Montenegro, A. & Medina P. (2020). *Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial*. Artículo científico. Universidad Técnica de Ambato – Ecuador.

- Suárez, L. M. (2020). *Implementación del (obviar tesis de maestría) Teletrabajo y Calidad de Servicio de la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo*. Universidad César Vallejo – Trujillo.
- Surugiu, Surugiu & Mazilescu (2018). *ICTs and employment: new opportunities on the labour market*
- Tamayo, M. (2005). *El proceso de la investigación científica*. Cuarta edición. Editorial Limusa S. A. México.
- Toscano, F. y Sappala, S. (2020). *El aislamiento social y el estrés como predictores de Percepción de productividad y trabajo remoto Satisfacción durante la pandemia COVID-19: El papel de la preocupación por el virus en un moderado Mediación doble*. Artículo Científico. Universidad de Bologna – Italia.
- Valderrama, S. (2018). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. Segunda Edición. Editorial San Marcos. Lima.
- Valencia, A. M. C. (2018). Article scientific. Regulatory Aspects of Teleworking in Peru: Analysis and Perspectives.
- Valencia, A. M. C. (2018). *Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas*. Artículo científico. Universidad Tecnológica del Perú Universidad Norbert Wiener. Lima – Perú.
- Vicente, J. G. (2020). *Trabajo remoto y gestión administrativa en la Institución Educativa Rosa Dominga Pérez Liendo – La Victoria 2020*. Tesis de Maestría
- Vílchez, J. R. (2020). *Propuesta de gestión basado en inteligencia de negocios para mejorar la productividad del teletrabajo en los empleados de la empresa Confipetrol Andina S.A. Lote X - Talara, 2020*. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo – Piura.

Waynika T., Wen Lim, H. y Xiaomei, D. (2021). *Implementación de la política de trabajo remoto en oficinas corporativas en Tailandia: perspectiva de la gestión de instalaciones estratégicas*. Artículo científico. Universidad de Tsinghua, Beijing, China.

Yeverino, J. A. and Montoro, M. A. (2019). Article scientific. *Efficiency and productivity in transfer units of scientific research results in Mexico*

Yovera, H. M. (2020). *Desempeño pedagógico en el trabajo remoto de la Institución educativa José María Arguedas La Quemazón – San Juan de Bigote - Morropón – Piura - 2020*. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo – Piura – Perú.

Anexos

Anexo N° 01: Matriz de operacionalización de variables

Trabajo remoto y productividad del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Morropón 2021.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Trabajo remoto	Se refiere a personas que trabajan fuera del entorno de la oficina tradicional. Está referido a quienes no tienen que acudir a un espacio físico específico de forma habitual para realizar labores. (MacRae y Sawatzky, 2020)	Los trabajadores remotos realizan sus proyectos y alcanzan los objetivos y metas institucionales. Además, les permite diseñar sus propios horarios en sus propios hogares y convivir de manera pacífica en el entorno familiar, para lo cual se aplicará una encuesta a los trabajadores de la UGEL Morropón.	Obligaciones del empleador y trabajador	Jornada laboral	<ol style="list-style-type: none"> 1. En el trabajo remoto cumple con los horarios establecidos en su jornada laboral. 2. Su jornada laboral le permite realizar las actividades programadas y coordinaciones necesarias dentro del trabajo remoto. 3. Utiliza y Gestiona los tiempos de descanso establecidos durante su jornada laboral 	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Ordinal tipo Likert <ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Equipos y medios	Uso de equipos y medios	<ol style="list-style-type: none"> 4. El trabajo remoto le permite tratar la información brindada por la UGEL de manera segura 5. Fue informado de las medidas preventivas de seguridad y salud durante el trabajo remoto. 6. Aplica medidas preventivas para la conservación de la seguridad y salud dentro del trabajo remoto 7. Reporta sus incapacidades médicas a la institución cada vez que se presentan, priorizando su salud durante el trabajo remoto. 8. Tiene conocimientos sobre uso de equipos y medios tecnológicos y de información 9. Cuenta con los equipos y medios que Ud. cree necesarios para el desarrollo de actividades de forma remota 10. Los equipos y medios establecidos para el trabajo remoto mejoran la gestión administrativa 11. Los equipos y medios establecidos para el trabajo remoto le permiten interactuar más con directivos, docentes, administrativos, mejorando la gestión administrativa 12. Le brinda la institución el soporte técnico ante inconvenientes en el uso de equipos y medios para el desarrollo de trabajo remoto. 	

Productividad	Es la realización de los objetivos de la empresa y el resultado de un trabajo metódico en el que se ha demostrado la eficacia y la eficiencia del trabajo humano en su entorno laboral.(Moliner, 2014, p. 51)	La productividad se mide a través de la eficiencia, eficacia y efectividad que permita cumplir con los desempeños en los plazos que indica el Ministerio de Educación de Perú y poder obtener los presupuestos necesarios los cuales se miden por cumplimiento de resultados, información que se recogerá a través de una encuesta aplicada a los trabajadores de la UGEL Morropón	Eficiencia	Resultados y cumplimiento de metas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se siente comprometido en el cumplimiento de metas en la institución. 2. Cumple con su trabajo para el logro de los resultados evitando llamadas de atención y sanciones 	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Ordinal tipo Likert</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. Nunca 7. Casi nunca 8. A veces 9. Casi siempre Siempre
				Uso óptimo de recursos y equipos	<ol style="list-style-type: none"> 3. Utiliza de manera óptima los recursos asignados para el cumplimiento de su trabajo. 4. Cuida y protege los equipos tecnológicos de la institución 	
				Comparte información	<ol style="list-style-type: none"> 5. Comparte información con sus compañeros de manera oportuna. 6. Remite la información en el tiempo indicado 	
				Trabajo en equipo	<ol style="list-style-type: none"> 7. Realiza su trabajo de manera coordinada y en equipo para el logro de las metas propuestas. 8. Se analiza los problemas presentados en equipo con los jefes de áreas 9. Se asume responsabilidades en equipo frente a las situaciones difíciles 	
			Eficacia	Liderazgo	<ol style="list-style-type: none"> 10. En el área donde labora existe un liderazgo para el cumplimiento de las metas. 11. Su jefe inmediato superior ejerce liderazgo en la solución de problemas presentados. 12. Usted demuestra liderazgo en su puesto de trabajo demostrando sus conocimientos para lograr las metas propuestas. 	
				Comunicación	<ol style="list-style-type: none"> 13. Existe una buena comunicación entre los jefes de área y los administrativos 14. Se comunica de manera oportuna las necesidades del área al jefe inmediato superior. 15. Mantiene una comunicación fluida y asertiva dentro del equipo de trabajo de su área y con las otras áreas 	
				Puntualidad en entrega de trabajos	<ol style="list-style-type: none"> 16. Realiza las tareas encomendadas de manera puntual. 17. Asiste de manera puntual a sus labores tanto presenciales como remotas 	
			Efectividad	Cumplimiento de actividades planificadas.	<ol style="list-style-type: none"> 18. Se analizan el cumplimiento de actividades en el tiempo previsto 	

					19. Se asumen compromisos para cumplir con las actividades que han sido planificadas	
				Optimización del tiempo.	20. Se optimiza el tiempo realizando trabajo bajo presión. 21. Se optimiza el tiempo realizando un trabajo articulado con las áreas en tiempo real.	

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA.

NIVELES DE RANGO DE LA VARIABLE TRABAJO REMOTO

Escala cualitativa	Escala cuantitativa					
	OBLIGACIONES		EQUPOS Y MEDIOS		TRABAJO REMOTO	
Niveles	PUNTAJE MÍNIMO	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE MÍNIMO	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE MÍNIMO	PUNTAJE MÁXIMO
REGULAR	25	28	18	20	43	50
BUENO	28	31	20	22	50	55
MUY BUENO	31	35	22	25	55	60

NIVELES DE RANGO DE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD

Escala cualitativa	Escala cuantitativa							
	EFICIENCIA		EFICACIA		EFECTIVIDAD		PRODUCTIVIDAD	
Niveles	PUNTAJE MÍNIMO	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE MÍNIMO	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE MÍNIMO	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE MÍNIMO	PUNTAJE MÁXIMO
BAJA	25	38	29	33	16	17	80	90
BUENA	38	41	33	37	17	18	90	100
EXCELENTE	41	45	37	40	18	20	100	110

Anexo N°06: Instrumento de recolección de datos

ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR EL TRABAJO REMOTO.

Me encuentro trabajando en un estudio que servirá para la elaboración de la tesis de maestría en Gestión Pública que tiene como objetivo determinar la relación entre el trabajo remoto y productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local Morropón.

Por lo que le agradezco pueda responder cada una de las preguntas que le formularé en la presente encuesta, la cual es anónima y será empleada sólo para los fines señalados.

Por favor lea las instrucciones cuidadosamente y marque sólo una opción, no hay respuestas correctas o incorrectas, solamente es su opinión personal.

Responda las siguientes preguntas:

SEXO: Masculino () Femenino ()

CONDICION LABORAL: Trabajador CAS () Trabajador D. LEG 276 ()

EDAD: _____

Instrucciones: Marque con un aspa (X) según sea su criterio; 1) Nunca, 2) Casi nunca, 3) A veces, 4) Casi Siempre y 5) Siempre.

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
JORNADA LABORAL						
1.	En el trabajo remoto cumple con los horarios establecidos en su jornada laboral.					
2.	Su jornada laboral le permite realizar las actividades programadas y coordinaciones necesarias dentro del trabajo remoto.					
3.	Utiliza y Gestiona los tiempos de descanso establecidos durante su jornada laboral.					
SEGURIDAD Y SALUD						
4.	El trabajo remoto le permite tratar la información brindada por la UGEL de manera segura.					
5.	Fue informado de las medidas preventivas de seguridad y salud durante el trabajo remoto.					
6.	Aplica medidas preventivas para la conservación de la seguridad y salud dentro del trabajo remoto					
7.	Reporta sus incapacidades médicas a la institución cada vez que se presentan, priorizando su salud durante el trabajo remoto.					
USO DE EQUIPOS Y MEDIOS						
8.	Tiene conocimientos sobre uso de equipos y medios tecnológicos y de información.					

9.	Cuenta con los equipos y medios que Ud. cree necesarios para el desarrollo de actividades de forma remota.					
10.	Los equipos y medios establecidos para el trabajo remoto mejoran la gestión administrativa.					
11.	Los equipos y medios establecidos para el trabajo remoto le permiten interactuar más con directivos, docentes, administrativos, mejorando la gestión administrativa.					
12.	Le brinda la institución el soporte técnico ante inconvenientes en el uso de equipos y medios para el desarrollo de trabajo remoto.					

¡Gracias!

ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR LA PRODUCTIVIDAD

Me encuentro trabajando en un estudio que servirá para la elaboración de la tesis de maestría en Gestión Pública que tiene como objetivo determinar la relación entre el trabajo remoto y productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local Morropón.

Por lo que le agradezco pueda responder cada una de las preguntas que le formularé en la presente encuesta, la cual es anónima y será empleada sólo para los fines señalados.

Por favor lea las instrucciones cuidadosamente y marque sólo una opción, no hay respuestas correctas o incorrectas, solamente es su opinión personal.

Responda las siguientes preguntas:

SEXO: Masculino () Femenino ()

CONDICION LABORAL: Trabajador CAS () Trabajador D. LEG 276 ()

EDAD: _____

Instrucciones: Marque con un aspa (X) según sea su criterio; 1) Nunca, 2) Casi nunca, 3) A veces, 4) Casi Siempre y 5) Siempre.

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
RESULTADOS Y CUMPLIMIENTO DE METAS						
1.	Se siente comprometido en el cumplimiento de metas en la institución.					
2.	Cumple con su trabajo para el logro de los resultados evitando llamadas de atención y sanciones.					
USO OPTIMO DE RECURSOS Y EQUIPOS						
3.	Utiliza de manera óptima los recursos asignados para el cumplimiento de su trabajo.					
4.	Cuida y protege los equipos tecnológicos de la institución.					
COMPARTE INFORMACIÓN						
5.	Comparte información con sus compañeros de manera oportuna.					
6.	Remite la información en el tiempo indicado.					
TRABAJO EN EQUIPO						
7.	Realiza su trabajo de manera coordinada y en equipo para el logro de las metas propuestas.					
8.	Se analiza los problemas presentados en equipo con los jefes de áreas.					
9.	Se asume responsabilidades en equipo frente a las situaciones difíciles.					
LIDERAZGO						
10.	En el área donde labora existe un liderazgo para el cumplimiento de las metas.					
11.	Su jefe inmediato superior ejerce liderazgo en la solución de problemas presentados.					
12.	Usted demuestra liderazgo en su puesto de trabajo demostrando sus conocimientos para lograr las metas propuestas.					
COMUNICACIÓN						

13.	Existe una buena comunicación entre los jefes de área y los administrativos.					
14.	Se comunica de manera oportuna las necesidades del área al jefe inmediato superior.					
15.	Mantiene una comunicación fluida y asertiva dentro del equipo de trabajo de su área y con las otras áreas.					
PUNTUALIDAD EN LA ENTREGA DE TRABAJOS						
16.	Realiza las tareas encomendadas de manera puntual.					
17.	Asiste de manera puntual a sus labores tanto presenciales como remotas.					
CUMPLIMIENTO DE ACTIVIDADES PLANIFICADAS.						
18.	Se analizan el cumplimiento de actividades en el tiempo previsto.					
19.	Se asumen compromisos para cumplir con las actividades que han sido planificadas.					
OPTIMIZACIÓN DEL TIEMPO						
20.	Se optimiza el tiempo realizando trabajo bajo presión.					
21.	Se optimiza el tiempo realizando un trabajo articulado con las áreas en tiempo real.					

¡Gracias!

Anexo N° 07: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para determinar la relación entre el trabajo remoto y la productividad del Personal administrativo de la UGEL Morropón.

OBJETIVO: Determinar la relación entre el trabajo remoto y la productividad del personal administrativo de la UGEL Morropón.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la UGEL Morropón-Piura.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: SILVA RAMIREZ MEREGILDO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

VALORACIÓN:

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
		



Dr. MEREGILDO SILVA RAMIREZ

FIRMA DEL EVALUADOR

TÍTULO: Trabajo remoto y productividad del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Morropón

VARIABLE	Dimensión	Indicador	Ítems	OPCIONES DE RESPUESTA					Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
TRABAJO REMOTO	Obligaciones del empleador y trabajador	Jornada laboral	En el trabajo remoto cumple con los horarios establecidos en su jornada laboral.						X		X		X		X		
			Su jornada laboral le permite realizar las actividades programadas y coordinaciones necesarias dentro del trabajo remoto.						X		X		X		X		
			Utiliza y gestiona los tiempos de descanso establecidos durante su jornada laboral						X		X		X		X		
		Seguridad y salud	El trabajo remoto le permite tratar la información brindada por la UGEL de manera segura.						X		X		X		X		
			Fue informado de las medidas preventivas de seguridad y salud durante el trabajo remoto.						X		X		X		X		
			Aplica medidas preventivas para la conservación de la seguridad y salud dentro del trabajo remoto						X		X		X		X		
			Reporta sus incapacidades médicas a la institución cada vez que se presentan,						X		X		X		X		

			priorizando su salud durante el trabajo remoto.														
Equipos y medios	Uso de equipos y medios		Tiene conocimientos sobre uso de equipos y medios tecnológicos y de información .					X		X		X		X			
			Cuenta con los equipos y medios que Ud. cree necesarios para el desarrollo de actividades de forma remota.					X		X		X		X			
			Los equipos y medios establecidos para el trabajo remoto mejoran la gestión administrativa .					X		X		X		X			
			Los equipos y medios establecidos para el trabajo remoto le permiten interactuar más con directivos, docentes, administrativos, mejorando la gestión administrativa					X		X		X		X			
			Le brinda la institución el soporte técnico ante inconvenientes en el uso de equipos y medios para el desarrollo de trabajo remoto.					X		X		X		X			



Dr. MEREGILDO SILVA RAMIREZ
FIRMA DEL EVALUADOR

TÍTULO: Trabajo remoto y productividad del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Morropón 2021.

VARIABLE	Dimensión	Indicador	Ítems	OPCIONES DE RESPUESTA					Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
PRODUCTIVIDAD	Eficiencia	Resultados y cumplimiento de metas	Se siente comprometido en el cumplimiento de metas en la institución.						X		X		X		X		
			Cumple con su trabajo para el logro de los resultados evitando llamadas de atención y sanciones.						X		X		X		X		
		Uso óptimo de recursos y equipos	Utiliza de manera óptima los recursos asignados para el cumplimiento de su trabajo.						X		X		X		X		
			Cuida y protege los equipos tecnológicos de la institución.						X		X		X		X		
		Comparte información	Comparte información con sus compañeros de manera oportuna.						X		X		X		X		
			Remite la información en el tiempo indicado.						X		X		X		X		
			Realiza su trabajo de manera coordinada y en equipo para el logro de las metas propuestas.						X		X		X		X		

		Trabajo en equipo	Se analiza los problemas presentados en equipo con los jefes de áreas.						X		X		X		X			
			Se asume responsabilidades en equipo frente a las situaciones difíciles.						X		X		X		X			
	Eficacia	Liderazgo	En el área donde labora existe un liderazgo para el cumplimiento de las metas.						X		X		X		X			
			Su jefe inmediato superior ejerce liderazgo en la solución de problemas presentados.						X		X		X		X			
			Usted demuestra liderazgo en su puesto de trabajo demostrando sus conocimientos para lograr las metas propuestas.						X		X		X		X			
		Comunicación	Existe una buena comunicación entre los jefes de área y los administrativos						X		X		X		X			
			Se comunica de manera oportuna las necesidades del área al jefe inmediato superior.						X		X		X		X			
			Mantiene una comunicación fluida y asertiva dentro del equipo de trabajo de su área y con las otras áreas.						X		X		X		X			
		Puntualidad en entrega de trabajos	Realiza las tareas encomendadas de manera puntual.						X		X		X		X			
			Asiste de manera puntual a sus labores tanto presenciales como remotas.						X		X		X		X			

	Efectividad	Cumplimiento de actividades planificadas.	Se analizan el cumplimiento de actividades en el tiempo previsto.						X		X		X		X			
			Se asumen compromisos para cumplir con las actividades que han sido planificadas.						X		X		X		X			
		Optimización del tiempo.	Se optimiza el tiempo realizando trabajo bajo presión.						X		X		X		X			
			Se optimiza el tiempo realizando un trabajo articulado con las áreas en tiempo real.						X		X		X		X			



Dr. MEREGILDO SILVA RAMIREZ
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para determinar la relación entre el trabajo remoto y la productividad del personal administrativo de la UGEL Morropón.

OBJETIVO: Determinar la relación entre el trabajo remoto y la productividad del personal administrativo de la UGEL Morropón.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la UGEL Morropón-Piura.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Rafael Damián Villón Prieto.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD.

VALORACIÓN:

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO



Villón Prieto Rafael Damián
FIRMA DEL EVALUADOR

TÍTULO: Trabajo remoto y productividad del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Morropón 2021.

VARIABLE	Dimensión	Indicador	Ítems	OPCIONES DE RESPUESTA					Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones	
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
TRABAJO REMOTO	Obligaciones del empleador y trabajador	Jornada laboral	En el trabajo remoto cumple con los horarios establecidos en su jornada laboral.						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
			Su jornada laboral le permite realizar las actividades programadas y coordinaciones necesarias dentro del trabajo remoto.						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
			Utiliza y gestiona los tiempos de descanso establecidos durante su jornada laboral						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Seguridad y salud	El trabajo remoto le permite tratar la información brindada por la UGEL de manera segura.						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
			Fue informado de las medidas preventivas de seguridad y salud durante el trabajo remoto.						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
			Aplica medidas preventivas para la conservación de la seguridad y salud dentro del trabajo remoto						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
			Reporta sus incapacidades médicas a la institución cada vez que se presentan, priorizando su salud durante el trabajo remoto.						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Equipos y medios	Uso de equipos y medios	Tiene conocimientos sobre uso de equipos y medios tecnológicos y de información						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
				Cuenta con los equipos y medios que Ud. cree necesarios para el desarrollo de actividades de forma remota.						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
				Los equipos y medios establecidos para el trabajo remoto mejoran la gestión administrativa						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
				Los equipos y medios establecidos para el trabajo remoto le permiten interactuar más con directivos, docentes, administrativos, mejorando la gestión administrativa						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
				Le brinda la institución el soporte técnico ante inconvenientes en el uso de equipos y medios para el desarrollo de trabajo remoto.						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		


Villón Prieto Rafael Damián
FIRMA DEL EVALUADOR

TÍTULO: Trabajo remoto y productividad del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Morropón 2021.

VARIABLE	Dimensión	Indicador	Ítems	OPCIONES DE RESPUESTA					Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones		
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No			
PRODUCTIVIDAD	Eficiencia	Resultados y cumplimiento de metas	Se siente comprometido en el cumplimiento de metas en la institución.						✓		✓		✓		✓				
			Cumple con su trabajo para el logro de los resultados evitando llamadas de atención y sanciones.						✓		✓		✓		✓				
		Uso óptimo de recursos y equipos	Utiliza de manera óptima los recursos asignados para el cumplimiento de su trabajo.						✓		✓		✓		✓				
			Cuida y protege los equipos tecnológicos de la institución.						✓		✓		✓		✓				
		Comparte información	Comparte información con sus compañeros de manera oportuna.						✓		✓		✓		✓				
			Remite la información en el tiempo indicado.						✓		✓		✓		✓				
		Trabajo en equipo	Realiza su trabajo de manera coordinada y en equipo para el logro de las metas propuestas.						✓		✓		✓		✓				
			Se analiza los problemas presentados en equipo con los jefes de áreas.						✓		✓		✓		✓				
			Se asume responsabilidades en equipo frente a las situaciones difíciles.						✓		✓		✓		✓				
		Eficacia	Liderazgo	En el área donde labora existe un liderazgo para el cumplimiento de las metas.						✓		✓		✓		✓			
	Su jefe inmediato superior ejerce liderazgo en la solución de problemas presentados.								✓		✓		✓		✓				
	Usted demuestra liderazgo en su puesto de trabajo demostrando sus conocimientos para lograr las metas propuestas.								✓		✓		✓		✓				
	Comunicación		Existe una buena comunicación entre los jefes de área y los administrativos						✓		✓		✓		✓				
			Se comunica de manera oportuna las necesidades del área al jefe inmediato superior.						✓		✓		✓		✓				
			Mantiene una comunicación fluida y asertiva dentro del equipo de trabajo de su área y con las otras áreas.						✓		✓		✓		✓				
	Puntualidad en entrega de trabajos		Realiza las tareas encomendadas de manera puntual.						✓		✓		✓		✓				
			Asiste de manera puntual a sus labores tanto presenciales como remotas.						✓		✓		✓		✓				
	Efectividad		Cumplimiento de actividades planificadas.	Se analizan el cumplimiento de actividades en el tiempo previsto.						✓		✓		✓		✓			
				Se asumen compromisos para cumplir con las actividades que han sido planificadas.						✓		✓		✓		✓			
		Optimización del tiempo.	Se optimiza el tiempo realizando trabajo bajo presión.						✓		✓		✓		✓				
Se optimiza el tiempo realizando un trabajo articulado con las áreas en tiempo real								✓		✓		✓		✓					

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para determinar la relación entre el trabajo remoto y la productividad del Personal administrativo de la UGEL Morropón.

OBJETIVO: Determinar la relación entre el trabajo remoto y la productividad del personal administrativo de la UGEL Morropón 2021.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la UGEL Morropón-Piura.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Mg. Quinde Salinas Dalia Janeth

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA.

VALORACIÓN:

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
X		



Quinde Salinas Dalia Janeth
FIRMA DEL EVALUADOR

TÍTULO: Trabajo remoto y productividad del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Morropón 2021.

VARIABLE	Dimensión	Indicador	Ítems	OPCIONES DE RESPUESTA					Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
TRABAJO REMOTO	Obligaciones del empleador y trabajador	Jornada laboral	En el trabajo remoto cumple con los horarios establecidos en su jornada laboral.						X		X		X		X		
			Su jornada laboral le permite realizar las actividades programadas y coordinaciones necesarias dentro del trabajo remoto.						X		X		X		X		
			Utiliza y gestiona los tiempos de descanso establecidos durante su jornada laboral						X		X		X		X		
		Seguridad y salud	El trabajo remoto le permite tratar la información brindada por la UGEL de manera segura.						X		X		X		X		
			Fue informado de las medidas preventivas de seguridad y salud durante el trabajo remoto.						X		X		X		X		
			Aplica medidas preventivas para la conservación de la seguridad y salud dentro del trabajo remoto						X		X		X		X		
			Reporta sus incapacidades médicas a la institución cada vez que se presentan,						X		X		X		X		

			priorizando su salud durante el trabajo remoto.															
Equipos y medios	Uso de equipos y medios		Tiene conocimientos sobre uso de equipos y medios tecnológicos y de información						X		X		X		X			
			Cuenta con los equipos y medios que Ud. cree necesarios para el desarrollo de actividades de forma remota.						X		X		X		X			
			Los equipos y medios establecidos para el trabajo remoto mejoran la gestión administrativa							X		X		X		X		
			Los equipos y medios establecidos para el trabajo remoto le permiten interactuar más con directivos, docentes, administrativos, mejorando la gestión administrativa							X		X		X		X		
			Le brinda la institución el soporte técnico ante inconvenientes en el uso de equipos y medios para el desarrollo de trabajo remoto.							X		X		X		X		



Quinde Salinas Dalia Janeth
FIRMA DEL EVALUADOR

TÍTULO: Trabajo remoto y productividad del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Morropón 2021.

VARIABLE	Dimensión	Indicador	Ítems	OPCIONES DE RESPUESTA					Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
PRODUCTIVIDAD	Eficiencia	Resultados y cumplimiento de metas	Se siente comprometido en el cumplimiento de metas en la institución.						X		X		X		X		
			Cumple con su trabajo para el logro de los resultados evitando llamadas de atención y sanciones.						X		X		X		X		
		Uso óptimo de recursos y equipos	Utiliza de manera óptima los recursos asignados para el cumplimiento de su trabajo.						X		X		X		X		
			Cuida y protege los equipos tecnológicos de la institución.						X		X		X		X		
		Comparte información	Comparte información con sus compañeros de manera oportuna.						X		X		X		X		
			Remite la información en el tiempo indicado.						X		X		X		X		
		Trabajo en equipo	Realiza su trabajo de manera coordinada y en equipo para el logro de las metas propuestas.						X		X		X		X		
			Se analiza los problemas presentados en equipo con los jefes de áreas.						X		X		X		X		

			Se asume responsabilidades en equipo frente a las situaciones difíciles.						X		X		X		X			
Eficacia	Liderazgo		En el área donde labora existe un liderazgo para el cumplimiento de las metas.						X		X		X		X			
			Su jefe inmediato superior ejerce liderazgo en la solución de problemas presentados.						X		X		X		X			
			Usted demuestra liderazgo en su puesto de trabajo demostrando sus conocimientos para lograr las metas propuestas.						X		X		X		X			
	Comunicación		Existe una buena comunicación entre los jefes de área y los administrativos							X		X		X		X		
			Se comunica de manera oportuna las necesidades del área al jefe inmediato superior.							X		X		X		X		
			Mantiene una comunicación fluida y asertiva dentro del equipo de trabajo de su área y con las otras áreas.							X		X		X		X		
	Puntualidad en entrega de trabajos		Realiza las tareas encomendadas de manera puntual.							X		X		X		X		
			Asiste de manera puntual a sus labores tanto presenciales como remotas.							X		X		X		X		
		Cumplimiento de		Se analizan el cumplimiento de actividades en el tiempo previsto.						X		X		X		X		

	Efectividad	actividades planificadas.	Se asumen compromisos para cumplir con las actividades que han sido planificadas.						X		X		X		X		
		Optimización del tiempo.	Se optimiza el tiempo realizando trabajo bajo presión.						X		X		X		X		
			Se optimiza el tiempo realizando un trabajo articulado con las áreas en tiempo real.						X		X		X		X		



Quinde Salinas Dalia Janeth
FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo N° 08: Confiabilidad de Alfa de Cronbach

Variable: Trabajo remoto

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. En el trabajo remoto cumple con los horarios establecidos en su jornada laboral.	46,77	29,358	,815	,929
2. Su jornada laboral le permite realizar las actividades programadas y coordinaciones necesarias dentro del trabajo remoto.	47,27	27,846	,788	,930
3. Utiliza y Gestiona los tiempos de descanso establecidos durante su jornada laboral	46,90	29,015	,734	,932
4. El trabajo remoto le permite tratar la información brindada por la I.E. de manera segura	46,55	30,818	,806	,930
5. Fue informado de las medidas preventivas de seguridad y salud durante el trabajo remoto.	46,62	30,702	,825	,930
6. Aplica medidas preventivas para la conservación de la seguridad y salud dentro del trabajo remoto	46,72	30,461	,682	,933
7. Reporta sus incapacidades médicas a la institución cada vez que se presentan, priorizando su salud durante el trabajo remoto.	46,57	30,763	,813	,930
8. Tiene conocimientos sobre uso de equipos y medios tecnológicos y de información	46,67	30,687	,837	,930
9. Cuenta con los equipos y medios que Ud. cree necesarios para el desarrollo de actividades de forma remota	46,70	30,728	,837	,930
10. Los equipos y medios establecidos para el trabajo remoto mejoran la gestión administrativa	46,55	30,972	,776	,931

11. Los equipos y medios establecidos para el trabajo remoto le permiten interactuar más con directivos, docentes, administrativos, mejorando la gestión administrativa	47,42	30,404	,516	,942
12. Le brinda la institución el soporte técnico ante inconvenientes en el uso de equipos y medios para el desarrollo de trabajo remoto	47,32	29,046	,623	,939

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,937	12

El nivel de confiabilidad de la variable trabajo remoto según el Alfa de Cronbach es alto representado por, 937

Variable: Productividad

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Se siente comprometido en el cumplimiento de metas en la institución.	87,80	85,190	,816	,970
2. Cumple con su trabajo para el logro de los resultados evitando llamadas de atención y sanciones	87,90	84,862	,836	,970
3. Utiliza de manera óptima los recursos asignados para el cumplimiento de su trabajo.	87,93	85,302	,787	,970
4. Cuida y protege los equipos tecnológicos de la institución	88,45	80,715	,824	,970
6. Comparte información con sus compañeros de manera oportuna.	87,95	84,869	,839	,970
6. Remite la información en el tiempo indicado	87,85	84,644	,865	,969
7. Realiza su trabajo de manera coordinada y en equipo para el logro de las metas propuestas.	87,90	84,759	,847	,970
8. Se analiza los problemas presentados en equipo con los jefes de áreas	87,95	85,382	,782	,970
9. Se asume responsabilidades en equipo frente a las situaciones difíciles	87,80	87,805	,523	,972
10. En su área donde labora existe un liderazgo para el cumplimiento de las metas.	87,90	84,810	,841	,970
11. Su jefe inmediato superior ejerce liderazgo en la solución de problemas presentados.	88,55	80,869	,790	,971
12. Usted demuestra liderazgo en su puesto de trabajo demostrando sus conocimientos para lograr las metas propuestas	88,40	81,169	,753	,971
13. Existe una buena comunicación entre los jefes de área y los administrativos	88,35	79,413	,816	,971

14. Se comunica de manera oportuna las necesidades del área al jefe inmediato superior.	87,78	85,922	,743	,971
15. Mantiene una comunicación fluida y asertiva dentro del equipo de trabajo de su área y con las otras áreas	87,80	85,497	,781	,970
16. Realiza las tareas encomendadas de manera puntual.	87,83	85,071	,822	,970
17. Asiste de manera puntual a sus labores tanto presenciales como remotas	87,98	85,153	,813	,970
18. Se analizan el cumplimiento de actividades en el tiempo previsto	88,03	85,256	,819	,970
19. Se asumen compromisos para cumplir con las actividades que han sido planificadas	88,03	85,461	,796	,970
20. Se optimiza el tiempo realizando trabajo bajo presión	87,88	84,984	,823	,970
21. Se optimiza el tiempo realizando un trabajo articulado con las áreas en tiempo real.	87,98	85,153	,813	,970

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,972	21

El nivel de confiabilidad de la variable productividad según el Alfa de Cronbach es alto representado por, 972

Anexo N° 09: Matriz De Consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables e indicadores			
			Variable 1: Trabajo Remoto			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y la productividad del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Morropón 2021?	Determinar la relación entre el trabajo remoto y la productividad del personal administrativo de la UGEL Morropón 2021.	Existe relación significativa entre el trabajo remoto y la productividad del personal administrativo de la UGEL Morropón 2021.	Obligaciones del empleador y trabajador remoto	Jornada laboral	1,2,3,	Ordinal
				Seguridad y salud	4,5,6,7	
Problema Específico	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Equipos y medios	Uso de equipos informáticos y medios	8,9, 10, 11, 12	
Variable 2: Productividad						
¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y la eficiencia del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Morropón 2021?	Determinar la relación del trabajo remoto y la eficiencia del personal administrativo de la UGEL Morropón 2021.	Existe relación significativa entre el trabajo remoto y la eficiencia del personal administrativo de la UGEL Morropón 2021.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Ordinal
			Eficiencia	Resultados y cumplimiento de metas	1,2	
				Uso óptimo de recursos y equipos	3,4,	
				Comparte información	5,6	
				Trabajo en equipo	7,8,9	
Eficacia	Liderazgo	10, 11, 12				
¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y la eficacia	Determinar la relación del trabajo remoto y	Existe relación significativa entre el trabajo remoto y la eficacia del personal		Comunicación	13,14,15	

del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Morropón 2021?	la eficacia del personal administrativo de la UGEL Morropón 2021.	administrativo de la UGEL Morropón 2021.		Puntualidad en entrega de trabajos	16,17	
¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y la efectividad del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Morropón 2021?	Determinar la relación del trabajo remoto y la efectividad del personal administrativo de la UGEL Morropón 2021.	Existe relación significativa entre el trabajo remoto y la efectividad del personal administrativo de la UGEL Morropón 2021.	Efectividad	Cumplimiento de actividades planificadas.	18, 19	
				Optimización del tiempo.	20,21	

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnica e instrumento	Estadística a utilizar
Tipo: Cuantitativo no experimental Diseño: Correlacional asociativa	44 colaboradores de la UGEL Morropón, (se utilizó la misma población en la muestra) por ser una cantidad finita	Encuesta – Cuestionario	<ul style="list-style-type: none"> • Tablas cruzadas de porcentajes • Coeficiente de Spearman para determinar la comprobación de las hipótesis.

Fuente: Elaboración propia.

Anexo N° 10: Autorización para la aplicación de instrumentos.

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

Dr.
EDILBERTO CALLE PEÑA.
Director de la UGEL MORROPÓN.

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA
APLICAR TRABAJO DE
INVESTIGACIÓN.

Yo, Cynthia Daniela Alvarado Marchán, identificada con DNI N° 43241117, domiciliada en Calle Ayacucho N° 1486 B.S. A.S. –PIURA, alumna del PROGRAMA DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO con código de matrícula N.º 7001183096 ante usted con el debido respeto, me presento y expongo:

Que, al estar llevando el curso de DISEÑO Y DESARROLLO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN, solicito autorización para la ejecución del proyecto de investigación titulado: ***“Trabajo remoto y productividad del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Morropón 2021”***. Así mismo me comprometo a cumplir con las buenas prácticas de investigación y difundir los resultados de la investigación realizada.

Atentamente

Piura, 27 de mayo del 2021



Lic. Cynthia Daniela Alvarado Marchán.
DNI: 43241117



GOBIERNO REGIONAL
PIURA

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

"Decenio de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres"
"Año de la igualdad, respeto y la no violencia contra la mujer en la Región Piura"

EL DIRECTOR DE LA UNIDAD EJECUTORA 307- EDUCACIÓN -UGEL
MORROPÓN, que suscribe.

AUTORIZACIÓN

Visto la solicitud presentada por parte de la Lic. CYNTHIA DANIELA ALVARADO MARCHAN, donde solicito autorización para aplicar trabajo de investigación. Se dispone lo siguiente:

Autorizar a la Lic. CYNTHIA DANIELA ALVARADO MARCHAN.

Aplicar la ejecución del proyecto de investigación titulado: "Trabajo remoto y productividad del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Morropón 2021"

Atentamente,



GOBIERNO REGIONAL
UNIDAD EJECUTORA 307- EDUCACIÓN - UGEL MORROPÓN
[Firma]
Dr. Edilberto Calle Peña
DIRECTOR PROVISIONAL SECTORIAL II
UGEL MORROPÓN

Morropón 28 de mayo del 2021

ECF/DUGEL-M
RCA/SEC
ARCHIVO