



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Trabajo remoto y productividad laboral de los colaboradores de
la Unidad Territorial Pensión 65, Cajamarca 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración**

AUTORA:

Mejia Diaz, Deisy Luzibeth (orcid.org/ 0000-0001-9045-0109)

ASESOR:

Dr. Bardales Cárdenas, Miguel (orcid.org/ 0000-0002-1067-9550)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

En primera instancia agradezco a mis padres Andrea y Claudio, pilares fundamentales en mi vida, con mucho amor y cariño, les dedico todo mi esfuerzo. A mi hija Marjhory, quien es el ser que me impulsa a seguir dando ejemplo de superación continua. A mis familiares: hermanas y hermanos, quienes me brindaron su apoyo incondicional, ayudándome a levantarme en mis momentos difíciles.

Agradecimiento

Agradezco en primer lugar a Dios, por darme, la vida la salud y las fuerzas para luchar y seguir adelante

A mi familia por estar allí en los momentos difíciles que tuve que pasar en este trayecto y me motivaron a seguir adelante

A mi asesor metodológico el Dr. Miguel Bardales Cárdenas por la orientación y su apoyo continuo para la realización de esta tesis.

A mi novio quien estuvo conmigo brindándome el apoyo emotivo que necesito para forjar mis metas, mis propósitos mis éxitos.

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	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra y muestreo.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN.....	33
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS	

Índice de Tablas

Tabla 1.	Validación del instrumento realizada por juicio de expertos.	16
Tabla 2.	Consolidado de Expertos.....	17
Tabla 3.	Estadísticas de fiabilidad: de Trabajo Remoto y Productividad Laboral... ..	17
Tabla 4.	Estadísticas de fiabilidad de la variable Trabajo Remoto	18
Tabla 5.	Estadísticas de fiabilidad de la variable Productividad Laboral.....	18
Tabla 6.	Tabla cruzada Trabajo Remoto y Productividad Laboral... ..	20
Tabla 7.	Tabla cruzada Jornada de Trabajo*Productividad Laboral.....	22
Tabla 8.	Tabla cruzada Soporte laboral y tecnológico*Productividad Laboral	24
Tabla 9.	Tabla cruzada Bienestar social*Productividad Laboral	26
Tabla 10.	Pruebas de normalidad de las variables Trabajo remoto y Productividad laboral	28
Tabla 11.	Contrastación de la hipótesis general : Trabajo remoto y Productividad laboral	29
Tabla 12.	Contrastación de la hipótesis específica: Jornada de Trabajo y Productividad laboral	30
Tabla 13.	Contrastación de la hipótesis específica: Soporte laboral y tecnológico y Productividad laboral	31
Tabla 14.	Contrastación de la hipótesis específica: Bienestar social y Productividad laboral	32

Índice de Figuras

Figura 1.Representación del Trabajo remoto y Productividad laboral.....	20
Figura 2.Representación del Jornada de trabajo y Productividad laboral.....	22
Figura 3.Representación del Soporte laboral tecnológico y Productividad laboral	24
Figura 4.Representación de Bienestar Social y Productividad laboral	26

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el trabajo remoto y productividad laboral de los colaboradores de la Unidad Territorial Pensión 65, Cajamarca 2022. La presente investigación desarrollada fue de nivel correlacional, de tipo aplicada con enfoque cuantitativo y de un diseño no experimental, transversal. Asimismo, la población estuvo conformada por 37 colaboradores de la Institución que se tomó como muestra total de la población. La técnica utilizada fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. La validación del instrumento fue realizada por juicios de expertos, con la finalidad que el cuestionario pueda ser aplicado. La prueba estadística del Alfa de Cronbach aplicada para ambas variables mostro como resultado ,951 demostrando que fue un instrumento altamente confiable para la investigación. Se obtuvo un Rho Spearman de ,439 el cual significa una correlación positiva media; además un nivel de significancia (bilateral) de ,006 siendo < 0.05 indicando que existe una correlación entre ambas variables. Por lo tanto, se concluye, que existe relación entre el trabajo remoto y productividad laboral de los colaboradores de la Unidad Territorial Pensión 65, Cajamarca 2022.

Palabras Clave: Trabajo remoto, Productividad laboral, jornada de trabajo, soporte laboral y tecnológico, bienestar social.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between remote work and labor productivity of the employees of the Pension Territorial Unit 65, Cajamarca 2022. The present research developed was of a correlational level, of an applied type with a quantitative approach and a non-experimental design, transverse. Likewise, the population was made up of 37 collaborators of the Institution that was taken as a total sample of the population. The technique used was the survey and the questionnaire as an instrument. The validation of the instrument was carried out by expert judgments, so that the questionnaire can be applied. The Cronbach's Alpha statistical test applied to both variables showed a result of .951, demonstrating that it was a highly reliable instrument for research. A Spearman's Rho of .439 was obtained, which means a medium positive correlation; also a level of significance (bilateral) of .006 being <0.05 indicating that there is a correlation between both variables. Therefore, it is concluded that there is a relationship between remote work and labor productivity of the employees of the Territorial Unit Pension 65, Cajamarca 2022.

Keywords: Remote work, labor productivity, working day, labor and technological support, social welfare.

I. INTRODUCCIÓN

La pandemia de la COVID – 19, según Azuara et al. (2020), constituyó el mayor reto para la sociedad de estos últimos años. No solo afectó la salud de millones personas, sino que, además, originó crisis económica y desempleo a escala planetaria; ya que, modificó la manera de producir y la forma de consumir los bienes y los servicios. Los trabajadores de América Latina y el Caribe, la región más desigual del mundo, laboran en su mayoría en el sector informal sin ningún amparo social; en consecuencia, las medidas de aislamiento y distanciamiento social prescritas por los gobiernos para aminorar la propagación del virus afectaron considerablemente el empleo, incrementando la desocupación y la pobreza. Se perdieron aproximadamente 24 millones de puestos de trabajo. Al respecto, Mora (2021) sostiene que, la pandemia COVID – 19 ha ocasionado pérdidas de puestos de trabajo descomunales. Mejía (2020) añade que esta coyuntura tuvo repercusión directa en diversas profesiones y ocupaciones; sobre todo en la salud mental, ya que ciertos grupos ocupacionales evidenciaron estrés, dificultades de sueño, angustia, ansiedad, tal es el caso de los trabajadores del sector salud quienes luchaban contra el Coronavirus.

En el ámbito nacional el virus SARS-COV2, según Chuco et al. (2020), se esparció por muchas naciones con efectos catastróficos para las empresas. En el Perú, se decretó el estado de emergencia a partir de marzo de 2020, mediante Decreto Supremo 044-2020-PCM; así que, diversas actividades productivas paralizaron sus labores; otras organizaciones pasaron de la modalidad presencial al trabajo remoto, cuyos trabajadores tuvieron que adaptarse a las nuevas condiciones. Este nuevo contexto impactó en la productividad laboral.

El Instituto Peruano de Economía – IPE (2021) afirma que el trabajo remoto va adquiriendo mayor importancia en América Latina. Antes de la COVID-19, Brasil lideraba el trabajo a distancia con 11% de su población laboral; luego Argentina con un 10%; México con 5,2% y Chile con 4.6%; sin embargo, en algunos países las ocupaciones tienen un alto componente manual y mínimo acceso a internet y a las TIC.

Perú es el segundo país donde los trabajadores evidenciaron al inicio de la pandemia mayores dificultades para laborar desde casa, debido al acceso limitado a internet en el hogar; solo, el 0.01% de la población laboral trabajaban desde su domicilio. En el Perú, el 72% de las organizaciones no tenía las condiciones para afrontar el trabajo remoto, al momento de decretarse la cuarentena (IPE, 2021).

En el ámbito local, es pertinente precisar que el Programa Pensión 65 fue instituido en el año 2011 (D. S. N° 081-2011-PCM) a fin de garantizar las condiciones mínimas de subsistencia a las personas con una edad que supera los 65 años, subvencionándoles económicamente con 250 soles por cada bimestre, a cada una de ellas. En tal sentido, la Unidad Territorial pensión 65 de la región Cajamarca supervisa y evalúa las acciones relacionadas con la afiliación y la verificación de requisitos, programación y transferencia monetaria a los beneficiarios; además de la gestión de prestaciones complementarias encomendadas a cada colaborador, en concordancia con los objetivos y los dispositivos técnico-normativos establecidos para tal fin. Se aúnan esfuerzos para que la entrega de la subvención sea oportuna y en condiciones adecuadas, de acuerdo al lugar donde reside cada participante de dicho programa; sin embargo, los colaboradores de la Unidad Territorial Pensión 65, al implementar el trabajo remoto, evidenciaron diversas dificultades como estrés, cierto grado de frustración al no cumplir con todas las actividades programadas, problemas de comunicación con compañeros de trabajo, además, la falta de organización al no contar con una oficina adecuada y los recursos tecnológicos necesarios.

En concordancia con lo manifestado en los anteriores párrafos, se formuló el siguiente problema general de investigación:

¿Cuál es la elación entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los colaboradores de la Unidad Territorial Pensión 65, Cajamarca 2022?

Sus respectivos problemas específicos son:

- ¿Cómo se relaciona la jornada de trabajo con la productividad laboral de los colaboradores de la Unidad Territorial Pensión 65, Cajamarca 2022?

- ¿En qué medida el soporte laboral y tecnológico tiene relación con la productividad laboral de los colaboradores de la Unidad Territorial Pensión 65, Cajamarca 2022?
- ¿En qué medida el bienestar social se relaciona con la productividad laboral de los colaboradores de la Unidad Territorial Pensión 65, Cajamarca 2022?

Musallam, Fauzi y Nagu (2019) enfatizan que la relevancia de toda investigación debe ser argumentada desde tres criterios: teórico, práctico y metodológico, la presente investigación se justifica así:

Teóricamente, se justifica porque incrementará el nivel de conocimiento que se tiene sobre el trabajo remoto y la productividad laboral; estableciendo la relación entre ambas variables.

En la práctica, esta investigación permitirá aplicar adecuadamente el trabajo remoto para lograr un mejor nivel de productividad laboral en la Unidad Territorial Pensión 65 de Cajamarca, a fin de ofertar un mejor servicio a los beneficiarios de dicho programa en el marco de la presencia de la COVID-19.

Si se tiene en cuenta la justificación social, la presente investigación movilizará a todos los colaboradores de la Unidad Territorial, incentivándoles a adaptarse a las nuevas circunstancias, utilizando los medios a su alcance para concretizar las metas del Programa.

En relación a la justificación metodológica, este estudio será tomado en cuenta como antecedente para investigaciones posteriores con respecto al trabajo remoto y productividad laboral tanto en organización pública como privadas.

La investigación a realizar se propone como objetivo general: Determinar la relación entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los colaboradores de la Unidad Territorial Pensión 65, Cajamarca 2022.

Correspondiéndole como objetivos específicos:

- Determinar la relación entre jornada de trabajo y la productividad laboral de los colaboradores de la unidad territorial pensión 65, Cajamarca 2022
- Determinar la relación entre el soporte laboral y tecnológico con la productividad laboral de los colaboradores de la Unidad Territorial Pensión 65, Cajamarca 2022.
- Determinar la relación entre el bienestar social y la productividad laboral de los colaboradores de la Unidad Territorial Pensión 65, Cajamarca 2022.

En el presente estudio se plantea como hipótesis general: “Existe relación entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los colaboradores de la Unidad Territorial Pensión 65, Cajamarca 2022.

Como hipótesis específicas las siguientes:

- Existe relación entre jornada de trabajo y la productividad laboral de los colaboradores de la Unidad Territorial Pensión 65, Cajamarca 2022.
- Existe relación entre el soporte laboral y tecnológico con la productividad laboral de los colaboradores de la Unidad Territorial Pensión 65, Cajamarca 2022.
- Existe relación entre el bienestar social y la productividad laboral de los colaboradores de la Unidad Territorial Pensión 65, Cajamarca 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Seguidamente, se disponen los antecedentes relacionados con el presente estudio, tanto a nivel internacional y nacional.

Según, Acosta (2018), en su investigación sobre teletrabajo y percepción de la productividad, con un análisis de la productividad laboral según los múltiples actores del teletrabajo en una institución estatal en Antioquía- Colombia, se planteó conocer la percepción de los teletrabajadores que laboraban en el sector público de Medellín, y de los familiares de cada uno de ellos, compañeros y líderes en relación al teletrabajo y productividad laboral. Investigación comprendida en el enfoque cuantitativo de tipo exploratoria-descriptiva que tuvo como población a líderes, familiares y compañeros de teletrabajadores y a estos últimos que laboran en el sector público de Antioquia, ciudad de Medellín. Conformaron la muestra 65 personas cuyas edades oscilan entre 17 y 66 años de edad. La información se recogió a través de la encuesta y su respectivo cuestionario. Como resultados se tiene que, en relación al desempeño, todos los líderes (100%) afirman que los teletrabajadores realizan las actividades encargadas con mayor eficiencia; además, el 100% de estos consideran que su labor es más eficiente desde que se instauró esta nueva opción laboral y el 100% está satisfecho con su desempeño. La investigación concluye que el desempeño y la eficiencia se incrementan cuando se integran al teletrabajo.

Por lo tanto, Díaz (2021), en su investigación que ejecutó acerca del teletrabajo y su vinculación con el rendimiento laboral de una de las áreas de la empresa Teleatento del Perú S.A.C., en Ate, durante el año 2021, se planteó hallar la correlación que hay entre la primera y segunda variable de estudio. Está comprendido en el enfoque cuantitativo; es un estudio de tipo aplicado, su nivel es el correlacional y con un diseño que es no experimental. La población la integraron 110 servidores del área Jefatura de Negocios back office, de la cual se seleccionó a 76 integrantes para la muestra, mediante muestreo probabilístico aleatorio simple. La información se recogió mediante la encuesta con su respectivo cuestionario. Los resultados muestran una sig. bilateral de 0.000 ($p < 0.05$), evidenciando la existencia de la relación entre ambas variables; asimismo, un $r=0.748$ que precisa

una correspondencia positiva alta entre ambas variables; concluyendo que hay una correlación positiva alta entre las variables implicadas en el estudio.

De acuerdo, Serpa (2019) efectuó un estudio acerca del desempeño laboral y su correlación con la productividad de los participantes de Juan Galindo SLU, de la Sucursal del Perú, localizada en el distrito de San Martín de Porres, 2017; proponiéndose hallar la relación entre la primera y segunda variable. Esta investigación básica, comprendida en el enfoque cuantitativo, correspondiéndole un diseño no experimental, transversal, de nivel correlacional; tuvo como población a cincuenta (50) colaboradores de la empresa antes mencionada, quienes en su totalidad fueron tomados como muestra. Para el acopio de la información se hizo uso de la encuesta con sus respectivos cuestionarios. Como resultado principal se evidencia que el valor Sig(bilateral)= p_valor es de 0,000, menor que el nivel de significancia de 0,05; en tal sentido, se comprueba a través de la estadística la existencia de una relación significativa entre las dos variables; ya que, la correlación de Spearman es igual a 0,949 corroborando una correlación positiva muy alta.

Asimismo, López (2021) realizó la investigación acerca de la Gestión del conocimiento vinculada a Productividad laboral, en una entidad inmobiliaria de Lima, proponiéndose relacionar ambas variables. El enfoque es cuantitativo, aplicado, con diseño no experimental transeccional, correlacional. La población la integraron todos quienes laboran en la oficina principal de la empresa inmobiliaria, la misma que fue tomada como muestra, excluyendo solo a los directivos de dicha empresa. Los datos se obtuvieron utilizando la técnica de la encuesta y su correspondiente instrumento el cuestionario. En la prueba de correlación, se advierte una significancia $0,000 < 0,05$, se admite la (H_a); asimismo, un Rho de Spearman con un valor 0,792 corrobora una correlación positiva y significativa muy fuerte entre las variables mencionadas.

Por lo tanto, Lorenzo (2018) realizó la investigación sobre la Productividad Laboral y la Competencia Laboral de los servidores públicos del MTPE – Lima, 2017, proponiéndose encontrar la correlación entre las variables involucradas. El estudio en mención pertenece a los estudios correlacionales y su diseño al no

experimental transeccional, cuya población la integraron 65 servidores públicos, contratados formalmente hasta fines del año 2017; seleccionándose, mediante muestro probabilístico aleatorio, a 46 de ellos para conformar la muestra. Se empleó la técnica de la encuesta con su consiguiente cuestionario como instrumento. Como resultado se demostró que las variables se correlacionan positivamente en un nivel alto (ρ de Spearman = 0,827). Consecuentemente, se concluyó es evidente una correlación significativa y positiva entre las dos variables; además, se precisa que la relación más resaltante se presenta entre productividad laboral y conocimiento y entre aquella y los motivos. Se corroboró, también, una relación positiva elevada con un alto nivel de significatividad entre la productividad de los trabajadores y las habilidades de estos.

Según Rueda (2021), en su tesis acerca del Trabajo remoto y la Productividad laboral realizada en la Municipalidad del distrito de Morales, 2021, se planteó conocer la relación entre las variables mencionadas. Si se considera el enfoque, esta investigación básica está comprendida en el cuantitativo, con un diseño no experimental. La población la constituyeron 20 trabajadores de la municipalidad antes indicada, siendo igual a la muestra no probabilística. Se utilizó la encuesta con su respectivo instrumento el cuestionario. El Rho de Spearman de ,446 confirma una correlación positiva moderada y un p-valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), rechazándose la hipótesis nula, con la aceptación de la hipótesis alterna, no existe la asociación entre variables.

De acuerdo, Peña (2021), en su investigación acerca del Trabajo Remoto vinculado a la Productividad Laboral en los Tiempos de COVID-19 realizada en la Municipalidad de la provincia de Pisco, en el año 2021, proponiéndose establecer la relación entre las variables involucradas. La investigación en básica y correspóndele un diseño no experimental de corte transeccional. La población lo conformaron los trabajadores del municipio de Pisco, de los cuales se seleccionó a 40 servidores entre CAS D.L 1057 y D.L. 276, a través de muestreo no probabilístico, para formar integrar la muestra. Se hizo uso de la encuesta como técnica con su respectivo instrumento el cuestionario. Los resultados indican que trabajo remoto y productividad laboral tienen una correlación significativa por

coeficiente Rho de Spearman de valor $Rho = 0,580^{**}$ y el p-valor es menor a 0,05, el cual evidencia una relación directa, significativa y moderada entre el Trabajo remoto y la Productividad Laboral

Según, León (2018), en una indagación sobre compromiso organizacional y productividad laboral realizado en el municipio de la provincia de San Martín, en la jurisdicción de Tarapoto, en el año 2016, se proyectó identificar si existe o no relación entre las variables implicadas. Esta investigación aplicada se circunscribe entre los estudios correlacionales, con diseño no experimental de tipo transeccional. Se consideró como población a todos los colaboradores de dicho municipio, nombrados y contratados que laboraban en 2016, que ascienden a 164; quienes fueron considerados también como muestra. Se obtuvieron los datos mediante la encuesta como técnica con su instrumento el cuestionario. Se concluyó que es bajo el nivel de productividad laboral, percibiéndose muchas debilidades en las dimensiones técnica, económica y social. Últimamente, se determinó la existencia de una significativa relación entre las variables; confirmada con Rho de Spearman de 0,793, ya que el poco compromiso organizacional da como resultado un bajo rendimiento laboral.

A continuación, se dispone las teorías y los enfoques de cada variable de estudio.

En relación al trabajo remoto, El Peruano (2020) indica que consiste en el desarrollo de una actividad laboral del trabajador con presencia física desde su lugar de residencia o de asilamiento domiciliario, mediante el uso de cualquier dispositivo o medio que permita la realización de labores fuera del centro laboral, en concordancia con la naturaleza de las actividades a realizar. Al respecto, Escobedo (2020) indica que se amplía a toda forma de trabajo que no exige que el trabajador esté presente físicamente en su institución laboral; además, agrega que los empleadores están facultados para cambiar el lugar donde prestan sus servicios todos sus trabajadores, en el contexto de la emergencia sanitaria por la COVID-19, identificando y priorizando a quienes se consideran en el grupo de riesgo de acuerdo a la edad y factores clínicos.

El trabajo remoto, según Uribe et al. (2021), debe ser abordado teniendo en cuenta tres dimensiones: jornada de trabajo, soporte laboral y tecnológico, y bienestar social.

La jornada de trabajo de acuerdo, Jiménez et al. (2021) se concibe como el tiempo que cada trabajador brinda al desarrollo de la actividad para la cual ha sido contratado; por lo general es, como máximo, de 8 horas diarias o 48 horas a la semana. Al respecto, Ávalos (2019) indica que la regulación de la duración de dicha jornada en nuestro país se inició en el año 1919, pero es necesario analizar cuál es la situación actual y dónde se debe mejorar.

El soporte laboral tecnológico Según, Vargas et al. (2021) constituye las acciones de apoyo a los trabajadores que realizan la gestión de las instituciones en momentos de pandemia, evidenciándose en pautas para el desarrollo óptimo de sus roles, la comunicación de información, los programas tecnológicos, los equipos y otros recursos que posibiliten el trabajo remoto. La United Nations (2021) enfatiza que América Latina y el Caribe afronta un contexto desafiante, donde se ha internacionalizado las tecnologías digitales, por lo que es un imperativo fortalecer las capacidades laborales en este aspecto.

El bienestar social se refiere a las acciones orientadas a la generación de un ambiente laboral propicio y una mejor calidad de vida de todos y cada uno de los servidores. Al respecto, Jasso et al. (2018) indican que es la impresión de bienestar derivada de las condiciones laborales, la ejecución de las tareas y la identificación con la organización y de la obtención de logros profesionales.

Con respecto a la productividad laboral, en primer término, es pertinente definir al vocablo productividad, el cual, según la Real Academia Española - RAE (2021), es la magnitud o nivel de producción por unidad de trabajo, área cultivada, equipo industrial, etc.; además, precisa que las ciencias económicas la definen como la correspondencia entre la cantidad producida y los recursos utilizados: mano de obra, insumos, energía eléctrica, entre otros. Sevilla (2016) coincide al

manifestar que es una magnitud económica que calcula la proporción tanto de bienes como de servicios producidos por cada factor utilizado, teniendo en cuenta un periodo específico; es decir, medir la eficiencia de producción por cada recurso o factor que se utiliza. Así mismo, Fontalvo, De la Hoz y Morelos (2017) enfatizan que materia prima, tecnología, capital y recurso humano constituyen los factores esenciales de toda organización para desarrollar sus procesos y las exigencias del mercado; por lo que es importante precisar cuál es el rendimiento y qué aportan cada uno de ellos a la consecución de las metas. Si se cuantifican los recursos utilizados y se los compara con el producto obtenido, se habla de productividad.

En relación a la productividad laboral, Coll (2020) sostiene que es una medida de la eficiencia en el trabajo, es decir, precisa la eficiencia de una persona, de un equipo o de una maquinaria, en la transformación de insumos en productos útiles. Establece la relación entre el total de productos alcanzada por un ente productivo y los medios y recursos utilizados para lograr dicha producción. En otros términos, la productividad laboral es la relación entre el trabajo realizado o los bienes producidos por una persona en su trabajo, y los recursos utilizados por este para lograr tal producción.

Suárez, Rodríguez y Muñoz (2017) indican que la productividad laboral es entendida como la relación entre los resultados o salidas obtenidos y el costo del trabajo o la cantidad de horas laboradas por el personal de la organización. Está condicionada por diversos factores como motivación, localización del centro laboral, capacitación, tipo de tecnología utilizada, entre otros.

Con respecto a las dimensiones de la productividad laboral, Lorenzo (2018) indica que se debe tener en cuenta a la eficacia y a la eficiencia. López (2021) a las dos dimensiones anteriores agrega a la efectividad, coincidiendo con León (2018). Al respecto, Serpa (2019) señala a eficiencia, efectividad y adaptabilidad.

Para el presente estudio, como dimensiones de la productividad laboral se tomó a la eficacia, eficiencia y efectividad.

En relación a la eficacia, Quintero et al. (2021) la definen como la relación entre metas y objetivos organizacionales con los resultados, en condiciones que maximicen su consecución; el grado en que un servicio o procedimiento puede alcanzar el mejor resultado posible. Cuando se generan las máximas condiciones para obtener un propósito y este se alcanza, el funcionamiento de los recursos fue eficaz.

El término eficiencia tiene su origen en el vocablo latino *efficientia* que se traduce al español como acción, fuerza o virtud de producir (George et al., 2017). Al respecto, Quintero et al. (2021), es la óptima relación alcanzada como resultado de la aplicación de recursos considerados como gastos y la consecución de un efecto medido como resultado; es decir, se valoran todas las posibles soluciones efectivas, en términos de costos y resultados, y será eficiente aquella que ha permitido el logro de mejores beneficios, al menor costo. La eficiencia se evidencia en el gastar mejor y en la satisfacción de las necesidades de la población, garantizando ritmos de desarrollo sostenible; revela la mejor relación entre resultados y recursos consumidos.

La efectividad, según Quintero et al. (2021), constituye la correspondencia entre objetivos y resultados en condiciones concretas. Hace referencia a los resultados, beneficios y consecuencias de una actividad en relación con los objetivos propuestos. Evidencia la magnitud del impacto de un determinado procedimiento sobre la población; solo puede evaluarse en una situación concreta.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Enfoque

El estudio se enmarca dentro del enfoque cuantitativo debido a que es secuencial y probatorio (Hernández y Samperio, 2018); asimismo, se desea calcular cantidades de las variables y comprobar hipótesis (Hernández y Mendoza, 2018), en concordancia con los objetivos planteados.

3.1.2. Tipo

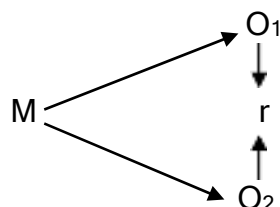
Cerna (2018) indica que existen diversas formas de clasificar los tipos de investigación. Según la finalidad, el presente estudio se circunscribe dentro de la investigación aplicada, debido a que buscó solucionar la situación problemática identificada, a partir de los conocimientos teóricos relacionados con cada una de las variables implicadas en el estudio.

3.1.3. Nivel

El estudio en mención corresponde al nivel correlacional (Hernández y Mendoza, 2019) porque se planteó identificar la relación las variables implicadas: trabajo remoto y productividad laboral.

3.1.4. Diseño

Se consideró en el presente estudio al diseño no experimental, transeccional (transversal) correlacional para precisar la relación entre las variables, recogiendo los datos en una sola oportunidad y sin manipular dichas variables (Hernández y Mendoza, 2019); correspondiéndole el esquema siguiente:



Donde:

M = Muestra

O₁ = Trabajo remoto

O₂ = Productividad laboral

r = Correlación entre Trabajo remoto y Productividad laboral

3.2. Variables y operacionalización

Gallardo (2017), en relación a la variable, sostiene que es una característica o cualidad, cantidad o magnitud capaz de ser modificada, analizada, medida, manipulada o controlada en un proceso de investigación; además, es el elemento esencial en todo trabajo de investigación.

La presente investigación, según Enciclopedia económica (2019), tiene variables de naturaleza cualitativa, ya que refieren características sin recurrir a cantidades numéricas; pero se transforman en cuantificables al derivarse de las hipótesis y al ser operacionalizadas, permiten ser medidas estadísticamente.

3.2.1. Trabajo remoto

3.2.1.1. Definición conceptual

El trabajo remoto es el servicio que brinda el trabajador desde su domicilio o lugar de aislamiento, mediante recursos informáticos y de otra índole que hagan posible desarrollar las tareas fuera de la entidad empleadora, siempre y cuando su naturaleza lo permita (Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, 2020).

3.2.1.2. Definición operacional

El trabajo remoto en los colaboradores de la Unidad Territorial Pensión 65 de Cajamarca se midió mediante un cuestionario el cual incluyó las dimensiones de jornada de trabajo, soporte laboral y tecnológico y bienestar social.

3.2.2. Productividad laboral

3.2.2.1. Definición conceptual

Es la correlación existente entre la producción alcanzada en un periodo determinado de trabajo. Para medirla, es necesario relacionar la producción, los

ingresos o ventas entre las horas de trabajo realizadas o número de trabajadores en un determinado periodo (Baltodano y Leyva, 2020).

3.2.2.2. Definición operacional,

La productividad laboral de los colaboradores de la Unidad Territorial Pensión 65 Cajamarca se midió mediante un cuestionario, considerando como dimensiones a la eficacia, eficiencia y efectividad.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Lo constituyen todos los elementos, casos u objetos a investigar, los cuales tienen características comunes (Ríos, 2017). Según López y Facheli (2015) puede ser finita o infinita. En la presente investigación la población fue finita y la integran todos los colaboradores de la Unidad Territorial Pensión 65 de Cajamarca con relación laboral durante el año 2022, o sea, los 37 colaboradores.

3.3.2. Criterios de selección

3.3.2.1. Inclusión

Se consideró al personal Administrativo, coordinador, promotor o técnico contratado formalmente para laborar en la Unidad Territorial Pensión 65 de Cajamarca durante el año 2022.

3.3.2.2. Exclusión

Se excluye al personal Administrativo, coordinador, promotor o técnico que laboró en años anteriores y a toda persona que no tienen relación contractual vigente con la Unidad territorial Pensión 65.

3.3.3. Muestra

En concordancia con López (2008), se tomó como muestra a toda la población (100%), teniendo en cuenta que es un número manejable de sujetos, es decir, la muestra fue censal; por tal razón se puede afirmar que es universo, población y muestra al mismo tiempo.

3.3.4. Muestreo

Se definió, previamente, los criterios de inclusión y exclusión; luego, la selección de la muestra se hizo de modo no probabilístico (Otzen y Manterola, 2017).

3.3.5. Unidad de análisis

Es el colaborador que labora en la Unidad Territorial Pensión 65

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

La recolección de los datos se realizó utilizando la técnica de la encuesta. Esta, según, Carrasco (2019), es recomendada para los estudios sociales, ya que proporciona datos útiles, versátiles, sencillos y objetivos.

3.4.2. Instrumento

Carrasco (2019) indica que el cuestionario puede ser clasificado teniendo en cuenta dos criterios: por la forma de participación del investigador (de respuesta directa y de respuesta indirecta) y por el modo de estructuración de las preguntas (precategorizados y poscategorizados). Esta investigación utilizó un cuestionario precategorizado graduado, debido a que las respuestas a cada uno de los ítems están graduados a través de la Escala de Likert (1. Nunca, 2. Casi nunca, 3. Regularmente, 4. Casi siempre, 5. Siempre); es decir, el participante solamente señalará la respuesta codificada anticipadamente que según él sea la más conveniente. El cuestionario en mención tiene 38 ítems; 22 relacionados con trabajo remoto y 16, con productividad laboral.

3.4.2.1. Validez

Albarrán, Vivas y Castillo (2014) enfatizan que todo instrumento considerado en la investigación debe evidenciar validez y confiabilidad.

Villasís, Márquez, Zurita, Miranda y Escamilla (2018) indican que la validez se refiere a lo que es verdadero o lo que se acerca a la verdad y se evidencia cuando un estudio está exento de errores. El instrumento utilizado en esta investigación fue

validado mediante Juicio de Expertos, cuyos jueces laboran en la Universidad Cesar Vallejo.

Tabla1

Validación del instrumento realizada por juicio de expertos

Expertos	Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramon		Dr. Javier Navarro Tapia		Mg. Alfredo Alonso Lopez		Promedio por variable		Promedio total
	1°	2°	1°	2°	1°	2°	1°	2°	
	1° Var	Var	Var	Var	Var	Var	Var	Var	
Claridad	84%	82%	83%	82%	82%	83%	83%	82%	83%
Objetividad	84%	82%	83%	82%	82%	83%	83%	82%	83%
Pertinencia	84%	82%	83%	82%	82%	83%	83%	82%	83%
Actualidad	84%	82%	83%	82%	82%	83%	83%	82%	83%
Organización	84%	82%	83%	82%	82%	83%	83%	82%	83%
Suficiencia	84%	82%	83%	82%	82%	83%	83%	82%	83%
Intencionalidad	84%	82%	83%	82%	82%	83%	83%	82%	83%
Consistencia	84%	82%	83%	82%	82%	83%	83%	82%	83%
Coherencia	84%	82%	83%	82%	82%	83%	83%	82%	83%
Metodología	84%	82%	83%	82%	82%	83%	83%	82%	83%
Total	84%	82%	83%	82%	82%	83%	83%	82%	83 %

La herramienta utilizada para la investigación fue revisada y aprobada por 3 expertos, profesionales que tienen bastante experiencia, tras realizar el respectivo ponderado, finalmente se obtuvo un resultado de 83% lo cual califica el instrumento como excelente

Tabla 2*Consolidado de Expertos*

	Grado	Nombres
Experto 1	Mg.	Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramon
Experto 2	Dr.	Dr. Javier Navarro Tapia
Experto 3	Mg.	Mg. Alfredo Alonso López

3.4.2.2. Confiabilidad

Pino (2018) sostiene que la confiabilidad se evidencia cuando se aplica la prueba en distintos momentos y se obtiene iguales resultados. La medición de la confiabilidad del instrumento utilizado en el presente estudio se realizó mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach.

Tabla 3*Estadísticas de fiabilidad: de Trabajo Remoto y Productividad Laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,951	38

En la tabla 3, se presenta el resultado de la prueba de confiabilidad, de la prueba piloto, calculada mediante el Alfa de Cronbach, de la variable V1: Trabajo Remoto y la V2: Productividad Laboral. El resultado obtenido fue de ,951 que evidencia una confiabilidad muy alta.

Tabla 4

Estadísticas de fiabilidad de la variable Trabajo Remoto

Alfa de Cronbach	N de elementos
,927	22

En la tabla 4, se observa la confiabilidad obtenida mediante el Alfa de Cronbach de la variable V1: Trabajo remoto. El resultado obtenido fue de,927 que corrobora una confiabilidad muy alta.

Tabla 5

Estadísticas de fiabilidad de la variable Productividad Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,922	16

La tabla 5 precisa que la confiabilidad obtenida mediante Alfa de Cronbach del instrumento que mide la productividad laboral es de ,922, o sea, muy alta.

3.5. Procedimientos

El primer término, se formuló el problema de investigación; seguidamente, se sistematizó el marco teórico; luego, se identificó a los miembros de la población y muestra de estudio; a esta última se aplicó cuestionario pidiendo información relacionada con trabajo remoto y productividad laboral; seguidamente, se sistematizó y analizó la información recogida, se corroboró la hipótesis, se elaboró las conclusiones y sugerencias; finalizando con la redacción del informe.

3.6. Método de análisis de datos

3.6.1. Análisis de datos descriptivo

En correspondencia con Palella y Martins (2012), la información obtenida y la correlación entre trabajo remoto y productividad laboral, fue analizado a través del

estadístico SPSS 25; luego, fue consignado de manera detallada en tablas y gráficos estadísticos.

3.6.2. Análisis de datos inferencial

Tomando en consideración a Palella y Martins (2012), a partir de los datos obtenidos y el análisis de dicha información, mediante la inferencia se precisarán conclusiones, teniendo en cuenta los objetivos propuestos en el presente estudio

3.7. Aspectos éticos

Fue fundamentado, básicamente, en la consideración a la dignidad de la persona, los beneficios motivados y la justicia; por lo tanto, este estudio observó los derechos de cada unidad de análisis; además, fue citado y referenciado pertinentemente a los autores de las fuentes consultadas, en restricto respeto a la propiedad intelectual.

IV. RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva

Tabla 6

Tabla cruzada Trabajo Remoto y Productividad Laboral

			Productividad Laboral				Total
			Casi nunca	Regularmente	Casi siempre	Siempre	
Trabajo Remoto	Casi nunca	Recuento	1	0	0	0	1
		% del total	2,7%	0,0%	0,0%	0,0%	2,7%
	Regularmente	Recuento	0	4	5	0	9
		% del total	0,0%	10,8%	13,5%	0,0%	24,3%
	Casi siempre	Recuento	0	1	16	7	24
		% del total	0,0%	2,7%	43,2%	18,9%	64,9%
	Siempre	Recuento	0	1	1	1	3
		% del total	0,0%	2,7%	2,7%	2,7%	8,1%
Total		Recuento	1	6	22	8	37
		% del total	2,7%	16,2%	59,5%	21,6%	100,0%

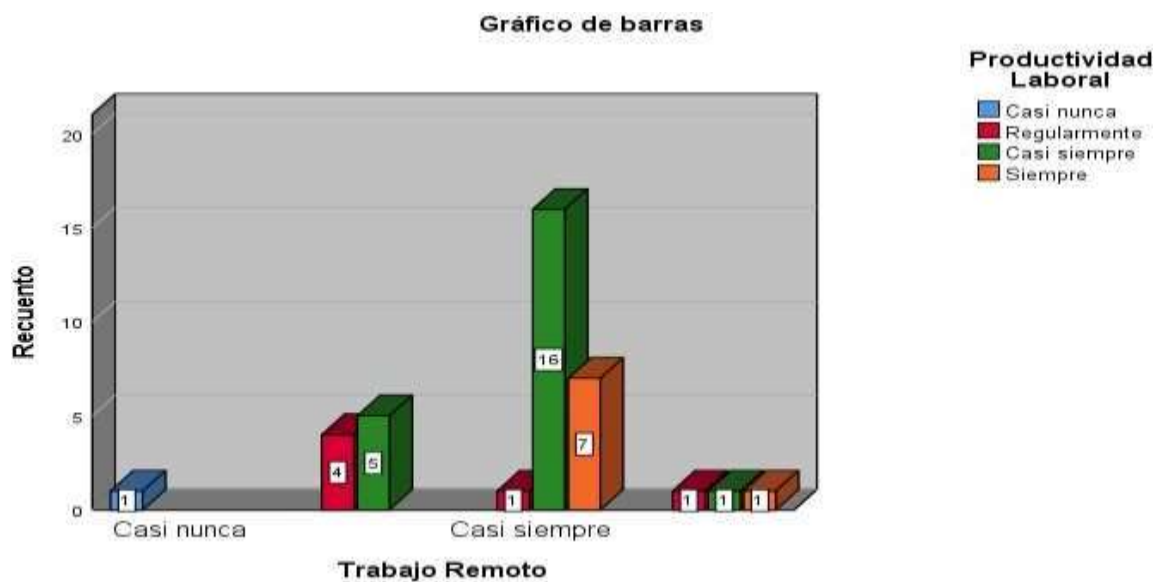


Figura 1. Representación del Trabajo remoto y Productividad laboral

En la tabla 6 y la figura 1, se presenta los resultados de la estadística descriptiva de la variable: Trabajo remoto y Productividad laboral, de los cuales:

El 2,7 % de los encuestados manifestaron que el Trabajo remoto no se da casi nunca; de los cuales el 2,7% sostuvieron que la productividad laboral no se da casi nunca

El 24,3% de los encuetados sostuvieron que el Trabajo remoto se da regularmente; de los cuales el 10,8% manifestaron que la productividad laboral se da regularmente y el 13,5% indicaron que la productividad laboral se da casi siempre.

El 64.9% de los consultados manifestaron que el trabajo remoto se da casi siempre; de los cuales el 2.7% expresaron que la productividad laboral se da regularmente, 43,2% sostuvieron que la productividad laboral se da casi siempre y el 18.9% indicaron que la productividad laboral se da siempre.

El 8,1% de los interrogados manifestaron que el trabajo remoto se da siempre, de los cuales el 2,7% expresaron que la productividad laboral se da regularmente, 2,7% sostuvieron que la productividad laboral se da casi siempre y el 2,7% indicaron que la productividad laboral se da siempre.

En resumen, del 100% de los interrogados, cualquiera sea el nivel del trabajo remoto; el 2,7% de los encuestados manifestaron que la productividad laboral no se da casi nunca, el 16,2% sostuvieron que se da regularmente, el 59,5% indicaron que se da casi siempre y el 21,6% expresaron que se da siempre.

Tabla 7

*Tabla cruzada Jornada de Trabajo*Productividad Laboral*

		Productividad Laboral				Total	
		Casi nunca	Regularmente	Casi siempre	Siempre		
Jornada de Trabajo	Regularmente	Recuento	1	4	7	1	13
	% del total		2,7%	10,8%	18,9%	2,7%	35,1%
Casi siempre	Recuento		0	2	14	6	22
	% del total		0,0%	5,4%	37,8%	16,2%	59,5%
Siempre	Recuento		0	0	1	1	2
	% del total		0,0%	0,0%	2,7%	2,7%	5,4%
Total	Recuento		1	6	22	8	37
	% del total		2,7%	16,2%	59,5%	21,6%	100,0%

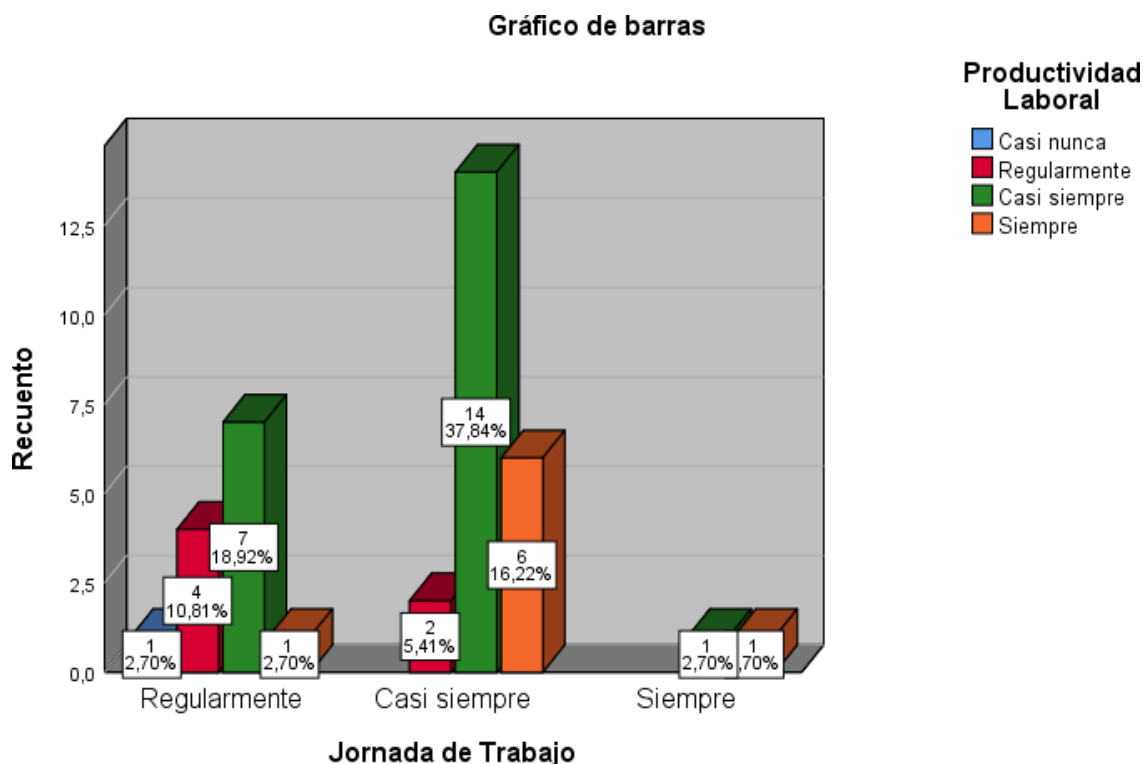


Figura 2. Representación del Jornada de trabajo y Productividad laboral

En la tabla 7 y la figura 2 se presenta los resultados de la estadística descriptiva de la dimensión 1: Jornada de Trabajo y la variable 2: Productividad laboral, de los cuales:

El 35,1 % de los servidores manifestó que la Jornada de Trabajo se da regularmente; de los cuales el 2,7% sostuvieron que la productividad laboral no se da casi nunca .10,8% sostuvieron que la productividad laboral se da regularmente.18,9% sostuvieron que la productividad laboral se da casi siempre y el 2,7% indicaron que la productividad laboral se da siempre.

El 59,9% sostuvo que la Jornada de Trabajo se da casi siempre; de los cuales el 5,4% manifestaron que la productividad laboral se da regularmente. 37,8% sostuvieron que la productividad laboral se da casi siempre y el 16,2% indicaron que la productividad laboral se da siempre.

El 5.4% de los trabajadores manifestó que la Jornada de Trabajo se da siempre; de los cuales el 2.7% expresaron que la productividad laboral se da casi siempre, y el 2,7% sostuvieron que la productividad laboral se da siempre.

En resumen, del 100% de los colaboradores, cualquiera sea el nivel de la Jornada de Trabajo; el 2,7% de los servidores manifestó que la productividad laboral no se da casi nunca, el 16,2% sostuvo que se da regularmente, el 59,5% indicó que se da casi siempre y el 21,6% expresó que se da siempre.

Tabla 8

*Tabla cruzada Soporte laboral y tecnológico*Productividad Laboral*

			Productividad Laboral				Total
			Casi nunca	Regularmente	Casi siempre	Siempre	
Soporte laboral y tecnológico	Casi nunca	Recuento	1	1	0	0	2
		% del total	2,7%	2,7%	0,0%	0,0%	5,4%
	Regularmente	Recuento	0	3	4	0	7
		% del total	0,0%	8,1%	10,8%	0,0%	18,9%
Casi siempre		Recuento	0	0	15	3	18
		% del total	0,0%	0,0%	40,5%	8,1%	48,6%
	Siempre	Recuento	0	2	3	5	10
		% del total	0,0%	5,4%	8,1%	13,5%	27,0%
Total		Recuento	1	6	22	8	37
		% del total	2,7%	16,2%	59,5%	21,6%	100,0%

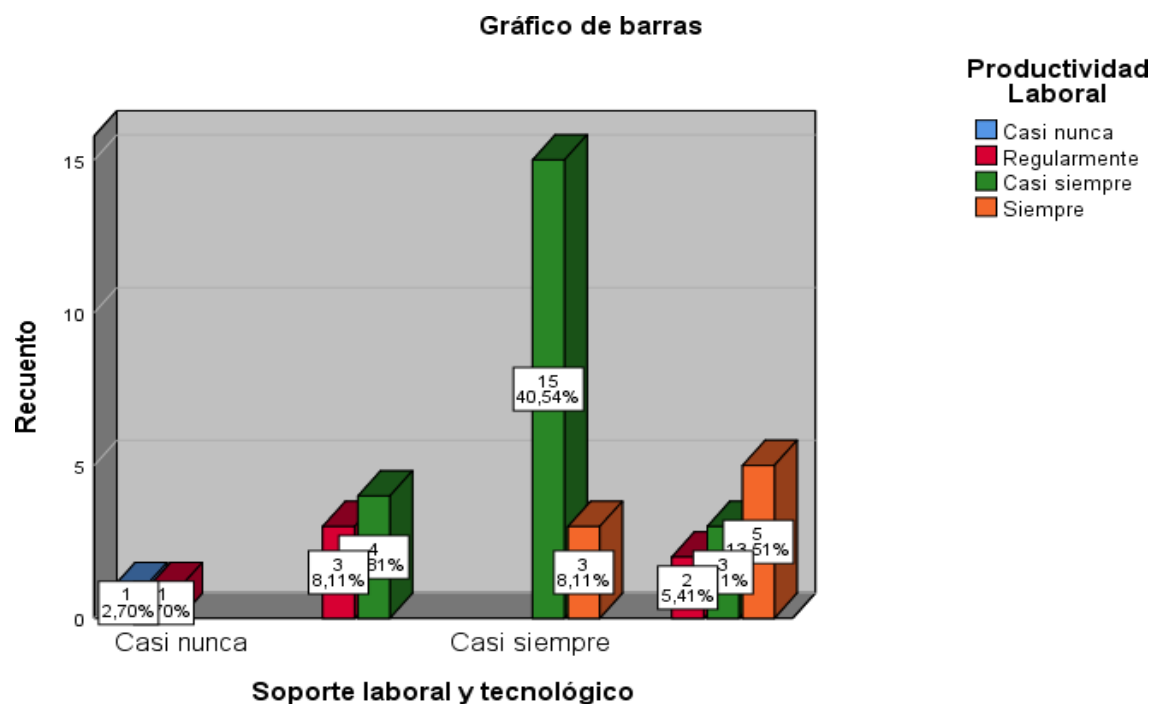


Figura3. Representación del Soporte laboral tecnológico y Productividad laboral

En la tabla 8 y la figura 3, se presenta los resultados de la estadística descriptiva de la dimensión 2: Soporte laboral y tecnológico y la variable2: Productividad laboral, de los cuales:

El 5,4 % de los encuestados manifestaron que el Soporte laboral y tecnológico no se da casi nunca; de los cuales el 2,7% sostuvieron que la productividad laboral no se da casi nunca y el 2,7% indicaron que la productividad laboral se da regularmente.

El 18,9% de los encuetados sostuvieron que el Soporte laboral y tecnológico se da regularmente; de los cuales el 8,1% manifestaron que la productividad laboral se da regularmente y el 10,8% indicaron que la productividad laboral se da casi siempre.

El 48,6% de los encuestados manifestaron que el Soporte laboral y tecnológico se da casi siempre; de los cuales el 40,5% expresaron que la productividad laboral se da casi siempre y el 8,1 % indicaron que la productividad laboral se da siempre.

El 27,0% de los encuestados manifestaron que el Soporte laboral y tecnológico se da siempre, de los cuales el 5,4% expresaron que la productividad laboral se da regularmente. 8,1% sostuvieron que la productividad laboral se da casi siempre y el 13,5% indicaron que la productividad laboral se da siempre.

En resumen, del100% de los encuestados, cualquiera sea el nivel del Soporte laboral y tecnológico; el 2,7% de los encuestados manifestaron que la productividad laboral no se da casi nunca, el 16,2% sostuvieron que se da regularmente, el 59,5% indicaron que se da casi siempre y el 21,6% expresaron que se da siempre.

Tabla 9

*Tabla cruzada Bienestar social*Productividad Laboral*

			Productividad Laboral				Total
			Casi nunca	Regular mente	Casi siempre	Siempre	
Bienestar social	Casi nunca	Recuento	1	0	0	0	1
		% del total	2,7%	0,0%	0,0%	0,0%	2,7%
	Regular mente	Recuento	0	2	4	0	6
		% del total	0,0%	5,4%	10,8%	0,0%	16,2%
	Casi siempre	Recuento	0	3	17	7	27
		% del total	0,0%	8,1%	45,9%	18,9%	73,0%
	Siempre	Recuento	0	1	1	1	3
		% del total	0,0%	2,7%	2,7%	2,7%	8,1%
Total	Recuento		1	6	22	8	37
	% del total		2,7%	16,2%	59,5%	21,6%	100,0%

Gráfico de barras

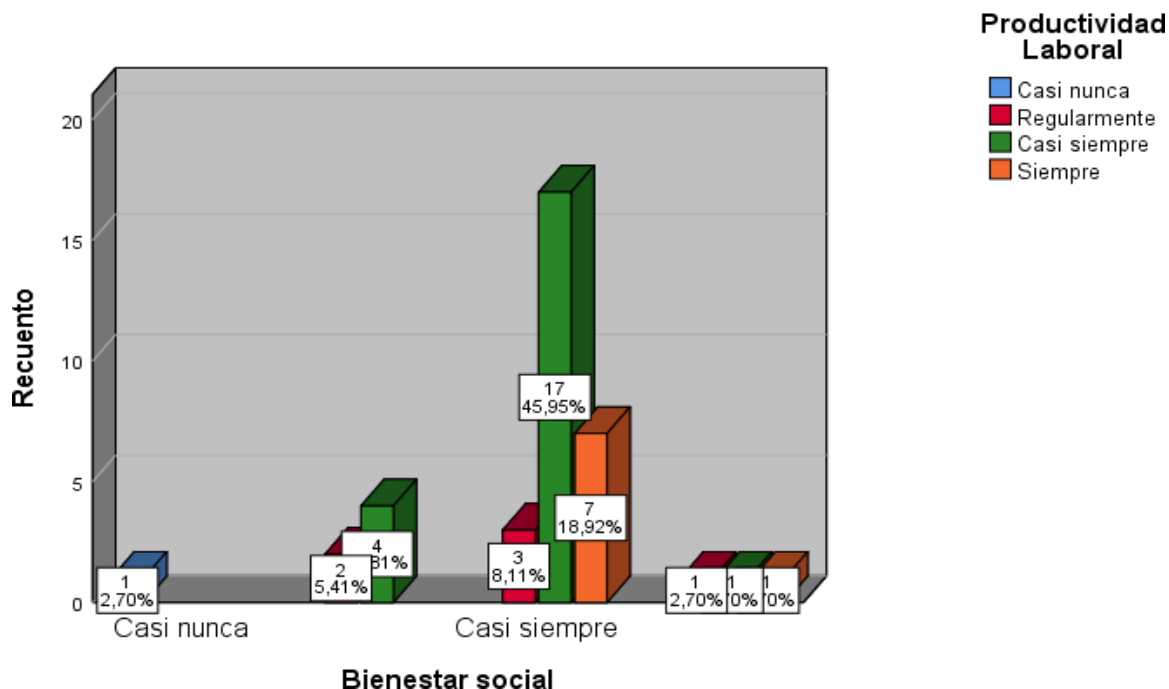


Figura 4. Representación de Bienestar Social y Productividad laboral

En la tabla 9 y la figura 4 se presenta los resultados de la estadística descriptiva de la dimensión 1: Bienestar Social y la variable 2: Productividad laboral, de los cuales:

El 2,7 % de los encuestados manifestaron que el Bienestar Social no se da casi nunca; de los cuales el 2,7% sostuvieron que la productividad laboral no se da casi nunca.

El 16,2% de los encuestados sostuvieron que el Bienestar Social se da regularmente; de los cuales el 5,4% manifestaron que la productividad laboral se da regularmente y el 10.8% indicaron que la productividad laboral se da casi siempre.

El 73,0% de los servidores manifestó que el Bienestar Social se da casi siempre; de los cuales el 8,1% expresó que la productividad laboral se da regularmente. 45,9% sostuvo que la productividad laboral se da siempre y el 18.9% indicó que la productividad laboral se da siempre.

El 8,1% de los colaboradores manifestó que el Bienestar Social se da siempre, de los cuales el 2,7% expresó que la productividad laboral se da regularmente. 2,7% sostuvo que la productividad laboral se da casi siempre y el 2,7% indicó que la productividad laboral se da siempre.

En resumen, del 100% de los servidores, cualquiera sea el nivel del Bienestar Social; el 2,7% manifestó que la productividad laboral no se da casi nunca; el 16,2%, que se da regularmente; el 59,5%, que se da casi siempre y el 21,6%, que se da siempre.

4.2. Estadística Inferencial

4.2.1 Prueba de Normalidad

Prueba de hipótesis:

H_0 = La distribución de los datos de la muestra es normal

H_1 = La distribución de los datos de la muestra es no normal

Regla de decisión

Si $p \geq \alpha = 0.05$ se acepta la H_0

Si $p < \alpha = 0.05$ se rechaza H_0

Tabla 10

Pruebas de normalidad de las variables Trabajo remoto y Productividad laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo Remoto	,364	37	,000	,773	37	,000
Productividad Laboral	,311	37	,000	,812	37	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

El resultado de la prueba de normalidad, tal como se consigna en la tabla 10, teniendo en cuenta que la muestra estaba conformada por un número menor a 50 elementos, se empleó el estadístico de Shapiro-Wilk. El nivel de significancia $\alpha = 0.000$, así que se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , o sea que la distribución de los datos de la muestra es no normal. Corresponde, en tal sentido, aplicar en la corroboración de la hipótesis el estadístico del Rho de Spearman.

4.2.2 Prueba de Hipótesis

Prueba de Hipótesis General

H_0 = No existe relación entre el Trabajo remoto y productividad laboral

H_1 = Existe relación entre el Trabajo remoto y productividad laboral

Regla de decisión

Si $p \geq \alpha = 0.05$ se acepta la H_0

Si $p < \alpha = 0.05$ se rechaza H_0

Tabla 11*Contrastación de la hipótesis general : Trabajo remoto y Productividad laboral*

			Trabajo Remoto	Productividad Laboral
Rho de Spearman	de Trabajo Remoto	Coefficiente de correlación	1,000	,439**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	37	37
	Productividad Laboral	Coefficiente de correlación	,439**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	37	37

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

En la tabla 11, se muestra los datos obtenidos de la comprobación de la hipótesis general, cuyo Rho de Spearman es de ,439, evidenciando una correlación positiva media. De la misma el $P = ,006$, menor que el nivel de significancia $\alpha = 0.05$, por lo que se pudo rechazar la H_0 , es decir que hay correspondencia entre el trabajo remoto y productividad laboral.

Pruebas de Hipótesis específicas

Primera Hipótesis específica

H_0 = No existe relación entre la Jornada de trabajo y productividad laboral

H_1 = Existe relación entre el Jornada de trabajo y productividad laboral

Regla de decisión

Si $p \geq \alpha = 0.05$ se acepta la H_0

Si $p < \alpha = 0.05$ se rechaza H_0

Tabla 12

Contrastación de la hipótesis específica: Jornada de Trabajo y Productividad laboral

			Jornada de Trabajo	Productividad Laboral
Rho de Spearman	de Jornada de Trabajo	de Coeficiente de correlación	1,000	,407*
		Sig. (bilateral)	.	,013
		N	37	37
	Productividad Laboral	de Coeficiente de correlación	,407*	1,000
		Sig. (bilateral)	,013	.
		N	37	37

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

La tabla 12 muestra el resultado de la contrastación de la hipótesis específica cuyo Rho de Spearman es de 0,407, que corrobora una relación positiva media. De la misma el $P = ,013$, menor que el nivel de significancia $\alpha = 0.05$, por lo que se pudo rechazar la H_0 , es decir que existe relación entre el Jornada de trabajo y productividad laboral.

Segunda Hipótesis específica

H_0 = No existe relación entre la Soporte laboral tecnológico y productividad laboral

H_1 = Existe relación entre el Soporte laboral tecnológico y productividad laboral

Regla de decisión

Si $p \geq \alpha = 0.05$ se acepta la H_0

Si $p < \alpha = 0.05$ se rechaza H_0

Tabla 13

Contrastación de la hipótesis específica: Soporte laboral tecnológico y Productividad laboral

		Soporte laboral y tecnológico	Productividad Laboral
Rho de Spearman	de Soporte laboral y tecnológico	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,496**
		N	37
	Productividad Laboral	Coefficiente de correlación	,496**
		Sig. (bilateral)	,002
		N	37

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

En la tabla 13, se presenta el resultado de la contratación de la hipótesis específica I. El Rho de Spearman arroja un resultado de 0,496 que de acuerdo a la escala de valoración del Rho de Spearman, presentado en el Anexo 6 se interpreta como correlación positiva media. De la misma el $P=0,002$, menor que el nivel de significancia $\alpha = 0.05$ por lo que se pudo rechazar la H_0 , es decir que existe relación entre el soporte laboral tecnológico y productividad laboral.

Tercera Hipótesis específica

H_0 = No existe relación entre la Bienestar social y productividad laboral

H_1 = Existe relación entre el Bienestar social y productividad laboral

Regla de decisión

Si $p \geq \alpha = 0.05$ se acepta la H_0

Si $p < \alpha = 0.05$ se rechaza H_0

Tabla 14*Contrastación de la hipótesis específica: Bienestar social y Productividad laboral*

			Bienestar social	Productividad Laboral
Rho Spearman	de Bienestar social	Coeficiente de correlación	de 1,000	,298
		Sig. (bilateral)	.	,073
		N	37	37
	Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	de ,298	1,000
		Sig. (bilateral)	,073	.
		N	37	37

La tabla 14 con un Rho de Spearman de 0,298 evidencia una correlación positiva baja. De la misma el $P = 0,073$ es menor que el nivel de significancia $\alpha = 0.05$ aceptándose la H_0 , es decir que no existe relación entre el bienestar social y productividad laboral.

V. DISCUSIÓN

El presente estudio arroja resultados respecto a la relación del Trabajo Remoto y Productividad laboral de los colaboradores de la Unidad Territorial Pensión 65, Cajamarca 2022; de tal manera se comparó mediante la discusión con los resultados de otras investigaciones que se consideraron como antecedentes en este estudio.

El objetivo general de la investigación fue: determinar la relación entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los colaboradores de la Unidad Territorial Pensión 65, Cajamarca 2022. Al respecto, como se puede apreciar en la tabla 11, el Rho de Spearman de 0.439, arroja un resultado que se interpreta como correlación positiva media, de la misma el $P = ,006$, menor que el nivel de significancia $\alpha = 0.05$, rechazando la H_0 , es decir que hay relación entre el trabajo remoto y productividad laboral de los colaboradores de la Unidad Territorial Pensión 65, Cajamarca. Resultados que comparados con los obtenidos por Díaz (2021), en su indagación sobre teletrabajo y su correspondencia con el rendimiento laboral en la empresa Teleatento del Perú S.A.C., donde se resalta sig. bilateral de 0.000 ($p < 0.05$), corroborando la relación entre ambas variables; asimismo, un $r=0.748$ que revela una correspondencia positiva alta; entre teletrabajo y rendimiento laboral; concluyendo que existe una coincidencia respecto a la correlación entre ambas variables, pero se discrepan en el nivel de correlación. Por su parte el autor, Escobedo (2020) indica que se amplía a toda forma de trabajo que no exige que el trabajador esté presente físicamente en su institución laboral; además, agrega que los empleadores están facultados para cambiar el lugar donde prestan sus servicios todos sus trabajadores, debido a la presencia de la COVID-19, identificando y priorizando a quienes se consideran en el grupo de riesgo de acuerdo a la edad y factores clínicos.

Con respecto al primer objetivo específico, determinar la relación entre jornada de trabajo y productividad laboral de los colaboradores de la unidad territorial pensión 65, Cajamarca 2022, en la tabla 12 muestra que el Rho de Spearman arroja un resultado de 0,407, que se interpreta como correlación positiva media. De la misma el $P = ,013$, menor que el nivel de significancia $\alpha = 0.05$,

rechazándose la H_0 y corroborándose la relación entre la Jornada de trabajo y productividad laboral. Estos resultados se comparan con los obtenidos Lorenzo (2018) realizó la investigación sobre la Productividad Laboral y la Competencia Laboral de los servidores públicos del MTPE – Lima, 2017, donde se resalta una significancia un (rho de Spearman = 0,827). corrobora una correlación positiva muy alto entre la Productividad laboral y la competencia Laboral; concluyendo que existe una coincidencia respecto a la correlación entre ambas variables, pero se discrepan en el nivel de correlación. Por su parte el autor, Jiménez et al. (2021) La jornada de trabajo se concibe como el tiempo que cada trabajador brinda al desarrollo de la actividad para la cual ha sido contratado; por lo general es, como máximo, de 8 horas diarias o 48 horas a la semana.

En relación al segundo objetivo específico, determinar la relación entre el soporte laboral y tecnológico y la productividad laboral de los colaboradores de la Unidad Territorial Pensión 65, Cajamarca 2022, en la tabla 13 muestra que el Rho de Spearman arroja un resultado de 0,496 que se interpreta como correlación positiva media. De la misma el $P= ,002$, menor que el nivel de significancia $\alpha = 0.05$, por lo que se pudo rechazar la H_0 , es decir que existe relación entre el soporte laboral tecnológico y productividad laboral. Estos resultados se comparan con los obtenidos por Peña (2021), en su investigación acerca del Trabajo Remoto vinculado a la Productividad Laboral en los Tiempos de COVID-19 realizada en la Municipalidad de la provincia de Pisco, en el año 2021; donde se resalta una significancia por coeficiente Rho de Spearman de valor $Rho = 0,580^{**}$ y el p-valor es menor a 0,05, el cual evidencia una correlación positiva media entre el Trabajo remoto y la Productividad Laboral; concluyendo que existe una coincidencia respecto a la correlación entre ambas variables, así mismo en el nivel de correlación. Por su parte el autor, Vargas et al. (2021) el soporte laboral tecnológico lo constituye las acciones de apoyo a los trabajadores que realizan la gestión de las instituciones en momentos de pandemia, evidenciándose en pautas para el desarrollo óptimo de sus roles, la comunicación de información, los programas tecnológicos, los equipos y otros recursos que posibiliten el trabajo remoto.

En relación al tercer objetivo específico: determinar la relación entre el bienestar social y la productividad laboral de los servidores de la Unidad Territorial Pensión 65, Cajamarca 2022, en la tabla 14 se precisa que el Rho de Spearman arroja un resultado de 0,298 que se interpreta como correlación positiva baja; de la misma el $P=0,073$ mayor que el nivel de significancia $\alpha = 0.05$, por lo que no se pudo rechazar la H_0 , es decir que no existe relación entre el bienestar social y productividad laboral. Estos resultados se comparan con los obtenidos por Rueda (2021), en su tesis acerca del Trabajo remoto y la Productividad laboral realizada en la Municipalidad Distrital de Morales, 2021, cuyo Rho de Spearman fue de ,446 (correlación positiva moderada) y un p-valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$); rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna, o sea, no hay correlación entre las variables; concluyendo que existe una coincidencia respecto a la correlación entre ambas variables, pero se discrepan en el nivel de correlación. Por su parte el autor, Jasso et al. (2018) El bienestar social indican que es la impresión de bienestar derivada de las condiciones laborales, la ejecución de las tareas y la identificación con la organización y de la obtención de logros profesionales.

VI. CONCLUSIONES

En referencia a los objetivos planteados la investigación concluyó que:

Primera. Se determinó que existe una correlación positiva media ($Rho = 0,439$) entre trabajo remoto y productividad laboral; comprobándose la hipótesis alterna, con un nivel de significancia de $0,006$, la relación directa entre trabajo remoto y productividad laboral de los colaboradores de la Unidad Territorial Pensión 65, Cajamarca 2022. En conclusión, si se gestiona adecuadamente el trabajo remoto, mejora la productividad de todos y cada uno de los colaboradores.

Segunda. Se precisó que hay una correlación positiva media ($Rho = 0,407$) entre jornada de trabajo y productividad laboral; corroborándose la hipótesis alterna con un nivel de significancia de $0,013$, o sea, la relación entre jornada de trabajo y productividad laboral de los colaboradores de la Unidad Territorial Pensión 65, Cajamarca 2022. En conclusión, si se gestiona pertinentemente la jornada de trabajo, la productividad laboral se incrementa.

Tercera. Se demostró que existe correlación positiva media ($Rho = 0,496$) entre soporte laboral tecnológico y productividad laboral; además, se corroboró la hipótesis alterna con un nivel de significancia de $0,002$, es decir, existe relación entre soporte laboral tecnológico y productividad laboral de los colaboradores de la Unidad Territorial Pensión 65, Cajamarca 2022. En conclusión, si se brinda adecuada y oportunamente el soporte laboral y tecnológico, se estaría garantizando la productividad laboral.

Cuarta. Se determinó la existencia de una correlación positiva baja ($0,298$) entre bienestar social y productividad laboral; asimismo, se confirmó la hipótesis alterna con un nivel de significancia de $0,073$, es decir que existe relación entre el bienestar social y productividad laboral. En conclusión, si se brinda estrategias para el bienestar social de los colaboradores pueden ayudar a mejorar la productividad laboral.

VII. RECOMENDACIONES

En referencia a los resultados, la investigación propone alguna recomendación las cuales son mencionadas a continuación:

Primera. Se sugiere a la alta dirección del programa pensión 65, innovar nuevas formas de comunicación y motivación con los colaboradores a fin de continuar desarrollando el trabajo remoto ya que con ello podrá mejorar la productividad laboral.

Segunda. Se propone a la alta dirección a través del área de recursos humanos del programa pensión 65, brindar el asesoramiento y capacitación necesaria a los colaboradores de nivel operativo con la finalidad de mejorar sus conocimientos y así mismo mejorar la productividad laboral.

Tercera. Se sugiere a la unidad de administración del programa pensión 65, implementar equipos tecnológicos adecuados para poder desarrollar sus labores de manera remota (Laptop, celular y buena conexión a internet), necesarios que faciliten la labor diaria, ya que con ello los colaboradores podrán mejorar la productividad laboral.

Cuarta. Se propone, al jefe de la Unidad territorial del programa pensión 65, programar capacitaciones cada quince días donde se desarrollen actividades para fortalecer las relaciones interpersonales, el bienestar social y mejorar la productividad laboral.

REFERENCIAS

- Acosta, A. (2018). *Teletrabajo y percepción de la productividad: un análisis de la productividad laboral desde el punto de vista de los diversos actores del teletrabajo en una entidad del sector público en Antioquia – Colombia*. Tesis para optar el Título de Psicólogo. Universidad de Antioquía. Medellín – Colombia.
- Albarrán, L., Vivas, Y. y Castillo, L. (2014). *Validez y confiabilidad*. Recuperado de: <https://n9.cl/uokz7>
- Ávalos, B. (2019). The workday: importance and critical aspects of its regulation. THĒMIS-Revista de Derecho 75. pp. 17-32.
- Azuara, O., Hand, A., Rodríguez, C. Fazio, M.V., Keller, L. y Silva, M.T. (2020). *Gestión pública en tiempos de crisis. Implementación del trabajo remoto durante la pandemia*. Revista Contexto, 9. Recuperado de: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1914246/Revista%20Contexto%20N%C2%B0%2009%20-%20A%C3%B1o%202021.pdf>
- Baltodano, G. y Leyva, O. (2020). *Labor productivity: A look at the needs of SMEs in México*. Revista Ciencia Jurídica y Política, 15-30. Recuperado de: <https://portalderevistas.upoli.edu.ni/index.php/5-cienciasjuridicasypoliticas/article/view/633>
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima - Perú, Decimonovena reimpresión. Editorial San Marcos E.I.R.L.
- Cerna, C. (2018). *Investigación Científica. Método y técnicas*. Cajamarca - Perú. Imprenta Publimas.
- Chuco, V.J., Chávez, R.G.A., Álvarez, J.A. y Cuba, L.A.F. (2020). *Telecommuting and labor performance on covid-19 framework*. Review of global management, Lima – Perú, 6(1), 50-55. Disponible en: [file:///C:/Users/Anival/Downloads/1489-Texto%20del%20art%C3%ADculo-5888-2-10-20210809%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Anival/Downloads/1489-Texto%20del%20art%C3%ADculo-5888-2-10-20210809%20(3).pdf)

- Coll, F. (2020). *Productividad laboral*. Recuperado de: <https://economipedia.com/definiciones/productividad-laboral.html>
- Díaz, J.O. (2021). *Teletrabajo y rendimiento laboral de los colaboradores de un área de la empresa Teleatento del Perú S.A.C., Ate 2021* (Tesis para obtener el título profesional de: Licenciado en Administración). Universidad César Vallejo. Lima - Perú.
- El Peruano (2020). *Decreto de Urgencia N° 026-2020*. Recuperado de: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/566447/DU026-20201864948-1.pdf>
- Enciclopedia económica (2019). *Variable cualitativa*. Disponible en: <https://enciclopediaeconomica.com/variable-cualitativa/>
- Escobedo, A.S. (2020). *Diferencias entre teletrabajo y trabajo remoto*. Disponible en: <https://lpderecho.pe/diferencias-teletrabajo-trabajo-remoto/>
- Escobedo, J. (2020). *El teletrabajo y la productividad laboral en las empresas. Revisión sistemática de la literatura*. (Tesis para obtener el título profesional de: Licenciada en Administración). Universidad César Vallejo. Lima - Perú.
- Fontalvo, T., De La Hoz, E. y Morelos, J. (2017). *Productivity and its factors: impact on organizational improvement*. *Dimens.empres*, 16(1), pp. 47-60.
- Gallardo, E.E. (2017). *Metodología de la investigación. Manual autoformativo interactivo*. Huancayo: Universidad Continental.
- George, R.S, Ruiz, R., Bermúdez, L. A., & González, I. (2017). Theoretical aspects on efficacy, effectiveness and efficiency in health services. *Revista Información Científica*, 96(6), 1153-1163.
- Hernández, S.L. y Samperio, T.I. (2018). Research Approaches. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*. Publicación semestral No. 13, pp. 67-68.
- Hernández, R. y Mendoza, C.P. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México. McGRAW-HILL Interamericana Editores, S.A. de C.V.

- Hernández, R. y Mendoza, C.P. (2019). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México. McGRAW-HILL Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Instituto Peruano de Economía - IPE (2021). *Trabajo a distancia*. Recuperado de: <https://www.ipe.org.pe/portal/wp-content/uploads/2020/08/Boletin-TELETRABAJO-2.pdf>
- Jasso, E.N., González, A.P. y Zúñiga, L.M.D. (2018). Relation between Productivity and Working Welfare Conditions in Automotive Mechanics. *Revista de Educación y Desarrollo – México*, pp. 57-66.
- León, L. (2018). *Compromiso organizacional y su relación con la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto, 2016*. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Ciencias Económicas con mención en Gestión Empresarial. Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto.
- López, A. (2008). *Migration, Remittances and Residential Arrangements of Senior Citizens in Mexico*. *Estudios demográficos y urbanos*, México, 23 (3). En: <https://n9.cl/ri2vz>
- López, J.G.S (2021). *Gestión del conocimiento y productividad laboral en los trabajadores de una empresa del sector inmobiliario de Lima*. Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Arquitectura con mención en gestión empresarial. Universidad Ricardo Palma. Lima.
- Lopez, P., Facheli, S. (2015). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Recuperado de: https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/mettinvsocua_cap2-4e2017.pdf
- Lorenzo, E.P. (2018). *La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE – Lima, 2017*. Tesis para optar el Grado de Maestro en Gestión Pública. Universidad Cesar Vallejo. Lima – Perú. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23150/LORE>

NZO_GEP.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Los%20autores%20Robbins%20y%20Judge,de%20eficacia%20como%20de%20eficiencia.

Marroquín, R. (2012). *Metodología de la investigación*. Disponible en: <https://n9.cl/zipar>

Musallam, S. R., Fauzi, H., y Nagu, N. (2019). Family, institutional investors ownerships and corporate performance: the case of Indonesia. *Social Responsibility Journal*, 15(1), 1-10. <https://doi.org/10.1108/SRJ-08-2017-0155>

Mejía, C. (2020). Post-traumatic stress risk according to occupation and other factors during the COVID-19 pandemic in Peru. *Rev Asoc Esp Espec Med Trab* 2020; 29(4): 265-273

Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (2020). *Guía para la aplicación del trabajo remoto*. Recuperado de: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/662676/GUIA_PARA_LA_APLICACION_DEL_TRABAJO_REMOTO.pdf

Mora, J.J. (2021). Analysis of Unemployment and Employment After a Strict COVID-19 Confinement Policy in Cali. *Lecturas de Economía*, Universidad de Antioquia, 1(94), pp. 165-193.

Quintero, R.S.G., Gamez, Y., Matos, D., Gonzales, I., Labori, R. y Guevara, S.A. (2021). *Efficacy, effectiveness, efficiency and equity in relation to quality in health services*. *Revista de Información científica para la Dirección en Salud*. INFODIR, Cuba, 1(35), 1-10

Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Sampling Techniques on a Population Study. *Int. J. Morphol.*, 35(1):227-232.

Palella, S. y Martins, F. (2012). *Metodología de a investigación cuantitativa*. Caracas - Venezuela. FEDUPEL, Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador.

Peña, C. (2021). *Trabajo Remoto y Productividad Laboral en Tiempos de COVID-19 en una Municipalidad Provincial de Pisco, 2021*. Tesis para obtener el

grado académico de Maestro en Gestión Pública. Universidad César Vallejo.
Lima - Perú.

Pino, R. (2018). *Metodología de la Investigación. Elaboración de diseños para contrastar hipótesis*. Lima - Perú. Segunda Edición. Editorial San Marcos E.I.R.L.

Real Academia Española (2021). *Productividad*. Diccionario de la Lengua Española. Disponible en: <https://dle.rae.es/productividad>

Ríos, R.R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción*. España. Editorial: Servicios Académicos Intercontinentales S.L.

Rueda, S.M. (2021). *Trabajo remoto y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Morales, 2021*. Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión Pública. Universidad César Vallejo. Tarapoto - Perú.

Serpa, A.M. (2019). *Desempeño laboral y la productividad de los colaboradores de Juan Galindo SLU Sucursal del Perú del distrito de San Martín de Porres, 2017*. Tesis para optar el grado de Maestro en Trabajo Social, con mención en Gestión de Recursos. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho - Perú.

Sevilla, A. (2016). *Productividad*. Recuperado de: <https://economipedia.com/definiciones/productividad.html>

Suarez, R.M., Rodríguez, Y.A. y Muñoz, N. (2017). *Analysis of perception about administrative strategies and the impact on labor productivity*. Rev. Ingeniería, Matemáticas y Ciencias de la Información, 4 (8). pp. 61-67. Disponible en: <http://ojs.urepublicana.edu.co/index.php/ingenieria/article/view/396/349>

Uribe, J., Jiménez, K.M., Vargas, J.G., Rey, D.E., Bashualdo, M.A. y Geraldo, L.A (2021). *Remote Work and Emotion Management in Times of COVID-19: A Perspective of Master's Degree Students as Workers, Lima-Perú (2020)*. Revista Industrial Data 24(1): 179-199.

United Nations (2021). Digital technologies for a new future. En: https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/46817/S2000960_en.pdf

Villasís, M.A., Márquez, H., Zurita, J.N., Miranda, G. y Escamilla, A. (2018). Research protocol VII. Validity and reliability of the measurements. Rev Alerg Mex.; 65(4): 414-421

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de las variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable 1: Trabajo remoto	Es la prestación de servicios subordinada que realiza un trabajador que se encuentra físicamente en su domicilio o en el lugar de aislamiento domiciliario, a través de medios o equipos informáticos de telecomunicaciones y análogos (internet, telefonía u otros), así como de cualquier otra naturaleza que permita realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita (Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, 2020)	El trabajo remoto fue medido a través de dimensiones; jornada de trabajo, soporte laboral y tecnológico y bienestar social. Usándose como técnica de medición la encuesta y el cuestionario tipo Likert, a los colaboradores de la Unidad territorial Pensión 65	Jornada de trabajo	- Prácticas laborales - Derechos laborales	1-2 3-4	Ordinal Medición: Likert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) siempre
			Soporte laboral y tecnológico	- Normas para el desarrollo óptimo de sus roles - Transferencia de información - Programas tecnológicos - Equipos y otros recursos	5-6 7-8 9-10 11-12	
			Bienestar social	- Aspecto cultural - Desarrollo humano - Recreación - Educación - Prevención	13-14 15-16 17-18 19-20 21-22	

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable 2: Productividad laboral	Es la relación entre la producción obtenida en un determinado periodo de trabajo y se mide relacionando producción, ingresos o ventas entre las horas laboradas o cantidad de trabajadores en un determinado periodo (Baltodano y Leyva, 2020).	La medición de la productividad laboral se realizó a través de dimensiones; eficacia, eficiencia y efectividad. Usándose como técnica de medición la encuesta y el cuestionario tipo Likert, a los colaboradores de la Unidad territorial Pensión 65	Eficacia	- Logro de metas en el tiempo empleado.	1-2	Ordinal Medición: Likert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) siempre
			Eficiencia	-Combinación de recursos	2-3	
				-Gestión de recursos Humanos.	4-6 7-8	
				-Uso de recursos tecnológicos.	9-10	
				-Uso apropiado de los recursos financieros.		
				-Incremento de la productividad	11-12	
Efectividad	- Mejora de la calidad	13-14				
- Adaptación al cambio	15-16					

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

Encuesta aplicada a los colaboradores de la Unidad Territorial Pensión 65, Cajamarca, 2022

INSTRUCCIONES

Estimado colaborador señale con un aspa (X), en qué medida considera que ocurran en su unidad Territorial los hechos que a continuación se presentan. Por favor, en cada enunciado elija solo una de las cinco opciones. Mucho agradeceré que responda con sinceridad y de acuerdo a lo que piensa y siente. No deje sin contestar ninguna pregunta. La escala de Valoración es la siguiente:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Regularmente	Casi siempre	Siempre

Nº	TRABAJO REMOTO	ESCALA				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1. Jornada de Trabajo						
1.	¿La institución solicita realizar actividades fuera de su jornada laboral?					
2.	¿El desempeño es evaluado teniendo en cuenta el cumplimiento de la jornada laboral?					
3.	¿La institución realiza el pago de sus remuneraciones oportunamente?					
4.	¿El colaborador goza de vacaciones anualmente?					
5.	¿La institución cuenta con Reglamento Interno?					
6.	¿Se percibe claramente las funciones a desempeñar por cada trabajador?					
7.	¿Los colaboradores tiene acceso oportuno a la información con que cuenta el programa?					
8.	¿La dirección informa oportunamente sobre las decisiones asumidas en el Programa?					
9.	¿Dispone el programa de los recursos informáticos para el desarrollo de las actividades programadas?					
10	¿Se desarrolla programas de inducción para el trabajo remoto?					
11	¿La institución ha dotado de los equipos de cómputo necesarios a cada uno de los colaboradores?					
12	¿Se cuenta con distanciamiento según los protocolos para reuniones en el centro laboral?					
13	¿El Programa celebra fechas del Calendario Cívico?					
14	¿La institución realiza actividades recreativas vacacionales?					
15	¿La institución capacita al personal?					
16	¿Los colaboradores reciben apoyo psicológico cuando lo requieren?					

17	¿La institución promueve actividades de integración?					
18	¿La institución promueve la participación artístico-musical de los trabajadores en las celebraciones virtuales del Calendario Cívico?					
19	¿La institución realiza talleres para fortalecer las capacidades profesionales de los colaboradores?					
20	¿La institución concede facilidades a los trabajadores que participan en Programas de capacitación?					
21	¿La institución donde labora cubre las necesidades básicas de seguridad?					
22	¿La institución promueve jornadas de vacunación contra la COVID 19?					
N°	PRODUCTIVIDAD LABORAL	ESCALA				
	Dimension1. Eficacia	1	2	3	4	5
1.	¿Cumple con las metas propuestas en el tiempo establecido.					
2.	¿Ejecuta las tareas con rapidez?					
3.	¿Las dificultades laborales se resuelven mediante el diálogo de los colaboradores?					
4.	¿Cuenta con los recursos necesarios para resolver las dificultades en el tiempo previsto?					
5.	¿Se motiva al personal para cumplir con las metas en el menor tiempo posible?					
6.	¿Se han alcanzado las metas con menor número de trabajadores con respecto al año anterior?					
7.	¿Han disminuido los gastos de equipamiento con respecto al año anterior?					
8.	¿Se apagan las máquinas durante el receso?					
9.	¿Se cotiza previamente los bienes a adquirir?					
10	¿Se evitan los gastos en actividades que no resultan en producto?					
11	¿Su desempeño es efectivo para el crecimiento de la productividad?					
12	¿Las orientaciones dadas han incrementado la productividad?					
13	¿Se evalúa permanentemente las actividades realizadas para mejorar el servicio en la institución?					
14	¿Se toman decisiones rápidas para mejorar la calidad del desempeño?					
15	¿Asume las recomendaciones al realizar los procesos operativos para mejorar la productividad?					
16	¿Se adapta con rapidez a las nuevas condiciones de trabajo?					

Anexo 2: Validez de los expertos



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. EDGARD FRANCISCO CERVANTES RAMÓN
- I.2. Cargo e Institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
- I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Questionario
- I.5. Autor del instrumento: MEJIA DIAZ DEYSY LUZIBETH

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					84
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					84
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					84
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					84
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					84
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					84
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					84
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					84
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					84
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					84
PROMEDIO DE VALORACIÓN						84

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE : trabajo remoto

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14	✓			
15		✓		
16		✓		
17		✓		
18		✓		
19		✓		
20		✓		
21		✓		
22		✓		

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. **PROMEDIO DEVALORACION:**

84 %

Ate, 25 desde febrero del 2022



Firma de experto informante

DNI N°06614765.....

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: **Mg. EDGARD FRANCISCO CERVANTES RAMÓN**
- I.2. Cargo e Institución donde labora: **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**
- I.3. Especialidad del experto: **INVESTIGACIÓN**
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: **Cuestionario**
- I.5. Autor del instrumento: **MEJIA DIAZ DEYSY LUZIBETH**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					83
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					83
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					83
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					83
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					83
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					83
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					83
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					83
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					83
PROMEDIO DE VALORACIÓN						83

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE : Productividad laboral

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13		✓			
14		✓			
15			✓		
16			✓		

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. **PROMEDIO DEVALORACION:**

83 %

Ate, 25 de febrero del 2022



Firma de experto informante
DNI N°06614765

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. JAVIER FÉLIX NAVARRO TAPIA
- I.2. Cargo e Institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
- I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Questionario
- I.5. Autor del instrumento: MEJIA DIAZ DEYSY LUZIBETH

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					83
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					83
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					83
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					83
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					83
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					83
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					83
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					83
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					83
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					83
PROMEDIO DE VALORACIÓN						83

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE : trabajo remoto

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			

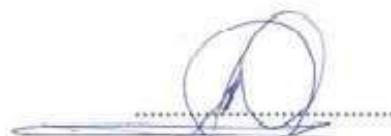
III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

83 %

Ate, 25 desde febrero del 2022



Firma de experto informante
DNI N°08814139.....

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. JAVIER FÉLIX NAVARRO TAPIA
- I.2. Cargo e Institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
- I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor del instrumento: MEJIA DIAZ DEYSY LUZIBETH

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					82
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					82
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					82
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					82
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					82
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					82
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación.					82
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					82
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					82
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					82
PROMEDIO DE VALORACIÓN						82

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE : Productividad laboral

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13		✓			
14		✓			
15		✓			
16		✓			

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. **PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

82 %

Ate, 25 de febrero del 2022



Firma de experto informante
DNI N°08814139

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. ALFREDO ALONSO LÓPEZ
- I.2. Cargo e Institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
- I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor del instrumento: MEJIA DIAZ DEYSY LUZIBETH

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					82
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					82
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					82
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					82
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					82
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					82
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					82
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					82
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					82
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					82
PROMEDIO DE VALORACIÓN						82

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE : trabajo remoto

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

82 %

Ate, 25 desde febrero del 2022



Firma de experto informante
DNI. N°09460324

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. ALFREDO ALONSO LÓPEZ
- I.2. Cargo e Institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
- I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor del instrumento: MEJIA DIAZ DEYSY LUZIBETH

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					83
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					83
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					83
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					83
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					83
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					83
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					83
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					83
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					83
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					83
PROMEDIO DE VALORACIÓN						83

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE : Productividad laboral

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13		✓			
14		✓			
15		✓			
16		✓			

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. **PROMEDIO DE VALORACION:**

83 %

Ate, 25 de febrero del 2022



Firma de experto informante
DNI N°09460324

Anexo 4: Carta de Autorización

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Cajamarca, 15 de noviembre de 2021

Señores

Escuela de Ciencias Empresariales

Universidad César Vallejo – Campus -Ate

A través del presente, Agustín Tapia Barboza, identificado (a) con DNI N°41298084 representantes de la Institución con el cargo de Jefe de la Unidad Territorial Programa Pensión 65 Cajamarca, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que la siguiente persona:

a) Deysy Luzubeth Mejia Diaz

Está autorizada para:

- a) Recoger y emplear datos de nuestra Institución a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada. Trabajo remoto y productividad laboral de los colaboradores de la Unidad Territorial Pensión 65, Cajamarca 2022

Si No

b) Emplear el nombre de nuestra Institución dentro del referido trabajo

Si No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,



Agustín Tapia Barboza
JEFE UT CAJAMARCA
PROGRAMA NACIONAL DE ASISTENCIA SECUNDARIA
PENSIÓN 65

Anexo 05: Escala de Alfa de Cronbach

Escala de Alfa de Cronbach para medir confiabilidad

Rango	Magnitud
0.81-1.00	Muy alta
0.61-0.80	Alta
0.41-0.60	Moderada
0.21-0.40	Baja
0.01-0.20	Muy Baja

Fuente: Gamarra, et. al(2015)

Anexo 06: Escala de Valorización de Rho Spearman

Rango para tomar la decisión de decisión de Rho Spearman

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Mondragón (2014)

Anexo 07: Base de datos de la encuesta

	Trabajo Remoto														Productividad laboral																								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	
E1	2	3	5	5	4	4	4	5	4	3	2	5	4	5	5	3	4	3	4	4	3	5	3	4	5	4	5	4	3	5	5	5	3	5	5	4	5	5	
E2	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	2	3	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	2	4	
E3	3	4	3	4	4	5	4	5	4	2	3	3	4	4	4	5	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	5	
E4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	
E5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	3	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5		
E6	1	2	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	
E7	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	
E8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E9	3	3	3	5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	2	3	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	5	4	4	5	4	4	3	4	5	
E10	2	3	5	5	4	5	4	5	4	3	2	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	5	5	5	4	3	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
E11	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
E12	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	
E13	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	
E14	2	3	3	4	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	4	4	3	5	4	2	4	3	4	3	5	4	2	3	2	2	4	
E15	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
E16	2	3	4	4	4	3	4	3	2	4	3	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	5	4	3	3	4		
E17	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
E18	3	3	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	4	3	2	2	3	2	4	2	4	5	5	5	4	3	3	3	3	4	5	4	4	3	4	3	4	5	
E19	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	1	2	1	1	2	2	2	3	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	
E20	2	3	5	5	4	4	5	5	4	3	3	5	4	4	5	3	3	3	4	5	4	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	
E21	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	2	5	5	3	3	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4	3	4	5	4	2	4	3	4	4	3	4	
E22	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
E23	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	
E24	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	4	
E25	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	5
E26	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	5	4	5	5	5	2	2	3	3	5	4	4	4	4	5	3	3	2	3	2	3	
E27	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	3	4	3
E28	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4
E29	1	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	2	4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
E30	2	4	4	4	4	3	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	5	2	4	4	4	5	5	4	3	4	3	3	3	5	5	4	3	3	4	4	4	
E31	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	5	3	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
E32	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	
E33	3	3	5	5	4	4	4	4	4	3	3	5	2	2	3	3	4	3	3	3	4	2	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	
E34	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E35	1	3	3	3	5	5	5	5	5	5	2	4	4	2	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
E36	1	3	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	3	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	3	3	3	4	3	5	5	4	5	5	5	5	
E37	2	3	5	5	3	4	4	5	2	3	2	5	3	2	5	2	4	3	5	5	3	5	5	5	5	3	4	4	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5	

Anexo 08: Print de Similitud del Turnitin

feedback studio Deisy Luzbeth Mejía Díaz TRABAJO REMOTO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA UNIDAD TERRITORIAL PENSIÓN 65, CAJAMARCA 2022 8 de 52

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Trabajo remoto y productividad laboral de los colaboradores de la Unidad Territorial Pensión 65, Cajamarca 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:
Mejía Díaz, Deisy Luzbeth (ORCID: 0000-0001-9045-0109)

ASESOR:
Dr. Bardales Cárdenas, Miguel (ORCID: 0000-0002-1067-9550)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Resumen de coincidencias

24 %

Se están usando fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias:

Nº	Documento	Porcentaje
1	repositorio.up.edu.pe	16 %
2	Entregado a Universidad...	1 %
3	repositorio.up.edu.pe	1 %
4	nil.fandora.net	1 %
5	Entregado a Universidad...	1 %
6	repositorio.up.edu.pe	<1 %
7	infomercado.info	<1 %
8	librango	<1 %
9	arxiv.org	<1 %
10	doi.org	<1 %
11	www.doccity.com	<1 %

Página: 1 de 38 Número de palabras: 6520 Versión solo texto del informe Alta resolución 17°C Sábado 10/11/2022