



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Trabajo remoto y productividad de los colaboradores de una
institución estatal de Cañete, 2022

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

AUTORA:

Azañedo Urbina, Jacqueline Milagros (orcid.org/0000-0003-0117-1496)

ASESOR:

Dr. Medina Corcuera, Groberti Alfredo (orcid.org/0000-0003-4035-157X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE - PERÚ

2022

Dedicatoria

Este trabajo se la dedico a mis padres que sin su apoyo no hubiera logrado una meta más en mi vida profesional. A mi madre que por estar siempre a lado mío en mi vida. A mi padre que con su experiencia y sus conocimientos me ayudaron a desarrollar esta investigación. Se la dedico a todos mis familiares que pudieron apoyarme en los momentos más difíciles de esta etapa de mi vida.

Agradecimiento

Gracias a Dios por permitirme tener una buena experiencia dentro de mi universidad, y convertirme un profesional. Agradezco a cada maestro que estuvo en proceso de formación académica. Por último, agradezco a mis padres que me educaron y me proporcionaron lo necesario para ser quien soy ahora

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	12
3.2 Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5 Procedimientos	15
3.6 Método de análisis de datos	15
3.7 Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	42

Índice de tablas

Tabla 1	Población – Trabajadores colaboradores de una Institución pública	13
Tabla 2	Muestra – Trabajadores colaboradores seleccionados de la Institución pública	14
Tabla 3	Niveles del trabajo remoto de los colaboradores de una institución estatal de Cañete, 2022	17
Tabla 4	Niveles de la productividad de los colaboradores de una institución estatal de Cañete, 2022	18
Tabla 5	Relación que existe entre el trabajo remoto y productividad de los colaboradores de una institución estatal de Cañete, 2022	19
Tabla 6	Relación entre el trabajo remoto y la dimensión satisfacción del cliente de la variable productividad de una institución estatal de Cañete, 2022	20
Tabla 7	Relación entre el trabajo remoto y la dimensión proactividad de colaboradores de la variable productividad de una institución estatal de Cañete, 2022	21
Tabla 8	Relación entre el trabajo remoto y la dimensión incentivos laborales de la variable productividad de una institución estatal de Cañete, 2022	22
Tabla 9	Relación entre el trabajo remoto y la dimensión capacidad técnica y profesionalismo de la variable productividad de una institución estatal de Cañete, 2022	23

Resumen

El trabajo de investigación se realizó bajo el propósito de determinar cuál es la relación que existe entre el trabajo remoto y productividad de los colaboradores de la institución estatal, Cañete, 2022; la investigación se dio bajo una aplicación de un modelo de diseño descriptiva correlacional y de un tipo de estudio cuantitativa básica transaccional. La población para la determinación de cada variable para el estudio estuvo conformada por 50 trabajadores, la muestra lo integraron 35 colaboradores de la institución estatal. Se utilizó como técnica la encuesta y los instrumentos los cuestionarios uno para cada variable para la evaluación del trabajo remoto y productividad. Para generación de confianza de los instrumentos se aplicó el Alpha de Cronbach, el cual nos denotó como números para el primer instrumento un (0,886) y para el segundo (0,866), indicando que eran consistentes para su aplicación. Los resultados a los que se arribaron fueron de un valor de Rho = 0.817 ubicado en el intervalo de positiva considerable, y un nivel de significancia de 0.000 situado por debajo del 0.01, lo que permitió atribuir que, si hay relación significativa entre los elementos analizados, y por tanto se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se concluye que la relación del trabajo remoto y productividad es positiva dada los resultados positivos que se tiene por las evidencias.

Palabras clave: trabajo remoto, productividad e institución estatal.

Abstract

The research work was carried out with the purpose of determining the relationship between remote work and productivity of the collaborators of the state institution, Cañete, 2022; The research was carried out under an application of a correlational descriptive design model and a type of transactional basic quantitative study. The population for the determination of each variable for the study was made up of 50 workers, the sample was made up of 35 collaborators of the state institution. The survey and the questionnaire instruments were used as a technique, one for each variable for the evaluation of remote work and productivity. To generate confidence in the instruments, Cronbach's Alpha was applied, which denoted us as numbers for the first instrument (0.886) and for the second (0.866), indicating that they were consistent for their application. The results that were arrived at were of a value of $Rho = 0.817$ located in the interval of considerable positive, and a level of significance of 0.000 located below 0.01, which allowed to attribute that, if there is a significant relationship between the elements analyzed, and therefore the null hypothesis is rejected. Therefore, it is concluded that the relationship between remote work and productivity is positive given the positive results obtained from the evidence.

Keywords: remote work, productivity and state institution.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día el avance de las TIC (Tecnologías de la Información y Comunicación) han ayudado a que todas las empresas logren desarrollarse a gigantes pasos ya sea de forma estructural como en el cumplimiento eficaz de sus actividades y metas. Siendo una de ellas el Trabajo Remoto, lo que origina que el trabajador use las TICs como herramienta fundamental para que realice sus funciones en un sitio diferente a su centro laboral. (Acebedo, et.al. 2016). En el Perú el teletrabajo se ha concretado desde el 2013, por medio del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se estableció la Ley N° 30036, esta ley lo que hace es regularizar el Trabajo Remoto y su ordenanza aprobada debido al Decreto Supremo N°017-2015-TR quien determina su ejecución. (Arancibia y Seminario, 2018).

Según Arbaiza, (2016) refiere que este reciente modo de trabajo, brinda múltiples beneficios ya sea para las organizaciones como para los trabajadores; una de ellas está ligada con la disminución de costos y el incremento de la productividad; además la maleabilidad de tiempos y a la gran cantidad de autonomía técnica, demostrando así que en ambos puntos se ahorra el tiempo y el dinero. Debido a esto es necesario que el trabajador sepa cuál será el servicio o producto que se entregara y cuando se presentara, con el propósito de evitar problemas en el desarrollo de su labor. (Watad, 2003).

Además, Neiman, (2020) en uno de sus artículos científicos, dijo que durante la pandemia por el virus del COVID-19, fue preciso la aplicación de una de las figuras llamadas trabajo remoto, dijo también que, luego de que se superara los impactos directos del virus en varios países se van reflejando ciertas crisis económicas y sociales tal como se ve en el mercado laboral de los diferentes países del mundo; menciona que es necesario que el trabajo remoto se puede hacer en cualquier lugar, siendo el más habitual la casa del trabajador, sin embargo, también se podría trabajar desde un hotel o también un restaurante mediante un aparato tecnológico (laptop, celular, computador, Tablet, etc.) que les ayuda estar conectador con la organización.

En ese aspecto, Benjumea (2016) el trabajo remoto no solo ha sido utilizado en las organizaciones que brindan servicios a las personas, sino que, además es usado en las empresas que brindan múltiples servicios, un ejemplo es lo que se ofrece en el sector empresarial; y en este ámbito se aplican tanto para las públicas como las privadas, dado que se utilizan las TIC para lograr las actividades y metas planteadas para poder dar un servicio eficaz. Es por esto que es fundamental llevar a cabo un programa de capacitación para que se brinden herramientas y estrategias adecuadas para un desarrollo y funcionamiento del trabajo remoto, lo que originara resultados positivos tanto para la organización como para los trabajadores, manteniendo o aumentando los niveles de productividad (BID, 2019).

Según Weller (2020) manifestó es así que ese sector se acogió a las nuevas medidas de prevención, optando por modalidades de trabajo presencial y a distancia. Estados Unidos es un país de ejemplo en cuando a cambios en el mundo laboral (La productividad actualmente se encuentra en casi la gran mayoría de las empresas tanto públicas como privadas, dado que la utilizan para el desarrollo y evolución organizacional. Como refiere la productividad es una pieza que muestra cual es el grado de bienestar y que tan eficaz evolucionan y se desarrollan, detonando así la eficacia de los recursos humanos, conocimientos, energía, motivación, etc. (Butler, et. al. 2007).

Con la información recolectada se consiguió determinar que es directamente significativo conocer la estrecha correlación entre el Trabajo Remoto y la productividad mediante esta problemática se solicitó trazar lo siguiente ¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y la productividad de los colaboradores de una institución estatal de Cañete, 2022?

Con respecto al criterio práctico, esta investigación se acogió debido a la necesidad de averiguar la relación existente entre el Trabajo Remoto y la productividad con el propósito de instaurar a futuro estrategias para una mejora. Además, en el criterio metodológico, se utilizará cuestionarios para la compilación de información favoreciendo como estudio para adyacentes investigaciones. De la misma manera según el criterio teórico exponer que convive una correspondencia entre el Trabajo Remoto y la productividad, para

que se alcancen promover habilidades y metodologías en pro de las empresas y la sociedad. Con lo referente, para el criterio de relevancia social, con el actual estudio y las conclusiones, se establecerá que las organizaciones sean juiciosos del papel importante que ejerce el trabajo remoto en la productividad. Finalmente, con el criterio de conveniencia, la presente investigación será de beneficio para nuestra formación profesional. Con lo referente al objetivo general del presente estudio es determinar cuál es la relación que existe entre el trabajo remoto y la productividad. Y según los objetivos específicos, estos se plantean: Describir el trabajo remoto de los colaboradores. Describir la productividad de los colaboradores. Analizar la relación entre el trabajo remoto y la dimensión satisfacción del cliente de la variable productividad. Examinar la relación entre el trabajo remoto y la dimensión proactividad de colaboradores de la variable productividad. Distinguir la relación entre el trabajo remoto y la dimensión incentivos laborales de la variable productividad. Detallar la relación entre el trabajo remoto y la dimensión capacidad técnica y profesionalismo de la variable productividad. Con lo mencionado anteriormente se pretende demostrar que existe relación entre la productividad y servicio del trabajo remoto de los colaboradores de una institución estatal de Cañete, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Con respecto a Vásquez (2018) en la investigación sobre la motivación intrínseca y la productividad laboral, siendo realizada por trabajadores del municipio de San Pedro de Guatemala; la tesis concluye que la variable de la motivación intrínseca guarda relación de forma fundamental con la productividad laboral de los trabajadores del municipio, dado que en cada una de las funciones que ejecutan y evalúan un compromiso laboral ya que se necesita que sean efectivos para concentrar un esfuerzo y trabajo que fortalezcan su motivación intrínseca y de esta forma fortalecer su producción laboral y como lo miran los usuarios de la institución.

Asimismo, para Álvarez, et. al. (2017) en la investigación que realizaron sobre la capacitación y su impacto en la producción laboral de las organizaciones chilenas, llegando a la conclusión de que se ha analizado en el sector previo, la capacitación no obtendría un resultado significativo acerca de la producción laboral de las empresas, lo que generaría una discrepancia con una gran mayoría de teoría evaluada previamente, en el que la capacitación necesitase un efecto positivo y de significancia en la productividad laboral; con el propósito de dar una justificación se averigua que existen más estudios que le respaldan esta conclusión siendo muy habitual entre las investigaciones de Latinoamérica.

Para Díaz, S. (2020), El trabajo remoto o teletrabajo en tiempos pandemia (Artículo científico). U.C de Colombia. Fue de tipo descriptivo, su diseño fue no experimental, la población y la muestra fue los acervos documentales, las técnicas fueron los análisis documentarios. En su indagación concluye que, con la pandemia por el coronavirus COVID-19 y su rápida expansión y aumento de contagiados en el mundo, se suspendió los crecimientos económicos de los países y las crisis económicas, de la que algunos países no pueden salir rápido y a muchos otros les tomará muchos años salir de esta crisis social, económica y de salubridad.

Los autores Acosta y Muñoz (2020), en su estudio lecciones aprendidas del trabajo remoto de equipos agilistas por la pandemia covid-19, en Colombia. El tipo de investigación fue correlacional, de diseño no experimental, la población y muestra fue de 6 individuos, las técnicas fueron la encuesta, como instrumento

empleó un cuestionario. Arriba a la siguiente conclusión que, la implementación del trabajo remoto, coexiste a una costumbre, a un trabajo presencial, es solo los cambios a las gestiones de las empresas e instituciones, que implican las climatizaciones o adaptaciones tecnológicas y el esfuerzo por una preparación para nuevas acciones de rutina, de este modo también se genera costos adicionales a los trabajadores que requieren estas modernidades en sus domicilios adquiriendo equipos tecnológicos que se requiera para el trabajo no presencial.

Con respecto a Agui y Zelaya (2019) en su investigación sobre la gestión administrativa y la productividad laboral en la municipalidad de Pasco, siendo de tipología descriptiva y también no experimental, la muestra se realizó con el apoyo de los colaboradores de la municipalidad y se concluyó que hay un porcentaje de adaptabilidad entre ambas variables, es decir la gestión administrativa y la adaptación de los colaboradores de la municipalidad de Pasco.

En igual forma Facho (2017) en su investigación denominada gestión administrativa y la productividad laboral de la fiscalización en Lima, cuya tipología es descriptiva y correlacional, obtuvo como resultados que el nivel de gestión administrativa es regular y que se existe una correlación directa y con significancia entre las variables de la productividad de los trabajadores, siendo en este caso no tan óptimo y eficiente, sin embargo se opta por fomentar estrategias para una correcta planificación administrativa en la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización en el municipio limeño en el año 2016.

Por su parte Vargas (2021) en su estudio sobre la productividad laboral de los colaboradores que trabajan en la gerencia de la Municipalidad de Ucayali, teniendo como objetivo evaluar dicha variable, teniendo como tipología correlacional con un diseño no experimental transaccional, dado que hubo manipulación de ambas variables durante toda la investigación, además se usó como técnica para la obtención de información un instrumento que agrupo de 16 ítems; al mismo tiempo se presenta con un enfoque cuantitativo, trayendo como resultados que la productividad laboral se forma positivamente en los colaboradores de la gerencia de obras y evaluación en el municipio de Ucayali.

Para Uceda (2020) en su investigación cuyo propósito es averiguar sobre el desempeño docente desde la perspectiva del Trabajo remoto de Nuevo Chimbote, asimismo la tipología es descriptiva y con un elemento propositivo, es cuantitativo y no experimental, y se requirió el apoyo de 200 docentes como muestra, utilizándose las encuestas para la obtención de información; se concluyó que se pudo identificar el esfuerzo de los profesores en relación al trabajo remoto, además se concluyó que el profesionalismo, la preparación y enseñanza permitió la creación de guías para el para el trabajo pedagógico-tecnológico.

Asimismo, para Guillen y Oliveros (2020) quienes en su investigación se pretenden indagar sobre los cambios organizacionales en el área de Educación Básica Regular con respecto al trabajo remoto, la cual se dio como única alternativa frente a la crisis sanitaria, el estudio fue descriptivo no experimental, requiriendo el uso de cuestionarios para obtener información, llegando a la conclusión que existe una influencia fundamental entre los cambios con lo referente a las actividades de un colegio, además se expone que los cambios que se originen en cualquier sector se entiende como un cambio general de toda la institución, asimismo a los docentes se les debe orientar para trasladarse al trabajo remoto o teletrabajo y brindarle todas las facilidades y la motivación necesaria.

El investigador Suarez (2020), estudió la implementación del teletrabajo y calidad de servicio de la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo, Año 2020. UCV. Trujillo. El tipo de estudio fue no experimental, su diseño fue descriptivo, la población y la muestra fue de 40 empleados, la técnica fue las encuestas, los instrumentos cuestionarios. En la investigación concluye que, el trabajo remoto, son prácticas algo innovadoras y que estas modalidades de trabajo que vienen realizando será frecuente en la postpandemia, asimismo, las empresas e instituciones estatales deben replantearse e innovarse en sus diferentes áreas de trabajo; teniendo como un respaldo las normativas vigentes desde el año 2013.

En cuanto a la conceptualización de la variable Trabajo remoto, coexisten investigadores que han contribuido ideas relevantes, las cuales se mostraran a

continuación: Según Mowla y Kolekar (2020) el trabajo remoto es una modalidad a distancia en el que se necesita el uso de las TICs para cumplir las metas propuestas, facilitando así la utilización de la metodología a causa de los precios tecnológicos, la rapidez de las redes de comunicación y sobre la globalización debido al internet. Con respecto al Trabajo remoto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) refiere que en el Perú esta modalidad laboral no es adecuada a la realidad o contexto social- económico, y solo podrían aplicarse en el sector público, este si podría tener la facilidad y las implementaciones, con respecto a la administración estatal se tendría que implementar estrategias y equipos tecnológicos y la firme capacitación de sus trabajadores para la diligencia de nuevo software y un correcto manejo de investigación digital es transformador para algunos colaboradores o las personas de edad avanzada que trabajan en el ámbito estatal que sería complejo la conducción de estos aparatos y sistemas digitales (Ryder, 2021).

Para Fílardí, Castro y Zaníní (2020), manifestaron que para trabajar con el teletrabajo es necesario la integración de software y eso implica capacitar y potenciar a todos los trabajadores que ejecuten sus labores desde sus hogares necesitan que tengan los conocimientos necesarios para Integración de software en su labor diaria, así como un liderazgo establecido y claro, con el propósito de que se mostrase como una de las alternativas razonables y factibles para la organización, en el sector que se dirige y labora. Con este tipo de trabajo y la Integración de software para optimizar su labor remota y la necesidad de buenos y capacitados líderes aumenta, para que prevalezca comodidad y seguridad al dirigir sus respectivos grupos a distancia, no obstante, se considera práctico encontrar medios para el trabajo remoto y las acciones autónomas de la institución, esta tipología de liderazgo eficiente habitual suele desistir al azar (Alhaj & Hassan, 2016).

De acuerdo a Sreenidhi y Satyanarayana, (2020) menciona que al implementarse el procedimiento remoto en los trabajadores en los que, predomina la relevancia de las TICs, sin embargo, la arbitrariedad de las mismas en algunos casos transportaría a lo que describe como consecuencias negativas en cada labor, dado que no es tan fácil conectarse digitalmente cuando has estado lejos de los elementos laborales cibernéticos, por ellos, se esboza una

forma de aprensiones de riesgos psicosociales, un ejemplo serian el agotamiento cibernético, la depresión, anhedonia, ansiedad, tecnoestrés, entre otras más, logrando así un beneficio para cada uno de los trabajadores.

Complementando lo anterior, Birkinshaw, Gudka & D'Amato (2021) manifiestan que se consigue que el trabajo remoto se basa en tener que demostrar a las organizaciones muchas veces en una semana, en cada coordinación desde una primera instancia y frente a todas las imposiciones del aspecto físico con respecto a las necesidades de la organización. De la misma forma, Bjursell, Bergmo-Prvulovic & Hedegaard (2021) pueden señalar que el teletrabajo se integra al software de gestión de programas con cada sistema favorece a que los colaboradores tengan que trabajar de manera más rápida y eficiente. Es decir, la integración del software del correo electrónico ayuda a los colaboradores a convertir cada correo electrónico en actividades de manera inmediata. Al referirnos de la integración en la sociedad de los negocios y la tecnología, teniendo que mezclar las múltiples herramientas o softwares, para obtener que un sistema realice sus funciones y por separado, el procedimiento del trabajo remoto para que se puedan realizar las actividades de forma eficiente para los trabajadores es: (Guzmán y Abreo, 2017)

Asimismo, para los autores Contreras, Baykal & Abid (2020) la ergonomía del trabajo es una concepción que va más allá de la prevención de malestares laborales, esta representación es más detallada en cuanto se adjudiquen las estrategias solicitadas para que beneficies al máximo tu jornada, descubrir un lugar adecuado para trabajar, reconociendo las emociones y cuidando la salud. Además, De Vries, Tummers & Bekkers (2019) dicen que se puede señalar que la conectividad vendría a ser un conjunto de recursos y elementos que ayudan en la accesibilidad a las redes que transmiten información, así sean de característica empresarial o individual, en otras palabras, es un vínculo de conexión hacia el exterior para esto es necesario el uso de un dispositivo como lo son el celular, laptop, computadora, tablet, T.V. (con acceso a internet) o cualquier aparato que tenga conexión a la red, dado que el propósito es generar una conexión a una red de forma más práctica y segura.

Para Cardozo y Bulcourf (2020) la conceptualización de todos los métodos del trabajo remoto es la conectividad desde los hogares, esto implica estar implementados desde las técnicas basadas en la sinergia, como es el caso del derecho donde los abogados y los clientes se atienden a distancia sin la necesidad de reuniones presenciales. Para los autores Coun, Edelbroek Pascale & Blomme (2021) instaurar video conferencias constantemente durante todo el periodo del trabajo remoto y escoger las estrategias tecnológicas apropiadas para el trabajo a distancia, así como examinar y optimizar los métodos del trabajo remoto en la organización. Reflexionar y corregir las instrucciones de manera continua lo que representa que el período de perfeccionamiento continua sobre el teletrabajo y se conserva a lo extenso del tiempo.

Por otro lado, en cuanto a la variable productividad se tiene a los autores Dolce, Vayre, Molino & Ghislieri (2020), quienes indican que se puede señalar también que la productividad en el teletrabajo, tiene una característica cuantitativa, dado que se intenta medir la efectividad, y el uso de un recurso en específico, evaluando la cantidad de horas de una máquina, de una mano de obra, de energía o de las cosas que se necesitan para terminar un trabajo, tanto la productividad baja o alta se puede medir mediante la capacidad que tiene un colaborador o aparato para realizar sus funciones, buscando estrategias para aumentar la producción y rapidez hacia un determinado servicio.

Del mismo modo, según Segredo (2016) la productividad vendría a ser el producto de un sistema profundo que ayuda a las personas en una organización de trabajo, perfeccionar la contribución de todos los bienes materiales, bancarios y tecnológicos que asisten en una organización, para generar servicios o productos con la finalidad de fomentar la competencia de la economía, potenciando la sustentabilidad, al igual que resguardar y aumentar el trabajo y acelerar el incremento de los ingresos de cada colaborador. Con respecto a la productividad, siempre dependerá de las facilidades y oportunidades que tenga la empresa, al igual que la ayuda que tienen los colaboradores. (Tapasco y Giraldo, 2016)

Para Téllez, (2017) actualmente la satisfacción al cliente es fundamental para toda organización, sin importar el rubro o clase al que se pertenezca, dado que

no solo es suficiente con estar primeros en el mercado laboral o con contratar a los colaboradores que se encuentran en tendencia. Es importante mencionar que los tiempos han cambiado y con esto la manera en la que los trabajadores piensan y esto nos conduce a que los hábitos de compra se cambien y adapten, especialmente por los conflictos familiares ocasionados dentro de las familias a causa del confinamiento (Karácsony, 2021). Asimismo, para refiere que debido a la productividad los directivos y los gerentes de las organizaciones, ingenieros, economistas y políticas tienen que llegar a compararse a un índice de producción en múltiples niveles del sistema económico (empresa, área o país) con los medios requeridos. Es decir que al conocer los niveles de productividad en la que la organización se encuentra, ayudará mejor a saber las deficiencias que se den según la situación a partir de la satisfacción del cliente (Jackson, Wilson, & Borden, 2020).

Para los autores Galanti, Guidetti, Mazzei, Zappalà, & Toscano (2021) durante el confinamiento se generó una serie de imposibilidades laborales, sin embargo, las personas trabajadoras deben tener una mente proactividad esto se ha hecho muy conocida y popular en el ámbito de la directiva empresarial, dado que para el éxito de las metas del trabajador actual requiere personas comprometidas con la organización, con aptitudes y cualidades. Es necesario aclarar que la productividad suponga un gran cambio; que un trabajador sea proactivo no significa únicamente adaptarse o ser flexible frente a situaciones inesperadas, sino que también se toma en cuenta la iniciativa para la mejora de la empresa, esto teniendo en cuenta que, además, de los trabajos en la empresa en muchos casos la imposibilidad de trabajo se generó en las familias (Ghislieri, Molino, Dolce, Sanseverino, & Presutti 2021).

Con lo referente a los incentivos laborales, salariales, para Valencia, (2018) estos vendrían a ser aquellas iniciativas que se da en la empresa con el propósito de motivar a los colaboradores para que sean más eficientes y tengan resultados más apresuradas, con una mejor calidad y con menores costos de la organización. Existen dos tipos de incentivos laborales, los económicos que son las recompensas monetarias de la organización hacia el trabajador tales como las primas anuales, el aumento de sueldo, gratificación, seguro médico, pensiones, entre otros; y los incentivos no económicos los cuales son la

flexibilidad horaria, vacaciones, horas de descanso, días libres, reconocimiento de logros, etc. (Grant, Wallace, Spurgeon, Tramontano, & Charalampous, 2019).

Según Saari y Judge, (2004) el profesionalismo significa a toda acción empresarial, es aquella persona que está dedicada a poner en práctica o desarrollarse específicamente en una actividad en particular, usualmente con un fin de lucro monetario, sin embargo, las capacidades técnicas están dadas por la aplicación del conocimiento práctico y teórico adquirido en un contexto educativo de especialización. Por ejemplo, tener la capacidad para transformar una serie de problemas empíricos en objetos de investigación y elaboración de conclusiones (Lizana, & Vega-Fernandez, 2021).

Para Cardozo y Bocourt (2016) Uno de los primeros apartados epistemológicos sobre los trabajos remotos consiste en la presentación de las principales características de cada una de revoluciones industriales que viene tenido lugar desde el siglo XVIII hasta nuestros días. Los grandes avances que viene teniendo el trabajo remoto en Iberoamérica— es a partir de una línea de tiempo histórica sobre los estudios referidos a las administraciones públicas. Se debe mencionar que la continua relación entre las evoluciones tecnológicas, las investigaciones científicas y cada uno de los cambios sociopolíticos; además de los caracteres exhaustivos de los apartados teóricos y los metodológicos es una de las principales virtudes del desarrollo.

Para Cardozo y Bocourt (2016) Uno de los primeros apartados epistemológicos sobre los trabajos remotos consiste en la presentación de las principales características de cada una de revoluciones industriales que viene tenido lugar desde el siglo XVIII hasta nuestros días. Los grandes avances que viene teniendo el trabajo remoto en Iberoamérica— es a partir de una línea de tiempo histórica sobre los estudios referidos a las administraciones públicas. Se debe mencionar que la continua relación entre las evoluciones tecnológicas, las investigaciones científicas y cada uno de los cambios sociopolíticos; además de los caracteres exhaustivos de los apartados teóricos y los metodológicos es una de las principales virtudes del desarrollo.

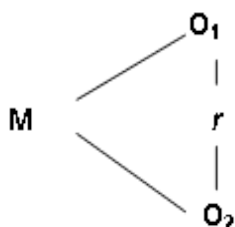
III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación que se utilizara está con el nombre de cuantitativa básica, que según los autores Abalde y Muñoz (2016), tiene como objetivo el estudio de algo que es externo, para que se pueda lograr la máxima del objetivo estudiado. Al tener un desarrollo con modelos matemáticos está fundamentado bajo proporciones de estadísticas y porcentajes. El diseño de investigación sería no experimental, transversal. El análisis será hecho en un medio natural de manera que se registre de manera exitosa las variables estudiadas. En este tipo de investigación, los sujetos no están expuestas a ninguna interacción del exterior de manera que se conciba tal y como se desarrolla de manera natural (Ecured, 2021).

Según el alcance de la investigación, esta puede calificarse como correlacional. El propósito que se tiene es de determinar el grado de relación de las variables, ya sean dos o más de estas. Se distinguen porque, al inicio se miden las variables y luego de ello a través de una serie de pruebas se le da una correlación de las mencionadas. (Abalde, & Muñoz, 2016).

Aquí se muestra el esquema que se tiene entre las dos variables y la muestra:



Dónde:

M = Muestra

O1 = Observación de la variable 1: Trabajo remoto

r = Vínculo de las variables

O2 = Observación de la variable 2: Productividad

3.2 Variables y operacionalización

Para Servir (2021) el trabajo remoto según el Reglamento de la Ley 30036, 2013. Ley que regula el teletrabajo, establece en su artículo 13 que las entidades públicas identificarán progresivamente aquellos puestos que puedan ser tele – trabajables, debido a las características del puesto, los cuales se precisan en un

informe que aprueba el titular de la entidad, este documento es resultado de la Comisión conformada al interior de las entidades para identificar estos puestos. Dada la emergencia por el COVID-19 y en el marco de la normativa establecida, muchas entidades se vieron obligadas a implementar el trabajo remoto desde el 16 marzo del 2020, sin distinción de puestos y con la finalidad de salvaguardar la vida e integridad de los servidores públicos y sus familias. En perspectiva, más del 78% de los servidores públicos señalan que sus puestos si pueden desempeñarse bajo la modalidad no presencial, en el trabajo se evaluará las características de este trabajo con un instrumento con parámetros ordinales como siempre, a veces y nunca.

Para Uceda. (2020). La productividad se debe concebir de manera integral como un proceso dinámico y cíclico que transcurre en etapas sucesivas de medición, evaluación, planeación y mejoramiento. se miden las productividades de la empresa en un determinado periodo de tiempo y se evalúa si estas son mayores o iguales a las planeadas para el periodo. Con base en esta evaluación se planea la productividad del siguiente período, estableciendo políticas para su mejoramiento y se continúan las acciones dentro del mismo ciclo. En este trabajo se analizará mediante los indicadores seleccionados las características ordinales de las variables con las alternativas de respuesta, siempre, a veces, nunca,

3.3. Población, muestra y muestreo

La población estara conformada por el universo de individuos que se analizarán, Hernández et al. (2016). Como bien se sabe es un grupo de personas de las cuales de desea analizar, una examinación de un grupo completo. La población con la que se trabajara lo conformaran los siguientes servidores:

Tabla 1: Población – Trabajadores colaboradores de una Institución pública

Trabajadores	Nombrados	Contratados	Sub total
Varones	19	23	42
Mujeres	5	3	8
Total			50

Fuente: CAP de la institución pública

Para Hernández et al. (2016). Una muestra es un subconjunto de personas, objetos o eventos de una población más grande que se recolecta y analiza para hacer inferencias. Para representar adecuadamente a la población, una muestra debe recolectarse de manera aleatoria y debe ser lo suficientemente grande. Si la muestra es aleatoria y lo suficientemente grande, se deberá utilizar la información obtenida de la muestra para hacer inferencias sobre la población. Sin embargo, para la investigación que se desarrollara se ha considerado una muestra a interés del investigador y con un criterio de exclusión, se elegirá solamente a conocedores del tema (Hernández et al. 2016).

Tabla 2: Muestra – Trabajadores colaboradores seleccionados de la Institución pública

Trabajadores	Nombrados	Contratados	Sub total
Varones	10	17	27
Mujeres	5	3	8
Total			35

Fuente: CAP de la institución pública

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que seleccionaremos para el desarrollo de esta investigación fue la encuesta, que, de acuerdo con Meneses, (2016) es una serie de pasos organizados para su diseño y manejo y recolección de los datos obtenidos. En esta investigación se utilizará a la encuesta como medio para obtener datos de ambas variables. Y como instrumentos los cuestionarios, en resumen, se puede decir que es una herramienta que permitirá a los científicos a que realicen un conjunto de preguntas para recopilar información estructurada sobre una muestra, que utilizará el procesamiento cuantitativo para la sistematización de información. En esta investigación se empleará dos cuestionarios para medir ambas variables en estudio, ambos cuestionarios contaron con la validación y confiabilidad. Respecto a la validez, la validez de los instrumentos estará realizada por juicio de expertos, los cuales fueron dos expertos acreditados y conocedores del tema.

Meneses, (2016) dice que la confiabilidad se hace luego de aplicar el instrumento a un grupo homogéneo a la muestra, para luego a esos resultados se le aplicaría

el Alpha de Cronbach para verificar la confiabilidad del instrumento, los resultados arrojen los instrumentos deberán ser confiables de acuerdo al software aplicado. Para el caso se realizó la prueba obteniéndose los siguientes resultados, para el primer cuestionario se obtuvo (0,886) y para el segundo (0,866) supera ampliamente el mínimo coeficiente estándar señalado (0, 70); determinándose que son confiables.

3.5 Procedimientos

Como primer paso para el levantamiento de información de los datos que son objeto de este estudio fue elaborar los cuestionarios, luego se realizó la prueba del alfa de Cronbach para verificar la confiabilidad de la información recopilada a una muestra pequeña, luego se validaron los mismos. Posterior a ello, se presentará los objetivos del estudio a los participantes vía zoom, se expondrá las finalidades, luego se aplicará el cuestionario. Debido a la distancia social que se debe mantener, el cuestionario será remitido por medios virtuales, correo y WhatsApp, dejando constancia previamente de la aceptación del colaborador para participar. Finalmente, se dará uso de la estadística descriptiva para la caracterización de las variables y sus dimensiones las cuales serán visualizadas a través de tablas, posterior a ello se aplicará las pruebas de normalidad de los datos, como los datos no son normales se usó el Rho de Spearman para identificar la influencia de una variable en otra, para luego continuar con el informe de investigación.

3.6 Método de análisis de datos

Los datos de la encuesta se procesados estadísticamente para encontrar los resultados esperados. Hernández y Mendoza (2018). Se utilizó el Excel para los datos de la encuesta, asimismo, se utilizó el programa estadístico SPSS 26, se utilizó gráficos tablas y porcentajes. Se planteó la prueba de hipótesis nula y alterna. Se analizará la información de cada variable, estableciendo entonces para la correlación entre las variables del procesamiento de la información del programa como Excell y SPSS, versión 26.

3.7 Aspectos éticos

Principio de autonomía: este principio se manifestará en esta investigación debido a que los sujetos de la muestra estaban en la capacidad de decidir si

forman parte del estudio, así también, conocían además que podían abandonar el estudio en cuanto lo decidan sin ningún tipo de consecuencia, asimismo no media coacción u obligación para el llenado de los cuestionarios. Consentimiento informado: todos los sujetos participantes de esta investigación brindaran su aceptación previa al llenado de las encuestas, siendo que estaban completamente informados de los objetivos del estudio y de que se respetará la confidencialidad. Confidencialidad: esta investigación respetara el principio de confidencialidad, puesto que, la información recabara de los participantes es completamente confidencial. Principio de beneficencia: en esta investigación se respetará el principio de beneficencia, puesto que, se pretenderá aportar al desarrollo de la gestión pública que está dirigida a la mejora de la sociedad, el desarrollo económico, social, cultural, ambiental, etc., para con ello elevar la calidad de vida de los ciudadanos.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 3: Niveles del trabajo remoto de los colaboradores de una institución estatal de Cañete, 2022

Dimensiones y variable	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Integración de software	4	11.4%	10	28.6%	21	60.0%	35	100.0%
Procedimiento remoto	7	20.0%	12	34.3%	16	45.7%	35	100.0%
Ergonomía	4	11.4%	10	28.6%	21	60.0%	35	100.0%
Conectividad	5	14.3%	11	31.4%	19	54.3%	35	100.0%
Trabajo remoto	3	8.6%	10	28.6%	22	62.9%	35	100.0%

Nota. Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los colaboradores.

Interpretación:

Al realizar el análisis de las opiniones registradas se ha evidenciado que la dimensión integración de software ha registrado al 11.4% como deficiente, luego de ello se ha registrado que el 28.6% lo ha evaluado como regular, además de lo mencionado se ha podido encontrar que el 60.0% lo ha interpretado como eficiente. Cuando se realizó el análisis de la dimensión procedimiento remoto se ha encontrado los valores del 20.0% para el nivel deficiente, además de ello se ha podido encontrar que el 34.3% lo ha considerado como regular, finalmente se ha demostrado que el 45.7% lo ha reconocido como eficiente. Al realizar el análisis de la dimensión ergonómica se ha encontrado que el 11.4% lo ha analizado como deficiente, luego se ha podido encontrar que el 28.6% lo analiza como regular, luego de ello se ha demostrado que el 60.0% lo evalúa como eficiente. Cuando se realiza la descripción de la dimensión conectividad se ha podido analizar que el 14.3% opina que es deficiente, además de ello se tiene que el 31.4% lo ha analizado como regular, finalmente se tiene que el 54.3% lo considera como eficiente. Al realizar el análisis del trabajo remoto que se tiene se ha podido evidenciar que el 8.6% lo evalúa como deficiente, además de ello se tiene que el 28.6% lo considera como regular y el 62.9% lo percibe como eficiente.

Tabla 4: Niveles de la productividad de los colaboradores de una institución estatal de Cañete, 2022

Dimensiones y variable	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Satisfacción del cliente	6	17.1%	12	34.3%	17	48.6%	35	100.0%
Proactividad de los colaboradores	6	17.1%	7	20.0%	22	62.9%	35	100.0%
Incentivos laborales	5	14.3%	12	34.3%	18	51.4%	35	100.0%
Capacidad técnica y profesionalismo	4	11.4%	6	17.1%	25	71.4%	35	100.0%
Productividad	4	11.4%	8	22.9%	23	65.7%	35	100.0%

Nota. Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los colaboradores.

Interpretación:

Al realizar el análisis de las opiniones registradas se ha evidenciado que la dimensión satisfacción del cliente ha registrado al 17.1% para el nivel deficiente, luego se ha podido encontrar que el 34.3% lo percibe como regular y el 48.6% lo encuentra como eficiente. Al realizar el análisis de los valores encontrados para la dimensión proactividad de los colaboradores se ha podido mostrar que el 17.1% lo encuentra como deficiente, luego se ha demostrado que el 20.0% lo percibe como regular y el 62.9% lo considera como eficiente. Al realizar el análisis de los incentivos laborales se ha podido reflejar que el 14.3% lo analiza como deficiente, luego se tiene que el 34.3% lo ubica como regular, además de ello se tiene que el 51.4% lo analiza como eficiente. Al mencionar las valoraciones encontradas para la capacidad técnica y profesionalismo se ha demostrado que el 11.4% lo encuentra como deficiente, luego de ello se tiene que el 17.1% lo percibe como regular y el 71.4% lo analiza como eficiente. Al mencionar a la productividad se ha demostrado que el 11.4% lo ubica como deficiente, luego se ha podido evidenciar que el 22.9% lo considera como regular y el 65.7% lo analiza como eficiente.

Análisis inferencial

Tabla 5: Relación que existe entre el trabajo remoto y productividad de los colaboradores de una institución estatal de Cañete, 2022

			Trabajo remoto	Productividad
Rho de Spearman	Trabajo remoto	Coeficiente de correlación	1,000	,817**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Productividad	Coeficiente de correlación	,817**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

Nota. Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los colaboradores.

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

Interpretación:

Al realizar el análisis de las opiniones registradas se ha evidenciado un nivel de relación de $Rho = 0.817$ interpretado como positiva considerable entre el trabajo remoto y productividad de los colaboradores, dando a conocer que el seguimiento a determinados tipos de llamadas realizadas por los usuarios permite que sean atendidos con prioridad, además el soporte técnica que brinda la entidad a los trabajadores durante el proceso del trabajo remoto es relevante para que su productividad sea la esperada.

Al realizar un análisis de la prueba de hipótesis se ha dado a conocer que el valor de significancia alcanzada es de 0.000 situada por debajo del margen del 0.01, por lo tanto, se afirma la presencia de relación significativa entre los elementos analizados y se realiza el rechazo de la hipótesis nula.

Tabla 6: Relación entre el trabajo remoto y la dimensión satisfacción del cliente de la variable productividad de una institución estatal de Cañete, 2022

			Trabajo remoto	Satisfacción del cliente
Rho de Spearman	Trabajo remoto	Coeficiente de correlación	1,000	,861**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Satisfacción del cliente	Coeficiente de correlación	,861**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

Nota. Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los colaboradores.

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

Interpretación:

Al realizar el análisis de las opiniones registradas se ha evidenciado un nivel de relación de $Rho = 0.861$ interpretado como positiva considerable entre el trabajo remoto y la dimensión satisfacción del cliente, dando a conocer que el cumplimiento de los objetivos institucionales se ve reflejado en la satisfacción de la población, además de la calidad de entrega al servicio por parte de los empleados genera la satisfacción de la población.

Al realizar un análisis de la prueba de hipótesis se ha dado a conocer que el valor de significancia alcanzada es de 0.000 situada por debajo del margen del 0.01, por lo tanto, se afirma la presencia de relación significativa entre los elementos analizados y se realiza el rechazo de la hipótesis nula.

Tabla 7: Relación entre el trabajo remoto y la dimensión proactividad de colaboradores de la variable productividad de una institución estatal de Cañete, 2022

			Trabajo remoto	Proactividad de los colaboradores
Rho de Spearman	Trabajo remoto	Coefficiente de correlación	1,000	,858**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Proactividad de los colaboradores	Coefficiente de correlación	,858**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

Nota. Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los colaboradores.

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

Interpretación:

Al realizar el análisis de las opiniones registradas se ha evidenciado un nivel de relación de $Rho = 0.858$ interpretado como positiva considerable entre el trabajo remoto y la dimensión proactividad de colaboradores, dando a conocer que los logros laborales son también logros de la organización y se ve reflejado en la buena marcha institucional, además de la motivación que brindan los jefes a los trabajadores tiene como fruto el cumplimiento de metas institucionales.

Al realizar un análisis de la prueba de hipótesis se ha dado a conocer que el valor de significancia alcanzada es de 0.000 situada por debajo del margen del 0.01, por lo tanto, se afirma la presencia de relación significativa entre los elementos analizados y se realiza el rechazo de la hipótesis nula.

Tabla 8: Relación entre el trabajo remoto y la dimensión incentivos laborales de la variable productividad de una institución estatal de Cañete, 2022

			Trabajo remoto	Incentivos laborales
Rho de Spearman	Trabajo remoto	Coeficiente de correlación	1,000	,790**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Incentivos laborales	Coeficiente de correlación	,790**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

Nota. Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los colaboradores.

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

Interpretación:

Al realizar el análisis de las opiniones registradas se ha evidenciado un nivel de relación de Rho = 0.790 interpretado como positiva considerable entre el trabajo remoto y la dimensión incentivos laborales, dando a conocer que el personal que recibe capacitaciones tiene un mejor desempeño laboral y logra alcanzar las metas programadas, además los planes de formación del personal brindan posibilidades de mejora en las acciones que desempeña el personal.

Al realizar un análisis de la prueba de hipótesis se ha dado a conocer que el valor de significancia alcanzada es de 0.000 situada por debajo del margen del 0.01, por lo tanto, se afirma la presencia de relación significativa entre los elementos analizados y se realiza el rechazo de la hipótesis nula.

Tabla 9: Relación entre el trabajo remoto y la dimensión capacidad técnica y profesionalismo de la variable productividad de una institución estatal de Cañete, 2022

			Trabajo remoto	Capacidad técnica y profesionalismo
Rho de Spearman	Trabajo remoto	Coeficiente de correlación	1,000	,696**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Capacidad técnica y profesionalismo	Coeficiente de correlación	,696**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

Nota. Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los colaboradores.

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

Interpretación:

Al realizar el análisis de las opiniones registradas se ha evidenciado un nivel de relación de $Rho = 0.696$ interpretado como positiva considerable entre el trabajo remoto y la dimensión incentivos laborales, dando a conocer que la disposición laboral a la que están sujetos ciertos trabajadores ayuda al cumplimiento de metas, además de que los profesionales se adaptan con facilidad a las actividades cuando se busca objetivos comunes en la institución.

Al realizar un análisis de la prueba de hipótesis se ha dado a conocer que el valor de significancia alcanzada es de 0.000 situada por debajo del margen del 0.01, por lo tanto, se afirma la presencia de relación significativa entre los elementos analizados y se realiza el rechazo de la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

Del resultado considerado para el objetivo general relación que existe entre el trabajo remoto y productividad de los colaboradores de la institución estatal, Cañete, 2022, se obtuvo un nivel de relación de $Rho = 0.817$ interpretado como positiva considerable entre el trabajo remoto y productividad de los colaboradores. Estos resultados en relación a Para Díaz, S. (2020), El trabajo remoto o teletrabajo en tiempos pandemia (Artículo científico). U.C de Colombia. Fue de tipo descriptivo, su diseño fue no experimental, la población y la muestra fue los acervos documentales, las técnicas fueron los análisis documentarios. En su indagación concluye que, con la pandemia por el coronavirus COVID-19 y su rápida expansión y aumento de contagiados en el mundo, se suspendió los crecimientos económicos de los países y las crisis económicas, de la que algunos países no pueden salir rápido y a muchos otros les tomará muchos años salir de esta crisis social, económica y de salubridad. Los resultados si bien es cierto no buscaban lo mismo que en este trabajo, sin embargo, se entiende que el trabajo remoto afectó a todos especialmente por la obligatoriedad en época de pandemia y la producción no fue la misma para nadie.

En cuanto al fundamento teórico para Mowla y Kolekar (2020) el trabajo remoto es una modalidad a distancia en el que se necesita el uso de las TICS para cumplir las metas propuestas, facilitando así la utilización de la metodología a causa de los precios tecnológicos, la rapidez de las redes de comunicación y sobre la globalización debido al internet. Con respecto al Trabajo remoto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) refiere que en el Perú esta modalidad laboral no es adecuada a la realidad o contexto social- económico, y solo podrían aplicarse en el sector público, este si podría tener la facilidad y las implementaciones, con respecto a la administración estatal se tendría que implementar estrategias y equipos tecnológicos y la firme capacitación de sus trabajadores para la diligencia de nuevo software y un correcto manejo de investigación digital es transformador para algunos colaboradores o las personas de edad avanzada que trabajan en el ámbito estatal que sería complejo la conducción de estos aparatos y sistemas digitales (Ryder, 2021).

De acuerdo con la variable descriptiva describir el nivel del trabajo remoto de los colaboradores se encontró que la dimensión integración de software ha registrado al 11.4% como deficiente, además de lo mencionado se ha podido encontrar que el 60.0% lo ha interpretado como eficiente. Cuando se realizó el análisis de la dimensión procedimiento remoto se ha encontrado los valores del 20.0% para el nivel deficiente, y el 45.7% lo ha reconocido como eficiente. Al realizar el análisis de la dimensión ergonómica se ha encontrado que el 11.4% lo ha analizado como deficiente, y el 60.0% lo evalúa como eficiente. Cuando se realiza la descripción de la dimensión conectividad se ha podido analizar que el 14.3% opina que es deficiente, y el 54.3% lo considera como eficiente. Al realizar el análisis del trabajo remoto que se tiene se ha podido evidenciar que el 8.6% lo evalúa como deficiente, y el 62.9% lo percibe como eficiente. Los resultados obtenidos se condicen con el investigador Suarez (2020) estudió la implementación del teletrabajo y calidad de servicio de la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo, Año 2020. UCV. Trujillo. En la investigación concluye que, el trabajo remoto, son prácticas algo innovadoras y que estas modalidades de trabajo que vienen realizando será frecuente en la postpandemia, asimismo, las empresas e instituciones estatales deben replantearse e innovarse en sus diferentes áreas de trabajo; teniendo como un respaldo las normativas vigentes desde el año 2013.

Los investigadores Fílardí, Castro y Zaníní (2020), manifestaron que para trabajar con el teletrabajo es necesario la integración de software y eso implica capacitar y potenciar a todos los trabajadores que ejecuten sus labores desde sus hogares necesitan que tengan los conocimientos necesarios para Integración de software en su labor diaria, así como un liderazgo establecido y claro, con el propósito de que se mostrase como una de las alternativas razonables y factibles para la organización, en el sector que se dirige y labora. Con este tipo de trabajo y la Integración de software para optimizar su labor remota y la necesidad de buenos y capacitados lideres aumenta, para que prevalezca comodidad y seguridad al dirigir sus respectivos grupos a distancia, no obstante, se considera práctico encontrar medios para el trabajo remoto y las acciones autónomas de la institución, esta tipología de liderazgo eficiente habitual suele desistir al azar (Alhaj & Hassan, 2016).

Del objetivo específico, describir el nivel de la productividad de los colaboradores de la institución estatal se obtuvo los siguientes resultados para la dimensión satisfacción del cliente ha registrado al 17.1% para el nivel deficiente, y el 48.6% lo encuentra como eficiente. Al realizar el análisis de los valores encontrados para la dimensión proactividad de los colaboradores se ha podido mostrar que el 17.1% lo encuentra como deficiente, y el 62.9% lo considera como eficiente. Al realizar el análisis de los incentivos laborales se ha podido reflejar que el 14.3% lo analiza como deficiente, y el 51.4% lo analiza como eficiente. Al mencionar las valoraciones encontradas para la capacidad técnica y profesionalismo se ha demostrado que el 11.4% lo encuentra como deficiente, y el 71.4% lo analiza como eficiente. Al mencionar a la productividad se ha demostrado que el 11.4% lo ubica como deficiente, y el 65.7% lo analiza como eficiente.

De acuerdo a estos resultados se tiene a Álvarez, et. al. (2017) en la investigación que realizaron sobre la capacitación y su impacto en la producción laboral de las organizaciones chilenas, llegando a la conclusión de que se ha analizado en el sector previo, la capacitación no obtendría un resultado significativo acerca de la producción laboral de las empresas, lo que generaría una discrepancia con una gran mayoría de teoría evaluada previamente, en el que la capacitación necesitase un efecto positivo y de significancia en la productividad laboral; con el propósito de dar una justificación se averigua que existen más estudios que le respaldan esta conclusión siendo muy habitual entre las investigaciones de Latinoamérica. Autor que se entiende que en Latinoamérica el tema de la productividad se ha visto mermada y con dificultades para todos.

Dolce, Vayre, Molino & Ghislieri (2020), quienes indican que se puede señalar también que la productividad en el teletrabajo, tiene una característica cuantitativa, dado que se intenta medir la efectividad, y el uso de un recurso en específico, evaluando la cantidad de horas de una máquina, de una mano de obra, de energía o de las cosas que se necesitan para terminar un trabajo, tanto la productividad baja o alta se puede medir mediante la capacidad que tiene un colaborador o aparato para realizar sus funciones, buscando estrategias para aumentar la producción y rapidez hacia un determinado servicio.

En razón de los resultados hallados para el objetivo específico relación entre el trabajo remoto y la dimensión satisfacción del cliente de la variable productividad, se observa que de las opiniones registradas se ha evidenciado un nivel de relación de $Rho = 0.861$ interpretado como positiva, dando a conocer que el cumplimiento de los objetivos institucionales se ve reflejado en la satisfacción de la población, además de la calidad de entrega al servicio por parte de los empleados genera la satisfacción de la población. Estos resultados se acercan a Vásquez (2018) en la investigación sobre la motivación intrínseca y la productividad laboral, siendo realizada por trabajadores del municipio de San Pedro de Guatemala; la tesis concluye que la variable de la motivación intrínseca guarda relación de forma fundamental con la productividad laboral de los trabajadores del municipio, dado que en cada una de las funciones que ejecutan y evalúan un compromiso laboral ya que se necesita que sean efectivos para concentrar un esfuerzo y trabajo que fortalezcan su motivación intrínseca y de esta forma fortalecer su producción laboral y como lo miran los usuarios de la institución.

Con respecto al sustento teórico se tiene a Téllez, (2017) actualmente la satisfacción al cliente es fundamental para toda organización, sin importar el rubro o clase al que se pertenezca, dado que no solo es suficiente con estar primeros en el mercado laboral o con contratar a los colaboradores que se encuentran en tendencia. Es importante mencionar que los tiempos han cambiado y con esto la manera en la que los trabajadores piensan y esto nos conduce a que los hábitos de compra se cambien y adapten, especialmente por los conflictos familiares ocasionados dentro de las familias a causa del confinamiento (Karácsony, 2021). Asimismo, para refiere que debido a la productividad los directivos y los gerentes de las organizaciones, ingenieros, economistas y políticas tienen que llegar a compararse a un índice de producción en múltiples niveles del sistema económico (empresa, área o país) con los medios requeridos. Es decir que al conocer los niveles de productividad en la que la organización se encuentra, ayudará mejor a saber las deficiencias que se den según la situación a partir de la satisfacción del cliente (Jackson, Wilson, & Borden, 2020).

De los resultados para el objetivo relación entre el trabajo remoto y la dimensión proactividad de colaboradores de la variable productividad se observó el análisis de las opiniones registradas se ha evidenciado un nivel de relación de $Rho = 0.858$ interpretado como positiva considerable, dando a conocer que los logros laborales son también logros de la organización y se ve reflejado en la buena marcha institucional, además de la motivación que brindan los jefes a los trabajadores tiene como fruto el cumplimiento de metas institucionales. De estos resultados se tiene a Vargas (2021) en su estudio sobre la productividad laboral de los colaboradores que trabajan en la gerencia de la Municipalidad de Ucayali, teniendo como objetivo evaluar dicha variable, teniendo como tipología correlacional con un diseño no experimental transaccional, dado que hubo manipulación de ambas variables durante toda la investigación, además se usó como técnica para la obtención de información un instrumento que agrupo de 16 ítems; al mismo tiempo se presenta con un enfoque cuantitativo, trayendo como resultados que la productividad laboral se forma positivamente en los colaboradores de la gerencia de obras y evaluación en el municipio de Ucayali.

Galanti, Guidetti, Mazzei, Zappalà, & Toscano (2021) durante el confinamiento se generó una serie de imposibilidades laborales, sin embargo, las personas trabajadoras deben tener una mente proactividad esto se ha hecho muy conocida y popular en el ámbito de la directiva empresarial, dado que para el éxito de las metas del trabajador actual requiere personas comprometidas con la organización, con aptitudes y cualidades. Es necesario aclarar que la productividad suponga un gran cambio; que un trabajador sea proactivo no significa únicamente adaptarse o ser flexible frente a situaciones inesperadas, sino que también se toma en cuenta la iniciativa para la mejora de la empresa, esto teniendo en cuenta que, además, de los trabajos en la empresa en muchos casos la imposibilidad de trabajo se generó en las familias (Ghislieri, Molino, Dolce, Sanseverino, & Presutti 2021).

De los resultados obtenidos en el recojo de información para el objetivo. relación entre el trabajo remoto y la dimensión incentivos laborales de la variable productividad, se observó el análisis de las opiniones registradas se ha evidenciado un nivel de relación de $Rho = 0.790$ interpretado como positiva considerable, dando a conocer que el personal que recibe capacitaciones tiene

un mejor desempeño laboral y logra alcanzar las metas programadas, además los planes de formación del personal brindan posibilidades de mejora en las acciones que desempeña el personal. Lo que a decir de Guillen y Oliveros (2020) quienes en su investigación se pretenden indagar sobre los cambios organizacionales en el área de Educación Básica Regular con respecto al trabajo remoto, la cual se dio como única alternativa frente a la crisis sanitaria, llegando a la conclusión que existe una influencia fundamental entre los cambios con lo referente a las actividades de un colegio, además se expone que los cambios que se originen en cualquier sector se entiende como un cambio general de toda la institución, asimismo a los docentes se les debe orientar para trasladarse al trabajo remoto o teletrabajo Y brindarle todas las facilidades y la motivación necesaria.

para Valencia, (2018) estos vendrían a ser aquellas iniciativas que se da en la empresa con el propósito de motivar a los colaboradores para que sean más eficientes y tengan resultados más apresuradas, con una mejor calidad y con menores costos de la organización. Existen dos tipos de incentivos laborales, los económicos que son las recompensas monetarias de la organización hacia el trabajador tales como las primas anuales, el aumento de sueldo, gratificación, seguro médico, pensiones, entre otros; y los incentivos no económicos los cuales son la flexibilidad horaria, vacaciones, horas de descanso, días libres, reconocimiento de logros, etc. (Grant, Wallace, Spurgeon, Tramontano, & Charalampous, 2019).

De los resultados obtenidos con respecto al objetivo relación entre el trabajo remoto y la dimensión capacidad técnica y profesionalismo de la variable productividad en la institución estatal, 2022, se observó el análisis de las opiniones registradas se ha evidenciado un nivel de relación de $Rho = 0.696$ interpretado como positiva considerable, dando a conocer que la disposición laboral a la que están sujetos ciertos trabajadores ayuda al cumplimiento de metas, además de que los profesionales se adaptan con facilidad a las actividades cuando se busca objetivos comunes en la institución. De estos resultados se tiene a Para Uceda (2020) en su investigación cuyo propósito es averiguar sobre el desempeño docente desde la perspectiva del Trabajo remoto de Nuevo Chimbote, en el trabajo se concluyó que el profesionalismo, la

preparación y enseñanza permitió la creación de guías para el para el trabajo pedagógico- tecnológico.

Saari y Judge, (2004) el profesionalismo significa a toda acción empresarial, es aquella persona que está dedicada a poner en práctica o desarrollarse específicamente en una actividad en particular, usualmente con un fin de lucro monetario, sin embargo, las capacidades técnicas están dadas por la aplicación del conocimiento práctico y teórico adquirido en un contexto educativo de especialización. Por ejemplo, tener la capacidad para transformar una serie de problemas empíricos en objetos de investigación y elaboración de conclusiones (Lizana, & Vega-Fernandez, 2021).

VI. CONCLUSIONES

1. En relación al objetivo general relación que existe entre el trabajo remoto y productividad de los colaboradores de la institución estatal, Cañete, 2022, se concluyó que existe relación positiva considerable, además de la prueba de hipótesis el valor de significancia alcanzada es de 0.000 situada por debajo del margen del 0.01, por lo tanto, se realiza el rechazo de la hipótesis nula.
2. En relación al objetivo descriptivo niveles del trabajo remoto, se concluyó que el nivel es eficiente; dado que al realizar el análisis del trabajo remoto que se tiene se ha podido evidenciar que el 8.6% lo evalúa como deficiente, y el 62.9% lo percibe como eficiente.
3. En relación al objetivo descriptivo niveles de la productividad, se concluyó que el nivel es eficiente; dado que al realizar el análisis del trabajo remoto que se tiene se ha podido evidenciar que el 11.4% lo evalúa como deficiente, y el 65.7% lo percibe como eficiente.
4. En relación al objetivo específico relación que existe entre el trabajo remoto y la dimensión satisfacción del cliente, se concluyó que existe relación positiva considerable, además de la prueba de hipótesis el valor de significancia alcanzada es de 0.000 situada por debajo del margen del 0.01, por lo tanto, se realiza el rechazo de la hipótesis nula.
5. En relación al objetivo específico relación que existe entre el trabajo remoto y la dimensión proactividad, se concluyó que existe relación positiva considerable, además de la prueba de hipótesis el valor de significancia alcanzada es de 0.000 situada por debajo del margen del 0.01, por lo tanto, se realiza el rechazo de la hipótesis nula.
6. En relación al objetivo específico relación que existe entre el trabajo remoto y la dimensión incentivos laborales, se concluyó que existe relación positiva considerable, además de la prueba de hipótesis el valor de significancia alcanzada es de 0.000 situada por debajo del margen del 0.01, por lo tanto, se realiza el rechazo de la hipótesis nula.

7. En relación al objetivo específico relación que existe entre el trabajo remoto y la dimensión capacidad técnica y profesionalismo, se concluyó que existe relación positiva considerable, además de la prueba de hipótesis el valor de significancia alcanzada es de 0.000 situada por debajo del margen del 0.01, por lo tanto, se realiza el rechazo de la hipótesis nula.

VII. RECOMENDACIONES

- 1.** Se sugiere a la institución estatal de Cañete, que se sigan dando los trabajos la modalidad de trabajo remoto en las actividades que puedan realizarse de esa manera. Siempre y cuando los perfiles de los trabajadores tengan permitido la aplicación de este modo, así como que se den resultados positivos
- 2.** Se recomienda que la institución estatal Cañete, siga promoviendo una mejora de las condiciones laborales en el periodo donde todavía se maneje el trabajo remoto, de manera que garantice una mejor productividad como el que se ha estado manifestando en este año.
- 3.** En tanto también se recomienda que se dé una capacitación para seguir desarrollando nuevas formas de interacción con los colaboradores de la institución estatal Cañete, además de también mejorar las herramientas tecnológicas, así como el plan de trabajo remoto teniendo en cuenta que se incremente la productividad en las diferentes tareas que se tiene alrededor de la institución estatal
- 4.** La ergonomía puede ser mejorado cuando se regrese a entorno laboral normal, siendo las preguntas de que tipo de inmobiliarios hay en sus hogares para dar mayor facilidad al bienestar emocional como psicológico del trabajador.
- 5.** También se sugiere que se innoven en las estructuras de comunicaciones de manera que el fin sea el continuar el desarrollo del trabajo remoto de forma eficiente y rápida, con los plazos establecidos.

REFERENCIAS

- Abalde, E., & Muñoz, J. (2016). *Metodología educativa I. Jornadas de Metodología de Investigación Educativa*. Universidad da Coruña, 89-99. <https://ruc.udc.es/dspace/handle/2183/8536>
- Acebedo, D., Alegría, C. y Cortegana, M. (2016). *Efecto del teletrabajo en la productividad de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas respaldado en un plan de capacitación eficaz que permita mantener los estándares de calidad*. <http://hdl.handle.net/10757/621533>
- Agui, D. y Zelaya, K. (2019). *Gestión administrativa y productividad laboral en la municipalidad provincial de Pasco*. [Tesis de postgrado, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/1630>
- Alhaj, A. A. & Hassan E. K. (2016). The Impact of Administrative Management's Quality on Improving Local Government in Khartoum An Applied Study on Karary Locality. *European Journal of Business and Management*. <https://www.iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/view/32905/3420>
- Álvarez, B., Freyre, D. y Gutiérrez, B. (2017). *Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas*. [<http://repositorio.udec.cl/jspui/handle/11594/2495>]
- Arancibia, S. y Seminario, K. (2018). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la estación experimental agraria vista florida - instituto nacional de innovación agraria*. [file:///C:/Users/User/Downloads/Arancibia%20Campos%20&%20Seminario%20Villarreal%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/Arancibia%20Campos%20&%20Seminario%20Villarreal%20(1).pdf)
- Arbaiza, L. (2016). *Dirección de recursos humanos: el factor humano*. <https://www.esan.edu.pe/publicaciones/libros/2016/direccion-recursoshumanos-factor-humano/>
- Baruch, Y. (2000). Teleworking: Benefits and pitfalls as perceived by professionals and managers. *New Technology, Work and Employment*, 15(1), 34-49. <https://doi.org/10.1111/1468-005X.00063>

- Benjumea, M., Villa, E. y Valencia, J. (2016). Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano. Resultados desde una revisión de literatura. *Revista CEA*, 2(4), 59–73. <https://doi.org/10.22430/24223182.172>
- BID. (2019). *El Futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: ¿Cómo garantizar los derechos de los trabajadores en la era digital?* <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.18235/0002088>
- Birkinshaw, J., Gudka, M., & D'Amato, V. (2021). The Blinkered Boss: How Has Managerial Behavior Changed with the Shift to Virtual Working? California. *Management Review*, 63(4), 5–26. <https://doi.org/10.1177/00081256211025823>
- Bjursell C., Bergmo-Prvulovic I., & Hedegaard J. (2021). *Telework and Lifelong Learning. Frontiers in Sociology*, 6. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2021.642277>
- Cardozo, N. y Bulcourf, P. (2016). «*El desarrollo institucional de la administración y políticas públicas en Argentina. Un estudio de la enseñanza desde el proceso democratizador hasta nuestros días*». Estudios Políticos.
- Cardozo, N. y Bulcourf, P. (2020). El trabajo remoto en Iberoamérica: Un análisis comparado de los avances en las administraciones públicas. *Cuadernos Del INAP (CUINAP)*, 1(32). <https://publicaciones.inap.gob.ar/index.php/CUINAP/article/view/203>
- Clark, A. (1996). Job satisfaction in Britain. *British Journal of Industrial Relations*, 34(2), 189–217. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.1996.tb00648.x>
- Contreras, F., Baykal, E., & Abid, G. (2020). E-Leadership and Teleworking in Times of COVID-19 and Beyond: What We Know and Where Do We Go. *In Frontiers in Psychology (Vol. 11). Frontiers Media S.A.* <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.590271>
- Coun, J. H., Edelbroek R., Pascale P., & Blomme R. J. (2021). Leading Innovative Work-Behavior in Times of COVID-19: Relationship Between Leadership

Style, Innovative Work-Behavior, Work-Related Flow, and ITEnabled Presence Awareness During the First and Second Wave of the COVID-19 Pandemic. *Frontiers in Psychology*, 12

Daniels, K., Lamond, D., y Standen, P. (2001). Teleworking: Frameworks for organizational research. *Journal of Management Studies*, 38(8), 1151–1185. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00276>

De Vries, H., Tummers, L., & Bekkers, V. (2019). The Benefits of Teleworking in the Public Sector: Reality or Rhetoric? *Review of Public Personnel Administration*, 39(4), 570–593. <https://doi.org/10.1177/0734371X18760124>

Dolce, V., Vayre, E., Molino, M., & Ghislieri, C. (2020). Far Away, so Close? The Role of Destructive Leadership in the Job Demands-Resources and Recovery Model in Emergency Telework. *Social Science*, 9, 196. <https://doi.org/10.3390/socsci9110196>

Ecured. (8 de Julio de 2021). *Investigación no experimental*. Ecured. ecu: https://www.ecured.cu/Investigaci%C3%B3n_no_experimental

Facho, J. (2017). *Gestión Administrativa y Productividad Laboral en Trabajadores de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización, Municipalidad de Lima*. [Tesis de postgrado, Universidad Cesar Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6006>

Fílardí, F., Castro, P., y Zaníní, M. (2020). Advantages and disadvantages of teleworking in Brazilian public administration: analysis of SERPRO and Federal Revenue experiences. *Cadernos EBAPE. BR*, 18(1), 28-46.

Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., & Toscano, F. (2021). Work from home during the COVID-19 outbreak: The impact on employees' remote work productivity, engagement, and stress. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(7), E426–E432. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002236>

Ghislieri, C., Molino, M., Dolce, V., Sanseverino, D., & Presutti, M. (2021). Workfamily conflict during the Covid-19 pandemic: teleworking of administrative and technical staff in healthcare. An Italian study. *La Medicina Del Lavoro*, 112(3), 229–240. <https://doi.org/10.23749/mdl.v112i3.11227>

- Grant, Wallace, Spurgeon, Tramontano, & Charalampous (2019). Construction and initial validation of the E-Work Life Scale to measure remote e-working. *Employee Relations*, 41 (1), 16 - 33. <https://doi.org/10.1108/ER09-2017-0229>
- Guillen, P. y Oliveros, G. (2020). El Trabajo Remoto bajo la Perspectiva del Cambio Organizacional en el Sector de Educación Básica Regular. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71861/Guill%C3%A9n_APE-Oliveros_ZGA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Guzmán, A. y Abreo, C. (2017). *Las habilidades del teletrabajador para la competitividad*. *Forum Empresarial*, 22(2), 5 - 30. <https://www.redalyc.org/pdf/631/63154910002.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2016). *Metodología de la investigación*. Sexta Ed. México: McGraw Hill Interamericana.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill.
- Illegems, V., Verbeke, A. y S'Jegers, R. (2001). The organizational context of teleworking implementation. *Technological Forecasting and Social Change*, 68(3), 275–291. [https://sci-hub.tw/10.1016/S0040-1625\(00\)00105-0](https://sci-hub.tw/10.1016/S0040-1625(00)00105-0)
- Jackson, K. S., Wilson, D., & Borden, D. (2020). *Telework: Achievements and Blunders*. *Journal of Government Financial Management*, 69(1), 58-59. <https://search.proquest.com/docview/2428566941?accountid=37408>
- Jones, E. y Chung, C. (2006). A methodology for measuring engineering knowledge worker productivity. *Engineering Management Journal*, 18(1), 32-38. <https://doi.org/10.1080/10429247.2006.11431682>
- Karácsony, P. (2021). Impact of teleworking on job satisfaction among Slovakian employees in the era of COVID-19. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 1–10. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.01](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.01)
- Kemppilä, S. y Lönnqvist, A. (2003). Subjective Productivity Measurement. *The Journal of American Academy of Business*, 2(2): 531-537. <http://www.jaabc.com>

- Leguita, P. (2009). Las tecnologías del trabajo según la prensa especializada. El caso del teletrabajo. *Trabajo y Sociedad*, 11(12), 1-7. <http://hdl.handle.net/11336/112140>
- Lizana, P. A., & Vega-Fernandez, G. (2021). Teacher teleworking during the covid19 pandemic: Association between work hours, work–family balance and quality of life. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(14). <https://doi.org/10.3390/ijerph18147566>
- López, D., Fondevila, J. y Sainz, J. (2009). El estado del teletrabajo en la banca colombiana y sus efectos en la vida familiar. *Razón y Palabra*, 0(70), 1-26. <https://www.redalyc.org/pdf/1995/199520478042.pdf>
- Lozada, J. (2014). *Investigación aplicada: Definición, propiedad intelectual e industria*. *Ciencia Americana*, 3(1), 47-50. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=61637494>
- Magnavita, N., Tripepi, G., & Chiorri, C. (2021). Telecommuting, off-time work, and intrusive leadership in workers' well-being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(7). <https://doi.org/10.3390/ijerph18073330>
- Martínez, J. (2005). Administración y Organizaciones. Su desarrollo evolutivo y las propuestas para el nuevo siglo. *Semestre Económico*, 8 (16), 67-97. <https://www.redalyc.org/pdf/1650/165013663004.pdf>
- Meneses, J. (2016). Cuestionario. *En Técnicas de investigación social y educativa (Primera ed., págs. 17-96)*. Oberta UOC Publishing. <https://femrecerca.cat/meneses/publication/cuestionario/>
- Mowla, S. y Kolekar, S. (2020). Development and Integration of E-learning Services Using REST APIs. *International Journal of Emerging Technologies in Learning*, 15(04), 53-72. <https://doi.org/10.3991/ijet.v15i04.11687>
- Neiman, J. I. (2020). *How many jobs can be done at home?* EL SERVIER, 3.

- Organización Internacional del Trabajo - OIT. (2020). *Conferencia Internacional del Trabajo: Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante*. https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/reports/reports-to-theconference/WCMS_738283/lang--es/index.htm
- Pyöriä, P. (2011). Managing telework: Risks, fears and rules. *Management Research Review*, 34, 386–399. <https://doi.org/10.1108/01409171111117843>
- Rieley, J. y Clarkson, I. (2001). The impact of change on performance. *Journal of Change Management*, 2(2), 160 – 172. <https://scihub.tw/10.1080/714042499>
- Rueda, M. (2013). *La inteligencia emocional y su incidencia en la productividad laboral del personal de la dirección nacional de registro de datos públicos en su agencia matriz*. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/5817>
- Ryder, G. (2021). *El COVID-19 ha revelado la fragilidad de nuestras economías*. Organización Internacional del Trabajo (OIT). <https://www.ilo.org/global/about-the>
- Saari, L. y Judge, T. (2004). Employee attitudes and job satisfaction Human. *Resource Management*, 43(4): 395–407. <http://dx.doi.org/10.1002/hrm.20032>
- Segredo, A. (2016). Aproximación teórica a la evolución, teorías, enfoques y características que han sustentado el desarrollo de las organizaciones. *Revista cubana de Salud Pública*, 42(4), 585–595. <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v42n4/spu09416.pdf>
- Servir (2021). *Trabajo Remoto en el sector público en el marco del estado de Emergencia Nacional*. Primera edición electrónica, Lima 15072, Perú agosto de 2021. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2205105/Trabajo%20Remoto%20en%20el%20Sector%20P%C3%ABlico%20en%20el%20marco%20del%20estado%20de%20Emergencia%20Nacional.pdf>

- Sreenidhi, I. y Satyanarayana, P. (2020). Real-Time Human Fall Detection and Emotion Recognition using Embedded Device and Deep Learning. *International Journal of Emerging Trends in Engineering Research*. 8(28), 780-786. doi.org/10.30534/ijeter/2020/28832020
- Tapasco, O. y Giraldo, J. (2016). Factores Asociados a la Disposición por el Teletrabajo entre Docentes Universitarios. *Ciencia y Trabajo*, 18(56), 87-93. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v18n56/art03.pdf>
- Téllez, E. (2017). *Reflexiones en torno a la "ciudadanía digital"*. *Doxa*, 7(13), 47-65. <https://journals.sfu.ca/doxa/index.php/doxa/article/viewFile/34/28>
- Uceda, J. (2020). *Desempeño docente en el contexto del trabajo remoto en docentes de educación inicial de Nuevo Chimbote*. [Tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64204/Uceda_GJB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Valencia, A. (2018). *Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas*. *IUS*, 12(41), 203-226. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S187021472018000100203&lang=es#fn1
- Vargas, R. (2021). *Productividad laboral en los empleados que laboran en la gerencia de acondicionamiento territorial de la municipalidad provincial de Coronel Portillo*. <http://repositorio.upp.edu.pe/handle/UPP/238>
- Vargas, A. y Palacios, J. (2013). Propuesta de Implementación de un Modelo de Teletrabajo. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informação*, 0(12), 17-31. http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S164698952013000200003
- Vázquez, M. (2018). *Motivación Intrínseca Y Productividad Laboral*. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Vasquez-Mayra.pdf>

Watad, M. y Will, P. (2003). Telecommuting and organizational change: A middle-managers' perspective. *Business Process Management Journal*, 9(4), 459-472. <https://doi.org/10.1108/14637150310484517>

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

Yap, C. y Tng, H. (1990). *Factors associated with attitudes towards telecommuting*. *Information and Management*, 19(4), 227–235. [https://doi.org/10.1016/0378-7206\(90\)90032-D](https://doi.org/10.1016/0378-7206(90)90032-D)

ANEXOS

Anexo N° 01: Matriz de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	N° Ítems	Escala de medición	
V1: Trabajo remoto	Servir (2021) el trabajo remoto según el Reglamento de la Ley 30036, 2013. Ley que regula el teletrabajo, establece en su artículo 13 que las entidades públicas identificarán progresivamente aquellos puestos que puedan ser teletrabajables, debido a las características del puesto, los cuales se precisan en un informe que aprueba el titular de la entidad, este documento es resultado de la Comisión conformada al interior de las entidades para identificar estos puestos	En perspectiva, más del 78% de los servidores públicos señalan que sus puestos si pueden desempeñarse bajo la modalidad no presencial, en el trabajo se evaluará las características de este trabajo con un instrumento con parámetros ordinales como siempre, a veces y nunca.	Integración de software	Software de hojas de calculo	2	Ordinal	
				Software de controles de proyectos	1		Siempre
				Software de comunicación	2	A veces	
			Procedimiento remoto	Planificación	1		Nunca.
				Control	1		
				Organización	1		
				Seguimiento	1		
			Ergonomía	Mobiliario	2		
				Entorno físico	2		
				Confort	1		
			Conectividad	Bienestar mental	1		
				Conexión de internet	1		
				Soporte técnico	2		
	Cobertura	1					
V2: Productividad	Uceda. (2020). La productividad se debe concebir de manera integral como un proceso dinámico y cíclico que transcurre en etapas sucesivas de medición, evaluación, planeación y mejoramiento. se miden las productividades de la empresa en un determinado periodo de tiempo	En esta evaluación se planea la productividad del siguiente período, se establecen políticas para su mejoramiento y se continúan las acciones dentro del mismo ciclo. En este trabajo se analizará mediante los indicadores seleccionados las características ordinales de las variables con las alternativas de respuesta, siempre, a veces,	Satisfacción del cliente	Cumplimiento del objetivo	1		
				Calidad de entrega del servicio	1		
				Resultados sobresalientes	2		
			Proactividad de los colaboradores	Relaciones de integración	1		
				Logros laborales	2		
				Motivación	2		
				Dinámica profesional	1		
				Capacitaciones	2		

		nunca,	Incentivos laborales	Planes de formación	1
				Horarios flexibles	1
			Capacidad técnica y profesionalismo	Conocimiento de la visión y la misión	1
				Disposición laboral	2
				Habilidades de competencia	1
				Adaptación	1

Anexo N° 02: Cuestionarios

Cuestionario Variable 1 – V1: Trabajo remoto

Este cuestionario es de carácter anónimo, será respondido por institución estatal, Cañete, 2022; se espera que se responda con la verdad marcando la opción que de respuesta que considere la más acertada.

N°	Í t e m s	Opciones de Respuesta		
		Siempre	A veces	Nunca
Integración de software				
01	El software de hojas de cálculo, en la Institución que laboras se emplea en sus operaciones diarias			
02	El software de hojas de cálculo es una herramienta que permite ordenar y controlar las actividades de la institución			
03	Los Software de controles de proyectos permiten mejorar los flujos de trabajo			
04	El software de comunicación, instalado en un dispositivo concreto, permite a personas con discapacidad puedan realizar trámites			
05	Un software de comunicación permite que los trabajadores puedan comunicarse, con las personas que le rodean en su entorno			
Procedimiento remoto		Siempre	A veces	Nunca
06	La planificación en el procedimiento remoto permite que los servidores tengan orden y control de los procesos			
07	La planificación en el procedimiento remoto permite que los servidores tengan orden y control de los procesos			
08	La organización es la base primordial para que la atención remota tenga éxito			
09	El seguimiento a determinados tipos de llamadas realizadas por los usuarios permite que sean atendidos con prioridad			
Ergonomía		Siempre	A veces	Nunca
10	Para atender de manera remota se cuenta con mobiliario acondicionado para este fin			
11	El mobiliario está acondicionado para realizar trabajo remoto en la institución			
12	El entorno físico en el que se desarrollan las actividades remotas está acondicionado para tal fin			
13	El entorno físico permite con facilidad la atención remota de los usuarios			
14	Hay espacios confortables en las oficinas de la institución para desarrollarse las actividades remotas			
15	El bienestar mental del servidor público es la prioridad de las autoridades en el desempeño de su labor			
Conectividad		Siempre	A veces	Nunca
16	La conexión a internet en la institución es buena y permite la conectividad de todos sin problemas			
17	El soporte técnico que se tiene en la institución brinda el apoyo inmediato para solucionar los problemas			
18	El soporte técnico resuelve los problemas de inmediato y conoce su trabajo			
19	La cobertura de la conectividad en la institución es confiable			

Cuestionario Variable 2 – V2: Productividad

Este cuestionario es de carácter anónimo, será respondido por institución estatal, Cañete, 2022; se espera que se responda con la verdad marcando la opción que de respuesta que considere la más acertada.

N°	Í t e m s	Opciones de Respuesta		
		Siempre	A veces	Nunca
Satisfacción del cliente				
01	El cumplimiento de los objetivos institucionales se ve reflejado en la satisfacción de la población			
02	La calidad de entrega al servicio por parte de los empleados genera la satisfacción de la población			
03	Los resultados sobresalientes que tiene la institución están centrados en la satisfacción de la población			
04	La población está contenta cuando hay resultados sobresalientes por parte de la organización			
Proactividad de los colaboradores		Siempre	A veces	Nunca
05	El trabajo en equipo es producto de las relaciones de integración que tiene el personal			
06	Los logros laborales se ven reflejados en el cumplimiento de metas institucionales			
07	Logros laborales son también logros de la organización y se ve reflejado en la buena marcha institucional			
08	La motivación que brindan los jefes a los trabajadores tiene como fruto el cumplimiento de metas institucionales			
09	La motivación laboral eleva la autoestima del colaborador y mejora el desempeño			
10	La dinámica profesional es uno de los aspectos que genera mayor grado de consenso			
Incentivos laborales		Siempre	A veces	Nunca
11	La institución propicia las capacitaciones del personal para mejorar la productividad laboral			
12	El personal que recibe capacitaciones tiene un mejor desempeño laboral y logra alcanzar las metas programadas			
13	Los planes de formación del personal brindan posibilidades de mejora en las acciones que desempeña el personal			
14	Los horarios flexibles son una prioridad de ciertos trabajadores			
Capacidad técnica y profesionalismo		Siempre	A veces	Nunca
15	Los trabajadores deben tener conocimiento de la visión y la misión de la institución			
16	Hay ciertos trabajadores que están a disposición laboral de la institución			
17	La disposición laboral a la que están sujetos ciertos trabajadores ayuda al cumplimiento de metas			
18	Muchos trabajadores tienen habilidades y competencias que no están bien valoradas en la institución			
19	Los profesionales se adaptan con facilidad a las actividades cuando se busca objetivos comunes en la institución			

Anexo N°03: Validación del Instrumento

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS: Trabajo remoto y productividad de los colaboradores de una institución estatal de Cañete, 2022

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS DE LOS CUESTIONARIOS

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable 1: Trabajo remoto	Integración de software	Software de hojas de calculo	1. El software de hojas de cálculo, en la Institución que laboras se emplea en sus operaciones diarias				X		X		X		X		
			2. El software de hojas de cálculo es una herramienta que permite ordenar y controlar las actividades de la institución				X		X		X		X		
		Software de controles de proyectos	3. Los Software de controles de proyectos permiten mejorar los flujos de trabajo				X		X		X		X		
		Software de comunicación	4. El software de comunicación, instalado en un dispositivo concreto, permite a personas con discapacidad puedan realizar trámites				X		X		X		X		

			5. Un software de comunicación permite que los trabajadores puedan comunicarse, con las personas que le rodean en su entorno				X		X		X		X	
	Procedimiento remoto	Planificación	6. La planificación en el procedimiento remoto permite que los servidores tengan orden y control de los procesos				X		X		X		X	
		Control	7. La planificación en el procedimiento remoto permite que los servidores tengan orden y control de los procesos				X		X		X		X	
		Organización	8. La organización es la base primordial para que la atención remota tenga éxito				X		X		X		X	
		Seguimiento	9. El seguimiento a determinados tipos de llamadas realizadas por los usuarios permite que sean atendidos con prioridad				X		X		X		X	
		Ergonomía	Mobiliario	10. Para atender de manera remota se cuenta con mobiliario acondicionado para este fin				X		X		X		X
	11. El mobiliario está acondicionado para realizar trabajo remoto en la institución						X		X		X		X	
	Entorno físico		12. El entorno físico en el que se desarrollan las actividades remotas está acondicionado para tal fin				X		X		X		X	

Variable 2: Prod			13.El entorno físico permite con facilidad la atención remota de los usuarios				X		X		X		X	
		Confort	14.Hay espacios confortables en las oficinas de la institución para desarrollarse las actividades remotas				X		X		X		X	
		Bienestar mental	15.El bienestar mental del servidor público es la prioridad de las autoridades en el desempeño de su labor.				X		X		X		X	
	Conectividad	Conexión de internet	16.La conexión a internet en la institución es buena y permite la conectividad de todos sin problemas				X		X		X		X	
		Soporte técnico	17. El soporte técnico que se tiene en la institución brinda el apoyo inmediato para solucionar los problemas				X		X		X		X	
			18.El soporte técnico resuelve los problemas de inmediato y conoce su trabajo				X		X		X		X	
		Cobertura	19.La cobertura de la conectividad en la institución es confiable				X		X		X		X	
	Satisfacción del cliente	Cumplimiento del objetivo	1. El cumplimiento de los objetivos institucionales se ve reflejado en la satisfacción de la población				X		X		X		X	

		Calidad de entrega del servicio	2. La calidad de entrega al servicio por parte de los empleados genera la satisfacción de la población				X		X		X		X	
		Resultados sobresalientes	3. Los resultados sobresalientes que tiene la institución están centrados en la satisfacción de la población				X		X		X		X	
			4. La población está contenta cuando hay resultados sobresalientes por parte de la organización				X		X		X		X	
		Proactividad de los colaboradores	Relaciones de integración	5. El trabajo en equipo es producto de las relaciones de integración que tiene el personal				X		X		X		X
	Logros laborales		6. Los logros laborales se ven reflejados en el cumplimiento de metas institucionales				X		X		X		X	
			7. Logros laborales son también logros de la organización y se ve reflejado en la buena marcha institucional				X		X		X		X	
	Motivación		8. La motivación que brindan los jefes a los trabajadores tiene como fruto el cumplimiento de metas institucionales				X		X		X		X	
			9. La motivación laboral eleva la autoestima del colaborador y mejora el desempeño				X		X		X		X	
	Dinámica profesional		10. La dinámica profesional es uno de los aspectos que genera mayor grado de consenso				X		X		X		X	

	Incentivos laborales	Capacitaciones	11. La institución propicia las capacitaciones del personal para mejorar la productividad laboral				X		X		X		X	
			12. El personal que recibe capacitaciones tiene un mejor desempeño laboral y logra alcanzar las metas programadas				X		X		X		X	
		Planes de formación	13. Los planes de formación del personal brindan posibilidades de mejora en las acciones que desempeña el personal				X		X		X		X	
		Horarios flexibles	14. Los horarios flexibles son una prioridad de ciertos trabajadores				X		X		X		X	
	Capacidad técnica y profesionalismo	Conocimiento de la visión y la misión	15. Los trabajadores deben tener conocimiento de la visión y la misión de la institución				X		X		X		X	
		Disposición laboral	16. Hay ciertos trabajadores que están a disposición laboral de la institución				X		X		X		X	
			17. La disposición laboral a la que están sujetos ciertos trabajadores ayuda al cumplimiento de metas				X		X		X		X	
		Habilidades de competencia	18. Muchos trabajadores tienen habilidades y competencias que no están bien valoradas en la institución				X		X		X		X	
Adaptación	19. Los profesionales se adaptan con facilidad a las actividades cuando se busca objetivos comunes en la institución				X		X		X		X			


 Dr. CPCC. Sandra Rutz Correa
 N° de Matricula 190510
 DNI 01121307

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Matriz de validación por juicio de expertos de los cuestionarios

OBJETIVO: Recoger Información confiable sobre las opiniones acerca de la productividad y el trabajo remoto de una institución estatal de Cañete

DIRIGIDO A: Colaboradores de la institución estatal, Cañete

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : RUIZ CORREA SANDRA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTORA EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD



Dr. CPCC. Sandra Ruiz Correa
Nº de Matricula 190510

DNI. 01121307

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS: Trabajo remoto y productividad de los colaboradores de una institución estatal de Cañete, 2022

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS DE LOS CUESTIONARIOS

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable 1: Trabajo remoto	Integración de software	Software de hojas de calculo	1. El software de hojas de cálculo, en la Institución que laboras se emplea en sus operaciones diarias				X		X		X		X		
			2. El software de hojas de cálculo es una herramienta que permite ordenar y controlar las actividades de la institución				X		X		X		X		
		Software de controles de proyectos	3. Los Software de controles de proyectos permiten mejorar los flujos de trabajo				X		X		X		X		
		Software de comunicación	4. El software de comunicación, instalado en un dispositivo concreto, permite a personas con discapacidad puedan realizar trámites				X		X		X		X		
			5. Un software de comunicación permite que los trabajadores puedan comunicarse, con las personas que le rodean en su entorno				X		X		X		X		

	Procedimiento remoto	Planificación	6. La planificación en el procedimiento remoto permite que los servidores tengan orden y control de los procesos				X		X		X		X	
		Control	7. La planificación en el procedimiento remoto permite que los servidores tengan orden y control de los procesos				X		X		X		X	
		Organización	8. La organización es la base primordial para que la atención remota tenga éxito				X		X		X		X	
		Seguimiento	9. El seguimiento a determinados tipos de llamadas realizadas por los usuarios permite que sean atendidos con prioridad				X		X		X		X	
	Ergonomía	Mobiliario	10. Para atender de manera remota se cuenta con mobiliario acondicionado para este fin				X		X		X		X	
			11. El mobiliario está acondicionado para realizar trabajo remoto en la institución				X		X		X		X	
		Entorno físico	12. El entorno físico en el que se desarrollan las actividades remotas está acondicionado para tal fin				X		X		X		X	
			13. El entorno físico permite con facilidad la atención remota de los usuarios				X		X		X		X	
		Confort	14. Hay espacios confortables en las oficinas de la institución para desarrollarse las actividades remotas				X		X		X		X	

		Bienestar mental	15.El bienestar mental del servidor público es la prioridad de las autoridades en el desempeño de su labor				X		X		X		X	
	Conectividad	Conexión de internet	16.La conexión a internet en la institución es buena y permite la conectividad de todos sin problemas				X		X		X		X	
		Soporte técnico	17.El soporte técnico que se tiene en la institución brinda el apoyo inmediato para solucionar los problemas				X		X		X		X	
			18.El soporte técnico resuelve los problemas de inmediato y conoce su trabajo				X		X		X		X	
		Cobertura	19.La cobertura de la conectividad en la institución es confiable				X		X		X		X	
Variable 2: Productividad	Satisfacción del cliente	Cumplimiento del objetivo	1. El cumplimiento de los objetivos institucionales se ve reflejado en la satisfacción de la población				X		X		X		X	
		Calidad de entrega del servicio	2. La calidad de entrega al servicio por parte de los empleados genera la satisfacción de la población				X		X		X		X	
		Resultados sobresalientes	3. Los resultados sobresalientes que tiene la institución están centrados en la satisfacción de la población				X		X		X		X	
			4. La población está contenta cuando hay resultados sobresalientes por parte de la organización				X		X		X		X	

Proactividad de los colaboradores	Relaciones de integración	5. El trabajo en equipo es producto de las relaciones de integración que tiene el personal				X		X		X		X		
	Logros laborales	6. Los logros laborales se ven reflejados en el cumplimiento de metas institucionales				X		X		X		X		
		7. Logros laborales son también logros de la organización y se ve reflejado en la buena marcha institucional				X		X		X		X		
	Motivación	8. La motivación que brindan los jefes a los trabajadores tiene como fruto el cumplimiento de metas institucionales				X		X		X		X		
		9. La motivación laboral eleva la autoestima del colaborador y mejora el desempeño				X		X		X		X		
	Dinámica profesional	10. La dinámica profesional es uno de los aspectos que genera mayor grado de consenso				X		X		X		X		
	Incentivos laborales	Capacitaciones	11. La institución propicia las capacitaciones del personal para mejorar la productividad laboral				X		X		X		X	
			12. El personal que recibe capacitaciones tiene un mejor desempeño laboral y logra alcanzar las metas programadas				X		X		X		X	
		Planes de formación	13. Los planes de formación del personal brindan posibilidades de mejora en las acciones que desempeña el personal				X		X		X		X	

		Horarios flexibles	14. Los horarios flexibles son una prioridad de ciertos trabajadores				X		X		X		X	
	Capacidad técnica y profesionalismo	Conocimiento de la visión y la misión	15. Los trabajadores deben tener conocimiento de la visión y la misión de la institución				X		X		X		X	
		Disposición laboral	16. Hay ciertos trabajadores que están a disposición laboral de la institución				X		X		X		X	
			17. La disposición laboral a la que están sujetos ciertos trabajadores ayuda al cumplimiento de metas				X		X		X		X	
		Habilidades de competencia	18. Muchos trabajadores tienen habilidades y competencias que no están bien valoradas en la institución				X		X		X		X	
		Adaptación	19. Los profesionales se adaptan con facilidad a las actividades cuando se busca objetivos comunes en la institución				X		X		X		X	


 Mg. GLORIA D. ODICIO MANRIQUE
 N° DE MATRICULA 128461
 DNI 41293027

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Matriz de validación por juicio de expertos de los cuestionarios

OBJETIVO: Recoger Información confiable sobre las opiniones acerca de la productividad y el trabajo remoto de una institución estatal de Cañete

DIRIGIDO A: Colaboradores de la institución estatal, Cañete

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : ODICIO MANRIQUE GLORIA DOLORES

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA



Mg. GLORIA D. ODICIO MANRIQUE
N° DE MATRICULA 128481

DNI 41293027

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

Anexo N°04: Confiabilidad del instrumento

Nivel de confianza del Cuestionario de Trabajo remoto

CALCULO DE LA CONFIABILIDAD MEDIANTE METODO DE ALFA DE CRONBACH

Sujetos	Preguntas																			TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	33
2	1	3	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	30
3	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	3	2	1	2	1	31
4	1	2	1	2	3	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	3	2	1	2	33
5	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	46
6	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	47
7	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	43
8	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	41
9	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	46
10	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	48
VARIANZA	0.4	0.6	0.4	0.4	0.2	0.4	0.4	0.2	0.6	0.3	0.4	0.4	0.6	0.5	0.4	0.2	0.4	0.5	0.4	47.4
TOTAL	7.6																			

CALCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S^2 \text{Items}}{\sum S^2 T} \right)$$

DATOS	
K	Número de Items
$\sum S^2 \text{Items}$	CALCULO VARIANZA POR ITEMS
$\sum S^2 T$	CALCULO VARIANZA TOTAL

$$\alpha = \frac{19}{18} \left[1 - \frac{7.6}{47.4} \right]$$

$$\alpha = 1.056 \left[1 - 0.16047 \right]$$

$$\alpha = 1.056 \left[0.839527027 \right]$$

$$\alpha = 0.886$$

Análisis del resultado. El coeficiente de Alfa de Cronbach obtenido (0,886) supera ampliamente el mínimo coeficiente estándar señalado (0,70); por lo que dicho instrumento denota un grado de confiabilidad alto y por lo tanto precisión en los datos que suministren las unidades de estudio de la muestra.

Nivel de confianza del Cuestionario de Productividad

CALCULO DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO METODO DE ALFA DE CRONBACH

Sujetos	Preguntas																			TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	3	37
2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	3	2	31
3	2	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	1	2	1	36
4	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	3	2	3	2	34
5	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	45
6	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	41
7	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	47
8	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	48
9	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	47
10	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	49
VARIANZA	0.4	0.4	0.4	0.2	0.6	0.4	0.3	0.5	0.5	0.4	0.3	0.3	0.4	0.4	0.2	0.2	0.5	0.3	0.4	38.9
TOTAL	7.0																			

CALCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S^2 \text{Items}}{\sum S^2 T} \right)$$

DATOS	
K	Número de ítems
$\sum S^2 \text{Items}$	Suma de cuadrados de ítems
$\sum S^2 T$	Suma de cuadrados totales

$$\alpha = \frac{19}{18} \left[1 - \frac{7.0}{38.9} \right]$$

$$\alpha = 1.056 \left[1 - 0.179408 \right]$$

$$\alpha = 1.056 \left[0.820592021 \right]$$

$\alpha = 0.866$

Análisis del resultado. El coeficiente de Alfa de Cronbach obtenido (0,866) supera ampliamente el mínimo coeficiente estándar señalado (0, 70); por lo que dicho instrumento denota un grado de confiabilidad alto y por lo tanto precisión en los datos que suministren las unidades de estudio de la muestra.

Anexo N°05

Autorización de aplicación del instrumento firmado por la respectiva autoridad

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Nuevo Chimbote, 02 de junio de 2022

Señor(a):
Lucia Jesus Rodriguez Huambachano
ALCALDESA MUNICIPAL CALANGO - CAÑETE

Asunto: Carta de Presentación

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar al (la) Sr(a). JACQUELINE MILAGROS AZAÑEDO URBINA identificado con DNI No. 45981923 y código de matrícula No 5000075487, estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

TRABAJO REMOTO Y PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN ESTATAL, CAÑETE 2022

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar encuestas en las áreas correspondientes, así como facilitarle la información pertinente para el respectivo análisis documental que están relacionados al estudio de investigación.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterar el testimonio de mi especial consideración, quedo de usted.

Atentamente,

 MUNICIPALIDAD DISTRITAL CALANGO
Ruambachano
LUCIA JESUS RODRIGUEZ HUAMBACHANO
ALCALDESA

 *Rosalba*
Dra. Rosa María Salas Sánchez
JEFA DE LA ESCUELA DE POSGRADO
UCV CHIMBOTE

Se acepta para aplicar el presente Proyecto de Investigación

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CALANGO
MESA DE PARTES
RECIBIDO
02 JUN 2022
EXPEDIENTE 820-2022-400
NOMA 3:16 pm