



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**El trabajo remoto y la productividad laboral de los colaboradores
del PCC del MIDAGRI, Lima 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Reyes Valerio, Giancarlos Alfredo (ORCID: 0000-0002-7671-7441)

ASESORA:

Mg. Robladillo Bravo, Liz Maribel (ORCID: 0000-0002-8613-1882)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Reforma y Modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, quien guía nuestros pasos.

A mis padres, que nada los detuvo por ver a sus hijos ser mejores personas.

A mis hermanos, apoyo incondicional en cada paso de la vida.

Agradecimiento

A la docente Maribel Robladillo por su paciencia y buen ánimo para concluir esta investigación.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2 Variables y operacionalización.....	14
3.3 Población, muestra y muestreo.....	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5 Procedimientos	19
3.6 Método de análisis de datos.....	19
3.7 Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN.....	34
VI. CONCLUSIONES.....	39
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS.....	43
ANEXOS	49

Índice de tablas

Tabla 1 Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento	18
Tabla 2 Análisis del coeficiente de confiabilidad	18
Tabla 3 Estadísticas de fiabilidad.....	19
Tabla 4 Resultados descriptivos de la Variable Trabajo remoto y sus Dimensiones de los colaboradores del PCC del MIDAGRI, Lima 2021.	21
Tabla 5 Resultados descriptivos de la Productividad laboral y sus Dimensiones de los colaboradores del PCC del MIDAGRI, Lima 2021.	22
Tabla 6 Tablas cruzadas, relación entre Trabajo remoto y Productividad laboral.	24
Tabla 7 Tablas cruzadas, relación entre Atributos personales y Productividad laboral	25
Tabla 8 Tablas cruzadas, relación entre Competencias tecnológicas y Productividad laboral.....	27
Tabla 9 Tablas cruzadas, relación entre Competencias comunicacionales y Productividad laboral.....	28
Tabla 10 Correlación entre el Trabajo remoto y la Productividad laboral.....	30
Tabla 11 Correlaciones entre Atributos personales y Productividad laboral	31
Tabla 12 Correlaciones entre Competencias tecnológicas y Productividad laboral	32
Tabla 13 Correlaciones entre Competencias Comunicaciones y Productividad laboral	33

Índice de figuras

Figura 1: Representación del Diseño	14
Figura 2: Gráfico de los Resultados descriptivos de la Variable Trabajo remoto y sus Dimensiones	21
Figura 3: Gráfico de los Resultados descriptivos de la Variable Productividad laboral remoto y sus Dimensiones	22
Figura 4: Relación entre el Trabajo remoto y la Productividad laboral	24
Figura 5: Relación entre los Atributos personales y Productividad laboral.....	26
Figura 6: Relación entre Competencias tecnológicas y Productividad laboral	27
Figura 7: Relación entre Competencias comunicacionales y Productividad laboral	29

Resumen

El objetivo de esta investigación fue determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y la productividad laboral desde la perspectiva de los colaboradores del Programa de Compensaciones para la Competitividad del MIDAGRI, 2021. El estudio siguió el método hipotético deductivo, fue de tipo aplicada, de nivel descriptivo correlacional, enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y transversal. Para la recolección de datos se emplearon cuestionarios, para la variable trabajo remoto con 16 ítems y para la variable productividad laboral con 15 ítems. La población estuvo conformada por 105 colaboradores y el muestreo probabilístico fue de 63 colaboradores. La validez de los instrumentos tuvo los rangos de $\alpha=0,837$ y $\alpha=0,844$ para las variables Trabajo remoto y Productividad laboral respectivamente. La correlación fue positiva media y expresada por el Rho de Spearman ($r = 0,539$), por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. De este modo, se concluye que hay relación entre estas dos variables.

Palabras clave: administración pública, productividad laboral, teletrabajo, trabajo remoto.

Abstract

The objective of this research is to determine the relationship between remote work and labor productivity from the perspective of the collaborators of Programa de Compensaciones para la Competitividad del MIDAGRI, 2021. The study follows the hypothetical deductive method, is applied, descriptive correlational, quantitative approach, non-experimental and cross-sectional design. Questionnaires were used for data collection, with 16 items for the remote work variable and 15 items for the labor productivity variable. The population consisted of 105 employees and the probability sample was 63 employees. The validity of the instruments had ranges of $\alpha=0.837$ and $\alpha=0.844$ for the variables Remote work and Labor productivity respectively. The correlation was positive mean and expressed by Spearman's Rho ($r=0.539$), therefore, the null hypothesis was rejected and the alternate hypothesis was accepted. Thus, it is concluded that there is a relationship between these two variables.

Keywords: labor productivity, public administration, remote work, telework.

I. INTRODUCCIÓN

A consecuencia de la crisis sanitaria que continúa azotando al mundo desde finales del 2019, la dinámica de actividades laborales se modificó en salvaguarda de la salud de los cientos de miles de empleados tanto del sector público como privado, éste cambio se denomina el trabajo remoto. Según la OIT, en Latinoamérica, durante la pandemia, del 20% al 30% de los trabajadores asalariados pasaron al trabajo remoto, siendo esta cifra antes de la pandemia, menor al 3%. A través estas cifras de incremento del trabajo remoto se puede manifestar la importancia del mismo y la necesidad de evaluar el desarrollo del mismo. De allí la necesidad de evaluar la relación entre el trabajo remoto y la productividad laboral en el Programa de Compensaciones para la Competitividad

El 2020 nos permitió presenciar cambios sin precedentes en la forma cómo el mundo se desarrollaba, en todos los aspectos rutinarios de la vida diaria. La Organización Mundial de la Salud (OMS), el día 11 de marzo de 2021, mediante su Director General calificó que “el COVID-19 se considere una pandemia y se solicita a todos los gobiernos en el mundo a enfrentar esta situación, tomando las acciones necesarias para la afrontar la primera ola de la emergencia con enérgicas medidas” (OMS, 2020).

En el Perú, el día 15 de marzo de 2020, a través del Decreto Supremo N° 044-2020 es declarado “Estado de Emergencia Nacional”, con el que se actualiza y amplía las primeras medidas adoptadas en función a los mayores riesgos observables. Asimismo, a través del Decreto de Urgencia N° 026-2020 se establecieron algunas disposiciones temporales y excepcionales para reducir la transmisión del Coronavirus (COVID-19) en el país, en el Título II, llamado “Trabajo Remoto” se describen las aplicaciones del mismo y las obligaciones del empleador y los colaboradores en el ámbito público y privado.

El 25 de marzo de 2020 se emitió la Resolución Ministerial N° 072-2020 del Ministerio de Trabajo en la que desarrolla la “Guía para la aplicación del trabajo remoto”. En el Programa de Compensaciones para la Competitividad (PCC), Unidad Ejecutora del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, no se encontraba a nivel institucional reglamentado el trabajo remoto pero las condiciones de la

pandemia afectaban sus actividades y funciones por lo que tuvo que adaptarse a dichos cambios.

En relación al trabajo remoto, Valencia Catunta (2017) en su publicación sobre los Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú, concluye que el trabajo remoto es una modalidad de labores que al ser aprobado e impulsado por el gobierno estatal contribuye a la inserción laboral y mediante ello se protege y garantiza el derecho al trabajo, base del bienestar de la sociedad y un mecanismo de realización del ser humano. También señala, que las personas, en particular la población vulnerable, acceden a la posibilidad de tener a un trabajo sin necesidad de desplazarse a una ubicación lejana. Mediante ello podrían conseguir sueldos que permitan mejorar su nivel de vida. Sin embargo, es necesario que se encuentren preparados en el uso de las herramientas tecnológicas actuales, las llamadas TICs.

Respecto a la productividad laboral se refiere incertidumbre respecto a los efectos que logre causar la pandemia como señala CEPAL (2020):

La crisis sanitaria podría conducir a una adopción acelerada de tecnologías digitales y la adaptación correspondiente de los procesos de producción y las habilidades y competencias de la masa laboral. Como resultado, los efectos a mediano plazo de la crisis de COVID19 sobre la productividad laboral son inciertos (p. 21)

El PCC logró continuar con sus actividades buscando reducir el riesgo de contagio y de manera general se optó por reducir al mínimo posible el ingreso y desarrollo de actividades en el local institucional. De esta forma el trabajo remoto se convirtió en el esquema de trabajo regular y dado que no había sido empleado antes, las primeras actividades tuvieron mayores complicaciones que con el tiempo pudieron ser mejoradas tanto en el aspecto técnico como profesional.

Dado que el trabajo remoto no había sido empleado con anterioridad ni estaba regulado, el estudio plantea revisar la relación existente entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los colaboradores del PCC, para ello se planteó como problema general: ¿Qué relación existe entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los colaboradores del PCC del MIDAGRI, Lima 2021? Asimismo, se

establecieron tres problemas específicos, según: 1ro: ¿Qué relación existe entre los atributos personales y la productividad laboral de los colaboradores del PCC del MIDAGRI, Lima 2021? 2do: ¿Qué relación existe entre las competencias tecnológicas y la productividad laboral de los colaboradores del PCC del MIDAGRI, Lima 2021? 3ro: ¿Qué relación existe entre las competencias comunicacionales y la productividad laboral de los colaboradores del PCC del MIDAGRI, Lima 2021?

La investigación se justificó teóricamente dado que permitirá generar conocimientos respecto al empleo del trabajo remoto y de la productividad laboral. Asimismo, se encuentra justificación práctica, puesto que, mediante la investigación se identificarán las debilidades o falencias del trabajo remoto respecto a la productividad y ello permitirá revisar estas condiciones para un mejor desarrollo de las mismas. Respecto a la justificación metodológica, se elaboraron instrumentos para cada variable, que serán validados por especialistas y con el componente de confiabilidad.

Al respecto se planteó el siguiente objetivo general: Establecer la relación entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los colaboradores del PCC del MIDAGRI, Lima 2021; también se establecieron tres objetivos específicos, según: 1ro: Establecer la relación entre los atributos personales y la productividad laboral de los colaboradores del PCC del MIDAGRI, Lima 2021; 2do: Establecer la relación entre las competencias tecnológicas y la productividad laboral de los colaboradores del PCC del MIDAGRI, Lima 2021; 3ro: Establecer la relación entre las competencias comunicacionales y la productividad laboral de los colaboradores del PCC del MIDAGRI, Lima 2021.

Como hipótesis general se formuló: Existe relación entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los colaboradores del PCC del MIDAGRI, Lima 2021. Asimismo, se presentaron tres hipótesis específicas: 1ro: Existe relación entre los atributos personales y la productividad laboral de los trabajadores del PCC del MIDAGRI, Lima 2021; 2do: Existe relación entre las competencias tecnológicas y la productividad laboral de los colaboradores del PCC del MIDAGRI, Lima 2021; 3ro: Existe relación entre las competencias comunicacionales y la productividad laboral de los colaboradores del PCC del MIDAGRI, Lima 2021 .

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes nacionales, respecto al trabajo remoto, se señalan las siguientes investigaciones: Juárez y Recuenco (2019), realizaron una investigación de tipo aplicada sobre los elementos que permiten implementar el trabajo remoto en el sector privado en el rubro de empresas de servicios. La investigación fue de diseño no experimental, tipo descriptiva, de corte transversal y propositivo, y el uso de una muestra no probabilística. La investigación determinó que las empresas en dicho estudio contaban con los recursos y herramientas tecnológicas para desarrollar el trabajo remoto; así como el factor organizacional, y una cultura de apertura para el desarrollo del trabajo remoto.

Sime Veliz (2020), investiga la medida en que el trabajo remoto y la gestión pública se relacionan. El estudio cuantitativo, básico tuvo un diseño no experimental, de corte transeccional, con una correlación causal, nivel correlacional y utilizando el método deductivo. El Rho de Spearman alcanzó un nivel de $r= 0,587$ lo que señala que existe una positiva correlación entre el teletrabajo y la gestión pública por lo que la principal hipótesis de la investigación es aceptada.

Rojas (2021), realizó un estudio sobre el trabajo remoto y el desempeño laboral. El estudio sigue el método científico hipotético deductivo, investigación básica y cuantitativa, descriptivo-correlacional, de diseño transeccional y transversal. Los instrumentos se validaron con los rangos Alpha de Cronbach de 0,896 y 0,915, para las variables trabajo remoto y desempeño laboral respectivamente. La correlación medida por el Rho de Spearman alcanzó un valor de 0,649, lo que permitió concluir para el estudio que entre la variable trabajo remoto y la variable desempeño laboral existe una relación moderada.

Ruiz (2021), en la investigación no experimental sobre el teletrabajo y su relación con el estrés ocupacional, transversal, correlacional y comparativo; mediante la prueba Kolmogórov-Smirnov (K-S) y la corrección de Lillifors, halló que existe relación positiva, moderada (0,304), y altamente significativa (0,000), por las variables teletrabajo y estrés ocupacional. La muestra fue de 93 trabajadores administrativos con edades entre los 19 y 66 años.

Irigoyen (2021), en su investigación tuvo como objetivo identificar estrategias del teletrabajo para el desempeño de las funciones de los trabajadores públicos con discapacidad física. La investigación fue de tipo básica, no experimental y propositiva. Como resultado principal, se formuló una dinámica para mejorar el servicio laboral de los trabajadores, que incluye cuatro estrategias: inteligencia emocional, comunicación interna, desarrollo personal y profesional y TICs.

En los estudios nacionales, respecto a la productividad laboral, se han considerado: Panahuara (2017), en su estudio se propuso identificar la relación entre la productividad laboral y las habilidades sociales. La investigación fue de tipo básica, cuantitativa, correlacional, de diseño no experimental. La prueba de Spearman muestra con un nivel de significancia del 5% y confianza del 95% que se desarrolla una correlación positiva entre las habilidades sociales y la productividad laboral (Rho de Spearman $R= 0,457$) con un Alfa de Cronbach de 0.896 y 0.792 entre las variables de análisis.

León (2018), desarrollo su investigación sobre la relación entre compromiso de la organización y la productividad laboral, la investigación fue de tipo aplicada correlacional, de diseño no experimental. Con un Rho de Spearman de 0,79 se precisó que existe una significativa relación entre la variable compromiso de la organización y la productividad laboral.

Béjar (2018), en su investigación reportó los resultados de cómo impacta en la calidad de vida del personal en estudio respecto al incremento de la productividad laboral. La investigación fue de tipo aplicada, descriptiva, diseño no experimental, correlacional. El estudio concluye que la calidad de vida del personal se ve influenciada de manera negativa por el incremento de la productividad ya que provoca problemas emocionales como el estrés y tensión, asimismo esto también afecta sus relaciones personales y familiares.

Valera (2019), en su estudio tuvo como propósito realizar una evaluación de la productividad laboral y el clima laboral. La investigación realizada fue de tipo aplicada, corte transversal y de nivel explicativo. Con un alfa de Cronbach de 0.936 y 0.842 para las variables productividad y clima laboral. La prueba de Spearman muestra que al 95% de confiabilidad existe influencia directa media y altamente significativa entre las variables productividad y clima laboral.

Serpa (2019), en su investigación se propuso identificar la relación entre el desempeño laboral y la productividad. La investigación fue de tipo básica y cuantitativa, el diseño no experimental, nivel relacional. La prueba de Spearman muestra que al 95% de confiabilidad existe una correlación muy alta entre el desempeño laboral y la productividad. Quiñones (2020), investigó sobre la flexibilidad y la productividad laboral, con un alfa de Cronbach de 0.84 y 0.805 para las variables flexibilidad y productividad concluyendo que entre ellas existe una correlación positiva y significativa.

Como antecedentes internacionales, respecto al teletrabajo, se señalan las siguientes investigaciones: Guzmán y Abreo (2017), en la investigación sobre Las habilidades del teletrabajador para la competitividad, concluye que las organizaciones destacan que las destrezas del trabajador remoto se orientan hacia la adecuada gestión de recursos y tiempo, el adecuado proceso del pensamiento crítico y las destrezas operacionales (en referencia a las tareas computacionales), con ello se garantiza un adecuado desempeño, permitiendo que las organizaciones logren ser competitivas en el área de desarrollo de las mismas.

Ventura (2019), en su estudio exploratorio sobre el fenómeno del teletrabajo en Uruguay, concluye que los teletrabajadores se caracterizan por ser personas con un alto nivel educativo y ocupaciones que son diversas, pero son las ocupaciones más informatizadas. Los medios informáticos se utilizan para simplificar diversos tipos de procesos y actividades y para sistematizar todo tipo de información, lo que permite un mayor control sobre las actividades que realizan los usuarios y al mismo tiempo tener más información disponible para la toma de decisiones

Fournier Guimbao (2020), en su artículo El teletrabajo en la era Covid sugiere que hay países de la UE con más de 30 personas que trabajan de forma remota y que se mantiene un trabajo bien organizado y planificado en casa. Se está produciendo el necesario cambio de mentalidad. Es probable que este cambio se acelere dadas las lecciones de los bloqueos gubernamentales.

En el Teletrabajo como consecuencia de la Covid-19 (2021), investigación de la Universidad Autónoma de Madrid, precisa que los mayores problemas en el día a día del teletrabajo son las dificultades de gestión del tiempo: organizarse la jornada y separar el tiempo de ocio y de trabajo, asimismo estas dificultades sobre la

gestión del tiempo, junto a la preocupación por la situación de la organización, son los factores más relacionados con el estrés.

En la Evolución del trabajo no presencial en Argentina desde la pandemia, investigación del Ministerio de Desarrollo Productivo (2021), concluye que, en el mediano plazo, algunos sectores con mayores requisitos de cambio al trabajo a distancia probablemente reducirán la cantidad de trabajo a distancia. Entre los que ya se han convertido, es probable que continúe la alta tasa de trabajo a distancia. Por otro lado, es de esperar que después de la pandemia, algunos sectores en su mayoría vuelvan a enfrentarse cara a cara.

En el Estudio de la Universidad de San Sebastian Chile (2021), sobre los beneficios y desventajas del teletrabajo en Los Ríos, concluye que los principales beneficios del teletrabajo considerados por los encuestados son: el disponer de más tiempo para estar con las personas con quienes conviven y el uso del tiempo de transporte en otras tareas. Las principales dificultades del teletrabajo son: el incremento de las horas de trabajo, la convivencia permanente (24/7) con quienes conviven en sus casas y el aumento de los quehaceres del hogar. Un 55% de las mujeres encuestadas considera que hace todas o casi todas las actividades familiares y domésticas. Este porcentaje alcanza un 38% para los hombres

En los estudios internacionales, respecto a la productividad laboral, se han considerado: Castañeda (2016), en su tesis concluye que la productividad es un factor clave para incrementar la rentabilidad en la organización, por lo que es importante que esté ligada al nivel de vida de los trabajadores, ya que una persona es más productiva cuando se trabaja de manera óptima.

Jaimes, Luzardo y Rojas (2018), señalan que los factores que son determinantes para la productividad laboral en las PYMES de confección son: el contexto social de la actividad laboral, la conducta grupal, la gestión de procesos y las actividades de capacitación y control. Donde el contexto social y la conducta están relacionados con la dimensión personal de la productividad laboral y los otros con la dimensión del proceso de producción. Desde la dimensión personal, la conducta grupal está representado por los factores: contribución, manejo de conflictos, cultura organizacional, liderazgo, así como desarrollo y aprendizaje. El

contexto social de la actividad está representado por las variables motivación, satisfacción laboral, unión del grupo y clima organizativo

Cabrejos y Suarez (2019), orientaron su investigación a establecer la relación existente entre el liderazgo transformacional y la productividad. La investigación fue de tipo fundamental o pura, de alcance descriptivo y nivel correlacional, se utilizó un diseño no experimental, de corte transversal. El Rho de Spearman, tuvo un valor de 0,850, lo que se interpretó como que existe relación entre las variables, con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$), con lo que se rechazó la hipótesis nula indicando que hay relación significativa entre las variables productividad y liderazgo transformacional.

Sánchez, Montenegro y Martínez (2019), en su estudio, concluyen que los teletrabajadores han podido incrementar la productividad laboral debido a factores motivacionales, porque conocen las actividades que tienen que realizar y las cumplen en el mejor tiempo posible, reservando tiempo para sus actividades regulares diarias (del hogar).

Ulate-Araya (2020), en su estudio concluye que el teletrabajo es efectivo en términos de satisfacción en el trabajo siempre que el colaborador esté comprometido con su organización; Eso significa que te sientes parte de la empresa. También indica que el teletrabajo toma un sentido positivo en la producción de los colaboradores. Las organizaciones que implementan programas de teletrabajo deben contar con estándares éticos y de calidad adecuados para ejercer un control maduro sobre los teletrabajadores.

García y Sierra (2020), en la investigación sobre los factores determinantes de la baja productividad en una empresa del sector de hidrocarburos de Medellín, concluye que la distribución adecuada de las actividades diarias del puesto conlleva al incremento de la eficiencia del área de la organización, de igual manera proporciona a los trabajadores un lugar apropiado y en condiciones para desarrollar sus actividades de manera acertada con una buena distribución de espacio en la cual labora.

Con referencia a la teoría epistemológica, Campanario (1999) señala que las concepciones epistemológicas se refieren a las ideas acerca de cómo se estructura,

cómo evoluciona y cómo se produce el conocimiento científico. En el Siglo XVIII; Augusto Comte propugno el Positivismo como el único método válido para acceder al conocimiento. Según Parisí (2009) el positivismo es considerado como el paradigma hegemónico y dominante de la cientificidad. Este paradigma también es denominado como cuantitativo, empírico lógico, analítico, hipotético-deductivo.

Asimismo, Emilio Durkheim, contribuyó a la expansión del positivismo mediante concretos trabajos de investigación que se convirtieron en modelos o prototipos de la manera de hacer investigación científica.

Según Ibáñez, citado por Nina (2019), lo cuantitativo, muchas veces se confunde con el positivismo, asimismo, la cuantificación con la matematización y con la medida. De allí, la necesidad de distinguir la cuantificación de las técnicas de medición y de los presupuestos teóricos en los que se apoyan las investigaciones científicas, para no extender las confusiones en todas las direcciones como hacen muchos metodólogos.

Para Flick (2004), el enfoque cualitativo, mediante el diseño de teoría fundamentada, es capaz de desarrollar nuevas teorías que se podrían transferir de manera gradual desde los hallazgos individuales de los estudios de casos, a relaciones generales y abstractas, evaluando de manera crítica la validez y fiabilidad de la información recogida.

En referencia al marco teórico, entre las teorías que involucran a la primera variable trabajo remoto. El trabajo remoto tiene varias denominaciones como “teletrabajo”, “tele desplazamiento”, “trabajo a domicilio”, “trabajo a distancia”, “trabajo virtual”, entre otros, en esta investigación se englobarán bajo el término “trabajo remoto”. Aunque se usen de la misma manera, algunas tienen ciertas particularidades.

Según la OIT, el trabajo remoto se entiende como el uso de las TICs (Tecnologías de la Información y las Comunicaciones) para laborar fuera de las instalaciones físicas del empleador. Por lo anterior, el trabajo remoto conlleva una labor realizado con la asistencia de la tecnología y fuera de las instalaciones físicas que brindad el empleador de manera regular.

La ECaTT, define que los teletrabajadores, son aquellos que trabajan de forma intensiva con las computadoras, alejados del espacio de su empleador o de la

persona que con las que tienen el vínculo laboral, y que comunican los resultados de sus funciones y actividades vía la telecomunicación.

El CIDEDEC plantea que el trabajo remoto ocurre cuando los colaboradores asalariados realizan todo o parte de su actividad fuera del lugar habitual de su actividad, normalmente desde sus casas, utilizando las TICs. Por ello, el trabajo remoto se desarrolla en una ubicación alejada a la de la institución, con lo que se separa el contacto personal entre los colaboradores; siendo la tecnología la que logra la separación que a su vez facilita las actividades de comunicación y trabajo.

El trabajo remoto, suena atractivo e interesante para muchos profesionales, sin embargo, debe ser ejecutado de manera seria y responsable, ya que podría generar frustraciones, si no se desarrolla adecuadamente. Las personas que laboren mediante el teletrabajo, deberán contar con cierta aptitud y actitud que les permitan un desenvolvimiento conveniente en el desarrollo de sus actividades profesionales. Según Osio (2010), en referencia a las competencias para el trabajo remoto éstas tienen relación con los ámbitos del saber, saber hacer y saber comunicar. Las competencias son las siguientes: atributos personales, competencias tecnológicas, competencias comunicacionales y capacidades de negociación.

Señalamos las siguientes dimensiones del trabajo remoto, en primer lugar, a los atributos personales, según Osio (2010), son las características inherentes de las personas, las que regularmente se definen como valores, y que logran revelar las circunstancias naturales que se tienen para ejecutar el trabajo remoto. Por ejemplo: proactividad en la ejecución de las actividades, disciplina para la ejecución de las tareas, organización del espacio. En segundo lugar, las Competencias tecnológicas, según Osio (2010), son las características que se asocian al uso y conducción de las herramientas tecnológicas, éstas son esenciales para el trabajo remoto, dado el uso continuo y permanente de las TICs, por ejemplo: manejo de software, navegación en internet, uso de aplicativos, comunicarse por videoconferencias. En tercer lugar, las Competencias Comunicacionales, según Osio (2010): la acción de no actuar de manera física, requiere contar con elaboradas habilidades para comunicarse, ya que se requiere compartir información y datos, encargo de actividades y presentación de informes, éstas deberán ser comprensible a diversos niveles de interlocutores. Por ejemplo: apropiado nivel de

redacción y estilo, la emisión de mensajes breves y claros, presentación de informes adecuados y eficaces.

Respecto a la variable productividad laboral, para Cequea (2011), en las empresas los recursos son gestionados por los mismos colaboradores, quienes se empeñan en la fabricación o producción de bienes y/o al desarrollo de servicios en forma eficiente. Por lo anterior, las acciones para optimizar la productividad en las empresas de debe iniciar en los trabajadores. Asimismo, la productividad de los colaboradores es primordial para la ejecución de las metas institucionales de las empresas, para su adecuado desarrollo financiero y su estabilidad temporal. Los ejecutivos y directivos de las empresas deberán identificar aquellas variables que estimulan a sus colaboradores a lograr ser más eficientes y productivos (Robbins y Judge, 2009).

Cequea (2011), indica que diversos autores coinciden en las múltiples dimensiones de la productividad y cuán importante son las mediciones subjetivas y objetivas, señala también que no se dispone de una escala para medir subjetivamente la productividad y que su fiabilidad y validez haya sido aceptada y probada. También, según Lusthaus, (2002), el Rendimiento Productivo se logra evaluar mediante tres factores, según: la efectividad, la eficiencia y la relevancia que realiza un sujeto dentro de la institución en que se desempeña.

Podemos señalar como dimensiones de la productividad laboral: La efectividad, que se especifica como la capacidad de una institución para la consecución de sus objetivos (Lusthaus, 2002). La eficiencia de la organización que se define como la medida que permite alcanzar una relación entre los resultados alcanzados y los costos ejecutados para el logro de los objetivos (Lusthaus, 2002). La relevancia se define como cuán capaz es una institución de cumplir los requerimientos y lograr la contribución de sus principales interesados a lo largo del proceso en el tiempo (Lusthaus, 2002).

En lo referente a definiciones conceptuales tenemos:

Variable trabajo remoto: Orlando (2015), describe el trabajo remoto como una dinámica de labores para muchos colaboradores los cuales pueden lograr ejecutar sus tareas y actividades desde cualquier ubicación que no sea el de la institución a través del uso de las TICs.

Variable productividad laboral: Hernández Laos (1993), señala que la productividad se concibe como una relación entre los recursos que se ejecutan y el número de unidades que se producen.

Variable atributos personales: Pina (2017), indica que las cualidades o propiedades de un ser constituyen sus atributos, son aquellos elementos que encontramos en todas las personas.

Variable competencias tecnológicas: El Parlamento Europeo (2006), señala que la competencia a nivel digital es el uso confiable y crítico de las Tecnologías de la Sociedad de la Información para el desarrollo de sus actividades laborales, el ocio y las habilidades comunicativas. Asimismo, se apoyan en las habilidades del uso de computadoras para recuperar, valorar, acumular, promover, mostrar y comparar información para lograr comunicarse y ser partícipe de herramientas de colaboración a través de la internet.

Variable competencias comunicacionales: éstas representan un conjunto de capacidades que poseen las personas y que pueden ir evolucionando a lo largo de su vida con el objetivo de lograr transmitir ideas, planes de una forma más eficiente y con ello lograr potenciar sus niveles de relaciones interpersonales (Peiró, 2021).

Variable efectividad: se define como el grado con el que se cumple la ejecución de los objetivos proyectados, o también el valor del cociente entre el resultado obtenido y las metas previstas (Pérez, 2013)

Variable eficiencia: mide la capacidad de un entorno o agente económico para la consecución de un objetivo definido, reduciendo el uso de insumos (Fernández-Ríos y Sánchez, 1997).

Variable relevancia: aplicado para hacer referencia a todo aquello que resulte destacable y la viabilidad a largo plazo de la organización (Lusthaus, 2002).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Para Hernández & Mendoza (2018), un estudio de enfoque cuantitativo, se caracteriza porque se utilizan medios estadísticos que permiten el análisis de la información y la publicación de los valores hallados mediante el uso de tablas y gráficos que permitan la interpretación y análisis de las variables que se estudian.

La investigación fue de tipo aplicada, “la investigación aplicada se concibe como el desarrollo del conocimiento en la práctica, con el fin de aplicarlo en beneficio de los grupos involucrados en estos procesos y de la sociedad en general” (Vargas, 2009). Según Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio (2014), indican que la investigación es de tipo descriptiva porque representan las actividades observadas en su desarrollo habitual. Es correlacional ya que se busca establecer cómo se relacionan o asocian las variables en investigación (Hernández & Mendoza, 2018).

3.1.2 Diseño de investigación

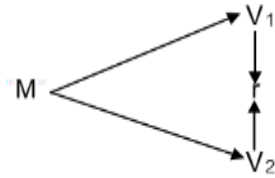
El diseño fue de tipo no experimental – transversal. Según Hernández (2014), es no experimental porque la investigación se desarrolla sin que exista la manipulación de los sujetos ni las variables de manera deliberada, asimismo son observadas en su ambiente primigenio, asimismo es transversal, porque se recoge información en un determinado momento.

Asimismo, presentó un nivel Descriptivo – correlacional; los estudios descriptivos pretenden definir los atributos, perfiles y las características de sujetos, colectividades o cualquier otro evento que se pueda someter a un análisis (Danhke, 1989). Y correlacional, dado que este tipo de investigación busca determinar cómo se relacionan los fenómenos diversos de estudio entre sí (Cazau, 2006).

Figura 1:

Representación del Diseño

Esquema: Descriptivo – Correlacional



Dónde:

M: Muestra

V1: Trabajo remoto

V2: Productividad laboral

r: relación entre V1 y V2

3.2 Variables y operacionalización

Identificación de las variables

Variable 1: Trabajo remoto

Definición conceptual: Orlando (2015), describe el trabajo remoto como una dinámica de labores para muchos colaboradores los cuales pueden lograr ejecutar sus tareas y actividades desde cualquier ubicación que no sea el de la institución a través del uso de las TICs

Definición operacional: La variable trabajo remoto, se ha operacionalizado en tres dimensiones: atributos personales, competencias tecnológicas y competencias comunicacionales, y utiliza ocho (8) indicadores.

- La dimensión Atributos personales se dividió en tres indicadores: Proactividad, disciplina y compromiso

- La dimensión Competencias tecnológicas se dividió en tres indicadores: manejo y uso de hardware y software, manejo y uso de herramientas virtuales de comunicación y resolución de problemas básicos relacionados con las TIC

- La dimensión Competencias comunicacionales se dividió en dos indicadores: capacidad de comunicación y generación y presentación de informes.

Para cada uno de los indicadores se evaluarán dos (02) ítems, lo que permitirá el diseño de un cuestionario con dieciséis (16) ítems que se presentarán en forma

de proposición en sentido positivo sobre la variable. El cuestionario se aplicará en la recolección de datos y su procesamiento a nivel estadístico para las pruebas de hipótesis y el posterior desarrollo de las conclusiones. Se empleará la escala ordinal con cinco valoraciones de tipo Likert.

Variable 2: Productividad laboral

Definición conceptual: se concibe como una relación entre los recursos que se ejecutan y el número de unidades que se producen (Hernández Laos, 1993)

Definición operacional: se ha operacionalizado la variable Productividad laboral en tres dimensiones: efectividad, eficiencia y relevancia utilizando seis (6) indicadores.

- La dimensión efectividad tiene un indicador: Cumplimiento de metas y objetivos.

- La dimensión eficiencia tiene un indicador: Costos del cumplimiento de metas y objetivos.

- La dimensión relevancia tiene un indicador: Capacidad de adaptación y satisfacción del cliente interno y externo.

Para cada uno de los indicadores se evaluarán cinco (05) ítems, lo que permitirá el diseño de un cuestionario con quince (15) ítems que se presentarán en forma de proposición en sentido positivo. El cuestionario se aplicará en la recolección de datos y su procesamiento a nivel estadístico para las pruebas de hipótesis y el posterior desarrollo de las conclusiones. Se empleará la escala ordinal con cinco valoraciones de tipo Likert.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población:

Tamayo (2009), indica que la población es el grupo de sujetos o cosas sometidos a una evaluación estadística mediante muestreo. La población determinada para la evaluación del estudio estará conformada por todos los colaboradores del Programa de Compensaciones para la Competitividad que realizan trabajo remoto, para ello se han considerado ciento cinco (105) trabajadores remotos.

3.3.2 Muestra:

López (2004), indica que la muestra es una parte o subgrupo del universo o la población, sobre el cual se planteará el estudio. Para el presente estudio se ha definido ciertos valores para la muestra como el nivel de confianza y el margen de error, con valores de 95% y 8% respectivamente. Con dichos valores se logra definir el tamaño de la muestra seleccionada el cual comprenderá a 63 colaboradores del Programa de Compensaciones para la Competitividad, la muestra se seleccionará en forma aleatoria.

La fórmula utilizada para determinar el tamaño de la muestra para una población finita según indican Moya y Saravia (1988) es la siguiente:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2(N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Las variables de las fórmulas son:

- a) n representa el tamaño de muestra calculado.
- b) N representa el tamaño de la población en estudio.
- c) Z representa el valor en tablas de distribución normal (Nivel de confianza de 95%) Z=1.96
- d) p representa la proporción de la población con la cualidad buscada (p=0.5)
- e) q representa la proporción de la población sin la cualidad buscada (q=0.5)
- f) e representa el nivel de precisión fijado por el investigador (e=8% =0.08)

El cálculo del tamaño de la muestra a través de la ecuación estadística es la siguiente:

$$\frac{105 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.08^2 * (105 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 62.02 = 63$$

3.3.3 Muestreo

El muestreo de datos para la investigación será probabilístico, ya que la totalidad de los sujetos de estudio tendrán las mismas posibilidades de ser escogidos para la muestra. Para Mata (1997) el muestreo obedece a un conjunto de reglas, procedimientos y criterios a través de los cuales se elige un grupo de

sujetos de una población que logran representar lo que le ocurre al total de la población.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica:

Para Valderrama (2015), la técnica se describe como el conjunto de instrumentos que hacen posible guiar el diseño y desarrollo de la investigación.

Para el estudio se utiliza la encuesta. García Ferrando (1993), indica que la encuesta es una dinámica que utiliza un cúmulo de operaciones estandarizadas de carácter investigativo a través del cual se recopila y se logran analizar una variedad de valores de una muestra de temas que representan a una población o el universo del que se busca sondear, representar, pronosticar y/o explicar un conjunto de características.

3.4.2 Instrumento:

El instrumento a utilizar para la recolección de datos para cada una de las variables fue el cuestionario. Para Pérez Juste (1991) el cuestionario consta de una variedad de interrogantes de distintas características, elaborado sistemáticamente y con cuidado, sobre las actividades y hechos que son importantes en una investigación, y que es posible aplicar de diversas formas, entre las que resaltan su facilidad de administración a agrupaciones o su envío por medios electrónicos.

El cuestionario se empleará como instrumento para recabar los datos necesarios, estará compuesto por 16 preguntas para la variable Trabajo remoto y 15 preguntas para la variable Productividad laboral, se utilizará la escala de Likert, con una gradualidad de 1 hasta 5, ordenadas según:

1 = Nunca

2 = Casi nunca

3 = A veces

4 = Casi siempre

5= Siempre

3.4.3 Validez

Se tomará en cuenta la técnica y el juicio de los profesionales expertos, quienes realizaron la revisión de los cuestionarios preparados y entregaron aporte para la mejora del mismo.

Tabla 1

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento

N°	Grado Académico	Nombres y Apellidos del Experto	Dictamen
1	Doctor	Alejandro Ramírez Ríos	Aplicable
2	Magíster	Liz Maribel Robladillo Bravo	Aplicable
3	Magíster	Jorge David Sandoval Ramírez	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

3.4.4 Confiabilidad

Para determinar la confiabilidad de ambos cuestionarios, se procedió a encuestar a una muestra de 20 colaboradores, esto permitirá realizar el análisis de confiabilidad. Con ello se logrará determinar si el cuestionario fue diseñado de manera adecuada, para ello se empleará el Alfa de Cronbach, cuya fórmula permitirá determinar el grado de precisión y consistencia. Los datos se procesarán en el software estadístico SPSS versión 26.

Tabla 2

Análisis del coeficiente de confiabilidad

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,40	Muy baja

Fuente: Ruiz, C (2007)

Como se evalúa en la tabla 3, ambas variables obtuvieron como resultado una confiabilidad Muy alta. Con ello, se logra determinar que los instrumentos de evaluación de las variables son confiables a nivel estadístico.

Tabla 3*Estadísticas de fiabilidad*

Variable	"Alfa de Cronbach"	N° de elementos
Trabajo remoto	0,837	16
Productividad laboral	0,844	15

Fuente: SPSS V26.0

3.5 Procedimientos

En la investigación propuesta se desarrollarán actividades desde la presentación del problema, la propuesta de objetivos, la definición del tipo de investigación, el registro de la población y la elección de la muestra y la operacionalización de las variables que permite definir la técnica de la encuesta.

Según Hernández (2016), una vez recogida la información, esta se debe agrupar y filtra con el propósito de limitar los posibles errores y construir una matriz de los datos y valores para su análisis.

La información obtenida con los datos recogidos a través de la encuesta será procesada en una hoja de cálculo a fin de realizar su análisis estadístico con el software SPSS, el cual permitirá la representación a través de gráficos y tablas para analizarlos

3.6 Método de análisis de datos

Hernández (2016), considera que el desarrollo analítico de la información y valores debe realizarse sobre la agrupación de datos mediante el uso de un software.

El método empleado es el estadístico, ya que se pretende realizar la descripción del desempeño de la variable a través de la estadística descriptiva para el logro de su propósito.

Estadística descriptiva

En el análisis descriptivo se exponen las valoraciones de los datos que se obtienen para cada variable, después se profundiza en los detalles de las variables y dimensiones mediante las representaciones gráficas que simbolizan lo que se busca demostrar.

Estadística inferencial

En la estadística inferencial se generalizan los resultados obtenidos de la muestra para que sean alineados con los objetivos propuestos en la investigación y así conseguir los gráficos a través de los resultados de la estadística y luego compararlos con las hipótesis, para ello se empleará la prueba de Rho de Spearman.

3.7 Aspectos éticos

Según Gonzales (2002), el ejercicio de la tarea investigativa y el uso del conocimiento que producen la ciencia exigen conductas éticas en los investigadores. En la práctica científica la conducta no ética carece de lugar. La investigación se ejecutó de acuerdo al protocolo elaborado por la Universidad César Vallejo y acorde a los estándares éticos de la investigación, por lo que se puede decir que no existe el plagio, y se respetó a los autores citando las fuentes de bibliografía las cuales se han planteado en conformidad a las normas indicadas por APA.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Tabla 4

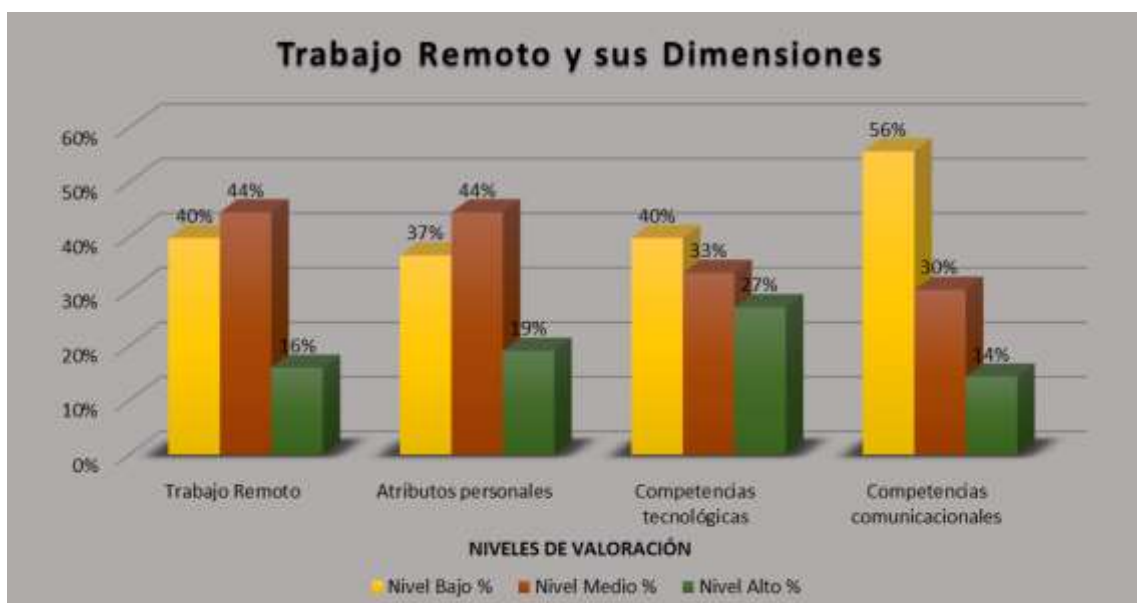
Resultados descriptivos de la Variable Trabajo remoto y sus Dimensiones de los colaboradores del PCC del MIDAGRI, Lima 2021.

	Nivel Bajo		Nivel Medio		Nivel Alto	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Trabajo remoto	25	39,7	28	44,4	10	15,9
Atributos personales	23	36,5	28	44,4	12	19,0
Competencias tecnológicas	25	39,7	21	33,3	17	27,0
Competencias comunicacionales	35	55,6	19	30,2	9	14,3

Fuente: SPSS V26.0

Figura 2:

Gráfico de los Resultados descriptivos de la Variable Trabajo remoto y sus Dimensiones



Fuente: SPSS V26.0

De la tabla 4 y figura 2, podemos advertir que la variable Trabajo remoto ha dado como resultado que el 15,9% (25 de 63) de los colaboradores del PCC valoraron con un Nivel Alto, el 44,4% (28 de 63) de los colaboradores del PCC valoraron un Nivel Medio y el 39,7% (25 de 63) de los colaboradores del PCC valoraron un Nivel Bajo. Respecto a la dimensión Atributos personales ha dado como resultado que el 19,0% (12 de 63) de los colaboradores del PCC valoraron con un Nivel Alto, el 44,4% (28 de 63) de los colaboradores del PCC valoraron con

un Nivel Medio y el 36,5% (23 de 63) de los colaboradores del PCC valoraron con un Nivel Bajo. En la dimensión Competencias tecnológicas ha dado como resultado que el 27,0% (17 de 63) de los colaboradores del PCC valoraron con un Nivel Alto, el 33,3% (21 de 63) de los colaboradores del PCC valoraron con un Nivel Medio y el 39,7% (25 de 63) de los colaboradores del PCC valoraron con un Nivel Bajo. También en la dimensión Competencias comunicacionales ha dado como resultado que el 14,3% (9 de 63) de los colaboradores del PCC valoraron con un Nivel Alto, el 30,2% (19 de 63) de los colaboradores del PCC valoraron con un Nivel Medio y el 55,6% (35 de 63) de los colaboradores del PCC valoraron con un Nivel Bajo.

Tabla 5

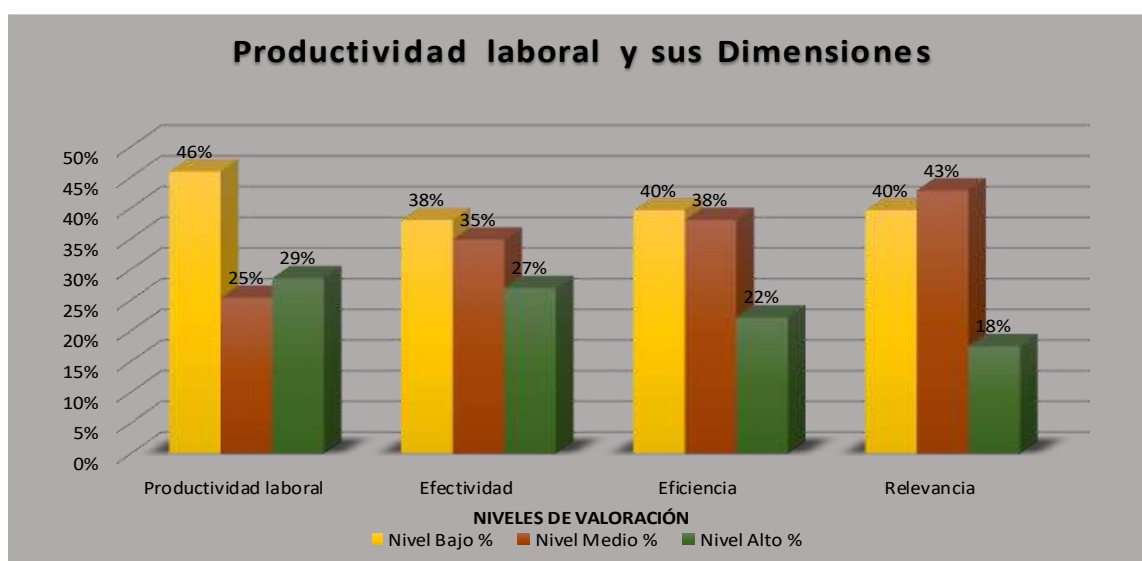
Resultados descriptivos de la Productividad laboral y sus Dimensiones de los colaboradores del PCC del MIDAGRI, Lima 2021.

	Nivel Bajo		Nivel Medio		Nivel Alto	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Productividad laboral	29	46,0	16	25,4	18	28,6
Efectividad	24	38,1	22	34,9	17	27,0
Eficiencia	25	39,7	24	38,1	14	22,2
Relevancia	25	39,7	27	42,9	11	17,5

Fuente: SPSS V26.0

Figura 3:

Gráfico de los Resultados descriptivos de la Variable Productividad laboral remoto y sus Dimensiones



Fuente: SPSS V26.0

De la tabla 5 y figura 3, podemos advertir que la variable Productividad laboral ha dado como resultado que el 28,6% (18 de 63) de los colaboradores del PCC valoraron con un Nivel Alto, el 25,4% (16 de 63) de los colaboradores del PCC valoraron un Nivel Medio y el 46,0% (29 de 63) de los colaboradores del PCC valoraron un Nivel Bajo. Respecto a la dimensión Efectividad ha dado como resultado que el 27,0% (17 de 63) de los colaboradores del PCC valoraron con un Nivel Alto, el 34,9% (22 de 63) de los colaboradores del PCC valoraron con un Nivel Medio y el 38,1% (24 de 63) de los colaboradores del PCC valoraron con un Nivel Bajo. En la dimensión Eficiencia ha dado como resultado que el 22,2% (14 de 63) de los colaboradores del PCC valoraron con un Nivel Alto, el 38,1% (24 de 63) de los colaboradores del PCC valoraron con un Nivel Medio y el 39,7% (25 de 63) de los colaboradores del PCC valoraron con un Nivel Bajo. También en la dimensión Relevancia ha dado como resultado que el 17,5% (11 de 63) de los colaboradores del PCC valoraron con un Nivel Alto, el 42,9% (27 de 63) de los colaboradores del PCC valoraron con un Nivel Medio y el 39,7% (25 de 63) de los colaboradores del PCC valoraron con un Nivel Bajo.

4.2 Análisis descriptivo

Análisis descriptivo del objetivo general

“Establecer la relación entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los colaboradores del PCC del MIDAGRI, Lima 2021”

Tabla 6

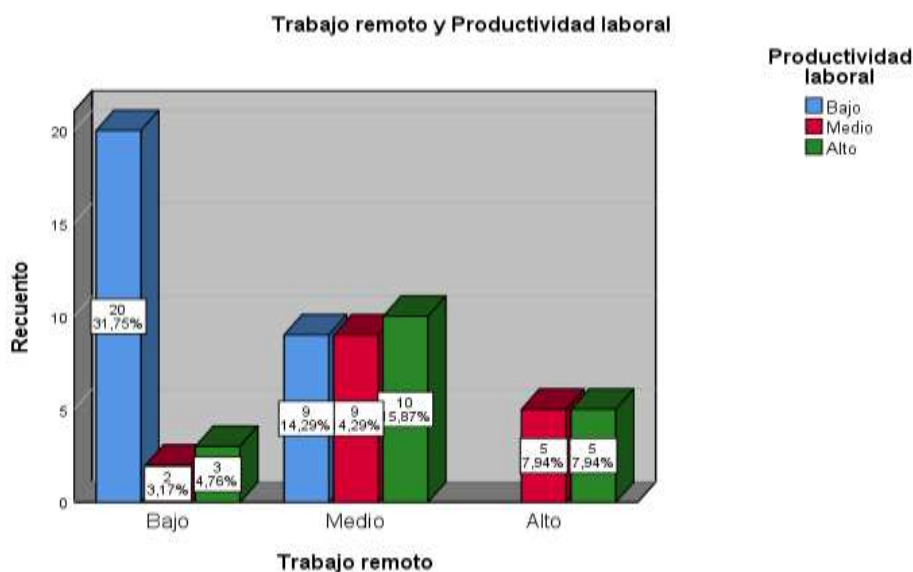
Tablas cruzadas, relación entre Trabajo remoto y Productividad laboral

		Productividad laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Trabajo remoto	Recuento	20	2	3	25
	Bajo Recuento esperado	11,5	6,3	7,1	25,0
	Bajo % del total	31,7%	3,2%	4,8%	39,7%
	Medio Recuento	9	9	10	28
	Medio Recuento esperado	12,9	7,1	8,0	28,0
	Medio % del total	14,3%	14,3%	15,9%	44,4%
	Alto Recuento	0	5	5	10
	Alto Recuento esperado	4,6	2,5	2,9	10,0
	Alto % del total	0,0%	7,9%	7,9%	15,9%
Total	Recuento	29	16	18	63
	Recuento esperado	29,0	16,0	18,0	63,0
	% del total	46,0%	25,4%	28,6%	100,0%

Fuente: SPSS V26.0

Figura 4:

Relación entre el Trabajo remoto y la Productividad laboral



Fuente: SPSS V26.0

De la tabla 6 y figura 4, podemos evidenciar la relación entre el trabajo remoto y la productividad laboral en el PCC del MIDAGRI. El 39,7% de los colaboradores que respondieron a la encuesta señalaron que el trabajo remoto es bajo; de ellos el 31,7% señalaron que la productividad laboral se desarrolla en un nivel bajo, el 3,2% señalaron que es media y el 4,8% que es alta. El 44,4% de los colaboradores que respondieron a la encuesta confirmaron que el trabajo remoto es medio; de ellos, el 14,3% afirmaron que la productividad laboral se desarrolla en un nivel bajo, el 14,3% que es media y el 15,9% que es alta. El 15,9% de los colaboradores que respondieron a la encuesta afirmaron que el trabajo remoto es alto; de ellos, el 7,9% indicaron que la productividad laboral se desarrolla en un nivel medio y alto. De ello se logra inferir que, del 100% de los colaboradores que respondieron a la encuesta, a cualquier el nivel de trabajo remoto, el 46% señalaron que la productividad laboral es baja, el 25,4% señalaron que es media y el 28,6% que es alta.

Análisis descriptivo del primer objetivo específico

“Establecer la relación entre los atributos personales y la productividad laboral de los colaboradores del PCC del MIDAGRI, Lima 2021”

Tabla 7

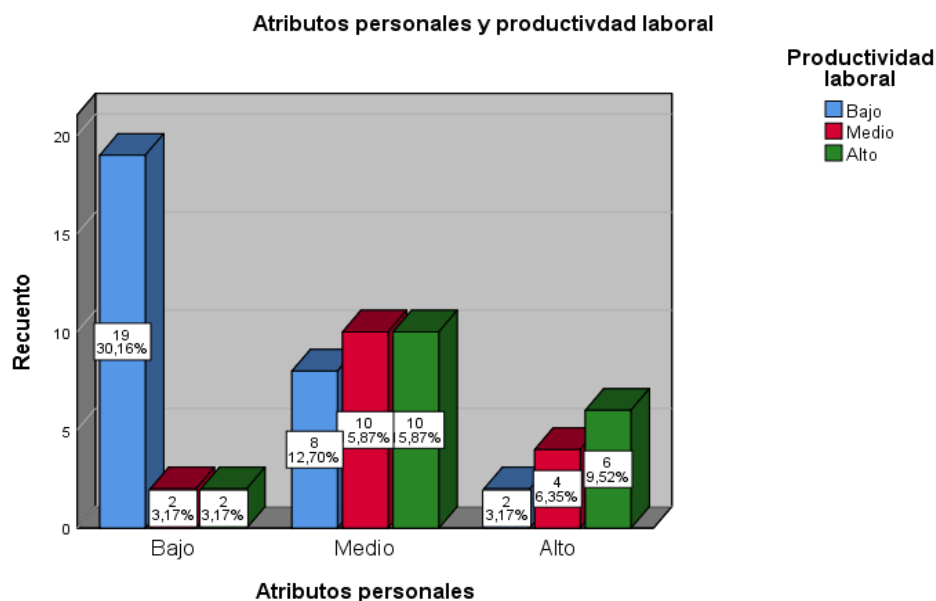
Tablas cruzadas, relación entre Atributos personales y Productividad laboral

		Productividad laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Atributos personales	Bajo	Recuento	19	2	2	23
		Recuento esperado	10,6	5,8	6,6	23,0
		% del total	30,2%	3,2%	3,2%	36,5%
	Medio	Recuento	8	10	10	28
		Recuento esperado	12,9	7,1	8,0	28,0
		% del total	12,7%	15,9%	15,9%	44,4%
	Alto	Recuento	2	4	6	12
		Recuento esperado	5,5	3,0	3,4	12,0
		% del total	3,2%	6,3%	9,5%	19,0%
Total	Recuento	29	16	18	63	
	Recuento esperado	29,0	16,0	18,0	63,0	
	% del total	46,0%	25,4%	28,6%	100,0%	

Fuente: SPSS V26.0

Figura 5:

Relación entre los Atributos personales y Productividad laboral



Fuente: SPSS V26.0

De la tabla 7 y figura 5, podemos evidenciar la relación entre los Atributos personales y la Productividad laboral en el PCC del MIDAGRI. El 36,5% de los colaboradores que respondieron las encuestas señalaron que los Atributos personales es baja; de ellos el 30,2% señalaron que la productividad laboral se desarrolla en un nivel bajo, el 3,2% señalaron que es media y el 3,2% que es alta. El 44,4% de los colaboradores que respondieron las encuestas confirmaron que los Atributos personales es media; de ellos, el 12,7% señalaron que la Productividad laboral se desarrollan en un nivel bajo, el 15,9% que es media y el 15,9% que es alta. El 19,0% de los colaboradores que respondieron las encuestas señalaron que los Atributos personales es alta; de ellos, el 3,2% señalaron que la Productividad laboral se desarrollan en un nivel bajo, el 6,3% que es media y el 9,5% que es alta. De ello se logra inferir que, del 100% de los colaboradores que respondieron a la encuesta, a cualquier nivel de Atributos personales, el 46,0% señalaron que la productividad laboral se desarrolla en un nivel bajo, el 25,4% señalaron que es media y el 28,6% que es alta.

Análisis descriptivo del segundo objetivo específico

“Establecer la relación entre las competencias tecnológicas y la productividad laboral de los colaboradores del PCC del MIDAGRI, Lima 2021”

Tabla 8

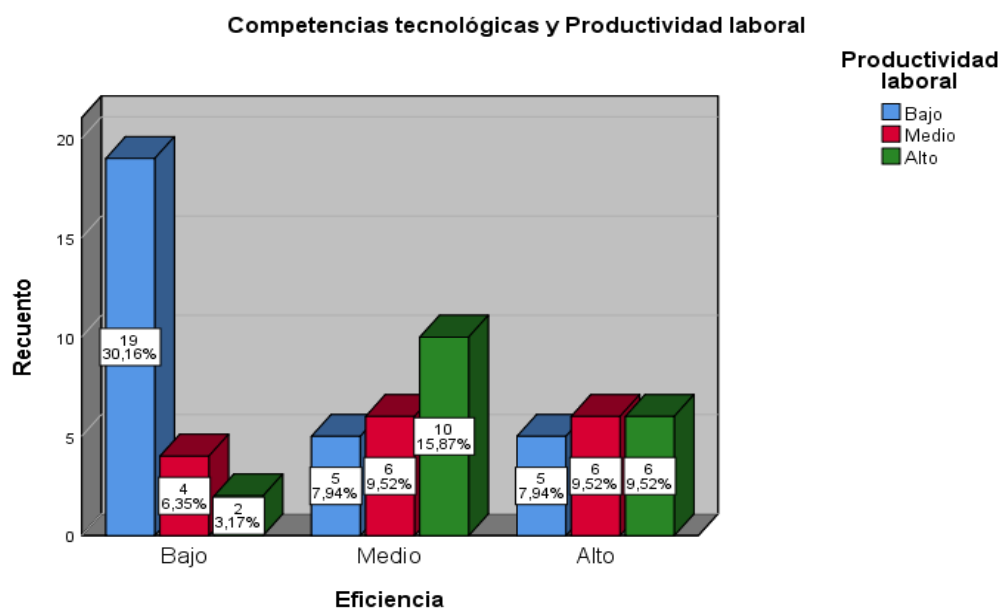
Tablas cruzadas, relación entre Competencias tecnológicas y Productividad laboral

		Productividad laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Competencias tecnológicas	Bajo	Recuento	19	4	2	25
		Recuento esperado	11,5	6,3	7,1	25,0
		% del total	30,2%	6,3%	3,2%	39,7%
	Medio	Recuento	5	6	10	21
		Recuento esperado	9,7	5,3	6,0	21,0
		% del total	7,9%	9,5%	15,9%	33,3%
	Alto	Recuento	5	6	6	17
		Recuento esperado	7,8	4,3	4,9	17,0
		% del total	7,9%	9,5%	9,5%	27,0%
Total	Recuento	29	16	18	63	
	Recuento esperado	29,0	16,0	18,0	63,0	
	% del total	46,0%	25,4%	28,6%	100,0%	

Fuente: SPSS V26.0

Figura 6:

Relación entre Competencias tecnológicas y Productividad laboral



Fuente: SPSS V26.0

De la tabla 8 y figura 6 podemos evidenciar la relación entre las Competencias tecnológicas y la Productividad laboral en el PCC del MIDAGRI. El 39,7% de los colaboradores que respondieron las encuestas señalaron que las Competencias tecnológicas es baja; de ellos el 30,2% señalaron que la productividad laboral se desarrolla en un nivel bajo, el 6,3% señalaron que es media y el 7,1% que es alta. El 33,3% de los colaboradores que respondieron las encuestas señalaron que las Competencias tecnológicas es media; de ellos, el 7,9% señalaron que la Productividad laboral se desarrolla en un nivel bajo, el 9,5% que es media y el 15,9% que es alta. El 33,3% de los colaboradores que respondieron las encuestas señalaron que las Competencias tecnológicas es alta; de ellos, el 7,9% señalaron que la Productividad laboral se desarrolla en un nivel bajo, el 9,5 que es media y el 9,5% que es alta. De ello se logra inferir que, del 100% de los colaboradores que respondieron a la encuesta, a cualquier nivel de Competencias tecnológicas, el 46,0% afirmaron que la Productividad laboral se desarrolla en un nivel bajo, el 25,4% afirmaron que es media y el 28,6% que es alta.

Análisis descriptivo del tercer objetivo específico

“Establecer la relación entre las competencias comunicacionales y la productividad laboral de los colaboradores del PCC del MIDAGRI, Lima 2021”

Tabla 9

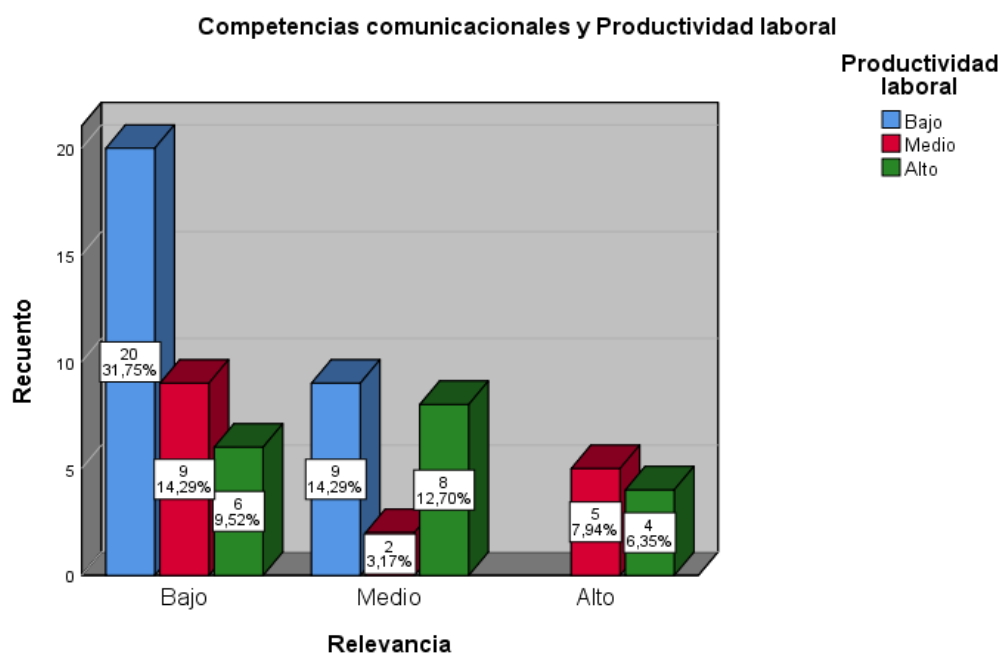
Tablas cruzadas, relación entre Competencias comunicacionales y Productividad laboral

		Productividad laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Competencias comunicacionales	Bajo	Recuento	20	9	6	35
		Recuento esperado	16,1	8,9	10,0	35,0
		% del total	31,7%	14,3%	9,5%	55,6%
	Medio	Recuento	9	2	8	19
		Recuento esperado	8,7	4,8	5,4	19,0
		% del total	14,3%	3,2%	12,7%	30,2%
	Alto	Recuento	0	5	4	9
		Recuento esperado	4,1	2,3	2,6	9,0
		% del total	0,0%	7,9%	6,3%	14,3%
Total	Recuento	29	16	18	63	
	Recuento esperado	29,0	16,0	18,0	63,0	
	% del total	46,0%	25,4%	28,6%	100,0%	

Fuente: SPSS V26.0

Figura 7:

Relación entre Competencias comunicacionales y Productividad laboral



Fuente: SPSS V26.0

De la tabla 9 y figura 7, podemos evidenciar la relación entre las Competencias comunicacionales y la Productividad laboral en el PCC del MIDAGRI. El 55,6% de los colaboradores que respondieron las encuestas señalaron que las Competencias comunicacionales es baja; de ellos el 31,7% señalaron que la Productividad laboral se desarrolla en un nivel bajo, el 14,3% señalaron que es media y el 9,5% que es alta. El 30,2% de los colaboradores que respondieron las encuestas señalaron que las Competencias comunicacionales es media; de ellos, el 14,3% afirmaron que la Productividad laboral se desarrollan en un nivel bajo, el 3,2% que es media y el 12,7% que es alta. El 14,3% de los colaboradores que respondieron las encuestas señalaron que las Competencias comunicacionales es alta; de ellos, el 7,9% señalaron que la Productividad laboral se desarrolla en un nivel medio y el 6,3% que es alta. De ello se logra inferir que, del 100% de los colaboradores que respondieron a la encuesta, a cualquier que sea el nivel de Competencias comunicacionales, el 46,0% afirmaron que la Productividad laboral se desarrolla en un nivel bajo, el 25,4% afirmaron que es media y el 28,6% que es alta.

4.3 Análisis inferencial

Prueba de hipótesis general

H0: No hay relación entre el trabajo remoto y la Productividad laboral de los colaboradores del PCC del MIDAGRI, Lima 2021.

H1: Existe relación entre el trabajo remoto y la Productividad laboral de los colaboradores del PCC del MIDAGRI, Lima 2021

Tabla 10

Correlación entre el Trabajo remoto y la Productividad laboral

			Trabajo remoto	Productividad laboral
Rho de Spearman	Trabajo remoto	Coeficiente de correlación	1,000	,539**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	63	63
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,539**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	63	63

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

Fuente: SPSS V26.0

De la tabla 10, la correlación que se obtiene al evaluar Rho de Spearman es de 0,539, lo que muestra una correlación positiva media entre el Trabajo remoto y la Productividad laboral en el PCC del MIDAGRI, ello indica que la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral. Asimismo, el resultado de nivel de significancia bilateral fue de 0,000; menor a 0,05 ($0,000 < 0,05$) lo que muestra que se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1); por lo tanto, se evalúa que existe correspondencia entre el Trabajo remoto y la Productividad laboral en el PCC del MIDAGRI,2021.

Prueba de la primera hipótesis específica

H0: No hay relación entre los atributos personales y la productividad laboral de los colaboradores del PCC del MIDAGRI, Lima 2021.

H1: Existe relación entre los atributos personales y la productividad laboral de los colaboradores del PCC del MIDAGRI, Lima 2021

Tabla 11*Correlaciones entre Atributos personales y Productividad laboral*

		Atributos personales	Productividad laboral	
Rho de Spearman	Atributos personales	Coeficiente de correlación	,517**	
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	63	
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,517**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	63	63

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

Fuente: SPSS V26.0

De la tabla 11, la correlación que se obtiene al evaluar Rho de Spearman es de 0,517, lo que muestra una correlación positiva media entre los Atributos personales y la Productividad laboral en el PCC del MIDAGRI, ello indica que la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral. Asimismo, el resultado del nivel de significancia bilateral fue de 0,000; menor a 0,05 ($0,000 < 0,05$) lo que muestra que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1); por lo tanto, se evalúa que existe correspondencia entre los Atributos personales y la Productividad laboral en el PCC del MIDAGRI, 2021.

Prueba de la segunda hipótesis específica

H_0 : No hay relación entre las Competencias tecnológicas y la Productividad laboral de los colaboradores del PCC del MIDAGRI, Lima 2021.

H_1 : Existe relación entre las Competencias tecnológicas y la Productividad laboral de los colaboradores del PCC del MIDAGRI, Lima 2021

Tabla 12

Correlaciones entre Competencias tecnológicas y Productividad laboral

		Competencias tecnológicas	Productividad laboral
Rho de Spearman	Competencias tecnológicas	Coeficiente de correlación	,411**
		Sig. (bilateral)	,001
	Productividad laboral	N	63
		Coeficiente de correlación	,411**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	63

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

Fuente; SPSS V26.0

De la tabla 12, la correlación que se obtiene al evaluar Rho de Spearman es de 0,411, lo que muestra una correlación positiva débil entre las Competencias tecnológicas y la Productividad laboral en el PCC del MIDAGRI, ello indica que la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral. Asimismo, el resultado del nivel de significancia obtenido fue de 0,001; menor a 0,05 ($0,001 < 0,05$) lo que muestra que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1); por lo tanto, se evalúa que existe correspondencia entre las Competencias tecnológicas y la productividad laboral en el PCC del MIDAGRI, 2021.

Prueba de la tercera hipótesis específica

H_0 : No hay relación entre las Competencias comunicacionales y la Productividad laboral de los colaboradores del PCC del MIDAGRI, Lima 2021.

H_1 : Existe relación entre las Competencias comunicacionales y la Productividad laboral de los colaboradores del PCC del MIDAGRI, Lima 2021

Tabla 13*Correlaciones entre Competencias Comunicaciones y Productividad laboral*

		Competencias Comunicacionales	Productividad laboral	
Rho de Spearman	Competencias Comunicacionales	Coefficiente de correlación	1,000	,338**
		Sig. (bilateral)	.	,007
		N	63	63
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,338**	1,000
		Sig. (bilateral)	,007	.
		N	63	63

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

Fuente: SPSS V26.0

De la tabla 13, la correlación que se obtiene al evaluar Rho de Spearman es de 0,338, lo que muestra una correlación positiva débil entre las Competencias comunicacionales y la Productividad laboral en el PCC del MIDAGRI, ello indica que la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral. Asimismo, el resultado del nivel de significancia obtenido fue de 0,007; menor a 0,05 ($0,007 < 0,05$) lo que muestra que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1); por lo tanto, se evalúa que existe correspondencia entre las Competencias comunicacionales y la productividad laboral en el PCC del MIDAGRI, 2021.

V. DISCUSIÓN

La pandemia COVID-19 sin duda modificó la forma y los mecanismos en que las instituciones tanto privadas y públicas tuvieron que interactuar con el consumidor o público general. Las instituciones y los gobiernos se enfrentaron a nuevos paradigmas que buscaron tanto de cuidar a sus propios colaboradores, la ciudadanía y sus operaciones, así como que los comercios puedan mantener sus actividades en las mejores o al menos mínimas condiciones que aseguraran un servicio de calidad y también rendimientos económicos que pudieran hacer sostenibles los negocios.

En las instituciones públicas es y seguirá siendo un reto adaptarse a los cambios que la tecnología en general va disponiendo, la pandemia también represento un reto tanto para los colaboradores de las instituciones públicas como para el ciudadano que tuvieron que adaptarse a los nuevos procedimientos y actividades. En estas condiciones de pandemia las instituciones públicas como la de este estudio, tuvo que adaptar sus actividades al trabajo remoto y dado que no era la práctica regular de las actividades, con todas las implicancias y complicaciones que significó su implementación. La presente investigación está referida a dimensionar la correspondencia que tuvo la productividad laboral y el trabajo remoto durante el año 2021, distinguiendo para ello tres dimensiones: atributos personales, competencias tecnológicas y las competencias comunicacionales.

Para la investigación, se construyeron y realizaron dos encuestas, realizándose en primer lugar las pruebas de confiabilidad del instrumento con 20 colaboradores. El análisis se realizó utilizando el software SPSS versión 26. Se obtuvieron los siguientes valores, el Alpha de Cronbach (estadístico de confiabilidad) para la primera variable Trabajo Remoto tuvo un valor de $\alpha = 0,834$; para la segunda variable Productividad laboral se obtuvo un valor de $\alpha = 0.844$. Con dichos indicadores se identificó una confiabilidad muy alta del instrumento lo que permitió validar los instrumentos y continuar con el estudio.

El primer resultado obtenido es el desarrollo de la hipótesis general, respecto a las variables Trabajo remoto y Productividad laboral, evaluados mediante el

estadístico Rho de Spearman $r = 0,539$. Rojas (2021), en su tesis sobre la Gestión del trabajo remoto y el Desempeño laboral en los trabajadores de la Biblioteca Nacional del Perú, en su estudio que involucró a 60 colaboradores, concluyo que dichas variables tienen correlación moderada mediante el Rho de Spearman con un valor de $r = 0,649$. De similar modo Sime Veliz (2020) en su tesis sobre el Teletrabajo y Gestión Pública desde la perspectiva del Ministerio de Relaciones Exteriores concluyó que las variables en estudio tienen una correlación moderada de $r = 0,587$. Ambas investigaciones reflejan con similar coincidencia los resultados del presente estudio, dando conformidad a los resultados obtenidos.

Mientras tanto, Sánchez, Montenegro y Martínez (2019) en su estudio, concluyen que los teletrabajadores han podido incrementar la productividad laboral debido a factores motivacionales, porque conocen las actividades que tienen que realizar y las cumplen en el mejor tiempo posible, reservando tiempo para sus actividades regulares diarias. Castañeda (2016) en su tesis concluye que la productividad es un factor clave para incrementar la rentabilidad en la organización, por lo que es importante que esté ligada al nivel de vida de los trabajadores, ya que una persona es más productiva cuando se trabaja de manera óptima

Con ello se logra corroborar que al formular como hipótesis general: Existe relación entre el trabajo remoto y la productividad laboral en el Programa de Compensaciones para la Competitividad, 2021; el cual al aplicar el Rho de Spearman, a la hipótesis general, se logró como nivel de significancia bilateral un valor de 0,000 ($0,000 < 0,05$) lo que indica que se debe rechazar la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1); por lo tanto se evalúa que existe correspondencia entre el Trabajo Remoto y la productividad laboral, con la consecuencia de aseverar que, si mejoramos las condiciones del trabajo remoto, se lograrían elevar los niveles de productividad laboral.

Respecto al resultado de la Hipótesis específica 1: Atributos personales, se obtuvo como resultado una correlación positiva considerable, el coeficiente de Spearman $r = 0,517$, con un grado de significancia de p valor = 0,000 ($p < 0,05$), con lo que se aceptó la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Ello indica que, por lo tanto, se desarrolla correspondencia entre los Atributos personales y la Productividad laboral.

El resultado muestra relación con el estudio de Jaimes, Luzardo y Rojas (2018) que señalan que los factores de comportamiento humano se relacionan con la productividad laboral, utilizando el análisis factorial exploratorio indicó que esta dimensión explica el 62.32% de variabilidad de los datos. De igual manera García y Sierra (2020) quienes, a través de su tesis de Factores determinantes de la baja productividad en una organización del sector hidrocarburos de Medellín, concluyó que las estrategias individuales diarias (atributos personales) del cargo conllevan al incremento de la eficiencia del área de la organización. La dimensión Atributos personales está constituida por la proactividad, disciplina y compromiso.

También, León (2018) desarrollo su investigación sobre la relación entre el compromiso de la organización (atributos personales) y la productividad laboral, la investigación fue de tipo aplicada correlacional, de diseño no experimental. Con un Rho de Spearman de 0,79 se concluyó que existe relación significativa entre la variable compromiso organizacional y la variable productividad laboral.

Con respecto a la Hipótesis específica 2: Competencias tecnológicas, se alcanzó como resultado una correlación positiva media, en la que el coeficiente de Spearman tiene un valor de $r = 0,411$, el grado de significancia p valor = 0,001 ($p < 0,05$), con ello se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula. Ello indica que, por lo tanto, se desarrolla correspondencia entre las Competencias tecnológicas y la Productividad laboral. Al respecto, la tesis de Rojas (2021) permite apoyar el resultado ya que evaluó que existe relación entre el uso de las Tecnologías de la información y Comunicaciones y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú, determinado por una muestra de sesenta colaboradores y obteniendo un coeficiente de Spearman $r = 0,534$ y una significancia de $p = 0,000$. Asimismo, la investigación de Sime (2020) señala que las TICs (Competencias tecnológicas) se relacionan de manera significativa con la formalización de la gestión pública, precisando que el coeficiente de correlación obtenido en la investigación fue un valor de Rho de Spearman $r = 0.630$.

También, Peralta (2021) en su tesis sobre Cargos que se adaptaron de mejor manera al Trabajo remoto en el Ministerio de Trabajo Ecuador, señaló que el uso de las TICs permitió mantener de manera prolija la atención que se entrega al usuario, dado que la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Cuenca

ya que luego de la emergencia sanitaria declarada en el Ecuador por motivo del COVID-19 logró implementar servicios tecnológicos que permitieron no perder la dinámica de trabajo entre el trabajador público y los ciudadanos que tenían que hacer uso de los servicios que brindaban.

Con respecto a los resultados de la Hipótesis específica 3: Competencias comunicacionales, se obtuvo como resultado una correlación positiva media, en la que el coeficiente de Spearman tiene un valor de $r = 0,338$, se tiene un grado de significancia p valor = $0,007$ ($p < 0,05$), con lo que se aceptó la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Ello indica que, por lo tanto, se desarrolla correspondencia entre las Competencias comunicacionales y la Productividad laboral. Al respecto, la tesis de Pahuara (2017) permite apoyar el resultado ya que evaluó que existe relación entre Las habilidades sociales (con dimensiones Comunicación, Asertividad y Toma de decisiones) y la Productividad laboral, determinado por una muestra de cuarenta y cuatro colaboradores y obteniendo un coeficiente de Spearman $r = 0,732$ y una significancia de $p = 0,000$ ($p < 0,05$).

Asimismo, la investigación de Guzmán y Abreo (2017) sobre Las habilidades del trabajador remoto para la competitividad concluye que en relación a las habilidades que necesitan el trabajador remoto para que desarrolle sus funciones se encuentran en relación a la comunicación y el pensamiento crítico ya que al realizar actividades de tipo operacional implica que desarrolle sus habilidades al momento de actuar, permitiendo que el colaborador sea competitivo para el propósito de la organización. Del mismo modo, la investigación de Sime (2020) concluye que la Organización (indicador personas) mantiene una correlación positiva débil con la gestión pública, precisando como resultados que el coeficiente de correlación Rho de Spearman $r = 0,334$ y obteniendo una significancia de $p = 0,035$ ($p < 0,05$).

Por lo descrito, se precisa mencionar que a todo nivel existe correspondencia entre el Trabajo remoto y la Productividad laboral dado que los niveles de correlación son positivos, el propósito de la institución debe ser ajustarlos y mejorarlos para lograr que se desarrollen y cumplan la misión y visión de la institución, sus objetivos institucionales. Para ello se hace necesario trabajar en las dimensiones de estudio: Atributos personales, Competencias tecnológicas y

Competencias comunicacionales; todas ellas con diferentes niveles de correspondencia, esto puede lograrse a través de la implementación de actividades diversas, tanto presenciales como virtuales para corregir aquellos valores en lo que se ha revelado una correlación positiva débil, ello para que dichos valores se pueden maximizar en el corto y mediano plazo. Ante ello los directivos y funcionarios del Programa de Compensaciones podrían tomar como elemento de acción la evaluación permanente de dichas dimensiones y evaluar su evolución con el propósito de mejora continua.

VI. CONCLUSIONES

Primera: La presente investigación respecto al Objetivo General, indica que el Trabajo remoto tiene una correlación positiva considerable con la variable Productividad laboral en el Programa de Compensaciones para la Competitividad, 2021, precisando que el coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de 0,539, asimismo el nivel de significancia bilateral fue de 0,000 que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna lo que indica que se desarrolla un nivel de correspondencia entre el Trabajo remoto y la Productividad laboral.

Segunda: La investigación realizada respecto al Objetivo Especifico 1, indica que la dimensión Atributos personales tiene una correlación positiva considerable con la variable Productividad laboral en el Programa de Compensaciones para la Competitividad, 2021, precisando que el coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de 0,517, asimismo el nivel de significancia bilateral fue de 0,000 que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna lo que indica que se desarrolla un nivel de correspondencia entre los Atributos personales y la Productividad laboral.

Tercera: El resultado de la investigación realizada respecto al desarrollo del Objetivo Especifico 2, indica que la dimensión Competencias tecnológicas tiene una correlación positiva media con la variable Productividad laboral en el Programa de Compensaciones para la Competitividad, 2021, precisando que el coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de 0,411, asimismo el nivel de significancia bilateral fue de 0,001 que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna que indica que se desarrolla un nivel de correspondencia entre las Competencia tecnológicas y la Productividad laboral.

Cuarta: El resultado de la investigación realizada respecto al desarrollo del Objetivo Especifico 3, indica que la dimensión Competencia comunicacionales tiene una correlación positiva media con la variable Productividad laboral en el Programa de Compensaciones para la Competitividad, 2021, precisando que el coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de 0,338, asimismo el nivel de significancia bilateral fue de 0,007 que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna que indica que se desarrolla un nivel de correspondencia entre las Competencias

comunicacionales y la Productividad laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: En relación al trabajo remoto y la productividad laboral, al obtener como respuesta una correlación positiva considerable entre dichas variables, es posible recomendar al Programa de Compensaciones que establezca dentro de sus objetivos institucionales implementar el trabajo remoto como una herramienta permanente, estableciendo para ello una normativa particular en la institución, buscando quizá la alternancia (trabajo físico y remoto) y realizar mediciones continuas del cumplimiento de metas. De esta forma se puede representar una institución pública ágil y acorde con los tiempos de cambios propios de la llamada “nueva normalidad”.

Segunda: En la relación entre los Atributos personales y la Productividad laboral, se obtuvo como respuesta una correlación positiva considerable entre dicha dimensión y la variable. La dimensión Atributos se compone de indicadores como proactividad, disciplina y compromiso, por lo que el resultado obtenido invita a recomendar a que el Programa de Compensaciones para la Competitividad desarrolle e implemente estrategias institucionales para fortalecer dichos indicadores para con el colaborador; implementar dicha estrategia permitiría asegurar una adecuada labor y por ende el cumplimiento de las metas, ya que se establece una correlación que podría ser mejorada.

Tercera: Con respecto a la dimensión Competencias tecnológicas y la variable Productividad laboral, se evaluó como respuesta una correlación positiva media, por ello, se hace la recomendación al Programa de Compensaciones para la Competitividad implementar una mesa de ayuda virtual del área de Sistemas para que los colaboradores puedan desarrollar sus actividades sin mayores inconvenientes y sabiendo que pueden contar con apoyo permanente.

Cuarto: En la relación entre la dimensión Competencias comunicacionales y la Productividad laboral, se alcanzó como respuesta una correlación positiva media, entre dicha dimensión y la variable. La dimensión Competencias comunicacionales se compone de indicadores como capacidad de comunicación y generación y presentación de informes, por lo que el resultado obtenido invita a recomendar a que el Programa de Compensaciones para la Competitividad desarrolle e

implemente estrategias institucionales para fortalecer dichos indicadores para con el colaborador; probablemente estos sean talleres, charlas y/o capacitaciones en los que el colaborador pueda reforzar sus capacidades en dichos aspectos y con ello mejorar dicho correlación. Al existir una correspondencia entre la dimensión y la variable es oportuno mejorar los resultados ya que estos se traducen en un adecuado cumplimiento de los objetivos institucionales.

REFERENCIAS

- Aguilar, C., Jumpa, S., & Martínez, L. (2020). *El teletrabajo y su relación con el desempeño laboral*.
- Arriola Guillén, M., & Neyra Motta, H. (noviembre de 2020). Análisis en la eficiencia del trabajo remoto en el Poder Judicial. Lima, Perú: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR. (2020). *Guía para realizar el Trabajo Remoto en las entidades públicas*. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1184560/GuiaTR_2.pdf
- Bejár Chacón, C. (2018). Impacto del incremento de la productividad laboral en la calidad de vida del personal del puesto de salud Leopoldo Rondón-Sabandia Arequipa 2017. Arequipa, Perú: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa .
- Cabanillas, F., & Leyva, E. (2018). *Incidencia de los incentivos laborales en el rendimiento de los colaboradores del área de cobranza de la empresa financiera Mi Banco*. Cajamarca.
- Cabrejos, R., & Suarez, E. (2019). Liderazgo transformacional y productividad en los docentes de la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas-Ecuador. Ecuador: Ciencia y Desarrollo Universidad Alas Peruanas. Obtenido de <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/index>
- Castañeda, D. (2016). *Estudio del clima laboral y su influencia en la productividad de los empleados de la empresa "Concreteras Granizo"*. Quito, Ecuador.
- CEPAL. (2020). La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales. *Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/67)*. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Cequea, M., Rodríguez-Monroy, C., & Nuñez, M. (2011). Diseño de un instrumento para evaluar la productividad laboral en empresas del sector eléctrico venezolano. *XV Congreso de ingeniería de Organización*. Cartagena, Colombia.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos. Quinta edición*. Santa Fé, Bogotá: Editorial McGraw-Hill.
- De la Torre Iparraguire, L., & Themme-Afan, K. (2016). *Cultura organizacional y la*

relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la oficina de desarrollo técnico de la BNP (Tesis maestría). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.

Decreto de Urgencia N° 026-2020. (15 de marzo de 2020). *Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (Covid-19) en el territorio nacional.*

Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-establece-diversas-medidas-excepcion-decreto-de-urgencia-n-026-2020-1864948-1/>

Decreto Supremo N.º 044-2020-PCM. (15 de marzo de 2020). *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.*

Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-declara-estado-de-emergencia-nacional-po-decreto-supremo-n-044-2020-pcm-1864948-2/>

Facho Gutierrez, J. (2017). *Gestión administrativa y Productividad Laboral en trabajadores de la subgerencia de operaciones de fiscalización, municipalidad de Lima, 2016.* Lima, Perú: Universidad César Vallejo.

Gaona Tapia, V., & Jumbo Matamoros, A. (2015). *El teletrabajo como herramienta de inclusión social para personas con discapacidad y su impacto en la reducción de costos.* Guayaquil, Ecuador: Universidad de Guayaquil.

García Gallego, E., & Sierra Trujillo, M. (2020). *Factores determinantes de la baja productividad laboral percibidos por un grupo de trabajadores del área comercial de una organización del sector de hidrocarburos de la ciudad de Medellín (Tesis de Maestría).* Medellín, Colombia: Universidad EAFIT.

García-Salirrosas, E. (2020). *Desempeño del teletrabajador en el sector construcción en tiempos de Covid-19.* 5, 312-324. 593 Digital Publisher CEIT. doi:doi.org/10.33386/593dp.2020.5-1.356

González Ávila, M. (mayo-agosto de 2002). *Aspectos éticos de la investigación cuantitativa.* *Revista Iberoamericana de Educación*(029), 85-103.

Guzmán Duque, A., & Abreo Villamizar, C. (2017). *Las habilidades del teletrabajador para la competitividad.* 22(2), 5-30. (F. Empresarial, Ed.) San Juan, Puerto Rico: Centro de Investigaciones Comerciales e Iniciativas

- Académicas. Obtenido de
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=63154910002>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). México: McGraw Hill.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: Mc Graw Hill Education.
- Instituto de Ingeniería del Conocimiento. (2021). *Teletrabajo como consecuencia de la Covid-19: Adaptación y experiencia*. Universidad Autónoma de Madrid.
- Irigoyen Muñoz, J. (2021). Estrategias de trabajo remoto para el desempeño del servidor público con discapacidad física en el Gobierno Regional de Lambayeque (Tesis de Maestría). Chiclayo, Perú: Universidad César Vallejo.
- Juarez Paredes, E., & Recuenco Cabrera, R. (2019). Factores que permiten la implementación del teletrabajo en empresas del sector privado en Trujillo. Trujillo, Perú: Universidad Privada del Norte.
- León Cachay, J. (2020). Gestión administrativa y productividad laboral en la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz. Chiclayo, Perú: Universidad César Vallejo.
- León Suarez, L. (2018). Compromiso organizacional y su relación con la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto en el año 2016. Tarapoto, Perú: Universidad Nacional de San Martín.
- Leyva Galván, K., & Vilcas Palacios, K. (2021). El empowerment y la productividad laboral de los colaboradores de la zona 1 de la CMAC Huancayo SA - 2020. Huancayo, Perú: Universidad Continental.
- Lorenzo Gilvonio, E. (2018). La Productividad Laboral Y Competencia Laboral de los servicios públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE-Lima, 2017. Lima, Perú: Universidad César Vallejo.
- Ludym, J., Luzardo, M., & Rojas, M. (2018). Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de

Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Centro de Información Tecnológica*, 29(5). doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500175>

- Moreno de Acevedo Sanchez, E. (2016). *Gestión de empresas públicas*. Banco Interamericano de Desarrollo. Obtenido de Enrique Moreno de Acevedo Sánchez
- Oficina Internacional del Trabajo. (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella – Guía práctica. Ginebra: OIT.
- Organización Mundial de la Salud. (2020). Alocución de apertura del Director General de la OMS en la rueda de prensa sobre la COVID-19 celebrada el 11 de marzo de 2020. Obtenido de <https://www.who.int/es/dg/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>
- Orlando Ardilla, C. (Mayo de 2015). Análisis de impacto del trabajo en los resultados de Gestión de las Organizaciones. Estudio de Caso en un área de una organización financiera en Bogotá. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.
- Osio Havriluk, L. (enero-junio de 2010). El teletrabajo: Una opción en la era digital. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 03(05), 93-109.
- Pahuara Villagaray, A. (2017). Habilidades sociales y productividad laboral de los trabajadores en la empresa Gonsep E.I.R.L. 2016 (Tesis de Maestría). Lima, Perú: Universidad César Vallejo.
- Pastor Guillen, A. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles (Tesis maestría)*. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.
- Peralta Huiracocha, J. (2021). Cargos que se adaptaron de mejor manera a la modalidad de teletrabajo durante la emergencia sanitaria de 2020 por COVID-19 en la Dirección Regional 6 del Ministerio de Trabajo. Cuenca, Ecuador: Universidad del Azuay.
- Quaglia, A., & Gutierrez, C. (2020). *Teletrabajo direccionado al desempeño laboral*. Piura.
- Quiñones Chumpital, C. (2020). Flexibilidad laboral del teletrabajo y su influencia en la productividad de los colaboradores que realizan análisis técnico en el

- servicio aduanero en el Perú. Lima, Perú: Universidad Científica del Sur.
- Quiñones, C. (2020). *Flexibilidad del trabajo y su influencia en la productividad de los colaboradores que realizan análisis técnico en el servicio aduanero en el Perú*. Lima.
- Quispe Millones, E., Reaño Carrera, F., Gambetta Khoury, I., & Córdova Novoa, S. (Abril de 2021). Implementación del trabajo: Actitudes y percepciones de líderes de empresas de Lima Metropolitana durante la etapa inicial de la pandemia COVID-19. Surco, Perú: Centrum PUCP.
- Resolución Ministerial N° 072-2020-TR. (25 de marzo de 2020). *Aprueban documento denominado "Guía para la aplicación del trabajo remoto"*. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/aprueban-documento-denominado-guia-para-la-aplicacion-del-t-resolucion-ministerial-n-072-2020-tr-1865153-1>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2017). *Administración, Decimosegunda edición*. Pearson Educación. Obtenido de <https://b-ok.lat/book/5829049/3daed3>
- Rojas Jaramillo, R. (2016). Análisis de la modalidad de teletrabajo y su incidencia en la productividad laboral de las empresas privadas de la ciudad de Quito Caso de estudio empresa DIT TELECOM. Quito, Ecuador: Univesidad Andina Simón Bolívar.
- Rojas Lázaro, C. (2021). Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú - 2020 (Tesis de Maestría). Lima, Perú: Universidad César Vallejo.
- Ruiz Temoche, Y. M. (2021). Teletrabajo durante la pandemia covid-19 y estrés ocupacional en trabajadores administrativos de Lima metropolitana, 2020. Lima, Perú: Universidad Católica Sedes Sapientiae.
- Sanchez Paredes, G., Montenegro Ramirez, A., & Medina Chicaiza, P. (s.f.). Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial. 91-107. Quito, Ecuador: 593 Digital Publisher CEIT. doi:<https://doi.org/10.33386/593dp.2019.5-1.133>
- Sandoval, J. (2021). *Impacto de la Covid-19 en el vínculo laboral de los agentes de Costamar Travel Oficina Alcanfores,2020*. Lima.
- Serpa Solano, A. (2019). Desempeño laboral y la productividad de los colaboradores de Juan Galindo SLU sucursal del Perú del distrito de San

- Martín de Porres, 2017. Huacho, Perú: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Sime Veliz, S. (2020). Teletrabajo y Gestión Pública desde la perspectiva del personal del Ministerio de Relaciones Exteriores, 2020 (Tesis de Maestría). Lima, Perú: Universidad César Vallejo.
- Ulate-Uraya, R. (2020). Teletrabajo y su impacto en la productividad empresarial y la satisfacción laboral de los colaboradores: tendencias recientes. *Revista Tecnología en Marcha*, 33(7), 22-31.
doi:<https://doi.org/10.18845/tm.v33i7.5477>
- Valderrama, S. (2016). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Valencia Catunta, A. (2018). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas. *12, 41*, 203-226. Puebla, México: Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla.
- Valera Sangama, F. (2019). Influencia del clima laboral en la productividad de la Municipalidad distrital de Luyando. Tingo María, Peru: Universidad Nacional Agraria de la Selva.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: El trabajo remoto y la productividad laboral de los colaboradores del PCC del MIDAGRI, Lima 2021																							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES																				
<p>Problema Principal: ¿Qué relación existe entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los colaboradores del PCC del MIDAGRI, Lima 2021?</p>	<p>Objetivo General: Establecer la relación entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los colaboradores del PCC del MIDAGRI, Lima 2021</p>	<p>Hipótesis General: Existe relación entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los colaboradores del PCC del MIDAGRI, Lima 2021.</p>	<p>Variable 1: Trabajo remoto Concepto: una estrategia de labores para muchos colaboradores los cuales pueden lograr ejecutar sus tareas y actividades desde cualquier ubicación que no sea el de la institución a través de la implementación de las Tecnologías de la Información y Comunicación. Orlando (2015)</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-bottom: 10px;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;">Dimensión</th> <th style="width: 40%;">Indicador</th> <th style="width: 30%;">Índice</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Atributos personales</td> <td>Proactividad, Disciplina, Compromiso</td> <td rowspan="3" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Nunca Casi nunca En ocasiones Casi siempre Siempre</td> </tr> <tr> <td>Competencias tecnológicas</td> <td>Manejo y uso de software, Manejo y uso de herramientas virtuales de comunicación, Resolución de problemas básicos relacionados con las TIC</td> </tr> <tr> <td>Competencias comunicacionales</td> <td>Capacidad de comunicación, generación y presentación de informes</td> </tr> </tbody> </table> <p>Variable 2: Productividad laboral Concepto: productividad se concibe como una relación entre los recursos que se ejecutan y el número de unidades que se producen. Hernández Laos (1993)</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;">Dimensión</th> <th style="width: 40%;">Indicador</th> <th style="width: 30%;">Índice</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Efectividad</td> <td>Cumplimiento de metas y objetivos, Cumplimiento de actividades, Monitoreo de la organización</td> <td rowspan="3" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Nunca Casi nunca En ocasiones Casi siempre Siempre</td> </tr> <tr> <td>Eficiencia</td> <td>Costo del cumplimiento de objetivos y metas</td> </tr> <tr> <td>Relevancia</td> <td>Capacidad de adaptación y satisfacción al cliente interno y externo</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensión	Indicador	Índice	Atributos personales	Proactividad, Disciplina, Compromiso	Nunca Casi nunca En ocasiones Casi siempre Siempre	Competencias tecnológicas	Manejo y uso de software, Manejo y uso de herramientas virtuales de comunicación, Resolución de problemas básicos relacionados con las TIC	Competencias comunicacionales	Capacidad de comunicación, generación y presentación de informes	Dimensión	Indicador	Índice	Efectividad	Cumplimiento de metas y objetivos, Cumplimiento de actividades, Monitoreo de la organización	Nunca Casi nunca En ocasiones Casi siempre Siempre	Eficiencia	Costo del cumplimiento de objetivos y metas	Relevancia	Capacidad de adaptación y satisfacción al cliente interno y externo
Dimensión	Indicador	Índice																					
Atributos personales	Proactividad, Disciplina, Compromiso	Nunca Casi nunca En ocasiones Casi siempre Siempre																					
Competencias tecnológicas	Manejo y uso de software, Manejo y uso de herramientas virtuales de comunicación, Resolución de problemas básicos relacionados con las TIC																						
Competencias comunicacionales	Capacidad de comunicación, generación y presentación de informes																						
Dimensión	Indicador	Índice																					
Efectividad	Cumplimiento de metas y objetivos, Cumplimiento de actividades, Monitoreo de la organización	Nunca Casi nunca En ocasiones Casi siempre Siempre																					
Eficiencia	Costo del cumplimiento de objetivos y metas																						
Relevancia	Capacidad de adaptación y satisfacción al cliente interno y externo																						
<p>Problema específico 1: ¿Qué relación existe entre los atributos personales y la productividad laboral de los colaboradores del PCC del MIDAGRI, Lima 2021??</p>	<p>Objetivo específico 1 Establecer la relación entre los atributos personales y la productividad laboral de los colaboradores del PCC del MIDAGRI, Lima 2021.</p>	<p>Hipótesis específica 1 Existe relación entre los atributos personales y la productividad laboral de los trabajadores del PCC del MIDAGRI, Lima 2021.</p>																					
<p>Problema específico 2: ¿Qué relación existe entre las competencias tecnológicas y la productividad laboral de los colaboradores del PCC del MIDAGRI, Lima 2021?</p>	<p>Objetivo específico 2 Establecer la relación entre las competencias tecnológicas y la productividad laboral de los colaboradores del PCC del MIDAGRI, Lima 2021</p>	<p>Hipótesis específica 2 Existe relación entre las competencias tecnológicas y la productividad laboral de los colaboradores del PCC del MIDAGRI, Lima 2021</p>																					
<p>Problema específico 3 ¿Qué relación existe entre las competencias comunicacionales y la productividad laboral de los colaboradores del PCC del MIDAGRI, Lima 2021?</p>	<p>Objetivo específico 3 Establecer la relación entre las competencias comunicacionales y la productividad laboral de los colaboradores del PCC del MIDAGRI, Lima 2021.</p>	<p>Hipótesis específica 3 Existe relación entre las competencias comunicacionales y la productividad laboral de los colaboradores del PCC del MIDAGRI, Lima 2021</p>																					

Anexo 2. Tabla de Operacionalización de las variables

Tabla 14

Variable 1 – Trabajo remoto

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Atributos personales	Proactividad	1, 2	Ordinal	Alto Medio Bajo
	Disciplina	3, 4		
	Compromiso	5, 6		
Competencias tecnológicas	Manejo y uso de software	7, 8		
	Manejo y uso de herramientas virtuales de comunicación	9,10		
	Resolución de problemas básicos relacionados con las TIC	11, 12		
Competencias comunicacionales	Capacidad de comunicación	13, 14		
	Generación y presentaciones de informes	15, 16		

Fuente: Elaboración propia

Tabla 15

Variable 2 – Productividad laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Efectividad	Cumplimiento de objetivos y metas	1 al 5	Ordinal	Alto Medio Bajo
Eficiencia	Costo del cumplimiento de objetivos y metas	6 al 10		
Relevancia	Capacidad de adaptación y satisfacción al cliente interno y externo	11 al 15		

Fuente: Elaboración propia

Anexo 3. Instrumentos de Recolección de datos

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Datos Sociodemográficos:

Género:	Hombre	Mujer			
Edad (años):	De 18 a 30 ()	De 31 a 45 ()	De 46 a 60 ()	Más de 60	
Unidad:	Promoción ()	Negocios ()	Administración ()	Monitoreo ()	Regional ()
Tipo Contrato	CAS	Orden de Servicio			

Valoración:
1 – Nunca
2 – Casi nunca
3 – En ocasiones
4 – Casi siempre
5 – Siempre

N°	VARIABLE 1: TRABAJO REMOTO	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: ATRIBUTOS PERSONALES					
	Indicador: Proactividad					
1	Actúas con determinación para lograr culminar tus actividades desde el lugar donde estás realizando el trabajo					
2	Te anticipas a las situaciones, eres previsor y capaz de proponer opciones de solución					
	Indicador: Disciplina					
3	Mantienes organizado tus horarios tanto para las actividades laborales y extralaborales.					
4	Eres responsable con el cumplimiento de las actividades en los horarios designados					
	Indicador: Compromiso					
5	Eres constante para el logro de los objetivos planteados.					
6	Te sientes comprometido con la propuesta de valor (misión, visión) del PCC					
	DIMENSIÓN 2: COMPETENCIAS TECNOLÓGICAS					
	Indicador: Manejo y uso de hardware y software					
7	Cuenta con los equipos adecuados para el desarrollo de sus actividades (hardware)					
8	Cuenta con los programas adecuados para el desarrollo de sus actividades (software)					
	Indicador: Manejo y uso de herramientas virtuales					
9	Hace uso de las aplicaciones virtuales para reuniones sin inconvenientes (zoom,meet,teams, etc)					
10	Hace uso de las aplicaciones para acceso remoto sin inconvenientes (teamviewer, anydesk,etc)					
	Indicador: Resolución de problemas básicos relacionados con las TIC					
11	Logra resolver problemas de conectividad en sus dispositivos sin inconvenientes					
12	Con el apoyo del equipo de TI logra resolver inconvenientes en el uso de aplicaciones o herramientas (equipos)					
	DIMENSIÓN 3: COMPETENCIAS COMUNICACIONALES					
	Indicador: Capacidad de comunicación					
13	Logra interactuar con mensajes claros y concisos a través de las aplicaciones o software en uso.					

14	En la reuniones virtuales logra comprender y hacer comprende el mensaje que desea emitir.					
	Indicador: Generación y presentación de informes					
15	Prepara y presenta informes siguiendo los parámetros señalados por el PCC					
16	Recibe retroalimentación que le permite mejorar los informes y presentaciones que realiza.					

Valoración:
1 – Nunca
2 – Casi nunca
3 – En ocasiones
4 – Casi siempre
5 – Siempre

N°	VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: EFECTIVIDAD					
	Indicador: Cumplimiento de objetivos y metas					
1	Tiene claro los objetivos y metas a cumplir durante su actividad					
2	El PCC mantiene un sistema para verificar el cumplimiento de objetivos y metas					
3	Cumple usted con los objetivos y metas propuestas en el plazo inicialmente previsto					
4	Su jefe o encargado, monitorea el cumplimiento de sus objetivos y metas					
5	El PCC utiliza el monitoreo del cumplimiento de objetivos y metas como información para retroalimentarse como organización					
	DIMENSIÓN 2: EFICIENCIA					
	Indicador: Costo cumplimiento de objetivos y metas					
6	Considera que las condiciones del desarrollo de actividades tienen relación con los resultados obtenidos					
7	Considera que el PCC está utilizando de forma adecuada sus recursos humanos, financieros y físicos					
8	Considera adecuado los costos que significan los miembros del personal con los objetivos y metas logrados					
9	El PCC muestra indicadores de costos versus objetivos y metas ejecutados					
10	El PCC utiliza el monitoreo de ejecución de costos para el cumplimiento de objetivos y metas como información para retroalimentarse como organización.					
	DIMENSIÓN 3: RELEVANCIA					
	Indicador: Capacidad de adaptación y satisfacción al cliente interno y externo					
11	Considera que el PCC se ha adaptado y cambiado con el propósito de mejorar su atención y desempeño					
12	Considera que el PCC se examina y modifica sus actividades como reflejo del cambio de necesidades de su público objetivo					
13	Se evalúa de manera regular las necesidades de los principales interesados (MIDAGRI y el sector agrícola y pecuario)					
14	Considera que se monitorea la reputación del PCC (redes sociales u otros mecanismos)					
15	Se estimula los procesos de innovación y mejora dentro del PCC para la mejora de los flujos de actividades					

Anexo 4. Validez y confiabilidad



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

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: ATRIBUTOS PERSONALES								
Indicador: Proactividad								
1	Actúas con determinación para lograr culminar tus actividades desde el lugar donde estás realizando el trabajo	x		x		x		
2	Te anticipas a las situaciones, eres previsor y capaz de proponer opciones de solución	x		x		x		
Indicador: Disciplina								
3	Mantienes organizado tus horarios tanto para las ctividades laborales y extralaborales.	x		x		x		
4	Eres responsable con el cumplimiento de las actividades en los horarios designados	x		x		x		
Indicador: Compromiso								
5	Eres constante para el logro de los objetivos planteados.	x		x		x		
6	Te sientes comprometido con la propuesta de valor (misión, visión) del PCC	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: COMPETENCIAS TECNOLÓGICAS								
Indicador: Manejo y uso de hardware y software								
7	Cuenta con los equipos adecuados para el desarrollo de sus actividades (hardware)	x		x		x		
8	Cuenta con los programas adecuados para el desarrollo de sus actividades (software)	x		x		x		
Indicador: Manejo y uso de herramientas virtuales								
9	Hace uso de las aplicaciones virtuales para reuniones sin inconvenientes (zoom,meet,teams, etc)	x		x		x		
10	Hace uso de las aplicaciones para acceso remoto sin inconvenientes (teamviewer, anydesk, etc)	x		x		x		
Indicador: Resolución de problemas básicos relacionados con las TIC								
11	Logra resolver problemas de conectividad en sus dispositivos sin inconvenientes	x		x		x		
12	Con el apoyo del equipo de TI logra resolver inconvenientes en el uso de aplicaciones o herramientas (equipos)	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: COMPETENCIAS COMUNICACIONALES								
Indicador: Capacidad de comunicación								
13	Logra interactuar con mensajes claros y concisos a través de las aplicaciones o software en uso.	x		x		x		
14	En la reuniones virtuales logra comprender y haocer comprende el mensaje que desea emitir.	x		x		x		
Indicador: Generación y presentación de informes								
15	Prepara y presenta informes siguiendo los parámetros señalados por el PCC	x		x		x		
16	Recibe retroalimentación que le permite mejorar los informes y presentaciones que realiza.	x		x		x		



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

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: EFECTIVIDAD								
Indicador: Cumplimiento de objetivos y metas								
1	Tiene claro los objetivos y metas a cumplir durante su actividad	x		x		x		
2	El PCC mantiene un sistema para verificar el cumplimiento de objetivos y metas	x		x		x		
3	Cumple usted con los objetivos y metas propuestas en el plazo inicialmente previsto	x		x		x		
4	Su jefe o encargado, monitorea el cumplimiento de sus objetivos y metas	x		x		x		
5	El PCC utiliza el monitoreo del cumplimiento de objetivos y metas como información para retroalimentarse como organización	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: EFICIENCIA								
Indicador: Costo cumplimiento de objetivos y metas								
6	Considera que las condiciones del desarrollo de actividades tienen relación con los resultados obtenidos	x		x		x		
7	Considera que el PCC está utilizando de forma adecuada sus recursos humanos, financieros y físicos	x		x		x		
8	Considera adecuado los costos que significan los miembros del personal con los objetivos y metas logrados	x		x		x		
9	El PCC muestra indicadores de costos versus objetivos y metas ejecutados	x		x		x		
10	El PCC utiliza el monitoreo de ejecución de costos para el cumplimiento de objetivos y metas como información para retroalimentarse como organización.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: RELEVANCIA								
Indicador: Capacidad de adaptación y satisfacción al cliente interno y externo								
11	Considera que el PCC se ha adaptado y cambiado con el propósito de mejorar su atención y desempeño	x		x		x		
12	Considera que el PCC se examina y modifica sus actividades como reflejo del cambio de necesidades de su público objetivo	x		x		x		
13	Se evalúa de manera regular las necesidades de los principales interesados (MIDAGRI y el sector agrícola y pecuario)	x		x		x		
14	Considera que se monitorea la reputación del PCC (redes sociales u otros mecanismos)	x		x		x		
15	Se estimula los procesos de innovación y mejora dentro del PCC para la mejora de los flujos de actividades	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Robladillo Bravo Lis Maribel DNI: 09217078

Especialidad del validador: Metodóloga

- ¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ² Relevancia: El ítem es apropiada para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- ³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima 30, de octubre del 2021.



Firma del Experto Informante

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

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSION 1: ATRIBUTOS PERSONALES								
Indicador: Proactividad								
1	Actúas con determinación para lograr culminar tus actividades desde el lugar donde estás realizando el trabajo	X		X		X		
2	Te anticipas a las situaciones, eres previsor y capaz de proponer opciones de solución	X		X		X		
Indicador: Disciplina								
3	Mantienes organizado tus horarios tanto para las ctividades laborales y extralaborales.	X		X		X		
4	Eres responsable con el cumplimiento de las actividades en los horarios designados	X		X		X		
Indicador: Compromiso								
5	Eres constante para el logro de los objetivos planteados.	X		X		X		
6	Te sientes comprometido con la propuesta de valor (misión, visión) del PCC	X		X		X		
DIMENSION 2: COMPETENCIAS TECNOLÓGICAS								
Indicador: Manejo y uso de hardware y software								
7	Cuenta con los equipos adecuados para el desarrollo de sus actividades (hardware)	X		X		X		
8	Cuenta con los programas adecuados para el desarrollo de sus actividades (software)	X		X		X		
Indicador: Manejo y uso de herramientas virtuales								
9	Hace uso de las aplicaciones virtuales para reuniones sin inconvenientes (zoom,meet,teams, etc)	X		X		X		
10	Hace uso de las aplicaciones para acceso remoto sin inconvenientes (teamviewer, anydesk,etc)	X		X		X		
Indicador: Resolución de problemas básicos relacionados con las TIC								
11	Logra resolver problemas de conectividad en sus dispositivos sin inconvenientes	X		X		X		
12	Con el apoyo del equipo de TI logra resolver inconvenientes en el uso de aplicaciones o herramientas (equipos)	X		X		X		
DIMENSION 3: COMPETENCIAS COMUNICACIONALES								
Indicador: Capacidad de comunicación								
13	Logra interactuar con mensajes claros y concisos a través de las aplicaciones o software en uso.	X		X		X		
14	En la reuniones virtuales logra comprender y hacer comprende el mensaje que desea emitir.	X		X		X		
Indicador: Generación y presentación de informes								
15	Prepara y presenta informes siguiendo los parámetros señalados por el PCC	X		X		X		
16	Recibe retroalimentación que le permite mejorar los informes y presentaciones que realiza.	X		X		X		

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

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSION 1: EFECTIVIDAD								
Indicador: Cumplimiento de objetivos y metas								
1	Tiene claro los objetivos y metas a cumplir durante su actividad	X		X		X		
2	El PCC mantiene un sistema para verificar el cumplimiento de objetivos y metas	X		X		X		
3	Cumple usted con los objetivos y metas propuestas en el plazo inicialmente previsto	X		X		X		
4	Su jefe o encargado, monitorea el cumplimiento de sus objetivos y metas	X		X		X		
5	El PCC utiliza el monitoreo del cumplimiento de objetivos y metas como información para retroalimentarse como organización	X		X		X		
DIMENSION 2: EFICIENCIA								
Indicador: Costo cumplimiento de objetivos y metas								
6	Considera que las condiciones del desarrollo de actividades tienen relación con los resultados obtenidos	X		X		X		
7	Considera que el PCC está utilizando de forma adecuada sus recursos humanos, financieros y físicos	X		X		X		
8	Considera adecuado los costos que significan los miembros del personal con los objetivos y metas logrados	X		X		X		
9	El PCC muestra indicadores de costos versus objetivos y metas ejecutados	X		X		X		
10	El PCC utiliza el monitoreo de ejecución de costos para el cumplimiento de objetivos y metas como información para retroalimentarse como organización.	X		X		X		
DIMENSION 3: RELEVANCIA								
Indicador: Capacidad de adaptación y satisfacción al cliente interno y externo								
11	Considera que el PCC se ha adaptado y cambiado con el propósito de mejorar su atención y desempeño	X		X		X		
12	Considera que el PCC se examina y modifica sus actividades como reflejo del cambio de necesidades de su público objetivo	X		X		X		
13	Se evalúa de manera regular las necesidades de los principales interesados (MIDAGRI) y el sector agrícola y pecuario)	X		X		X		
14	Considera que se monitorea la reputación del PCC (redes sociales u otros mecanismos)	X		X		X		
15	Se estimula los procesos de innovación y mejora dentro del PCC para la mejora de los flujos de actividades	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):SI hay suficiencia.....

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Jorge David Sandoval Ramírez

DNI: 41569548

Especialidad del validador: Maestría en Gestión Pública

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

29, de Octubre del 2021.



Firma del Experto Informante

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

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSION 1: ATRIBUTOS PERSONALES								
Indicador: Proactividad								
1	Actúas con determinación para lograr culminar tus actividades desde el lugar donde estás realizando el trabajo	X		X		X		
2	Te anticipas a las situaciones, eres previsor y capaz de proponer opciones de solución	X		X		X		
Indicador: Disciplina								
3	Mantienes organizado tus horarios tanto para las ctividades laborales y extralaborales.	X		X		X		
4	Eres responsable con el cumplimiento de las actividades en los horarios designados	X		X		X		
Indicador: Compromiso								
5	Eres constante para el logro de los objetivos planteados.	X		X		X		
6	Te sientes comprometido con la propuesta de valor (misión, visión) del PCC	X		X		X		
DIMENSION 2: COMPETENCIAS TECNOLÓGICAS								
Indicador: Manejo y uso de hardware y software								
7	Cuenta con los equipos adecuados para el desarrollo de sus actividades (hardware)	X		X		X		
8	Cuenta con los programas adecuados para el desarrollo de sus actividades (software)	X		X		X		
Indicador: Manejo y uso de herramientas virtuales								
9	Hace uso de las aplicaciones virtuales para reuniones sin inconvenientes (zoom,meet,teams, etc)	X		X		X		
10	Hace uso de las aplicaciones para acceso remoto sin inconvenientes (teamviewer, anydesk,etc)	X		X		X		
Indicador: Resolución de problemas básicos relacionados con las TIC								
11	Logra resolver problemas de conectividad en sus dispositivos sin inconvenientes	X		X		X		
12	Con el apoyo del equipo de TI logra resolver inconvenientes en el uso de aplicaciones o herramientas (equipos)	X		X		X		
DIMENSION 3: COMPETENCIAS COMUNICACIONALES								
Indicador: Capacidad de comunicación								
13	Logra interactuar con mensajes claros y concisos a través de las aplicaciones o software en uso.	X		X		X		
14	En la reuniones virtuales logra comprender y hacer comprende el mensaje que desea emitir.	X		X		X		
Indicador: Generación y presentación de informes								
15	Prepara y presenta informes siguiendo los parámetros señalados por el PCC	X		X		X		
16	Recibe retroalimentación que le permite mejorar los informes y presentaciones que realiza.	X		X		X		

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

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSION 1: EFECTIVIDAD								
Indicador: Cumplimiento de objetivos y metas								
1	Tiene claro los objetivos y metas a cumplir durante su actividad	X		X		X		
2	El PCC mantiene un sistema para verificar el cumplimiento de objetivos y metas	X		X		X		
3	Cumple usted con los objetivos y metas propuestas en el plazo inicialmente previsto	X		X		X		
4	Su jefe o encargado, monitorea el cumplimiento de sus objetivos y metas	X		X		X		
5	El PCC utiliza el monitoreo del cumplimiento de objetivos y metas como información para retroalimentarse como organización	X		X		X		
DIMENSION 2: EFICIENCIA								
Indicador: Costo cumplimiento de objetivos y metas								
6	Considera que las condiciones del desarrollo de actividades tienen relación con los resultados obtenidos	X		X		X		
7	Considera que el PCC está utilizando de forma adecuada sus recursos humanos, financieros y físicos	X		X		X		
8	Considera adecuado los costos que significan los miembros del personal con los objetivos y metas logrados	X		X		X		
9	El PCC muestra indicadores de costos versus objetivos y metas ejecutados	X		X		X		
10	El PCC utiliza el monitoreo de ejecución de costos para el cumplimiento de objetivos y metas como información para retroalimentarse como organización.	X		X		X		
DIMENSION 3: RELEVANCIA								
Indicador: Capacidad de adaptación y satisfacción al cliente interno y externo								
11	Considera que el PCC se ha adaptado y cambiado con el propósito de mejorar su atención y desempeño	X		X		X		
12	Considera que el PCC se examina y modifica sus actividades como reflejo del cambio de necesidades de su público objetivo	X		X		X		
13	Se evalúa de manera regular las necesidades de los principales interesados (MIDAGRI y el sector agrícola y pecuario)	X		X		X		
14	Considera que se monitorea la reputación del PCC (redes sociales u otros mecanismos)	X		X		X		
15	Se estimula los procesos de innovación y mejora dentro del PCC para la mejora de los flujos de actividades	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Alejandro Ramirez Rios DNI: 07191553

Especialidad del validador: Temático

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

29, de Octubre del 2021.



Firma del Experto Informante

Anexo 5. Autorización de la organización para publicar su identidad



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
PROGRAMA DE COMPENSACIONES PARA LA COMPETITIVIDAD	
Nombre del Titular o Representante legal: JORGE DAVID SANDOVAL RAMÍREZ	
Nombres y Apellidos JORGE DAVID SANDOVAL RAMÍREZ	DNI: 41569548


Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo , no autorizo publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
El trabajo remoto y la productividad laboral de los colaboradores del PCC del MIDAGRI, Lima 2021	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos Giancarlos Alfredo Reyes Valerio	DNI: 43326324

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Lima, 28 de octubre de 2021


Jorge Sandoval Ramirez
DNI 41569548

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, REYES VALERIO GIANCARLOS ALFREDO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "EL TRABAJO REMOTO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL PCC DEL MIDAGRI, LIMA 2021", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
REYES VALERIO GIANCARLOS ALFREDO DNI: 43326324 ORCID 0000-0002-7671-7441	Firmado digitalmente por: GREYESVA el 20-01-2022 00:21:33

Código documento Trilce: INV - 0558651