



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN**  
**PÚBLICA**

Gestión estatal del trabajo remoto y productividad en la  
administración central del Ministerio de Salud, 2022

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

**AUTORA:**

Liza Quesquen, Lourdes (orcid.org/0000-0002-2928-8672)

**ASESOR:**

Dr. Alegría Varona, Gonzalo Ricardo (orcid.org/0000-0001-5033-9086)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la Salud, Nutrición y Salud Alimentaria

**CALLAO-PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

Agradezco a Dios, mi padre y amigo, por la vida en un tiempo tan difícil, por ser mi fuerza y soporte y nunca dejarme sola en esta etapa de mi vida.

A mis padres Libia y Juan por darme la vida con amor creyendo siempre en mí con su apoyo en todo momento y a mis hermanos Magnolia, Libia y Juan gracias por su cariño y por ser una familia unida, a mi pequeña Libia Fernanda por ser nuestra bendición y fuerza en la familia.

## **Agradecimiento**

A mi universidad, profesores y asesores por la oportunidad de alcanzar mi meta, por su aporte y con su formación poder culminar mi tesis.

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de gráficos y figuras .....	vii
Resumen .....	viii
Abstract .....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	10
II. MARCO TEÓRICO .....	14
III. METODOLOGÍA .....	24
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	24
3.2 Variables y operacionalización .....	26
3.3 Población (criterios de selec.), muestra, muestreo, unid de análisis	04
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	04
3.5 Procedimientos .....	37
3.6 Método de análisis de datos .....	39
3.7 Aspectos éticos .....	40
IV. RESULTADOS .....	40
V. DISCUSIÓN .....	70
VI. CONCLUSIONES .....	42
VII. RECOMENDACIONES .....	76
REFERENCIAS .....	78
ANEXOS .....	85

## Índice de tablas

Tabla 01	Escala de Likert	35
Tabla 02	Juicio de experto	36
Tabla 03	Estadística de fiabilidad	38
Tabla 04	Resumen de procesamiento de casos	39
Tabla 05	Relación entre el trabajo remoto y productividad	41
Tabla 06	Relación entre el Trabajo remoto y Formalidad del Empleador	42
Tabla 07	Relación entre el trabajo remoto y las obligaciones del empleador	43
Tabla 08	Pregunta 01: Respuesta a cuestionario en porcentaje	44
Tabla 09	Pregunta 02: Respuesta a cuestionario en porcentaje	45
Tabla 10	Pregunta 03: Respuesta a cuestionario en porcentaje	46
Tabla 11	Pregunta 04: Respuesta a cuestionario en porcentaje	47
Tabla 12	Pregunta 05: Respuesta a cuestionario en porcentaje	48
Tabla 13	Pregunta 06: Respuesta a cuestionario en porcentaje	49
Tabla 14	Pregunta 07: Respuesta a cuestionario en porcentaje	50
Tabla 15	Pregunta 08: Respuesta a cuestionario en porcentaje	51
Tabla 16	Pregunta 09: Respuesta a cuestionario en porcentaje	52
Tabla 17	Pregunta 10: Respuesta a cuestionario en porcentaje	53
Tabla 18	Pregunta 11: Respuesta a cuestionario en porcentaje	54
Tabla 19	Pregunta 12: Respuesta a cuestionario en porcentaje	55
Tabla 20	Pregunta 13: Respuesta a cuestionario en porcentaje	56
Tabla 21	Pregunta 14: Respuesta a cuestionario en porcentaje	57
Tabla 22	Pregunta 15: Respuesta a cuestionario en porcentaje	58
Tabla 23	Pregunta 16: Respuesta a cuestionario en porcentaje	59
Tabla 24	Pregunta 17: Respuesta a cuestionario en porcentaje	60
Tabla 25	Pregunta 18: Respuesta a cuestionario en porcentaje	61
Tabla 26	Pregunta 19: Respuesta a cuestionario en porcentaje	62
Tabla 27	Pregunta 20: Respuesta a cuestionario en porcentaje	63
Tabla 28	Pregunta 21: Respuesta a cuestionario en porcentaje	64
Tabla 29	Pregunta 22: Respuesta a cuestionario en porcentaje	65

Tabla 30	Pregunta 23: Respuesta a cuestionario en porcentaje	66
Tabla 31	Pregunta 24: Respuesta a cuestionario en porcentaje	67
Tabla 32	Pregunta 25: Respuesta a cuestionario en porcentaje	68
Tabla 33	Pregunta 26: Respuesta a cuestionario en porcentaje	69

## Índice de gráficas

Gráfica 01	Figura N°01: Gráfica en porcentaje	44
Gráfica 02	Figura N°02: Gráfica en porcentaje	45
Gráfica 03	Figura N°03: Gráfica en porcentaje	46
Gráfica 04	Figura N°04: Gráfica en porcentaje	47
Gráfica 05	Figura N°05: Gráfica en porcentaje	48
Gráfica 06	Figura N°06: Gráfica en porcentaje	49
Gráfica 07	Figura N°07: Gráfica en porcentaje	50
Gráfica 08	Figura N°08: Gráfica en porcentaje	51
Gráfica 09	Figura N°09: Gráfica en porcentaje	52
Gráfica 10	Figura N°10: Gráfica en porcentaje	53
Gráfica 11	Figura N°11: Gráfica en porcentaje	54
Gráfica 12	Figura N°12: Gráfica en porcentaje	55
Gráfica 13	Figura N°13: Gráfica en porcentaje	56
Gráfica 14	Figura N°14: Gráfica en porcentaje	57
Gráfica 15	Figura N°15: Gráfica en porcentaje	58
Gráfica 16	Figura N°16: Gráfica en porcentaje	59
Gráfica 17	Figura N°17: Gráfica en porcentaje	60
Gráfica 18	Figura N°18: Gráfica en porcentaje	61
Gráfica 19	Figura N°19: Gráfica en porcentaje	62
Gráfica 20	Figura N°20: Gráfica en porcentaje	63
Gráfica 21	Figura N°21: Gráfica en porcentaje	64
Gráfica 22	Figura N°22: Gráfica en porcentaje	65
Gráfica 23	Figura N°23: Gráfica en porcentaje	66
Gráfica 24	Figura N°24: Gráfica en porcentaje	67
Gráfica 25	Figura N°25: Gráfica en porcentaje	68
Gráfica 26	Figura N°26: Gráfica en porcentaje	69

## Resumen

Frente a la situación actual de la pandemia, a consecuencia del virus COVID-19, se declara el Estado de Emergencia Sanitaria, mediante D.U. N°02-2020, se activa el trabajo remoto. La Administración Central del MINSA tiene como reto la implementación del trabajo remoto en los sistemas administrativos siendo un desafío la utilización de las TIC's, supervisando y controlando la producción de los colaboradores.

EL principal objetivo de la investigación es se determine como implementar el trabajo remoto y como se relaciona con la productividad, sobre el método aplicado se realizó el modelo descriptivo correlacional, con una población de 80 trabajadores, para recolectar datos se aplicó la técnica de la encuesta, una muestra de 66 colaboradores mediante el cuestionario con un formulario electrónico conformado por 26 preguntas.

En conclusión, se obtuvo como resultado existe significativa relación entre el Trabajo remoto y la Productividad. Obteniéndose mediante la correlación de Pearson significancia 0,000 (Sig.<0,05), un nivel de confianza del 72 coeficiente de correlación "r" es muy significativo entre la implementación de la gestión del trabajo remoto y la productividad. Al conseguirse mediante la correlación de Pearson una significancia de 0,000 (Sig.<0,05), así como un r de 0,725.

**Palabra Clave:** Trabajo Remoto, Productividad, Formalidad



## **Abstract**

Faced with the current situation of the pandemic, as a result of the COVID-19 virus, the State of Sanitary Emergency is declared, through D.U. N°02-2020, remote work is activated. The Central Administration of MINSA has as a challenge the implementation of remote work in administrative systems, being a challenge the use of ICTs, supervising and controlling the production of collaborators.

The main objective of the research is to determine how to implement remote work and how it is related to productivity, on the applied method the correlational descriptive model was carried out, with a population of 80 workers, to collect data the survey technique was applied, a sample of 66 collaborators through the questionnaire with an electronic form made up of 26 questions.

In conclusion, it was obtained as a result that there is a significant relationship between Remote Work and Productivity. Obtaining through the Pearson connection significance 0.000 (Sig. <0.05), a confidence level of 72 connection coefficient "r" is very significant between the implementation of remote work management and productivity. When using the Pearson connection, a significance of 0.000 (Sig.<0.05) was achieved, as well as an r of 0.725.

**Keyword:** Remote Work, Productivity, Formality

## I. INTRODUCCIÓN

En tiempos pasados el trabajo en casa o los que realizaban diferentes actividades, era considerado lo normal, con el transcurrir del tiempo esta realidad va cambiando, evolucionando, pasando a ser lo que conocemos como trabajo de oficina. Historiadores nos dan a conocer que el cambio de trabajar de la casa a la oficina fue en el año 1560 cuando se construyó la Galería Uffizi en Florencia, cuya finalidad era instalarse en las oficinas de las magistraturas, considerándose el predecesor de las oficinas corporativas por ser un edificio administrativo central del imperio mercantil de Medici. Este cambio da paso al trabajo presencial fijándose como la Revolución Industrial (1760-1840), y siendo necesario unir a los obreros en un solo lugar de trabajo se crearon las fábricas con la producción a mayor escala, es por eso que se inicia el viaje de las personas de casa al trabajo o a la oficina de aquella época y así realizar un al trabajo presencial, estableciéndose por alrededor de 260 años.

Patlan, J. (2016). La Calidad de Vida que se convive en la institución donde se labora, se da inicio en el año 1970-79, siendo necesario contar con ambientes de trabajo más humanizados, considerando que para el desarrollo del recurso humano es importante contar un buen ambiente de trabajo y de calidad.

En marzo del año 2020, el mundo empieza a vivir un cambio radical con la llegada de un virus el COVID-19, generándose mundialmente la emergencia sanitaria con la pandemia, alterando el orden normal dando paso a grandes cambios en la vida rutinaria de las personas, se tuvieron que establecer nuevas modalidades de trabajo debiéndose considerar normas que fueron establecidas por el MINSA-Ministerio de Salud y los demás organismos gubernamentales, cuyo fin es cuidar de la salud de los trabajadores de las diferentes instituciones públicas evitando puedan obtener el virus que pudiera cobrar mas vidas en el Perú. Esta nueva etapa genero un cambio ante lo que se realizaba diariamente con la relación social, obligando a tener que aislarse en casa para iniciar el trabajo desde el hogar y así evitar el

desplazamiento. Es así que se descubre que con el paso del tiempo el Trabajo Remoto se debe realizar fuera de la oficina siendo necesario utilizar diversas herramientas con las que pudiésemos contar, como son las redes de telecomunicación y así cumplir con el compromiso laboral que se tuviese asignado.

Estos últimos años con los diversos acontecimientos, se ha tenido el interés por motivar el trabajo remoto mediante las herramientas del internet y de las telecomunicaciones, el poder obtener almacenamiento en la nube, entre otros, diariamente estos procesos se vienen desarrollando y así el trabajador pueda estar en contacto con su lugar de trabajo hallándose en línea realizando el trabajo a la distancia.

Por este motivo que, ante la coyuntura presentada por motivo de la actual emergencia sanitaria mundial ante el COVID-19, millones de trabajadores tuvieron la obligación de laborar fuera del entorno en el que normalmente realizan sus labores diarias en una oficina, el trabajo en remoto que se vive por la emergencia sanitaria no es porque se encuentre a prueba, no se cuenta con alguna herramienta que pueda facilitar a muchos sus labores ante esta emergencia sanitaria, no existe lineamientos donde detalle claramente que realizar ante esta situación, hay falta de instrumentos que puedan haberse podido planificar ante una emergencia como la que se vive, como contar con herramientas de seguimiento al estar bajo mucha presión, se han hallado trabajadores con el temor ante algo que es nuevo sobre todo en los trabajadores mayores ocasionando despidos masivos por miedo o desconocimiento a la tecnología, muchos han trabajado y continúan laborando en modo remoto a consecuencia de la paralización y restricción de la movilidad por el confinamiento y evitar posibles contagios por la cercanía con personas con COVID-19 u otra cepa ya sea por tema de vulnerabilidad por alguna patología de gravedad con la que puedan contar.

Aguinaga, J. (2020), nos dice se permita el trabajo remoto debiéndose contar con herramientas tecnológicas, con el fin de salvar la producción de las

empresas que se vieron obligadas al aislamiento, así las empresas puedan adaptarse a esta modalidad, por lo que no sería adecuado establecer reglas absolutas, respecto a la producción.

Aguinaga, J. (2020), sin embargo no es posible se generalice que el trabajar desde el lugar de aislamiento tenga un mejor bienestar, muy por el contrario, muchas personas necesitan compartir el desarrollo de sus trabajos con otro tipo de labor, toda vez que podría dar pie a que se relaciones con riesgos como fatiga, estrés, deformaciones por tener malas posturas, volverse adicto al trabajo, sentirse solo por no tener contacto social fatiga muscular, enfermedades diversas, sentirse no escuchado, cansancio visual, entre otros.

En tal sentido a fin de llevar a cabo esta investigación, es necesario identificar los siguientes problemas:

#### Problema General

¿Qué relación existe entre la Gestión Estatal del Trabajo Remoto y Productividad en la Administración Central del Ministerio de Salud?

#### Problemas Específicos

1. ¿De qué manera la Gestión Estatal del Trabajo Remoto se relaciona con la formalidad del empleador de la Administración Central del Ministerio de Salud?
2. ¿Cómo la Gestión Estatal del Trabajo Remoto se relaciona con las Obligaciones del trabajador en la Administración Central del Ministerio de Salud?
3. ¿Cuál es la relación de la Gestión Estatal del Trabajo Remoto con la productividad en la Administración Central del Ministerio de Salud?

La investigación justifica la comprobación de la hipótesis, donde establece los diferentes parámetros que permitirá mediante las diversas herramientas del trabajo remoto su implementación, contribuyendo a incrementar la productividad de los colaboradores.

La justificación práctica es que el resultado obtenido contribuirá en el trabajo remoto, y los colaboradores puedan ser productivos.

Sobre la formulación de objetivos, se tiene como prioridad el objetivo general con sus objetivos específicos según lo siguiente:

#### Objetivo General

- Determinar la relación entre la Gestión Estatal del Trabajo Remoto y Productividad en la Administración Central del Ministerio de Salud.
- Establecer que la Gestión Estatal del Trabajo Remoto se relaciona con la formalidad del empleador de la Administración Central del Ministerio de Salud.
- Identificar que la Gestión Estatal del trabajo remoto se relaciona con las Obligaciones del trabajador en la Administración Central del Ministerio de Salud.
- Demostrar que la Gestión Estatal del Trabajo Remoto se relaciona con la productividad en la Administración Central del Ministerio de Salud.

Sobre la Hipótesis General se detalla existe relación entre la Gestión Estatal del Trabajo Remoto y Productividad en la Administración Central del Ministerio de Salud.

#### H1: Hipótesis Específica

La Gestión Estatal del Trabajo Remoto se relaciona con la Formalidad del empleador de la Administración Central del Ministerio de Salud.

#### H2: Hipótesis Específica

La Gestión Estatal del Trabajo remoto se relaciona con las Obligaciones del trabajador en la Administración Central del Ministerio de Salud.

#### H3: Hipótesis Específica

La Gestión Estatal del Trabajo Remoto se relaciona con Productividad del trabajador en la Administración Central del Ministerio de Salud.

## II. MARCO TEÓRICO:

Considerándose esta nueva etapa ante la emergencia sanitaria por el COVID-19, genera diversos efectos en la salud económicos, dando paso a que diversas instituciones y profesionales cambien su forma de trabajo al uso de la opción del Trabajo Remoto, este tema es un proceso nuevo al cual nos encontramos poco acostumbrados, la práctica permitirá que poco a poco se vayan haciendo expertos, siendo de gran ayuda el uso de las diversas herramientas con las que se puedan contar como es el trabajo en línea, esta nueva forma de trabajo como es el Trabajo Remoto genera un fin positivo pues este mejora realizar la labor fuera de la oficina en ciertos horarios establecidos, con mayor razón por la emergencia sanitaria afectando a la economía.

La investigación, se realiza según estudios realizados por otros investigadores, el que sustentara la teoría y concepto de las variables utilizadas en la materia en estudio las cuales son trabajo remoto y productividad, motivo por el cual se tiene los siguientes antecedentes:

El Trabajo Remoto, ha permitido se continúe con las labores diarias a distancia, obligando a aislarse en el hogar por periodos largos, motivando que se desarrolle las labores mediante los medios Tecnológicos de Información y las Comunicaciones (TICs).

SERVIR (2020). Autoridad Nacional del Servicio Civil, sobre Trabajo Remoto, en su Guía de Trabajo en Línea para los Líderes - Perú, es el servicio donde se dependerá de una persona y el trabajador laborará desde su hogar o lugar de aislamiento, haciendo uso de algún mecanismo con el que pueda realizar sus labores fuera de la oficina". Según Art.16 del D.U. N°26-2020, (2020), considera al trabajo remoto en poder laborar remotamente a distancia con la generación de un producto en línea, con esta modalidad el colaborador podrá realizar sus labores desde su domicilio o desde su lugar de aislamiento, realizando su trabajo con el uso de cualquier herramienta con el uso de las Tecnologías de Información (TICs). Perú

Guevara, P. (2020). En esta investigación determina que laborar remotamente durante el tiempo de aislamiento fue satisfactorio en un 62% de encuestados, en cuanto a un 38% no fue del todo satisfactorio, así también el 78% es de su agrado continuar laborando bajo la modalidad de remoto pero un 22% no desea continuar bajo esta modalidad o es de su indiferencia. España (2020, p.21).

Revista, La Camara (2021). Pacífico Business School, la maestra Cecilia Boschiazzo, su reto es que tanto los trabajadores y las empresas comprendan que trabajar remotamente significa confianza, en tener claro los objetivos, contar con fechas establecidas para el cumplimiento de sus trabajos y realizar seguimiento a sus diversas tareas ya que a futuro continuará esta modalidad incluso de manera mixta. (2021, p.1)

Revista Científica Yotantsipanko (2021). Detalla que el trabajo remoto complementa la vida diaria al realizarse desde el hogar o lugar de aislamiento, fuera del centro de labores por medios tecnológicos y conexión a Internet (Ortiz, 2006). Nos detalla que los empleados pueden trabajar desde casa o lugar de aislamiento con el uso de computadoras portátiles debiendo conectarse remotamente a los diferentes sistemas de la institución de trabajo. Conclusión: El trabajo remoto generalmente no es motivo de limitación la ubicación, al conectarse en un equipo con internet funciona en línea desde cualquier lugar del mundo, es posible laborar desde el centro de trabajo o un lugar externo.

Pinto y Muñoz (2020). Por medio del teletrabajo un empleado puede cumplir con sus labores a tiempo completo o parcialmente fuera de su centro de trabajo, mediante cualquier medio electrónico, siendo necesario cuente con condiciones óptimas, realizar las labores a distancia, tiene beneficios en la productividad de las instituciones, así también es de riesgo en el bienestar de las personas debiendo considerarse como es el excesivo estrés motivado por querer atender la demanda ordenada que es propio de esta vía

electrónica, a este fenómeno se le conoce como telepresión.

Quiñones, C. (2020), El presente estudio, determina la relación que existe entre variables como son el teletrabajo y productividad del Negocio Aduanero-Perú, se halla que es correlacional por existir relación sobre las variables, su diseño se define como no experimental, como población en esta investigación a un total de 89 personas colaboradores del negocio aduanero, que realizan análisis técnico, su instrumento utilizado en la recolección de datos: cuestionario aplicado a los trabajadores quienes realizan análisis técnico (servicio aduanero). Contiene como dimensiones a la flexibilidad laboral y la productividad, se halla una correlación de 0.618 correspondiente a la flexibilidad y productividad, así como una correlación positiva con 0.581 en flexibilidad sobre el horario y productividad, igualmente la flexibilidad horaria entre eficiencia y efectividad; equivalencia a 0.620 y 0.564. Conclusión: presenta una correlación positiva y significativa: flexibilidad laboral y productividad, comprobando su hipótesis, lo correspondiente a flexibilidad laboral correspondiente al trabajo remoto se encuentra vinculada a productividad laboral. Su correlación: es positiva y significativa de 0.521 en flexibilidad laboral y productividad, en la flexibilidad horaria & productividad de quienes realizan labores de análisis técnico. Mediante técnicas e instrumentos de medición comprueba que existe correlación positiva y significativa, su implementación se realizó mediante un piloto, la pandemia ha provocado que las diversas instituciones públicas y privadas tengan como reto la vivencia del trabajo remoto.

Paredes, I. (2020), Perú, detalla “¿El trabajo remoto llegó a quedarse?: Considerando la emergencia sanitaria COVID-19, nos dice que el trabajo remoto solo puede ser considerado a trabajadores que se encuentren formales y que realizan labores administrativas, esto por la función en la que se desempeña no existiendo la necesidad de que asista a su centro de labor a diferencia de los que realizan otro tipo de trabajo como es el de un obrero donde si es necesario se encuentre de manera física. Conclusión: Con el objetivo de permitir que el trabajo remoto se realice con otras herramientas



fue justamente para salvar el proceso de producción de muchas empresas por el confinamiento obligado.

Vergara, C. (2022), Detalla la relación en las variables de trabajo remoto & productividad, Ministerio Público en el Perú, tipo básica, en cuanto a la población en la investigación se consideró a 20 trabajadores administrativos, Ministerio Público de Fiscalía de la Nación, su instrumento en la recopilación de datos es el cuestionario virtual haciendo uso del formulario del Google Drive utilizándose la escala de Likert. Se aprecia en las dimensiones que como resultado fue superior al nivel de 0,05, por lo cual las dimensiones cuentan con distribución normal. Se uso la prueba paramétrica Pearson al realizar el análisis y si hay relación en la implementación del trabajo remoto y la productividad de los trabajadores administrativos. Conclusión: existe significativa relación en la implementación del trabajo remoto & productividad entre la correlación de Pearson se obtuvo valor 0,003 (Sig.<0,05), igualmente un coeficiente R de 0,629. Se halla significativa relación positivo y de intensidad entre el espacio físico y la productividad encontrándose un valor de 0,002 (Sig.<0,05), un coeficiente R de 0,659. Igualmente determinó relación positivo significativa e media intensidad, en las herramientas tecnológicas y la producción del personal con un valor de 0,033 (Sig.<0,05) y coeficiente R de 0,479. Se halla relación significativa positiva de considerable intensidad, compatibilidad de funciones & la productividad es de 0,001 (Sig.<0,05) con un coeficiente R de 0,673. El planeamiento de encargos y la productividad se encuentra significancia de 0,480 (Sig.>0,05).

Peña, C. (2022), Detalla que relación existe entre las variables trabajo remoto y productividad de la Municipalidad Provincial de Pisco. Perú, el tipo es básica, su diseño es no experimental, transversal, su metodología fue cuantitativa, de tipo aplicada, la población es de 128 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Pisco, su muestreo es no probabilístico e intencional en 40 trabajadores. Se utilizo como instrumento el cuestionario. Conclusión: se encuentra relación entre trabajo remoto y productividad laboral con un Rho= 0,580\*\*; p-valor=0,000). Por lo tanto como resultado

existe relación entre trabajo remoto y productividad en trabajadores de la Municipalidad Provincial Pisco, su  $Rho=0,580^{**}$ ;  $pvalor=0,000$ .

Angulo, J. (2017). Relaciona el compromiso organizacional y el nivel de productividad del personal administrativo de la Red de servicios de Salud Picota-Tarapoto, Perú. Es de tipo no experimental, su población tuvo como muestra 32 trabajadores, su diseño fue descriptivo, se usó: encuesta, el instrumento: cuestionario. Conclusión: existe relación de las variables compromiso organizacional & el nivel de productividad de los colaboradores de salud. Picota-Perú, se aplicó la encuesta muestra como resultado la productividad laboral es por inconvenientes laborales al no contar con recursos para la realización de las labores no contaban con equipamiento técnico suficiente para la atención al ciudadano e igualmente otro aspecto fue el emocional del colaborador no llegando al 100% de lo planificado para el logro de sus actividades.

Khairudin & Aziz, (2020). Se identifica la relación del teletrabajo y equilibrio de la vida laboral, se realizó el estudio a 70 colaboradores de la región de Malasia (27 mujeres y 43 hombres) costa este de petróleo y gas en Terengganu, Kelantan y Pahang. El equilibrio se concluye en relación a 6 ítems midiendo tiempo que se tiene en familia y su productividad. La escala utilizada fue la de Likert. El resultado es de 88.2%, se determina que el teletrabajo funciona adecuadamente con un resultado de 100%, positivo la opción para laborar a distancia. Conclusión: es positiva la correlación trabajo remoto y equilibrar vida laboral y personal. Se determina que esta investigación la correlación de teletrabajo con la vida laboral, equilibrio entre los empleados en el personal de la costa este de petróleo y gas, el estudio fue cuantitativo que involucraron una encuesta de 70 empleados de petróleo y gas en Terengganu, Kelantan y Pahang, que constaba de varias edades y diferentes departamentos. Así, los resultados de este estudio cual es la correlación entre la recepción de teletrabajo hacia conciliación entre la vida laboral & empleados de gas empleado de la costa este ha sido identificado. Se concluye que el objetivo de este estudio determina la correlación del

teletrabajo con la vida laboral y el equilibrio entre los empleados en el personal de la costa este de petróleo y gas. El investigador decidió utilizar estudios cuantitativos que involucraron una encuesta que constaba de varias edades y diferentes departamentos.

Rojas, R. (2016), el investigador tiene como objetivo el análisis de teletrabajo así como su incidencia en la productividad, Quito, el análisis es de forma prospectiva y transversal, su metodología es de medición y análisis de sus variables, de nivel cuantitativo y cualitativo de los reportes estadísticos realizados a 14 provincias de nivel nacional. Para el nivel cualitativo su análisis fue de manera prospectiva y transversal, se relaciona a factores determinando la competitividad laboral en mantenimiento remoto. La población es de 27 técnicos en la ciudad de Quito. Se trabajo mediante encuesta, como instrumento se utilizo: cuestionario, escala de tipo Likert. Para la modalidad Teletrabajo el nivel de cumplimiento fue 96,10 %. Conclusión: los trabajadores tuvieron una productividad 2.87% siendo mayor el de los colaboradores de modalidad presencial debido a factores motivacionales, en menor tiempo podían concluir sus labores, el tiempo restante lo programaban para otras actividades diarias, sobre todo los que laboraban en trabajo remoto.

Echeverri, P. & Espitia, E. (2020). El investigador nos describe el interés sobre las afectaciones propias del trabajo remoto a consecuencia de COVID-19, calidad de vida laboral, cuyo estudio se realizó a un grupo de colaboradores de una empresa petrolera, Colombia, su tipo de estudio fue un enfoque cuantitativo, permitiendo mayor flexibilidad de ajuste a sus necesidad. Población: su objetivo es de 50 trabajadores, el instrumento utilizado fue el cuestionario. Analizaron sus diversas dimensiones como es el soporte institucional, como se integra al puesto de trabajo, su seguridad en el trabajo, su satisfacción por el trabajo, bienestar que se logra por medio de trabajo, su desarrollo personal y la administración del tiempo libre siendo su finalidad medir la calidad de vida en ambientes de trabajo este dentro del marco del Covid-19. Un 70% de trabajadores encuestados con satisfacción

ante los mecanismos utilizados el que supera los obstáculos y retos desde la emergencia sanitaria a razón del Covid-19, en cuanto a lo que corresponde seguridad en el trabajo se encontró que un 82% de colaboradores se halla comprometido en temas de seguridad. El Trabajo Remoto plantea retos importantes sobre todo de quienes se encuentran laborando bajo esta nueva modalidad.

La Productividad, según Pinto, A. & Muñoz, G. (2020). El trabajo a distancia tiene efectividad positiva en la Productividad de las instituciones, existiendo ciertos riesgos correspondiente al bienestar de las personas que es de gran importancia considerar, como por ejemplo la preocupación excesiva al tener que responder a lo solicitado generándose la telepresión como es el estrés. Entre las preguntas comunes se tiene: ¿cómo asegurar que los trabajadores puedan ser productivos mientras se encuentran trabajando remotamente, debe existir un sistema efectivo no importando su ubicación, un sistema que permita evaluar su desempeño y enfocarse en el resultado y progreso de lo trabajado haciendo seguimiento a las metas que se hallan establecido.

Kazekami, S. (2020), define que el incremento de la productividad de un trabajador en modo remoto solo ocurre con un tiempo determinado de trabajo. Se detalla el incremento en la productividad cuya posibilidad es de relajarse durante el trabajo, teniendo consecuencia negativa necesitándose mayor hora de trabajo de las establecidas ocasionando estrés al trabajador. Sobre la productividad, existirá un mayor uso de los recursos, con reducciones de costos relacionados a costos en los bienes, el espacio de oficina, entre otros. (2020, p. 3).

Patlan, J (2016), México, la Calidad de Vida del Trabajo, es un amplio tema de gran interés porque permite conocer el esfuerzo que realizan los trabajadores en una entidad con la finalidad del crecimiento productivo, así como mejorar el bienestar del colaborador, quien aporta positivamente al producir, y muchas empresas privilegian la productividad sobre la calidad de vida laboral.

Ramos, F. (2022), define la relación que existe en el trabajo remoto y en la productividad en una entidad de Lima, Per. Es cuantitativo, su tipo es básica, correlacional, su diseño es no experimental porque se analiza y observa su realidad, no se altera el objeto investigado, sobre la población que es de 74 servidores que se encuentran en trabajo remoto, se usó la técnica de la encuesta, su tipo de escala es Likert, su instrumento utilizado es el cuestionario. Como resultado sobre el análisis estadístico de la prueba no paramétrica Rho Spearman tuvo correlación: 0,736, existiendo correlación positiva entre las variables. Las dimensiones consideradas fueron la eficiencia, eficacia y efectividad. Es de enfoque cuantitativo, concluye que entre trabajo remoto y productividad existe una relación, con un Rho Spearman de 0.610, cuya teoría de SERVIR (2020) manifiesta que trabajar remotamente es el servicio que reemplaza a la modalidad presencial donde la productividad genera gastos menores.

Bejar, C. (2018), el siguiente estudio determina el resultado del impacto de incrementar su productividad laboral sobre la calidad del personal, puesto de salud Leopoldo Rondón Sabandia - Arequipa. Su tipo es descriptiva, correlacional, diseño: no experimental, población: es el total de 21 colaboradores, el instrumento es el cuestionario, se compone de 02 dimensiones. Conclusión: La calidad de vida del trabajador se encuentra influenciada por el incremento de la productividad, siendo motivo de generar problemas emocionales con estrés, motivo que afecta en sus relaciones familiares y personales. Igualmente, el 71.43% conoce sus funciones, el 76.1% conoce su responsabilidad, el 47.6% es constante con lograr los objetivos, el 76.19% conoce la meta, 85.7% no es considerado con incentivo y/o reconocimiento a sus labores, 71.43% no tiene claro sus funciones por el aumento de su productividad ocasionando problemas de estrés y/o ansiedad. Conclusión: El establecimiento en mención debe comprometerse a programar y ejecutar actividades físicas, recreativa lo que disminuirá estos estados en los colaboradores mejorando las relaciones laborales, fortaleciendo un buen trabajo en equipo.

Solís, V. (2021), define como afecta el trabajo remoto la productividad de trabajadores del Gobierno Regional - Apurímac. Por el decreto ante la emergencia sanitaria COVID -19. Diseño: es no experimental, es correlacional, como población tiene una muestra de 30 trabajadores en estado remoto y 30 en modalidad mixto. La fiabilidad fue calculado aplicando coeficiente Alfa de Cronbach, resultado de 0,783 de alta confiabilidad. Sus dimensiones fueron 04 como modalidad de contrato, tipo de trabajo, Conclusión: detalla que el trabajo remoto no contribuye en productividad de los colaboradores de Apurímac, se observó complicaciones de productividad, falta de transparencia para cumplir las horas de trabajo con la ejecución de las labores, su debido monitoreo para el cumplimiento de sus metas, existe limitación en el cumplimiento de labores.

The Economist, (2021), nos detalla la siguiente duda si¿Volverán los colaborado a la oficina? Mediante la encuesta que realizo Morning Consult en marzo del 2021, el 87% de estadounidenses que vienen laborando en sus hogares durante la declaración de la pandemia, indicaron deseaban continuar remotamente, al menos 01 vez a la semana. Consolido información de 12 encuestados de 09 países, descubriendo que los colaboradores confirmaban que trabajar en modalidad remota los hace más productivos, pero en ocasiones era todo lo contrario.

Según Decreto Legislativo N°1505 (2020), fue autorizada se implemente medidas por la lucha contra el contagio COVID-19 garantizando el cuidado de la salud de los colaboradores. Según Resolución Ministerial N°072-2020-TR, aprueban la Guía para la aplicación del trabajo remoto a nivel nacional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. El Gobierno Regional de Apurímac con fecha 09/06/2020 implementa la Directiva N°01-GR-APURIMAC-GR: "sobre los Lineamientos para la Aplicación del Trabajo Remoto-Gobierno Regional de Apurímac, que fue aprobada con Resolución Ejecutiva Reg.N° 215-2020-GR.APURIMAC/GR, con la finalidad de definir procesos para la aplicación del trabajo remoto y poder definir criterios y que

procedimiento se debían cumplir durante el proceso de trabajo remoto en todos los órganos el que sería una momentánea medida por la declaratoria de la emergencia sanitaria, con días alternos de asistencia mientras dure el estado de emergencia afrontando los efectos del COVID-19 en la ciudad de Apurímac, con la definición de horarios de trabajo prestando el servicio en su hogar o desde su lugar donde realiza su aislamiento, con el soporte de medios informáticos, línea de internet, móvil, ayudando en las funciones del lugar de aislamiento al igual que la modalidad mixta con la asistencia presencial y remoto en días alternos dependiendo de la necesidad de la institución.

CISTI-Conferencia Iberica de Sistemas, Tecnología e Información, (2020). Es la forma en que se adapta recursos de una institución con el logro de sus metas, realizado con el uso eficiente de recursos, es la relación de la cantidad producida y los recursos que fueron necesarios para el desarrollo.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1 Tipo de Investigación:

Es de tipo Básica, según Hernández, (2014). Define que es una investigación cuyo fundamental propósito es el de producir conocimiento y teorías”.

##### **Descriptivo Correlacional**

Bernal (citó a Salkind, 1998):

[...] El propósito es mostrar la relación que existe entre variables, pero no explica en ningún momento que una pueda ser la causa de la otra. (2014, p. 114).

Es la relación entre las variables en investigación, siendo descriptiva porque describe características de cada variable como es el Trabajo Remoto y Productividad. Permite estudiar ambas variables y su correlación que pueda existir entre ellas mediante el resultado estadístico reconociendo la vinculación de sus diferentes características o conceptos.

##### 3.1.2 Diseño de investigación:

##### **Es cuantitativo/ No experimental de Corte Transversal**

No Experimental de Corte Transversal, al no manipular las variables.

Hernández, Fernández & Baptista determinan:

[...] Es la que se realiza sin manipulación de variables, es una investigación en la que no variamos con intención la variable independiente. Se está cerca de cada variable hipotéticamente formulada como “real” por lo tanto tiene mayor posibilidad de generalizar los resultados en situaciones comunes. (2014, p.163).

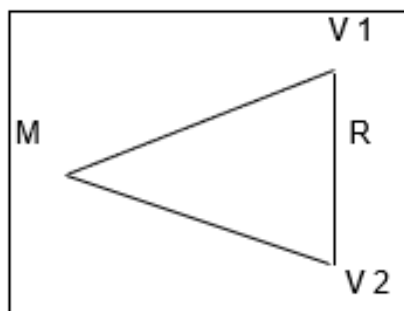


Las variables no cuentan con manipulación deliberada, aquí se analiza y realiza el estudio de fenómenos en ambiente natural y puedan ser estudiados. En referencia a la consolidación de datos se utilizaron diversas referencias bibliográficas, diferentes libros, diversas tesis, revistas, entre otros siendo analizados, para la obtención de su marco teórico con el mínimo conocimiento, entendiendo el problema en investigación, así como el apoyo constante de expertos cuyo conocimiento es necesario para resolver el problema sobre la investigación en estudio.

Investigación Transversal, según Hernández. (2014), determina: [...] es aquel que recopilan información en un solo tiempo. Describe las variables analizando su incidencia en un tiempo determinado. Es la foto de algo que sucede. (2014, p. 154).

Se encuentra definido así a la recopilación de datos sobre realidad problemática mediante la encuesta.

El esquema del diseño no experimental, transversal, correlacional es:



*Figura N°1: El Diseño de Investigación*

*Dónde:*

**M** : Muestra

**V 1** : Trabajo Remoto

**V 2** : Productividad

**R** : Relación de variables

### 3.2. Variables y operacionalización

#### Variable N°01: Trabajo remoto

- **Definición Conceptual**

Según la Guía de SERVIR (2020), nos detalla cómo se debe realizar este proceso en las diversas entidades públicas nos detalla que es el trabajo que se realiza de manera presencial en su lugar de aislamiento o su hogar donde utilizará diversas herramientas y cumplir con su labor fuera de la oficina o lugar de trabajo. SERVIR (2020).

MTPE. (2020), Dimensiones del trabajo remoto: fueron consideradas las propuestas que han sido brindadas por el Ministerio de Trabajo y promoción del empleo-MINTRA, mediante su Guía de aplicación del Trabajo Remoto, siendo: formalidad del empleador y obligaciones del trabajador.

- **Definición Operacional.**

El trabajo remoto, está conformado por las siguientes dimensiones;

- **Formalidad del empleador**
- **Obligaciones del trabajador**

#### **Dimensión 01: Formalidad del empleador**

MTPE, (2020). Según la guía para aplicar el trabajo remoto del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se encuentra involucrados en la formalidad del empleador, es la función que cumple en definir que debe realizar y cumplir el trabajador, así como las diversas condiciones y alcances que brindará manteniendo una formal gestión, además de la coyuntura actual por la emergencia sanitaria ante la pandemia del COVID-19 brindando las diversas herramientas que es indispensable y pueda darse a las labores.

Se deberá definir que los trabajadores dependiendo de sus capacidades y posibilidades, pueden realizar su labor sin la necesidad de asistir presencialmente a su centro de trabajo. Es necesario dar prioridad a aquellos

trabajadores ya se por su edad u otros factores, sean considerados como grupo de riesgo según lo indicado por el MINSA y puedan realizar trabajo remoto. Igualmente se debe realizar el análisis de las condiciones del trabajador que no pueda aplicar al trabajo remoto, tomando en consideración la situación particular y efectuar algún medio y apoyar al equipo durante la Emergencia Sanitaria por la emergencia sanitaria COVID-19.

Igualmente, debe analizarse las condiciones de aquellos que no pueden realizar trabajo remoto, teniéndose consideración de su buscando alguna forma de compensación y se pueda apoyar al equipo de labor ante el COVID-19.

Estas dimensiones según el ente regulador de las labores en nuestro país, se encuentra basado de los siguientes indicadores:

**Indicadores:**

Heredia (2001). Es la medida utilizada que cuantificará la eficiencia o eficacia de cierta actividad. (2001, p.60)

- **Ubicación de Trabajo:**

Es referirse al área o centro de labores, donde se debe permanecer debido al trabajo que realizan.

- **Horario de trabajo:**

Es el periodo dentro del cual el trabajador realiza su jornada de trabajo.

- **Días de trabajo:**

Es el día donde se realiza las responsabilidades del trabajador

- **Recursos otorgados:**

MEF (2022), Es aquel que consiste en una estimación financiera de un presupuesto autorizado para un determinado año.

- **Capacitación:**

Es definido como las actividades orientadas a mejorar los conocimientos, habilidades conductas y aptitudes del colaborador que labora en una institución.

- **Desarrollo profesional:**

Es el desarrollo profesional determinado por el deseo de querer superarse, un trabajador con el paso del tiempo acumula conocimiento, mejora y enriquece sus experiencias, actitudes y relaciones en el centro de labor.

- **Acceso a información:**

Es un derecho, mediante el cual se conoce la información que se genera por posesión, es la administración de recursos públicos, salvo que exista alguna razón legal y deba mantenerse en protección.

- **Beneficios del entorno:**

Es el resultado de un buen clima en la institución, permitiendo el incremento de la productividad del empleado, reduciendo el estrés, mejorando la salud tanto física como emocional.

## **Dimensión N°02: Obligaciones del trabajador**

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2020), Mediante la guía sobre cómo aplicar el trabajo remoto nos define aquellos aspectos que involucran lo que el trabajador debe cumplir, ya sea en su desempeño por modalidad remota, por medio de obligaciones especiales por laborar bajo esta modalidad, comprendiendo resguardar la seguridad de la información, según normativa que protege la confidencialidad de información de la institución, según lo informe el empleador, cumplir con la jornada de trabajo, hallarse totalmente disponible para la ejecución de sus labores a su cabalidad, hallando en absoluta disponibilidad que le fueron asignadas. Igualmente, el envío de su reporte de actividades establecido dentro de su horario de trabajo, así como participar de las diversas capacitaciones que brinda la institución y comunicar alguna incidencia o inconveniente con su

equipo, dificultad que no le permita realizar su labor en el plazo previsto y tomen medidas que pueda considerarse necesario.

**Indicadores:** Dentro de las obligaciones del colaborador los indicadores hallados son:

- Tranquilidad.

Es aquel ambiente agradable y del reconocimiento del trabajo que realiza, que como consecuencia genera bienestar familiar y social.

- Conocimiento TIC's

Las TIC son las Tecnologías de la Información y Comunicación, Es un conjunto de tecnología desarrollada, actualmente nos sirve para contabilizar información con una comunicación eficiente, la cual ha cambiado la forma de acceder al conocimiento como relaciones humanas.

- Planificación Laboral

Es definir los objetivos de la institución definiendo estrategias para optimizar dichos objetivos y desarrollo de planes integrando y coordinando actividades laborales.

- Confidencialidad de información

Es cuando se puede acceder a la información de forma única es decir solo los que se encuentren autorizados. Es requisito indispensable acceder a la información con autorización y control. La confidencialidad es mantener secreto sobre determinada información.

- Cumplimiento de objetivos

Es tener el compromiso, el comprometerse definitivamente a alcanzar, cumplir una meta.

- Seguridad y Salud en el trabajo

Se define cuando el empleador garantiza su lugar de trabajo como el medio y condición que pueden proteger la vida, con salud, bienestar del

trabajador, así como de quienes no contando con vínculo laboral brindan sus servicios o se halla en el lugar de trabajo.

### **Variable N°02: Productividad**

La productividad, es resultado de las actividades a seguir para el logro del fin de la organización en un buen ambiente de trabajo, se podría caracterizar como la conexión horas trabajadas con la elaboración del producto encomendado, con los resultados alcanzados en el periodo de labor, es decir se optimice la gestión del tiempo cuando se elabora el producto pudiendo significar una mayor productividad para la institución.

Martinez (2015. p.132), nos define que la experiencia de hallarse bien deriva de cómo se equilibra y lo percibe la persona según la demanda del medio, y de que recursos podría disponer para superar dicha demanda.

Patlan, J (2016), Mexico, la Calidad de Vida del Trabajo, nos define que es un tema amplio, son esfuerzos que constantemente se realiza en una empresa y así lograr el crecimiento de la productividad además de mejorar el bienestar de un trabajador pues contribuye a ser productivo muchas empresas dan prioridad a tener que producir que a la calidad de vida de un trabajador.

### **Dimensión N°01: Efectividad**

Rodriguez, F. y Gomez, L. (1991). Lo define como el cumplimiento de los objetivos planificados donde se utilizará la menor cantidad de recursos. (p. 34).

Se alcanzará metas, los aportes, valor agregado, con mayor rendimiento y así cumplir con las normas.

Indicadores:

- Alcance de metas:

Las metas se deben alcanzar con la finalidad de lograr un resultado satisfactorio que se encuentre en sintonía con lo que se ha planificado.

- Aporte:  
Es aquella entrega cuyo objetivo es contribuir a alguna causa.
  
- Valor agregado:  
Es aquella característica adicional a un producto o servicio que se ofrece con el propósito de que obtenga un máximo valor comercial.
  
- Rendimiento:  
Es aquella relación que existe entre los resultados obtenidos, los métodos y tiempo empleado, utilizado para conseguirlo,
  
- Cumplimiento de normas  
Es velar que una entidad no sea vulnerada o sea afectada por algún incumplimiento de sus normas vigente.

### **Dimensión N°02: Eficiencia**

Bernal, C. lo define como:

[...] la capacidad que tiene la persona y organizaciones obteniendo los máximos resultados con la menor cantidad de insumos, es el óptimo uso de los recursos. (2013, p. 17).

Se debe considerar el uso de recursos con la finalidad de poder producir de la mejor manera los bienes y servicios realizándolo de la mejor manera. Es utilizar el recurso cuyo fin es la obtención de un objetivo, con la eficiencia se puede lograr la máxima meta al utilizar menos recursos de forma productiva no visualizándolo como un interés monetario, es de importancia considerar la oportunidad, las ideas, talento, siendo posible su avance con buenos logros a favor de la entidad.

## **Indicadores**

- Optimizar recursos:

Es la búsqueda de como mejorar el recurso de la entidad y tenga mejor resultado, máxima eficiencia o mejor eficacia.

- Cumplimiento de objetivos

Para el cumplimiento de objetivos es necesario comprometerse, es el paso definido para el logro de resultados, deben poder medirse y pueda ser evaluado y tomar alguna medida para definir alguna estrategia de ser necesario.

## **Dimensión N°03: Eficacia**

Bernal Torres, C.A. y Sierra Arango, H.D. (2013). Es la capacidad en que una persona realiza diversas actividades que llevará a la institución al logro de sus metas y por ende sus resultados planificados, es necesario las funciones sean distribuidas correctamente aprovechando todo recurso disponible lo que permitirá evaluar los resultados y sea orientado al logro de los objetivos.

### **Indicadores:**

- Resultados

Es definido como el efecto de alguna acción, de alguna situación o proceso, es la conclusión de una operación.

- Recursos

Se le define como el medio que se utiliza con la finalidad de cumplir un fin, en general es el elemento usado para alcanzar un determinado objetivo.

- Planeamiento

Es el proceso de la toma de decisiones cuyo fin es alcanzar un futuro deseado, se debe considerar como se encuentra la situación actual y sus factores tanto interno como externo que podrían influir al lograr sus objetivos.



- Escala por perfil laboral

Es la nivelación sistemática de los salarios según los diversos cargos que tiene el personal de una entidad, mediante su nivel de la experiencia, su formación, o de sus competencias.

### **3.3. Población, muestra y muestreo, unidad de análisis:**

#### **3.3.1 Población:**

Arias (1999), lo define como un conjunto de elementos que cuenta con características comunes, que es objeto de análisis, validando lo concluido de la investigación. (p.98).

El presente estudio está conformado por 80 trabajadores correspondientes a la Administración Central del Ministerio de Salud / MINSA.

#### **3.3.2 Muestra:**

Para esta presente investigación se conformó a 66 colaboradores correspondiente a la institución en estudio siendo la Administración Central -Ministerio de Salud-MINSA, donde para su población "N" de confianza el tamaño de muestra es de 95% según cálculo realizado, para su población finita.

#### **3.3.3 Muestreo:**

Es Probabilístico, pues se utilizará el cálculo generado del tamaño de la muestra de la población.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

#### **Encuesta**

Villegas, (2005). Es aquella técnica que permitirá averiguar y obtener datos, se realiza mediante preguntas y respuestas cuya modalidad es el cuestionario". (p.166).

Se define como aquella técnica que permitirá obtener datos con las

preguntas y respuestas mediante el cuestionario, es de método cuantitativo, estos datos cuentan con información estadística, el que será procesado en SPSS. Se determinará si su productividad en la Administración Central del MINSA se incrementa o disminuye con esta nueva modalidad de trabajo (Ministerio de Salud).

Será aquella aplicación específica de método cuantitativo permitiendo obtener datos numéricos con resultado estadístico.

Concluido el proceso del diseño de la encuesta, es entregada a los expertos, realizando su revisión detallando observaciones, siendo corregida para la validación de la misma. Concluido su validez de la herramienta se procederá mediante el Formulario de Google el diseño del cuestionario online de elaboración propia.

El enlace web con el cuestionario será enviado mediante correo u WhatsApp a los colaboradores encuestados de la Administración Central del Ministerio de Salud, quienes brindaran respuesta online, finalizando con la opción enviar y sus respuestas se registren en la base de datos donde se recolectará los datos para su análisis.

#### **Instrumento:**

Bernal, C. (2010). El instrumento es el cuestionario siendo su proceso de investigación científica, este instrumento es en su mayoría uno de los recursos más utilizados para obtener los datos a realizar una investigación. (p.251)

#### **Cuestionario**

[...] Son preguntas diseñadas con el cual se generará los datos, su fin es alcanzar los objetivos del proyecto a investigar. Es aquel proceso formal para la recopilación de datos para su análisis y así poder estudiarlo. (2010, p. 250).

Se define como el proceso que se realizara de investigación científica, esta herramienta es la más usada para así contar con la data final sobre una investigación, se utilizará el cuestionario virtual mediante los Formularios de Drive del Google, se utiliza la escala de Likert, el cual será virtual por las condiciones de distanciamiento evitando algún tipo de contagio y por la seguridad personal ante el estado de emergencia sanitaria por COVID-19, se consultará a trabajadores el grado de acuerdo y desacuerdo sobre las preguntas planteadas.

### **Escala**

Hernández (2014), Es el conjunto de ítems representados de manera afirmativa midiendo la reacción del encuestado en 3, 5 o 7 categorías. (p. 238)

Se utilizará la escala de LIKERT, es un método de autoría por Rensis Likert en el año de 1932; su enfoque es vigente y popular, esta conformado por un grupo de ítems en forma de afirmaciones donde se solicita la reacción a quien se encuesta, luego de presentada la afirmación se solicita la selección de 1 de las 5 categorías de la escala, al que se le brinda un valor, obteniendo así el encuestado una puntuación sobre lo afirmado, finalizando obtendrá una puntuación total al ser sumadas las puntuaciones obtenidas.

**Tabla N°01**

Escala de Liker	
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

Fuente: Elaboración propia

### a. Cuestionario para medir el Trabajo Remoto

Autor: Liza, Lourdes

Descripción: Está compuesto por 14 ítems el que se encuentra distribuidos en 02 dimensiones.

Dimensión N°01: Formalidad del Empleador

Dimensión N°02: Obligaciones del Trabajador

Aplicación: Individual

Tiempo aproximado: 8 minutos

### b. Cuestionario para medir la Productividad

Autor: Liza, Lourdes

Descripción: Esta compuesto por 12 ítems el que se encuentra distribuidos en 03 dimensiones.

Dimensión N°01: Efectividad

Dimensión N°02: Eficiencia

Dimensión N°03: Eficacia

Aplicación: Individual

Tiempo aproximado: 8 min.

**Tabla N°02**

*Juicio de experto*

N°	Validadores	Resultados		
		Trabajo remoto	Productividad	
1	Casazola Cruz, Oswaldo	Docente Universitario Investigadora	Aplicable	Aplicable
2	Graus Cortez, Lupe Esther	Docente Universitario Investigadora	Aplicable	Aplicable
3	Malca Valverde Eduardo Narcisho	Docente Universitario Investigadora	Aplicable	Aplicable

*Fuente: Elaboración propia*

### **3.5. Procedimientos**

Se generó la documentación respectiva para el uso de información, el cual está dirigido al Ministerio de Salud, al ser titular de la información aplicada para su uso y posteriormente sea publicada, se empleará la encuesta a los trabajadores del Ministerio de Salud, será enviado a través del Google Drive por las medidas de distanciamiento social.

#### **Validez**

Bernal sostiene que: [...] es válido un instrumento de medición cuando mide aquello para el cual se encuentra destinado. Define el grado con que puede llegarse a conclusiones a partir del resultado obtenido. (2014, p.247).

Es definido como el grado en el que un instrumento de medición mide la variable. Se utilizará el criterio juicio de expertos donde se aplicó la muestra a los colaboradores de la institución en estudio.

El juicio de expertos es la opinión de especialistas con experiencia en el tema, reconocido como expertos que se encuentran calificados para brindar información, evidenciando juicios y valoraciones.

#### **Confiabilidad**

Bernal [...] La confiabilidad de un cuestionario es la consistencia de las puntuaciones que se obtiene por la persona, cuando se examina en diferentes ocasiones con el mismo cuestionario. Quiere decir que el instrumento mostrará medidas convenientes de una medición a la siguiente. (2014, p.247)

La prueba fue realizada a 66 colaboradores, se estableció mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach que mide la consistencia de los instrumentos, el grado de interrelación y la equivalencia de los ítems.

$$\alpha = \left[ \frac{K}{K-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

$S_i^2$  La suma de varianzas de cada ítem.

$S_t^2$  La varianza del total de filas (puntaje total de los jueces)

K El número de preguntas o ítems.

La escala de valoración, para interpretar el coeficiente de confiabilidad de alfa de Cronbach es la siguiente:

-1 a 0	No es confiable.
0.01 a 0.49	baja confiabilidad
0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad.
0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad.
0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

### Confiabilidad de la Encuesta:

**Tabla N°03:**

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,705	26

Fuente: Encuesta elaboración propia

### Interpretación:

Se tiene como resultado de la prueba de confiabilidad, es decir como el índice de confiabilidad de Cronbach, el cual detalla al instrumento que fue utilizado en la presente tesis, con un valor de 0,705 lo que indica que el instrumento tiene fuerte confiabilidad.

**Tabla N°04:**

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**3.6. Método del análisis de datos:**

Bernal (2014), lo detalla como una investigación científica, su análisis se realiza por medio del uso de un programa estadístico mediante una computadora, es decir el Stagraphic o el SPSS (p.200).

Al finalizar el cuestionario, se procederá a la generar la base de datos debiendo ingresar en el Software Microsoft Excel, realizándose el registro y proceso en el software estadístico SPSS.

Para las conclusiones se utilizará la correlación de Pearson, por ser cuantitativa, mediante la estadística se probará la hipótesis.

A continuación, se detalla recursos estadísticos y las fórmulas a utilizar:

El coeficiente de correlación de Pearson viene definido por:

Figura N°02: Fórmula de Pearson.

$$r_{xy} = \frac{\sum Z_x Z_y}{N}$$

La fórmula correlación se transforma en:

$$r = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Correlación de Pearson es la media de los productos cruzados de las puntuaciones estandarizadas: X e Y. Reúne propiedades que la hacen preferible a otras. Su valor en términos absoluto se encuentra, entre 0 y 1.

### **3.7. Aspectos éticos**

Los datos proporcionados mediante los colaboradores de la Administración Central del Ministerio de Salud-MINSA es confidencial, protegiendo su identidad.

Se cumple con las correspondientes medidas determinadas para el diseño cuantitativo. Los autores son referenciados con sus respectivas obras, respetando su autoría.

Se respetó el estudio que muestra con el aplicativo Turnitin. Se cuenta con la autorización del Ministerio de Salud para desarrollar este trabajo de investigación.

## **IV. RESULTADOS**

Se presentó el resultado obtenido por las encuestas realizadas a los colaboradores de la Administración Central del Ministerio de Salud, Lima 2022.

### **Hipótesis General: Correlaciones**

H<sub>0</sub> No existe significativa relación entre el trabajo remoto y productividad en la Administración Central del Ministerio de Salud, Lima 2022.

H<sub>1</sub> Existe significativa relación entre el trabajo remoto y productividad en la Administración Central del Ministerio de Salud, Lima 2022.



**Tabla N°05: Relación entre el trabajo remoto y productividad**

**Correlaciones**

		Trabajo Remoto	Productividad
Trabajo Remoto	Correlación de Pearson	1	,725**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	66	66
Productividad	Correlación de Pearson	,725**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	66	66

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

Fuente: Base de Dato: Cuestionario

Tabla N°04: se visualiza que el trabajo remoto se encuentra relacionado directamente con la productividad según correlación de Pearson ( $r= 0,725$ ) representa una alta relación de variables; Igualmente, se obtuvo un valor 0.000 siendo menor que el valor de significancia ( $p<0,05$ ), rechazándose la hipótesis nula aceptándose la hipótesis que: existe una correlación muy alta entre trabajo remoto y la productividad de la Administración Central del Ministerio de Salud-Lima 2022.

Su estadística de escala contiene una media de: 94,13 con una varianza de 70,124, desviación estándar de 8,374 de 26 preguntas realizadas a los colaboradores.

**Estadísticas de escala**

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
94,13	70,124	8,374	26

### Hipótesis Específica 01: Correlaciones

H0 No existe significativa relación entre el trabajo remoto y la formalidad del empleador de la Administración Central del Ministerio de Salud, Lima 2022.

H1 Existe significativa relación entre el trabajo remoto y la formalidad del empleador de la Administración Central del Ministerio de Salud, Lima 2022.

**Tabla N°06:** Relación entre el Trabajo remoto y Formalidad del Empleador  
**Correlaciones**

		Trabajo Remoto	V1D1-Formalidad del Empleador
Trabajo Remoto	Correlación de Pearson	1	,918**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	66	66
V1D1-Formalidad del Empleador	Correlación de Pearson	,918**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	66	66

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

*Fuente: Base de datos cuestionario*

Se puede apreciar, que el trabajo remoto está relacionado directamente con la formalidad del empleador, según la correlación de Pearson ( $r = 0,918$ ), el que representa una alta relación de variables; igualmente se obtuvo un valor  $= 0,000$  menor que el valor de significancia ( $p < 0,05$ ), rechazándose la hipótesis nula aceptándose la hipótesis que: existe una correlación muy alta entre el trabajo remoto y la Formalidad del Empleador de la Administración Central del Ministerio de Salud, Lima 2022.

### Hipótesis Específica 02: Correlaciones

H0 No existe una significativa relación entre Gestión estatal del trabajo remoto y las obligaciones del empleador de la Administración Central

del Ministerio de Salud, Lima 2022.

H1 Existe una significativa relación entre Gestión estatal del trabajo remoto y las obligaciones del empleador de la Administración Central del Ministerio de Salud, Lima 2022.

**Tabla N°07:** Relación entre el trabajo remoto y las obligaciones del empleador

		<b>Correlaciones</b>	
		Trabajo Remoto	V1D2-Obligaciones del Empleador
Trabajo Remoto	Correlación de Pearson	1	,607**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	66	66
V1D2-Obligaciones del Empleador	Correlación de Pearson	,607**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	66	66

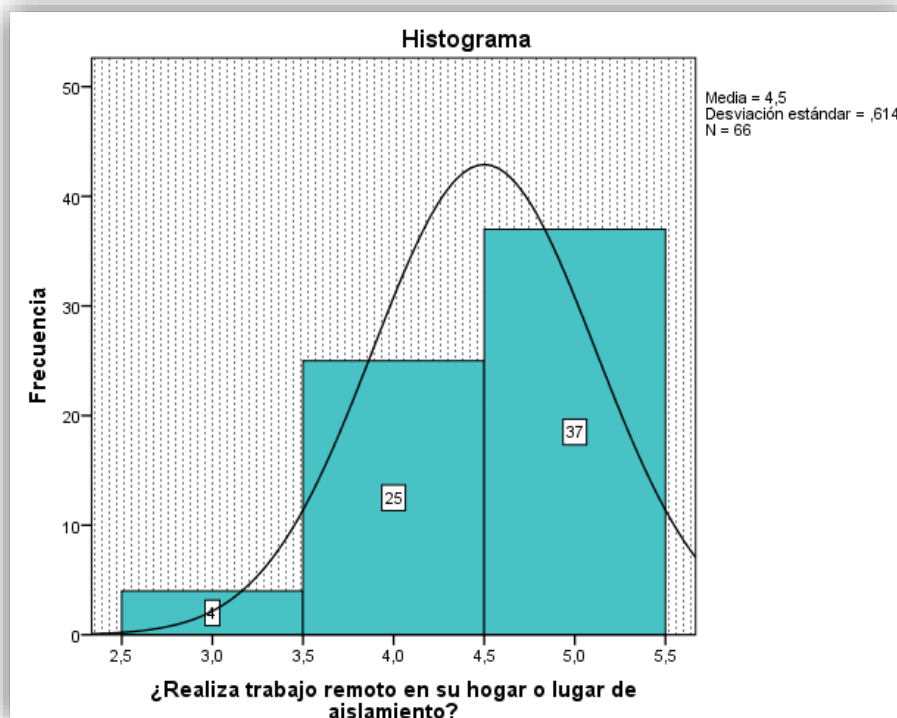
\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Fuente: Base de datos cuestionario*

Se visualiza que el trabajo remoto se encuentra relacionado directamente con las obligaciones del empleador, según la correlación de Pearson ( $r = 0,607$ ), el que tiene una significativa relación de variables; igualmente se obtuvo el valor = 0,000 siendo menor que el valor significancia ( $p < 0,05$ ), rechazándose la hipótesis nula y aceptando la hipótesis de existir una relación significativa entre trabajo remoto y las obligaciones del empleador de la Administración Central - Ministerio de Salud, Lima 2022.

**Tabla N°08: V1: Pregunta 01: Respuesta a cuestionario en porcentaje:**

¿Realiza trabajo remoto en su hogar o lugar de aislamiento?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3. A veces	4	6,1	6,1	6,1
	4. Casi Siempre	25	37,9	37,9	43,9
	5. Siempre	37	56,1	56,1	100,0
	Total	66	100,0	100,0	



*Figura N°01: Gráfica en porcentaje: Pregunta 01*

*Fuente: Base de dato: cuestionario*

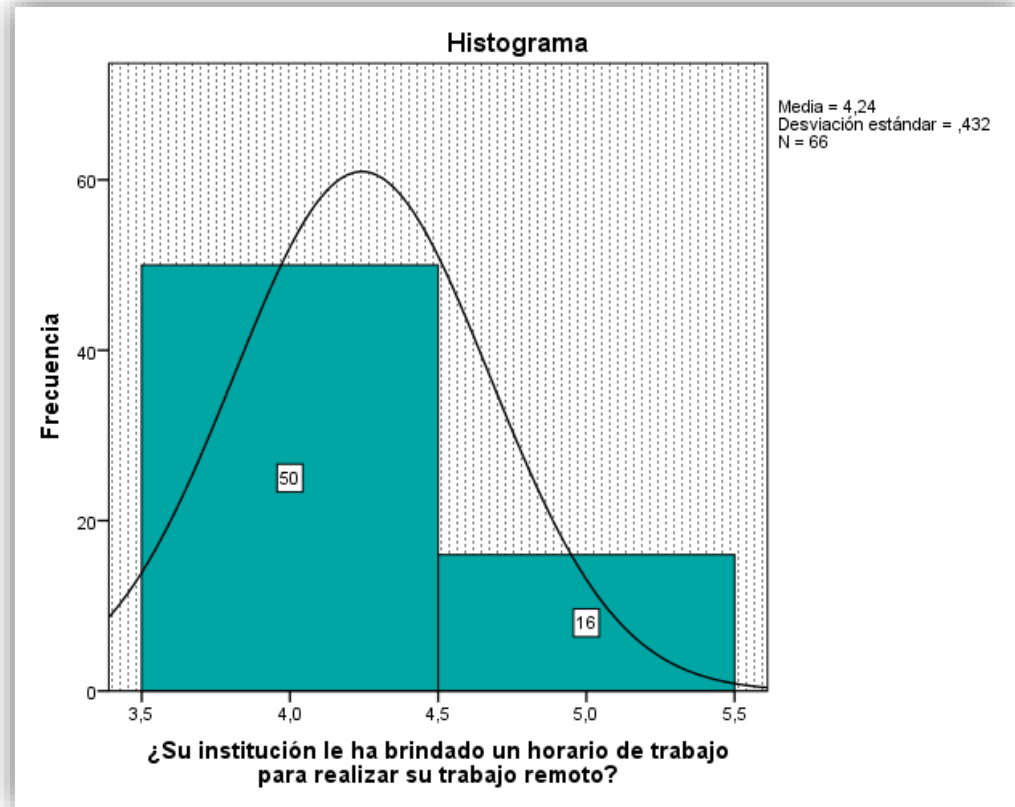
### **INTERPRETACIÓN:**

Tabla N°08, figura N°01 se visualiza con respecto a la pregunta N°01, del 100% de la muestra se tiene un porcentaje de 6.1% que manifestó “A veces”, el 37.9% indica “casi siempre” y el 56,1% manifiesta “Siempre”, ante ello se puede inferir que, de la mayoría de los colaboradores, el coeficiente de correlación “r” es alta presentando un porcentaje del 56,1% como “siempre” ante la pregunta: ¿Realiza trabajo remoto en su hogar o lugar de aislamiento?

**Tabla N°09: V1: Pregunta 02: Respuesta a cuestionario en porcentaje:**

**¿Su institución le ha brindado un horario de trabajo para realizar su trabajo remoto?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	4. Casi Siempre	50	75,8	75,8	75,8
	5. Siempre	16	24,2	24,2	100,0
	Total	66	100,0	100,0	



*Figura N°02: Gráfica en porcentaje: Pregunta 02*

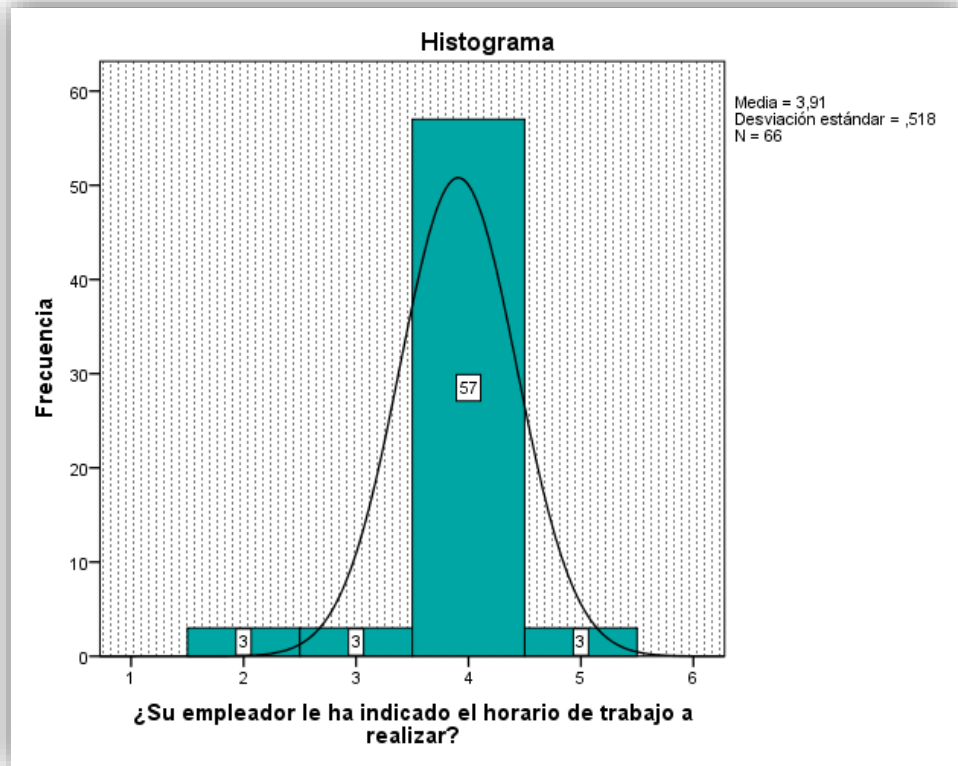
*Fuente: Base de dato: cuestionario*

**INTERPRETACIÓN:**

Tabla N°09, figura N°02 se visualiza con respecto a la pregunta N°02, del 100% de la muestra se tiene un porcentaje de 24.2% que manifestó “Siempre”, ante ello se puede inferir que, de la mayoría de los colaboradores, el coeficiente de correlación “r” es alta presentando un porcentaje del 75.8% como “Casi siempre” ante la pregunta: ¿Su institución le ha brindado un horario de trabajo para realizar su trabajo remoto?

**Tabla N°10: V1: Pregunta 03: Respuesta a cuestionario en porcentaje:**

¿Su empleador le ha indicado el horario de trabajo a realizar?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2. Casi Nunca	3	4,5	4,5	4,5
	3. A veces	3	4,5	4,5	9,1
	4. Casi Siempre	57	86,4	86,4	95,5
	5. Siempre	3	4,5	4,5	100,0
	Total	66	100,0	100,0	



*Figura N°03: Gráfica en porcentaje: Pregunta 03*

*Fuente: Base de dato: cuestionario*

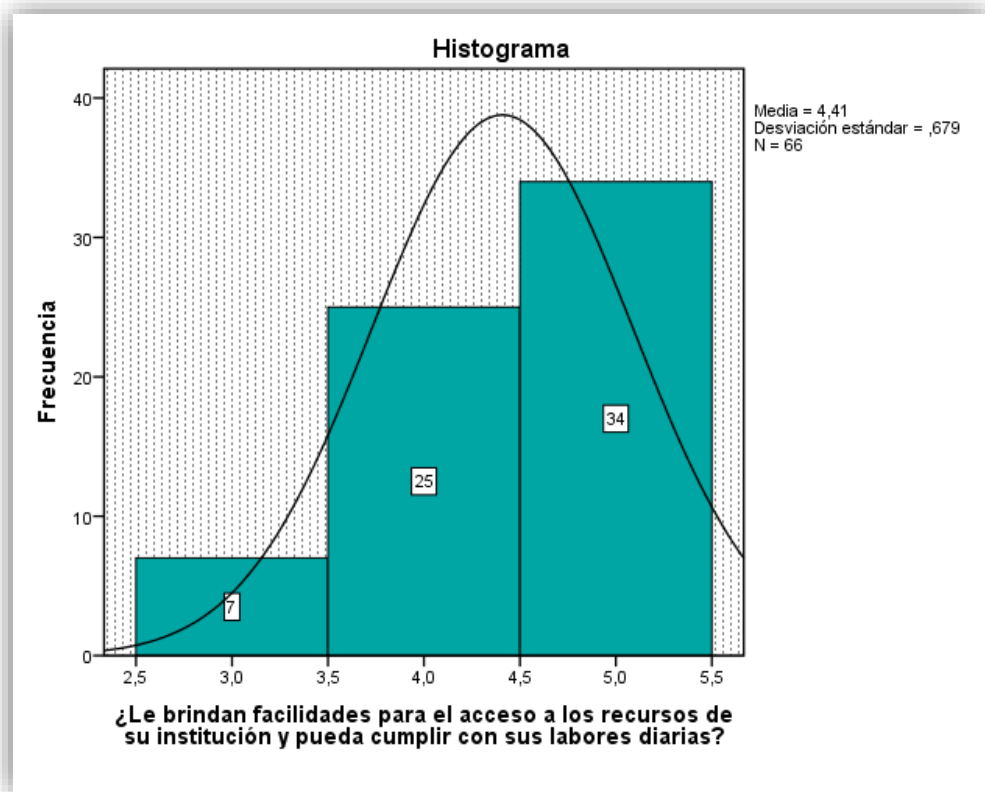
**INTERPRETACIÓN:**

Tabla N°10, figura N°03 se visualiza con respecto a la pregunta N°03, del 100% de la muestra se tiene un porcentaje de 4.5% que manifestó “Casi nunca”, el 4.5% indica “A veces”, 4.5% manifiesta “Siempre”, ante ello se puede inferir que, de la mayoría de los colaboradores, el coeficiente de correlación “r” es alta presentando un porcentaje del 86.4% como “Casi siempre” ante la pregunta: ¿Su empleador le ha indicado el horario de trabajo a realizar?

**Tabla N°11: V1: Pregunta 04: Respuesta a cuestionario en porcentaje:**

**¿Le brindan facilidades para el acceso a los recursos de su institución y pueda cumplir con sus labores diarias?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3. A veces	7	10,6	10,6	10,6
	4. Casi Siempre	25	37,9	37,9	48,5
	5. Siempre	34	51,5	51,5	100,0
	Total	66	100,0	100,0	



*Figura N°04: Gráfica en porcentaje: Pregunta 04*

*Fuente: Base de datos: cuestionario*

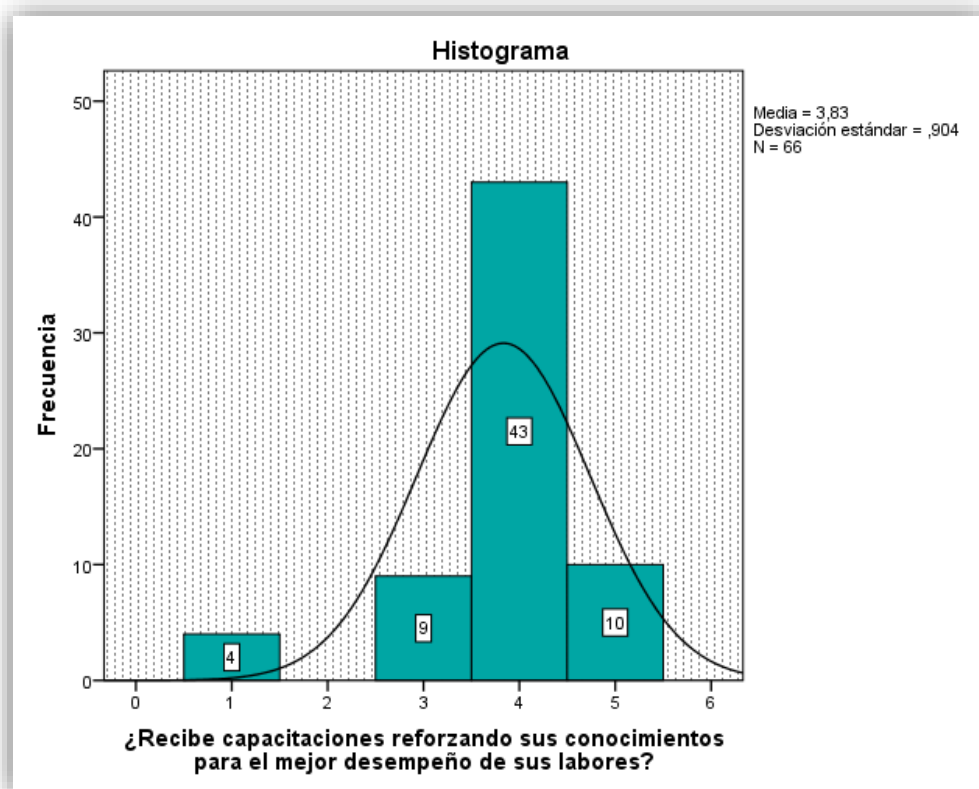
**INTERPRETACIÓN:**

Tabla N°11, figura N°04 se visualiza con respecto a la pregunta N°04, del 100% de la muestra se tiene un porcentaje de 10.6% que manifestó “A veces” y el 37.9% indica “Casi siempre, ante ello se puede inferir que, de la mayoría de los colaboradores, el coeficiente de correlación “r” es alta presentando un porcentaje del 51.5% como “Siempre” ante la pregunta: ¿Le brindan facilidades para el acceso a los recursos de su institución y pueda cumplir con sus labores diarias?

**Tabla N°12: V1: Pregunta 05: Respuesta a cuestionario en porcentaje:**

**¿Recibe capacitaciones reforzando sus conocimientos para el mejor desempeño de sus labores?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. Nunca	4	6,1	6,1	6,1
	3. A veces	9	13,6	13,6	19,7
	4. Casi Siempre	43	65,2	65,2	84,8
	5. Siempre	10	15,2	15,2	100,0
	Total	66	100,0	100,0	



*Figura N°05: Gráfica en porcentaje: Pregunta 05*

*Fuente: Base de datos: cuestionario*

#### **INTERPRETACIÓN:**

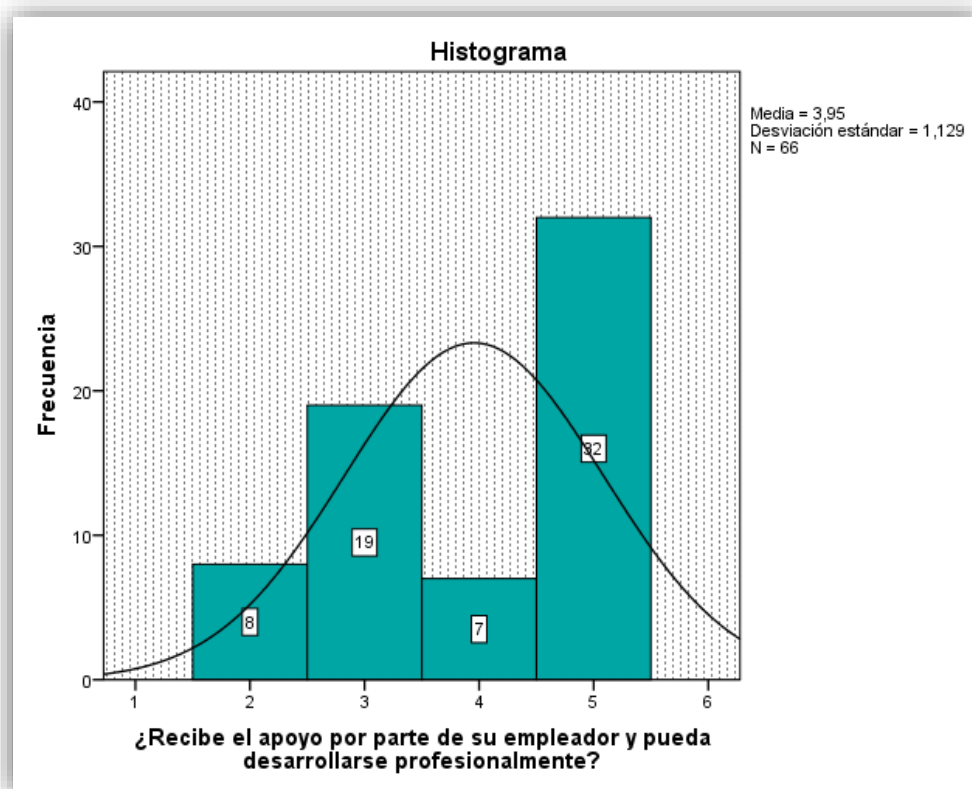
Tabla N°12, figura N°05 se visualiza con respecto a la pregunta N°05, del 100% de la muestra se tiene un porcentaje de 6.1% que manifestó “Nunca”, un 13.6% “A veces”, un 15.2% indica “Siempre, ante ello se puede inferir que, de la mayoría de los colaboradores, el coeficiente de correlación “r” es alta presentando un porcentaje del 65.2% como “Siempre” ante la pregunta: ¿Recibe capacitaciones reforzando sus conocimientos para el mejor desempeño de sus labores?



**Tabla N°13: V1: Pregunta 06: Respuesta a cuestionario en porcentaje:**

**¿Recibe el apoyo por parte de su empleador y pueda desarrollarse profesionalmente?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2. Casi Nunca	8	12,1	12,1	12,1
	3. A veces	19	28,8	28,8	40,9
	4. Casi Siempre	7	10,6	10,6	51,5
	5. Siempre	32	48,5	48,5	100,0
	Total	66	100,0	100,0	



*Figura N°06: Gráfica en porcentaje: Pregunta 06*

*Fuente: Base de datos: cuestionario*

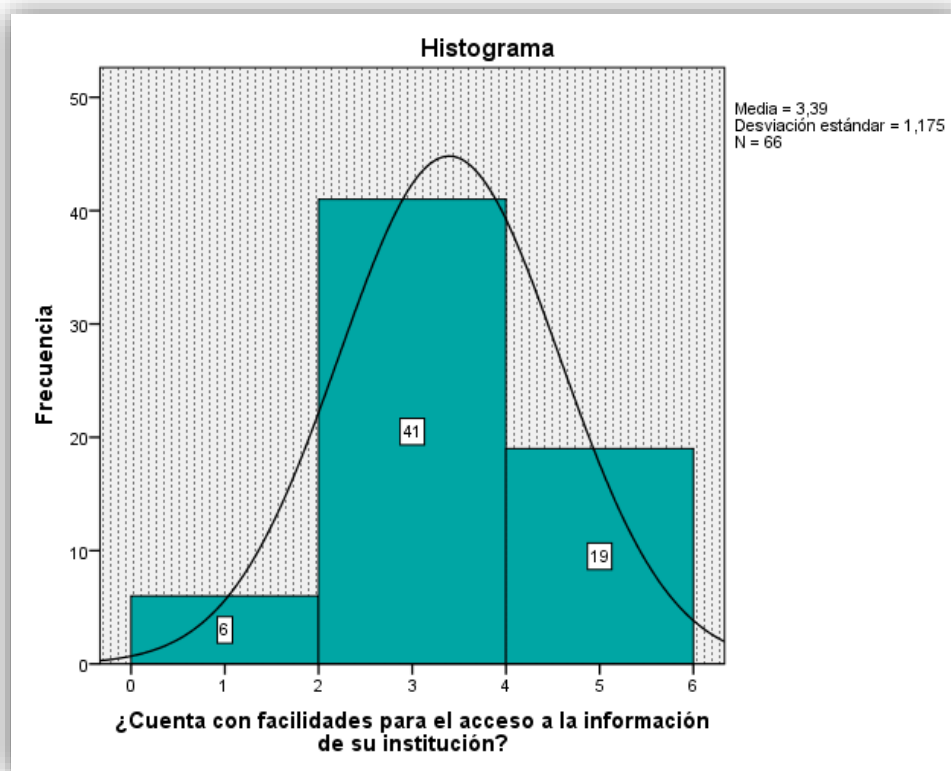
**INTERPRETACIÓN:**

Tabla N°13, figura N°06: se visualiza con respecto a la pregunta N°06, del 100% de la muestra se tiene un porcentaje de 12.1%, Casi nunca”, un 28.8% “A veces”, un 10.6% indica “Casi siempre, ante ello se puede inferir que, de la mayoría de los colaboradores, el coeficiente de correlación “r” es alta presentando un porcentaje del 48.5% como “Siempre” con una frecuencia de 32 ante la pregunta: ¿Recibe el apoyo por parte de su empleador y pueda desarrollarse profesionalmente?

**Tabla N°14: V1: Pregunta 07: Respuesta a cuestionario en porcentaje:**

**¿Cuenta con facilidades para el acceso a la información de su institución?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. Nunca	6	9,1	9,1	9,1
	3. A veces	41	62,1	62,1	71,2
	5. Siempre	19	28,8	28,8	100,0
	Total	66	100,0	100,0	



*Figura N°07: Gráfica en porcentaje: Pregunta 07*

*Fuente: Base de datos: cuestionario*

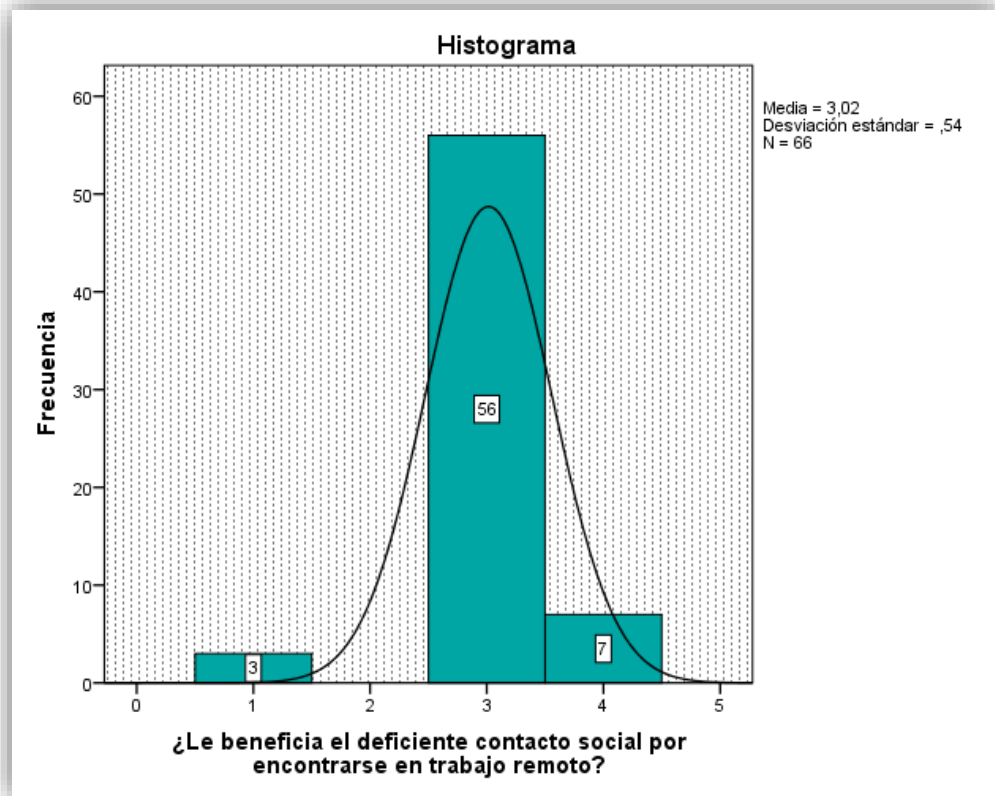
**INTERPRETACIÓN:**

Tabla N°14, figura N°07: se visualiza con respecto a la pregunta N°07, del 100% de la muestra se tiene un porcentaje de 9.1% “Nunca” y un 28.8% “Siempre”, ante ello se puede inferir que, de la mayoría de los colaboradores, el coeficiente de correlación “r” es alta presentando un porcentaje del 62.1% como “A veces” con una frecuencia de 41, ante la pregunta: ¿Cuenta con facilidades para el acceso a la información de su institución?

**Tabla N°15: V1: Pregunta 08: Respuesta a cuestionario en porcentaje:**

**¿Le beneficia el deficiente contacto social por encontrarse en trabajo remoto?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. Nunca	3	4,5	4,5	4,5
	3. A veces	56	84,8	84,8	89,4
	4. Casi Siempre	7	10,6	10,6	100,0
	Total	66	100,0	100,0	



*Figura N°08: Gráfica en porcentaje: Pregunta 08*

*Fuente: Base de datos: cuestionario*

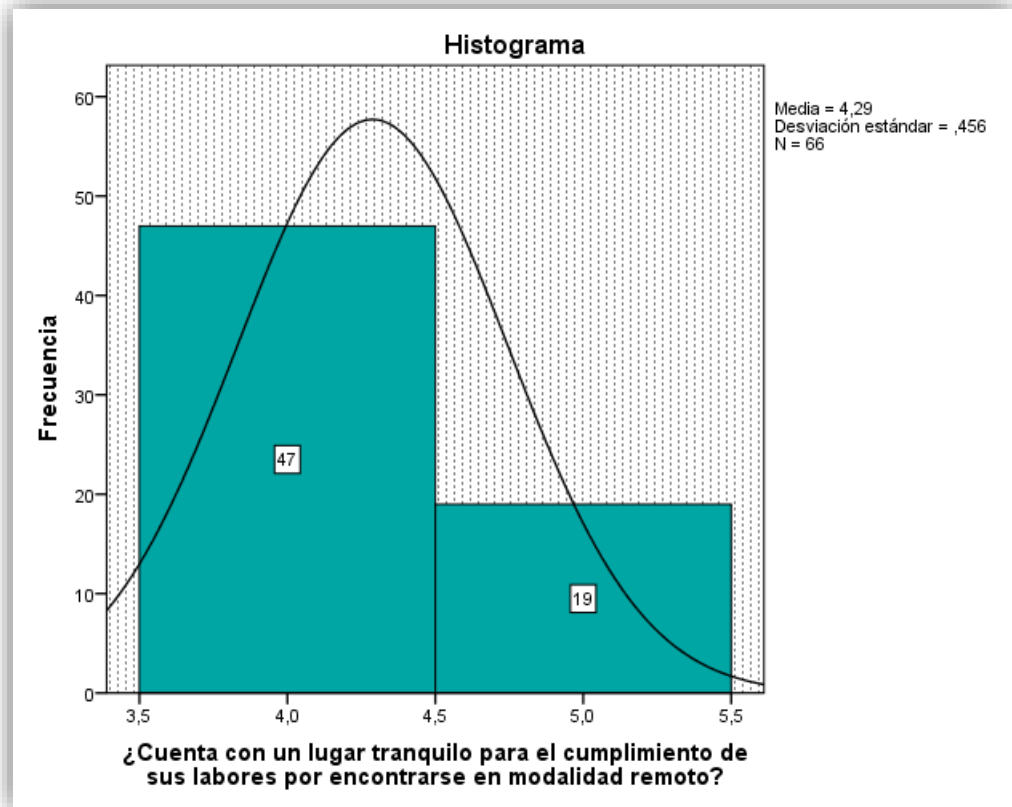
**INTERPRETACIÓN:**

Tabla N°15, figura N°08: se visualiza con respecto a la pregunta N°08, del 100% de la muestra se tiene un porcentaje de 4.5% “Nunca” y un 10.6% “Casi siempre”, ante ello se puede inferir que, de la mayoría de los colaboradores, el coeficiente de correlación “r” es alta presentando un porcentaje del 84.8% como “A veces” con una frecuencia de 56 ante la pregunta: ¿Le beneficia el deficiente contacto social por encontrarse en trabajo remoto?

**Tabla N°16: V1: Pregunta 09: Respuesta a cuestionario en porcentaje:**

**¿Cuenta con un lugar tranquilo para el cumplimiento de sus labores por encontrarse en modalidad remoto?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	4. Casi Siempre	47	71,2	71,2	71,2
	5. Siempre	19	28,8	28,8	100,0
	Total	66	100,0	100,0	



*Figura N°09: Gráfica en porcentaje: Pregunta 09*

*Fuente: Base de dato: cuestionario*

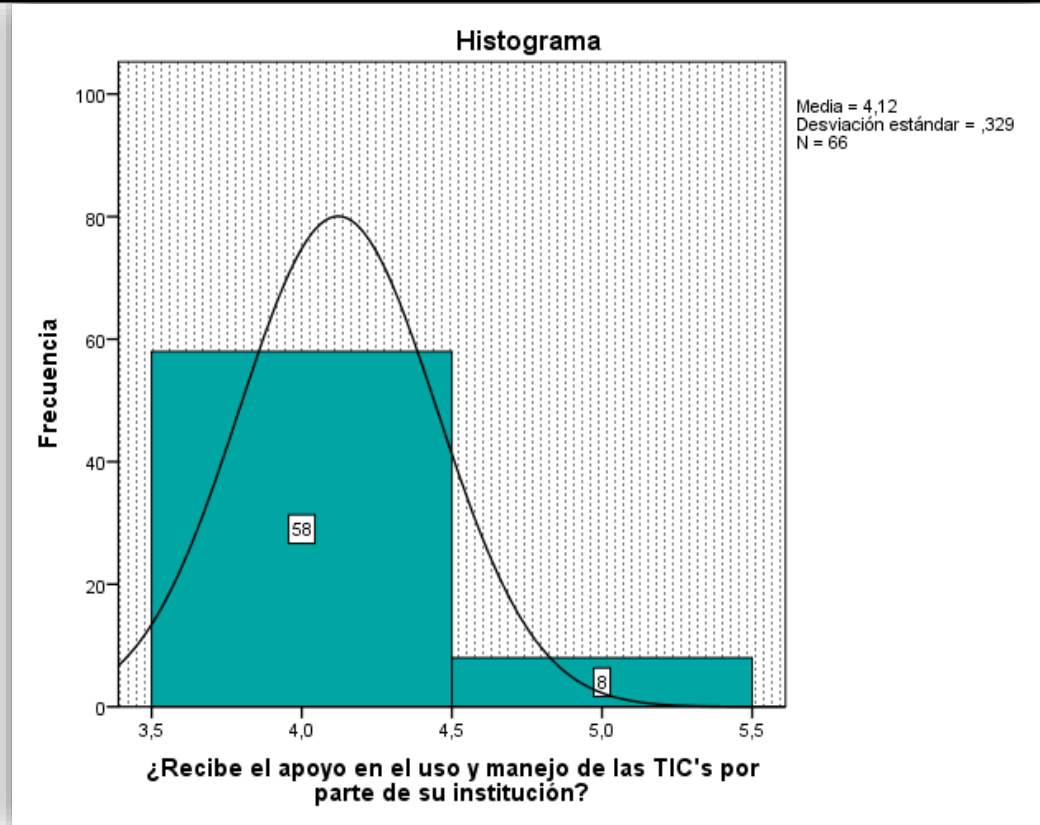
**INTERPRETACIÓN:**

Tabla N°16, figura N°09: se visualiza con respecto a la pregunta N°08, del 100% de la muestra se tiene un porcentaje de 28.8% “Siempre”, ante ello se puede inferir que, de la mayoría de los colaboradores, el coeficiente de correlación “r” es alta presentando un porcentaje del 71.2% como “A veces” con una frecuencia de 56 ante la pregunta: ¿Cuenta con un lugar tranquilo para el cumplimiento de sus labores por encontrarse en modalidad remoto?

**Tabla N°17: V1: Pregunta 10: Respuesta a cuestionario en porcentaje:**

**¿Recibe el apoyo en el uso y manejo de las TIC's por parte de su institución?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	4. Casi Siempre	58	87,9	87,9	87,9
	5. Siempre	8	12,1	12,1	100,0
	Total	66	100,0	100,0	



*Figura N°10: Gráfica en porcentaje: Pregunta 10*

*Fuente: Base de datos: cuestionario*

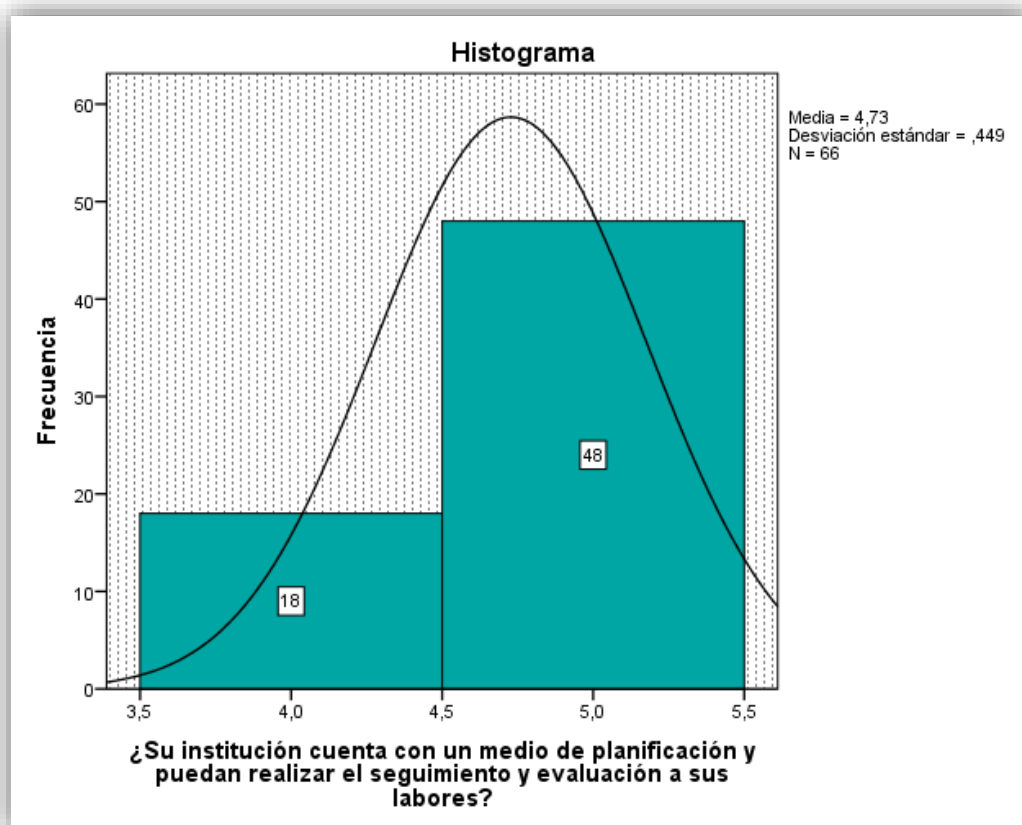
**INTERPRETACIÓN:**

Tabla N°17, figura N°10: se visualiza con respecto a la pregunta N°10, del 100% de la muestra se tiene un porcentaje de 12.1%, "Siempre", ante ello se puede inferir que, de la mayoría de los colaboradores, el coeficiente de correlación "r" es alta presentando un porcentaje del 87.9% como "Casi siempre" con una frecuencia de 58 ante la pregunta: ¿Recibe el apoyo en el uso y manejo de las TIC's por parte de su institución?

**Tabla N°18: V1: Pregunta 11: Respuesta a cuestionario en porcentaje:**

**¿Su institución cuenta con un medio de planificación y puedan realizar el seguimiento y evaluación a sus labores?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	4. Casi Siempre	18	27,3	27,3	27,3
	5. Siempre	48	72,7	72,7	100,0
	Total	66	100,0	100,0	



*Figura N°11: Gráfica en porcentaje: Pregunta 11*

*Fuente: Base de datos: cuestionario*

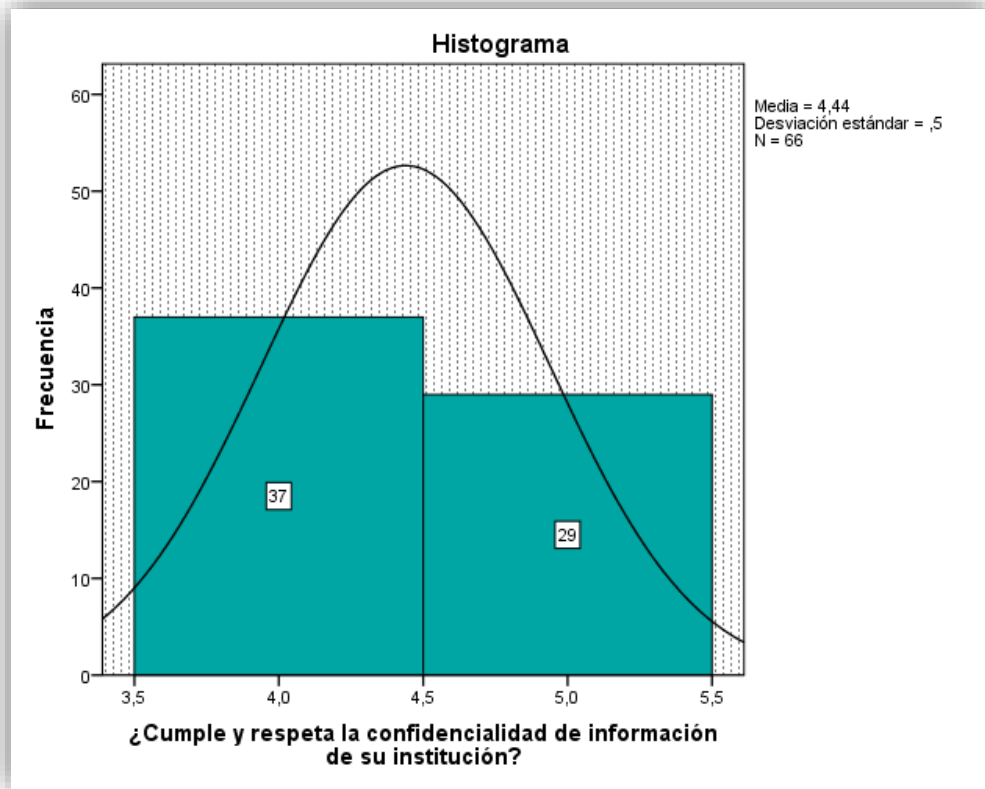
**INTERPRETACIÓN:**

Tabla N°18, figura N°11: se visualiza con respecto a la pregunta N°11, del 100% de la muestra se tiene un porcentaje de 27.3%, “Casi siempre”, ante ello se puede inferir que, de la mayoría de los colaboradores, el coeficiente de correlación “r” es alta presentando un porcentaje del 72.7% como “Siempre” con una frecuencia de 48 ante la pregunta: ¿Su institución cuenta con un medio de planificación y puedan realizar el seguimiento y evaluación a sus labores?

**Tabla N°19: V1: Pregunta 12: Respuesta a cuestionario en porcentaje:**

**¿Cumple y respeta la confidencialidad de información de su institución?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	4. Casi Siempre	37	56,1	56,1	56,1
	5. Siempre	29	43,9	43,9	100,0
	Total	66	100,0	100,0	



*Figura N°12: Gráfica en porcentaje: Pregunta 12*

*Fuente: Base de datos: cuestionario*

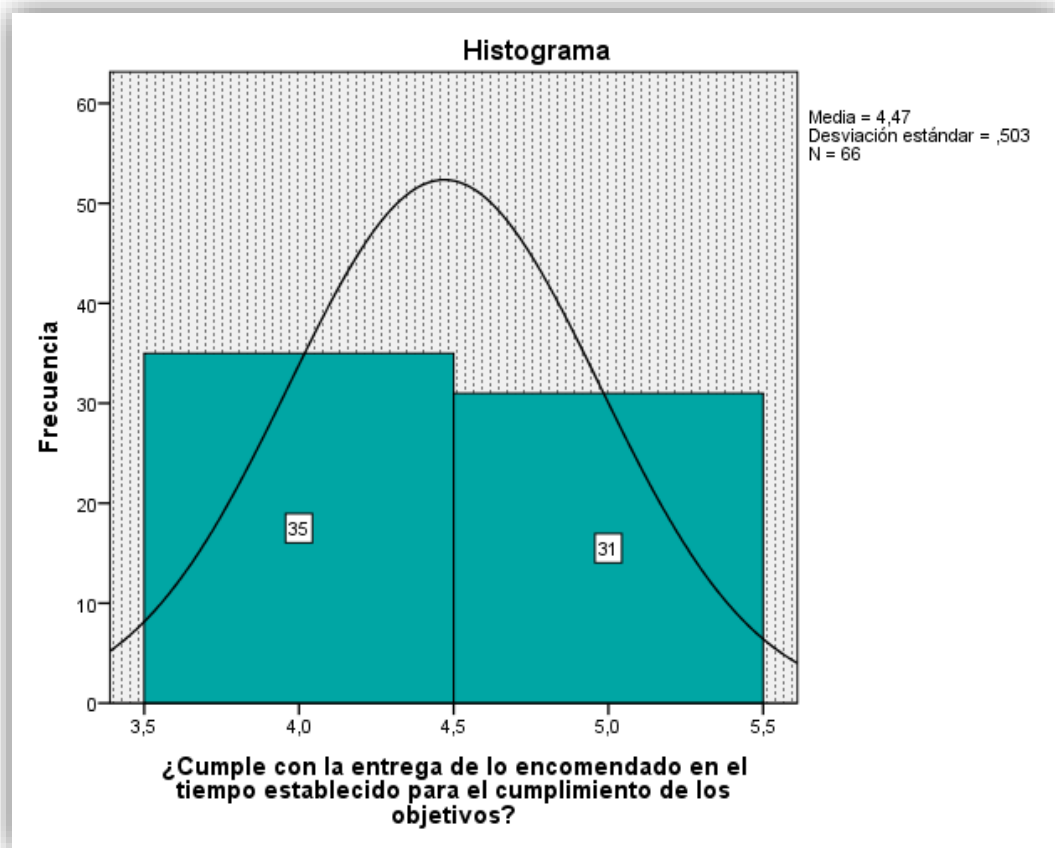
**INTERPRETACIÓN:**

Tabla N°19, figura N°12: se visualiza con respecto a la pregunta N°12, del 100% de la muestra se tiene un porcentaje de 43.9%, ante ello se puede inferir que, de la mayoría de los colaboradores, el coeficiente de correlación “r” es alta presentando un porcentaje del 56.1% como “Casi siempre” con una frecuencia de 37 ante la pregunta: ¿Cumple y respeta la confidencialidad de información de su institución?

**Tabla N°20: V1: Pregunta 13: Respuesta a cuestionario en porcentaje:**

**¿Cumple con la entrega de lo encomendado en el tiempo establecido para el cumplimiento de los objetivos?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	4. Casi Siempre	35	53,0	53,0	53,0
	5. Siempre	31	47,0	47,0	100,0
	Total	66	100,0	100,0	



*Figura N°13: Gráfica en porcentaje: Pregunta 13*

*Fuente: Base de datos: cuestionario*

**INTERPRETACIÓN:**

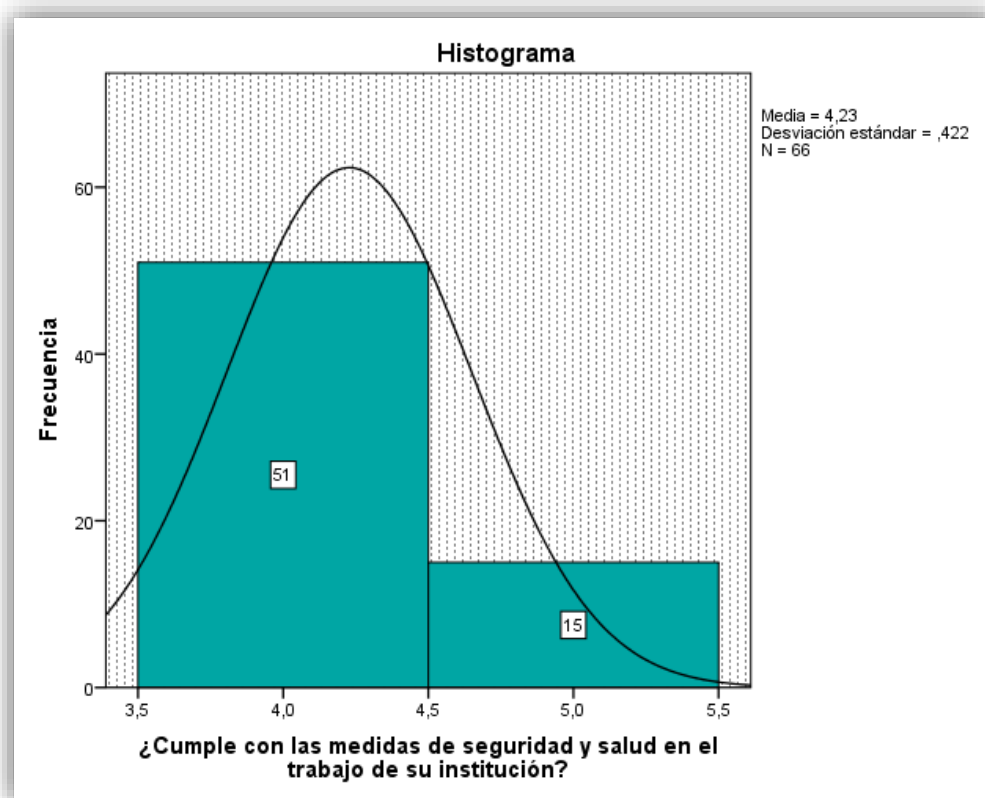
Tabla N°20, figura N°13: se visualiza con respecto a la pregunta N°13, del 100% de la muestra se tiene un porcentaje de 47.0%, ante ello se puede inferir que, de la mayoría de los colaboradores, el coeficiente de correlación “r” es alta presentando un porcentaje del 53.0% como “Casi siempre” con una frecuencia de 35 ante la pregunta: ¿Cumple con la entrega de lo encomendado en el tiempo establecido para el cumplimiento de los objetivos?



**Tabla N°21: V1: Pregunta 14: Respuesta a cuestionario en porcentaje:**

**¿Cumple con las medidas de seguridad y salud en el trabajo de su institución?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	4. Casi Siempre	51	77,3	77,3	77,3
	5. Siempre	15	22,7	22,7	100,0
	Total	66	100,0	100,0	



*Figura N°14: Gráfica en porcentaje: Pregunta 14*

*Fuente: Base de datos: cuestionario*

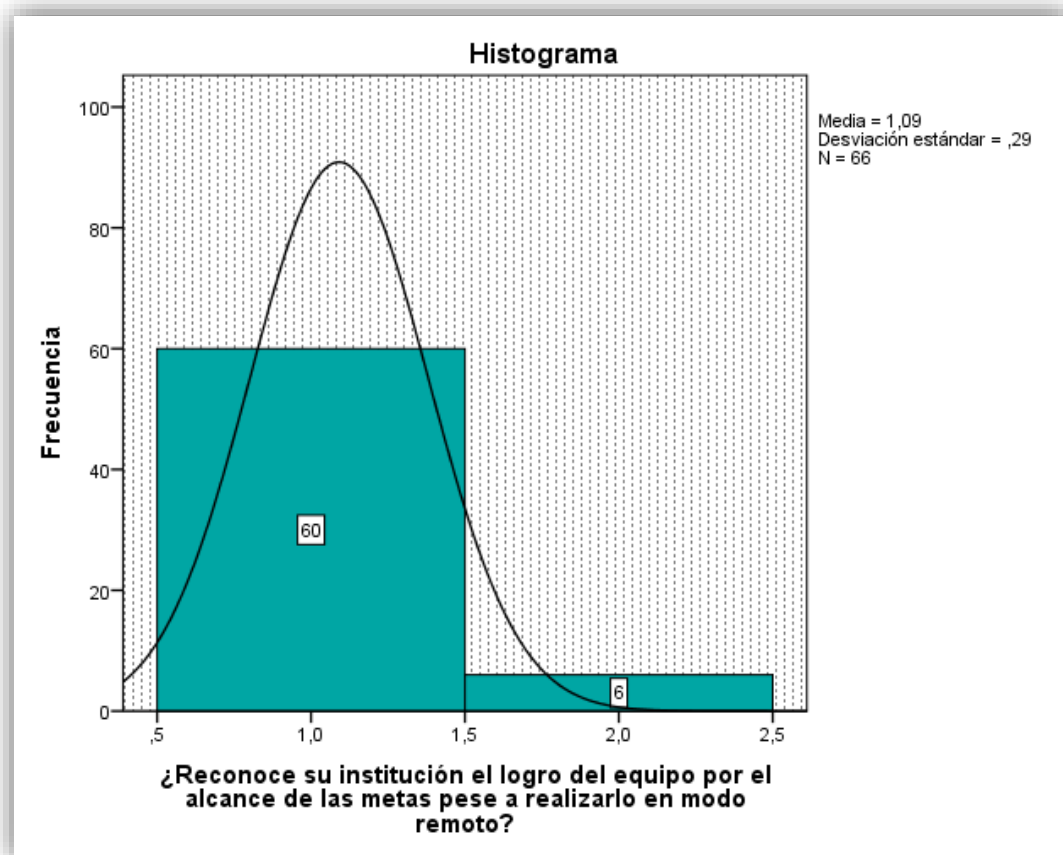
**INTERPRETACIÓN:**

Tabla N°21, figura N°14: se visualiza con respecto a la pregunta N°14, del 100% de la muestra se tiene un porcentaje de 22.7%, ante ello se puede inferir que, de la mayoría de los colaboradores, el coeficiente de correlación “r” es alta presentando un porcentaje del 77.3% como “Casi siempre” con una frecuencia de 51 ante la pregunta: ¿Cumple con las medidas de seguridad y salud en el trabajo de su institución?

**Tabla N°22: V1: Pregunta 15: Respuesta a cuestionario en porcentaje:**

**¿Reconoce su institución el logro del equipo por el alcance de las metas pese a realizarlo en modo remoto?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. Nunca	60	90,9	90,9	90,9
	2. Casi Nunca	6	9,1	9,1	100,0
	Total	66	100,0	100,0	



*Figura N°15: Gráfica en porcentaje: Pregunta 15*

*Fuente: Base de datos: cuestionario*

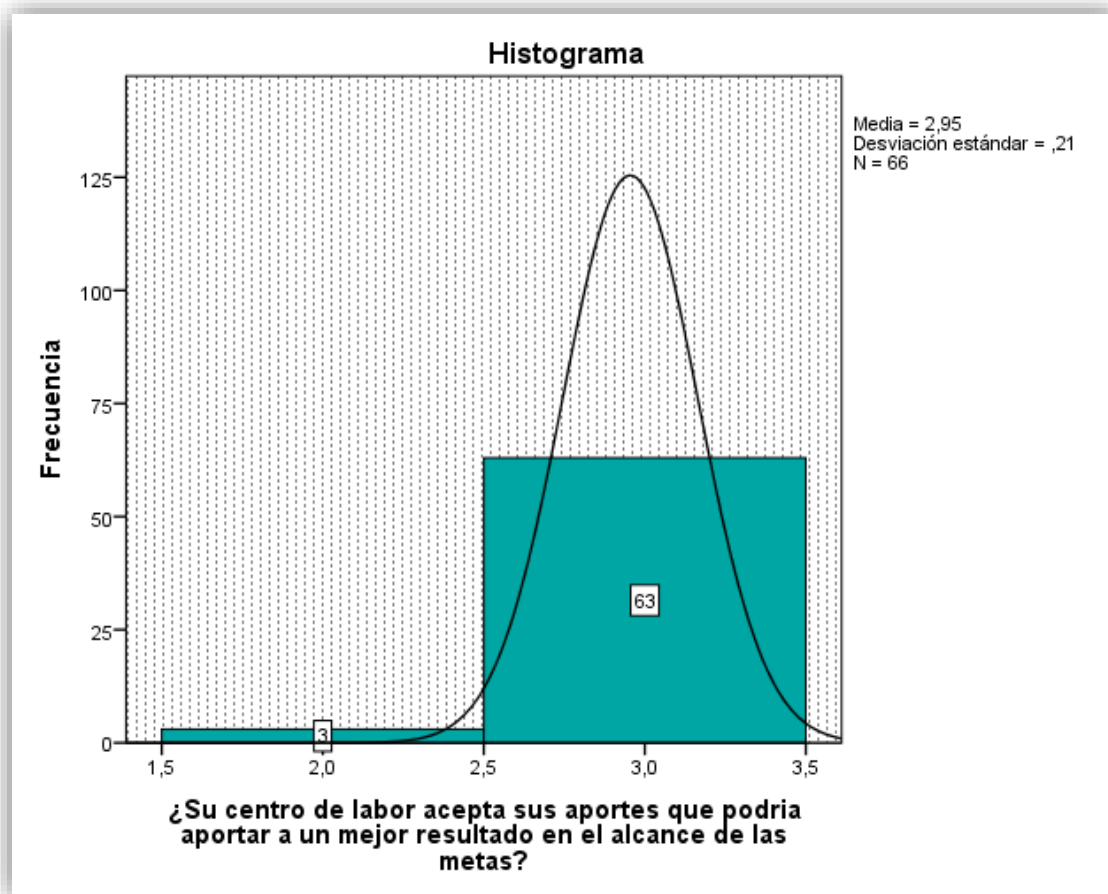
**INTERPRETACIÓN:**

Tabla N°22, figura N°15: se visualiza con respecto a la pregunta N°15, del 100% de la muestra se tiene un porcentaje de 9.1%, ante ello se puede inferir que, de la mayoría de los colaboradores, el coeficiente de correlación “r” es alta presentando un porcentaje del 90.9% como “Nunca” con una frecuencia de 60 ante la pregunta: ¿Reconoce su institución el logro del equipo por el alcance de las metas pese a realizarlo en modo remoto?

**Tabla N°23: V1: Pregunta 16: Respuesta a cuestionario en porcentaje:**

**¿Su centro de labor acepta sus aportes que podría aportar a un mejor resultado en el alcance de las metas?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2. Casi Nunca	3	4,5	4,5	4,5
	3. A veces	63	95,5	95,5	100,0
	Total	66	100,0	100,0	



*Figura N°16: Gráfica en porcentaje: Pregunta 16*

*Fuente: Base de datos: cuestionario*

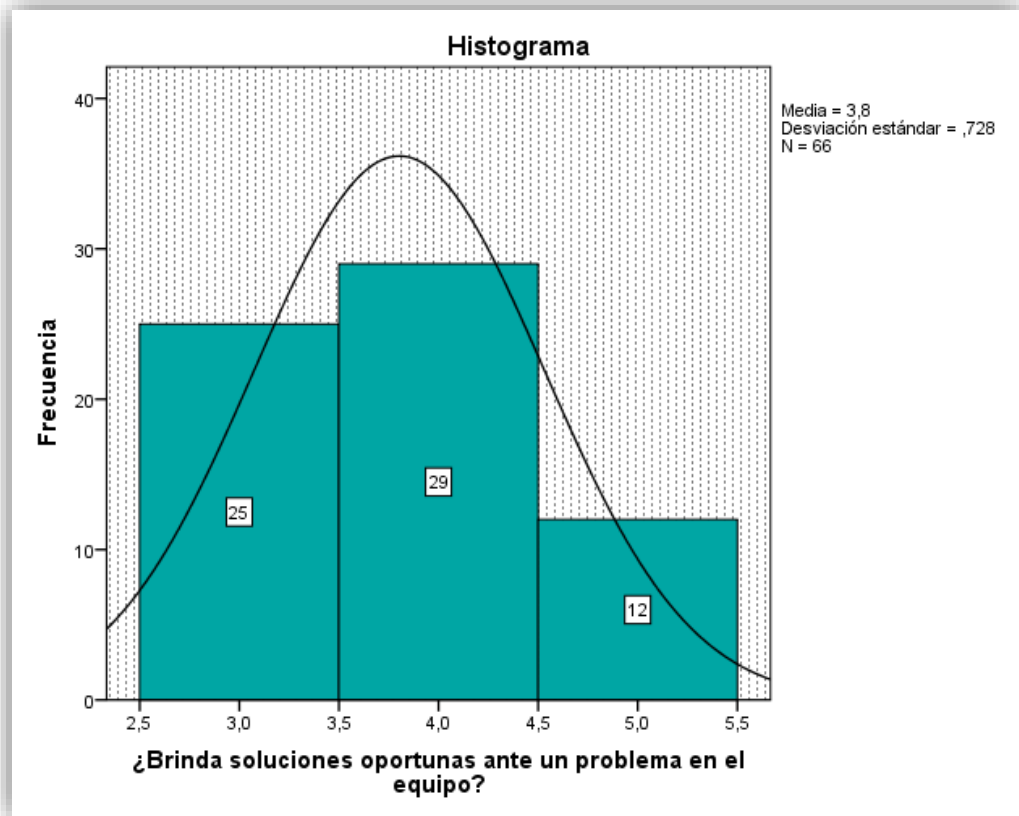
**INTERPRETACIÓN:**

Tabla N°23, figura N°16: se visualiza con respecto a la pregunta N°16, del 100% de la muestra se tiene un porcentaje de 22.7%, ante ello se puede inferir que, de la mayoría de los colaboradores, el coeficiente de correlación “r” es alta presentando un porcentaje del 77.3% como “Casi siempre” con una frecuencia de 51 ante la pregunta: ¿Su centro de labor acepta sus aportes que podría aportar a un mejor resultado en el alcance de las metas?

**Tabla N°24: V1: Pregunta 17: Respuesta a cuestionario en porcentaje:**

**¿Brinda soluciones oportunas ante un problema en el equipo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3. A veces	25	37,9	37,9	37,9
	4. Casi Siempre	29	43,9	43,9	81,8
	5. Siempre	12	18,2	18,2	100,0
	Total	66	100,0	100,0	



*Figura N°17: Gráfica en porcentaje: Pregunta 17*

*Fuente: Base de datos: cuestionario*

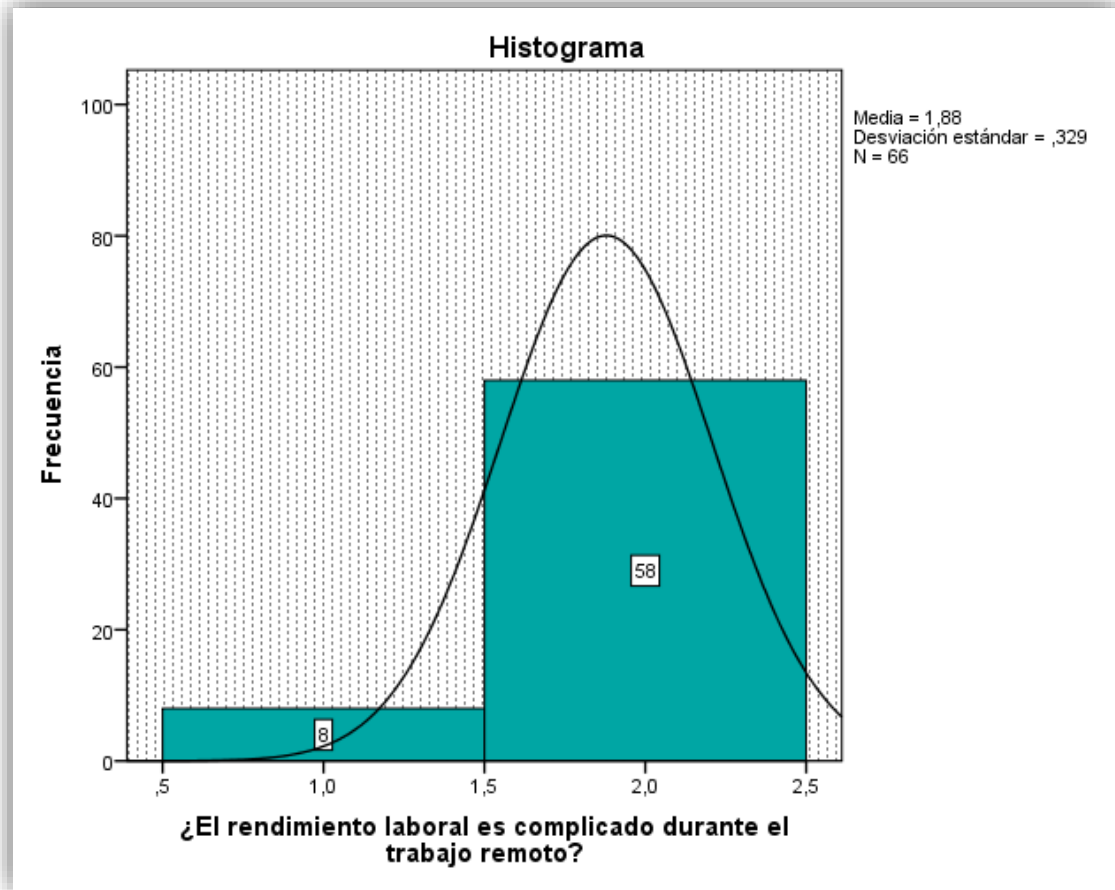
**INTERPRETACIÓN:**

En la tabla N°24, figura N°17: se observa con respecto a la pregunta N°17, del 100% de la muestra se tiene un porcentaje de 37.9% como “A veces” y un porcentaje de 18.2% como “Siempre”, ante ello se puede inferir que, de la mayoría de los colaboradores, el coeficiente de correlación “r” es alta presentando un porcentaje del 43.9% como “Casi siempre” con una frecuencia de 29 ante la pregunta: ¿Brinda soluciones oportunas ante un problema en el equipo?

**Tabla N°25: V1: Pregunta 18: Respuesta a cuestionario en porcentaje:**

**¿El rendimiento laboral es complicado durante el trabajo remoto?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. Nunca	8	12,1	12,1	12,1
	2. Casi Nunca	58	87,9	87,9	100,0
	Total	66	100,0	100,0	



*Figura N°18: Gráfica en porcentaje: Pregunta 18*

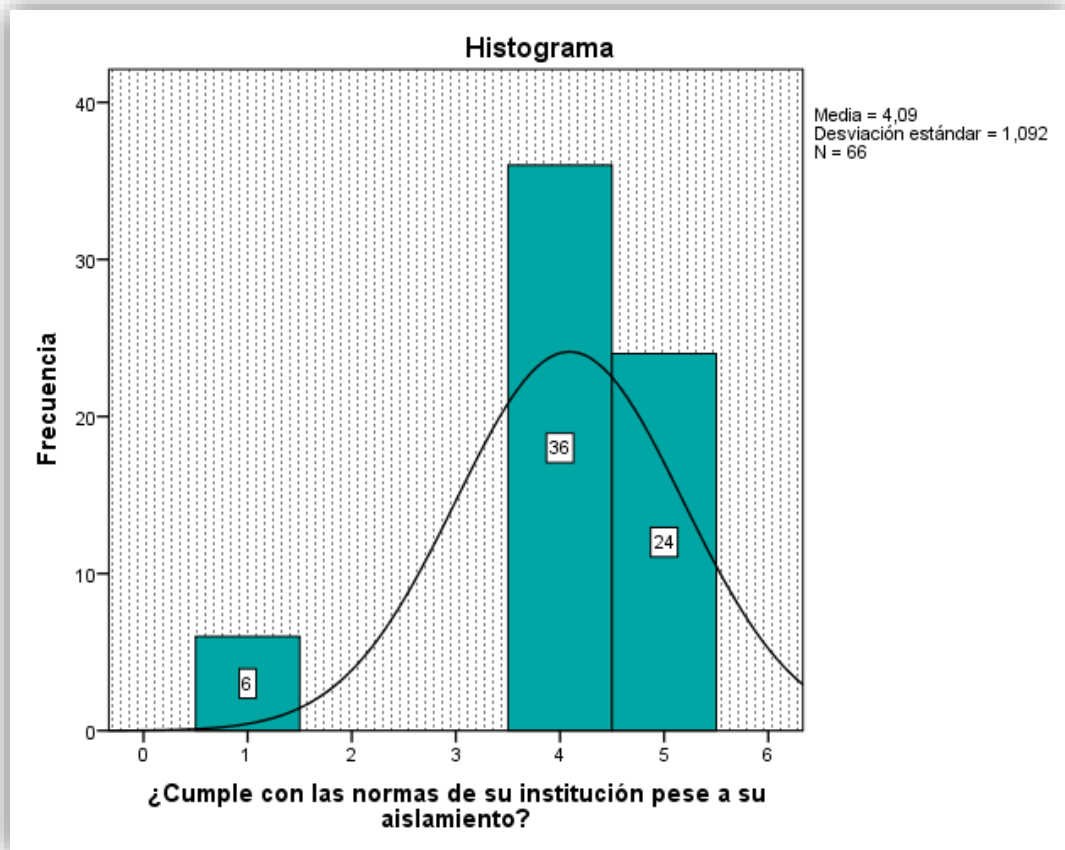
*Fuente: Base de datos: cuestionario*

**INTERPRETACIÓN:**

Tabla N°25, figura N°18: se visualiza con respecto a la pregunta N°18, del 100% de la muestra se tiene un porcentaje de 12.1% como “Nunca”, ante ello se puede inferir que, de la mayoría de los colaboradores, el coeficiente de correlación “r” es alta presentando un porcentaje del 87.9% como “Casi nunca” con una frecuencia de 58 ante la pregunta: ¿El rendimiento laboral es complicado durante el trabajo remoto?

**Tabla N°26: V1: Pregunta 19: Respuesta a cuestionario en porcentaje:**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. Nunca	6	9,1	9,1	9,1
	4. Casi Siempre	36	54,5	54,5	63,6
	5. Siempre	24	36,4	36,4	100,0
	Total	66	100,0	100,0	



*Figura N°19: Gráfica en porcentaje: Pregunta 19*

*Fuente: Base de datos: cuestionario*

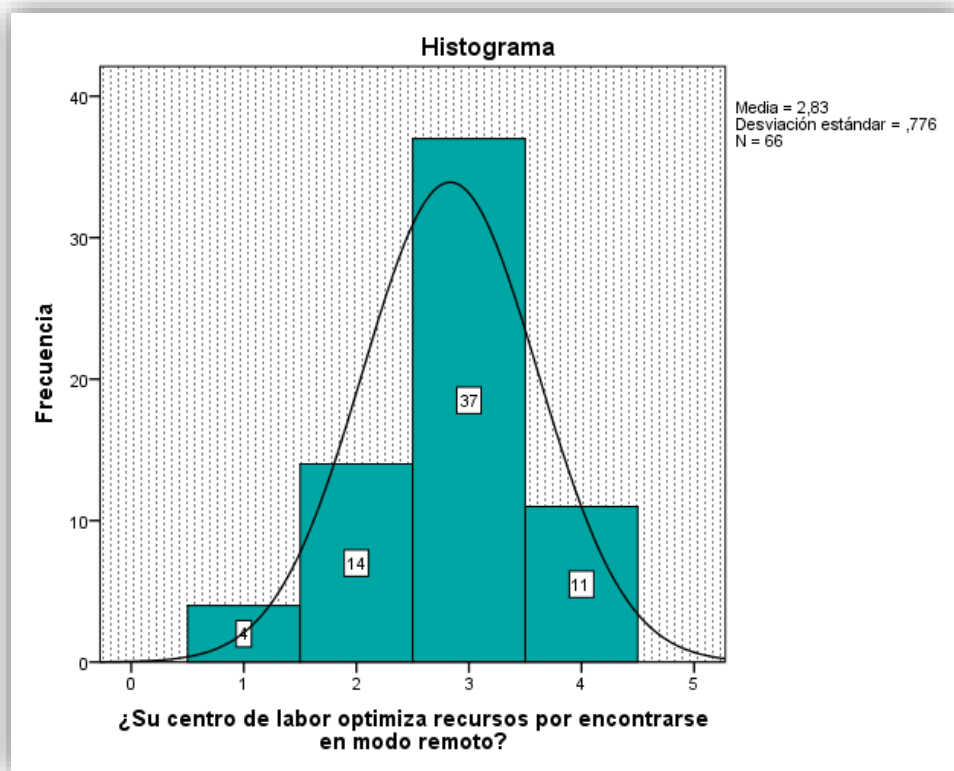
**INTERPRETACIÓN:**

Tabla N°26, figura N°19: se visualiza con respecto a la pregunta N°19, del 100% de la muestra se tiene un porcentaje de 9.1% como “Nunca” y un 36.4% como “Siempre”, ante ello se puede inferir que, de la mayoría de los colaboradores, el coeficiente de correlación “r” es alta presentando un porcentaje del 54.5% como “Casi siempre” con una frecuencia de 36 ante la pregunta: ¿Cumple con las normas de su institución pese a su aislamiento?

**Tabla N°27: V1: Pregunta 20: Respuesta a cuestionario en porcentaje:**

**¿Su centro de labor optimiza recursos por encontrarse en modo remoto?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. Nunca	4	6,1	6,1	6,1
	2. Casi Nunca	14	21,2	21,2	27,3
	3. A veces	37	56,1	56,1	83,3
	4. Casi Siempre	11	16,7	16,7	100,0
	Total	66	100,0	100,0	



*Figura N°20: Gráfica en porcentaje: Pregunta 20*

*Fuente: Base de datos: cuestionario*

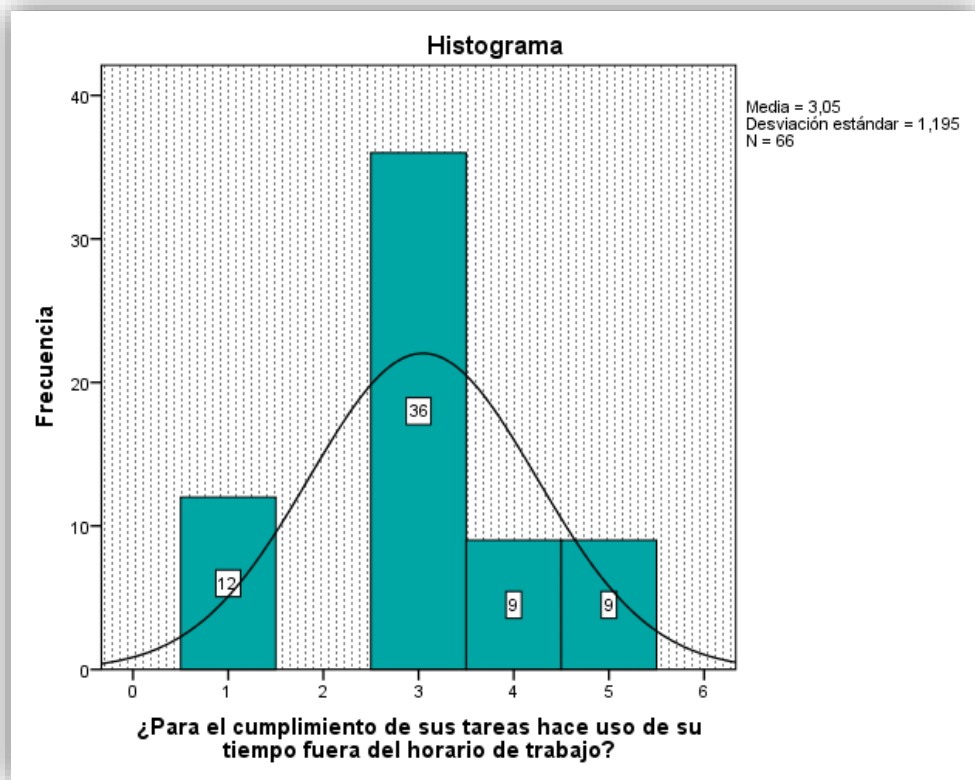
**INTERPRETACIÓN:**

Tabla N°27, figura N°20: se visualiza con respecto a la pregunta N°20, del 100% de la muestra se tiene un porcentaje de 6.1% como “Nunca”, de 16.7% “Casi Siempre” y 21.2% “Casi Nunca”, ante ello se puede inferir que, de la mayoría de los colaboradores, el coeficiente de correlación “r” es alta presentando un porcentaje del 56.1% como “A veces” con una frecuencia de 56.1 ante la pregunta: ¿Su centro de labor optimiza recursos por encontrarse en modo remoto?

**Tabla N°28: V1: Pregunta 21: Respuesta a cuestionario en porcentaje:**

**¿Para el cumplimiento de sus tareas hace uso de su tiempo fuera del horario de trabajo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. Nunca	12	18,2	18,2	18,2
	3. A veces	36	54,5	54,5	72,7
	4. Casi Siempre	9	13,6	13,6	86,4
	5. Siempre	9	13,6	13,6	100,0
	Total	66	100,0	100,0	



*Figura N°21: Gráfica en porcentaje: Pregunta 21*

*Fuente: Base de datos: cuestionario*

**INTERPRETACIÓN:**

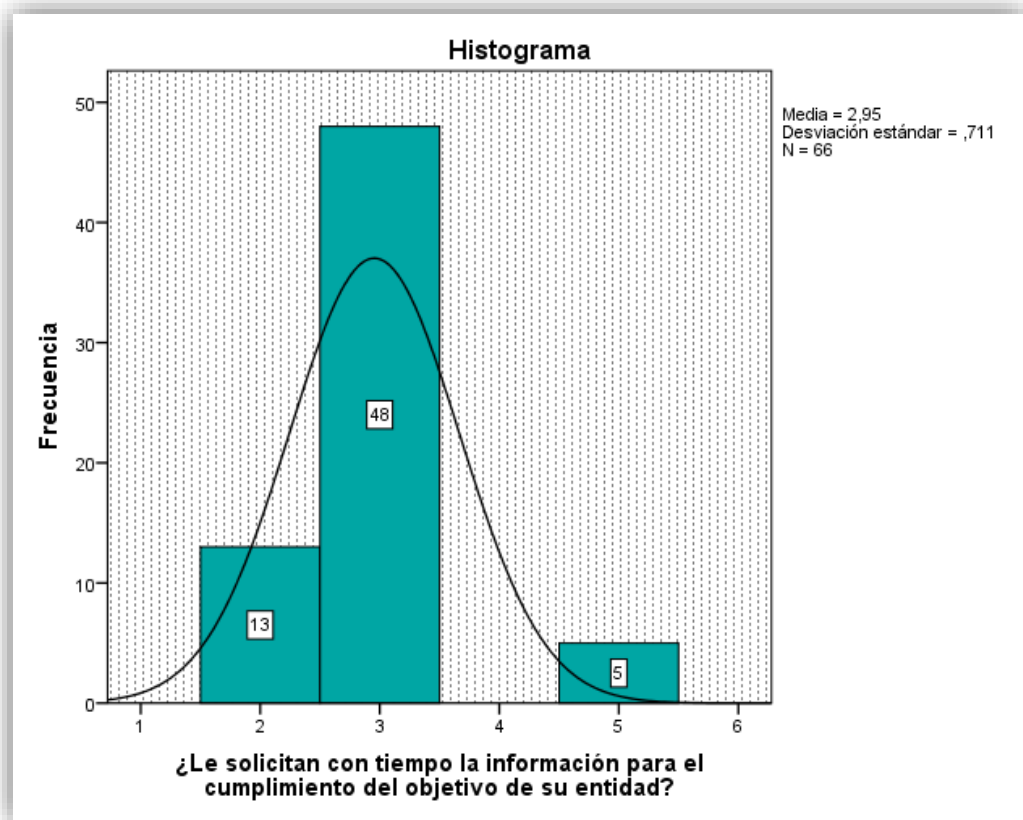
Tabla N°28 figura N°21: se visualiza con respecto a la pregunta N°21, del 100% de la muestra se tiene un porcentaje de 13.6% como “Siempre”, un 13.6% como “Casi Siempre” y un 18.2% como “Nunca”, ante ello se puede inferir que, de la mayoría de los colaboradores, el coeficiente de correlación “r” es alta presentando un porcentaje del 54.5% como “A veces” con una frecuencia de 36 ante la pregunta: ¿Para el cumplimiento de sus tareas hace uso de su tiempo fuera del horario de trabajo?



**Tabla N°29: V1: Pregunta 22: Respuesta a cuestionario en porcentaje:**

**¿Le solicitan con tiempo la información para el cumplimiento del objetivo de su entidad?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2. Casi Nunca	13	19,7	19,7	19,7
	3. A veces	48	72,7	72,7	92,4
	5. Siempre	5	7,6	7,6	100,0
	Total	66	100,0	100,0	



*Figura N°22: Gráfica en porcentaje: Pregunta 22*

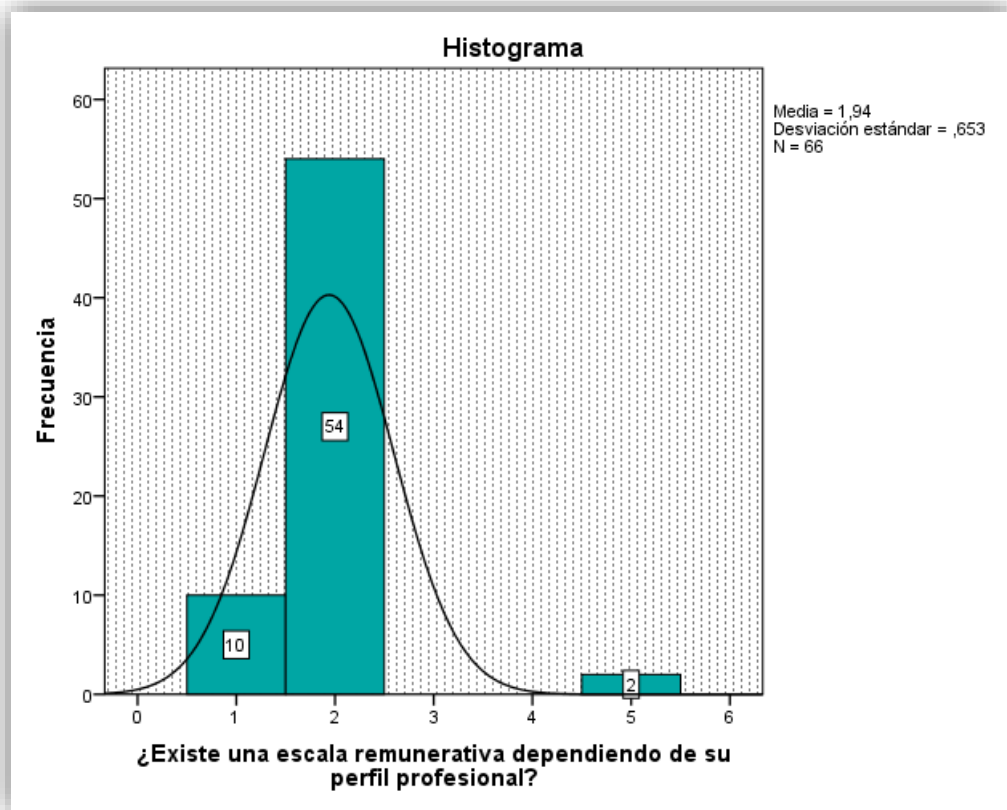
*Fuente: Base de datos: cuestionario*

**INTERPRETACIÓN:**

Tabla N°29, figura N°22: se visualiza con respecto a la pregunta N°22, del 100% de la muestra se tiene un porcentaje de 7.6% como “Siempre” y un 19.7% como “Casi Nunca”, ante ello se puede inferir que, de la mayoría de los colaboradores, el coeficiente de correlación “r” es alta presentando un porcentaje del 72.7% como “A veces” con una frecuencia de 48 ante la pregunta: ¿Le solicitan con tiempo la información para el cumplimiento del objetivo de su entidad?

**Tabla N°30: V1: Pregunta 23: Respuesta a cuestionario en porcentaje:**

<b>¿Existe una escala remunerativa dependiendo de su perfil profesional?</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1. Nunca	10	15,2	15,2	15,2
	2. Casi Nunca	54	81,8	81,8	97,0
	5. Siempre	2	3,0	3,0	100,0
	Total	66	100,0	100,0	



*Figura N°23: Gráfica en porcentaje: Pregunta 23*

*Fuente: Base de datos: cuestionario*

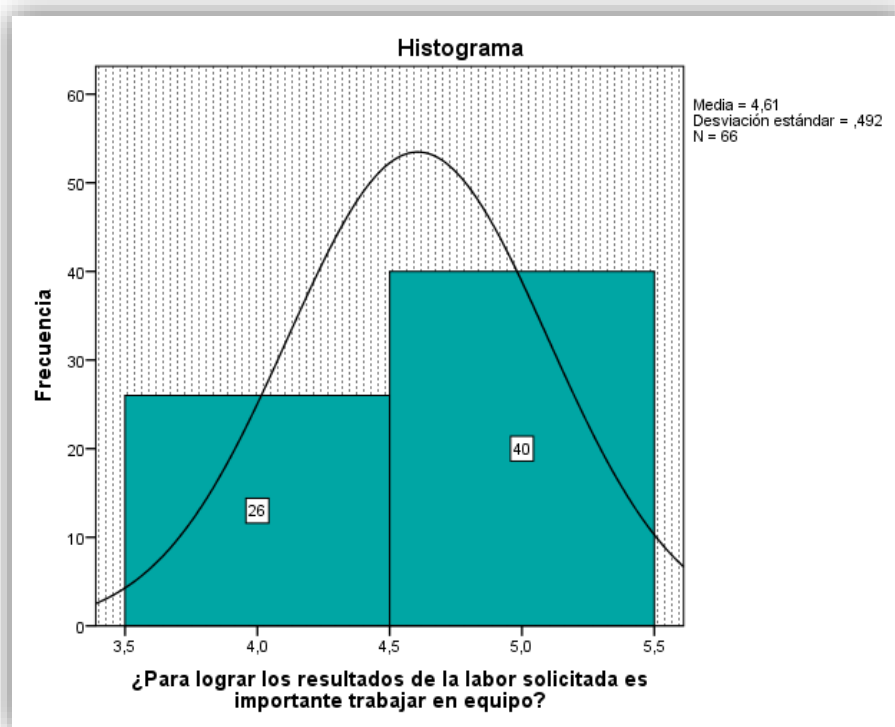
**INTERPRETACIÓN:**

Tabla N°30, figura N°23: se visualiza con respecto a la pregunta N°23, del 100% de la muestra se tiene un porcentaje de 3.0% como “Siempre” y 15.2% como “Nunca”, ante ello se puede inferir que, de la mayoría de los colaboradores, el coeficiente de correlación “r” es alta presentando un porcentaje del 81.8% como “Casi Nunca” con una frecuencia de 54 ante la pregunta: ¿Existe una escala remunerativa dependiendo de su perfil profesional?

**Tabla N°31: V1: Pregunta 24: Respuesta a cuestionario en porcentaje:**

**¿Para lograr los resultados de la labor solicitada es importante trabajar en equipo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	4. Casi Siempre	26	39,4	39,4	39,4
	5. Siempre	40	60,6	60,6	100,0
	Total	66	100,0	100,0	



*Figura N°24: Gráfica en porcentaje: Pregunta 24*

*Fuente: Base de datos: cuestionario*

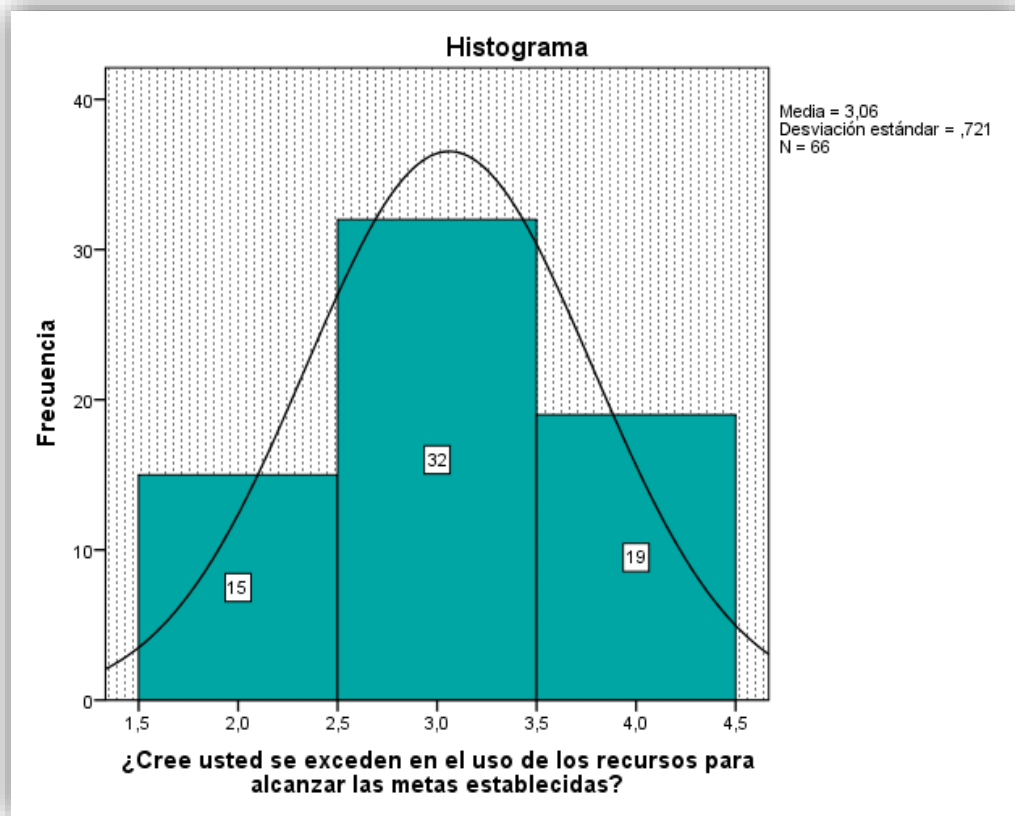
### **INTERPRETACIÓN:**

Tabla N°31, figura N°24: se visualiza con respecto a la pregunta N°24, del 100% de la muestra se tiene un porcentaje de 39.4% como “Casi Siempre”, ante ello se puede inferir que, de la mayoría de los colaboradores, el coeficiente de correlación “r” es alta presentando un porcentaje del 60.6% como “Siempre” con una frecuencia de 40 ante la pregunta: ¿Para lograr los resultados de la labor solicitada es importante trabajar en equipo?

**Tabla N°32: V1: Pregunta 25: Respuesta a cuestionario en porcentaje:**

**¿Cree usted se exceden en el uso de los recursos para alcanzar las metas establecidas?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2. Casi Nunca	15	22,7	22,7	22,7
	3. A veces	32	48,5	48,5	71,2
	4. Casi Siempre	19	28,8	28,8	100,0
	Total	66	100,0	100,0	



*Figura N°25: Gráfica en porcentaje: Pregunta 25*

*Fuente: Base de datos: cuestionario*

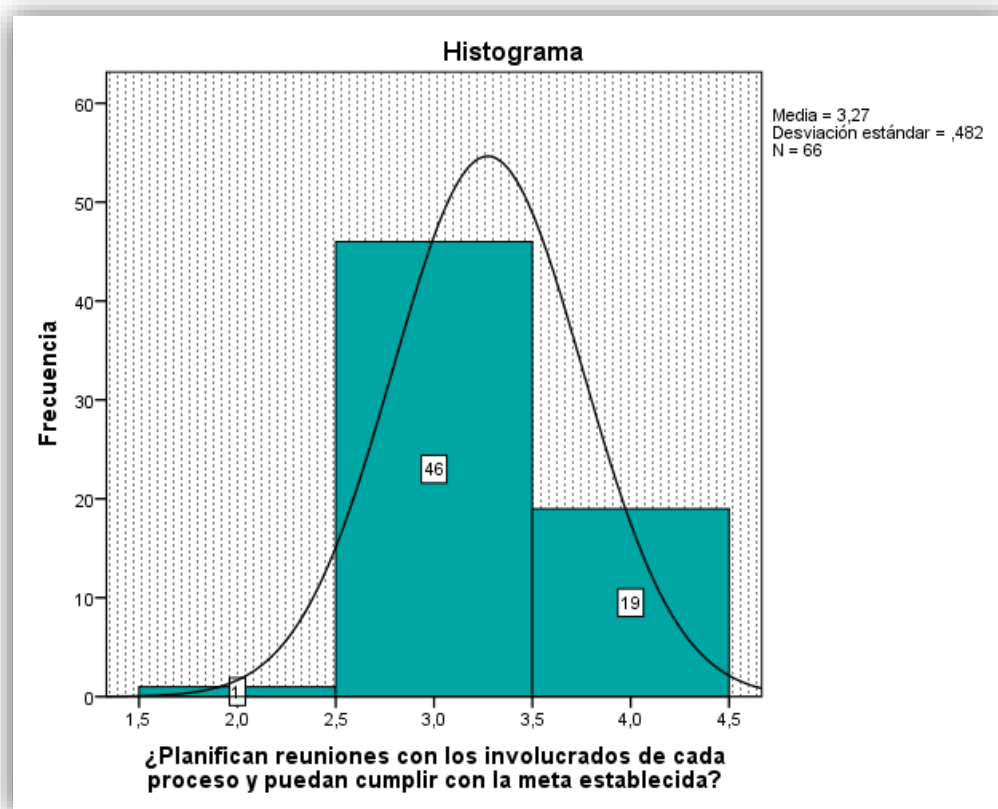
**INTERPRETACIÓN:**

Tabla N°32, figura N°25: se visualiza con respecto a la pregunta N°25, del 100% de la muestra se tiene un porcentaje de 22.7% como “Casi Nunca” y 28.8% como “Casi Siempre”, ante ello se puede inferir que, de la mayoría de los colaboradores, el coeficiente de correlación “r” es alta presentando un porcentaje del 48.5% como “A veces” con una frecuencia de 32 ante la pregunta: ¿Cree usted se exceden en el uso de los recursos para alcanzar las metas establecidas?

**Tabla N°33: V1: Pregunta 26: Respuesta a cuestionario en porcentaje:**

**¿Planifican reuniones con los involucrados de cada proceso y puedan cumplir con la meta establecida?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 2. Casi Nunca	1	1,5	1,5	1,5
3. A veces	46	69,7	69,7	71,2
4. Casi Siempre	19	28,8	28,8	100,0
Total	66	100,0	100,0	



*Figura N°26: Gráfica en porcentaje: Pregunta 26*

*Fuente: Base de datos: cuestionario*

**INTERPRETACIÓN:**

Tabla N°33, figura N°26: se visualiza con respecto a la pregunta N°26, del 100% de la muestra se tiene un porcentaje de 1.5% como “Casi Nunca” y un 28.8% como “Casi Siempre”, ante ello se puede inferir que, de la mayoría de los colaboradores, el coeficiente de correlación “r” es alta presentando un porcentaje del 69.7% como “A veces” con una frecuencia de 46 ante la pregunta: ¿Planifican reuniones con los involucrados de cada proceso y puedan cumplir con la meta establecida?

## V. DISCUSIÓN

La nueva forma laboral de las instituciones a consecuencia de la pandemia COVID-19 ha cambiado, obligando a nuestras autoridades decretar el Estado de Emergencia Sanitaria debiendo quedarse en sus hogares de donde las personas deberán realizar sus actividades, generando que el nuevo estilo de vida perjudique la calidad de vida personal así como la laboral, con presión ante la entrega de sus labores, controlar diariamente el uso de los tiempos, de los instrumentos utilizados, los equipos propios y poder cumplir con la labores propias del trabajo. Este estudio de investigación el cual en este momento es novedoso al realizarse remotamente por la actual emergencia sanitaria el cual toma relación con la productividad de la entidad, se encuentra relación del trabajo remoto con la productividad de la administración central, e igualmente la relación entre las hipótesis específicas. Se realizó la prueba de confiabilidad utilizándose el sistema SPSS versión 25, con el Alpha de Cronbach obteniéndose como resultado 0.725 (72%). Se utilizó la correlación de Pearson, al ser cuantitativa, el que mediante este proceso estadístico se procederá a probar las hipótesis.

Su objetivo es determinar la relación que existe entre trabajo remoto y su productividad de los colaboradores de la Administración Central del Ministerio de Salud Lima 2022. Es una investigación correlacional, donde se realizó la relación de las hipótesis mediante la estadística, se presentó la discusión de lo hallado donde se evidenciará el cumplimiento de la propuesta de objetivos.

Así mismo, se procedió a realizar la prueba descriptiva de correlación validándose con un rango alto de  $=0.725$  y en la variable de productividad con un valor de  $= 0.725$ , con valor de 72%.

Como resultado obtenido de la hipótesis general al realizarse entre las variables Trabajo Remoto y Productividad, mediante la correlación de Pearson  $= 0.725$ , nos señala que existe una correlación muy alta entre las variables, el que tiene un grado de significancia con valor  $=0.000$  donde  $p < 0,05$ ,

rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis que existe una correlación muy alta entre ambas variables.

De lo detallado se concluye que existe relación entre el trabajo remoto y la productividad de los colaboradores de la Administración Central del Ministerio de Salud, Lima 2022.

Del resultado obtenido se refleja existe similitud con lo hallado por Vergara (2022) en donde la tesis sobre trabajo remoto y productividad tiene una significancia con valor de 0.003 ( $\text{sig} < 0.05$ ) con un  $r = 0.629$ , determinándose la existencia de una relación significativa, de sentido positivo con alta intensidad, entre el trabajo remoto y la productividad de los colaboradores de la Administración Central del Ministerio de Salud, Lima 2022.

Igualmente existe similitud con el estudio del autor Quiñones, C. quien concluye que entre el teletrabajo y productividad existe correlación positiva y significativa de 0.618. concluyéndose que es posible el trabajo remoto, aunque aún tiene sus deficiencias en algunos reglamentos.

Se determino que laborar de manera remota, durante la emergencia sanitaria este se encontró en un porcentaje de satisfacción realiza su trabajo remoto en su hogar o lugar de aislamiento con un 56.1% de encuestados el que fue satisfactorio, un 37,9% de encuestados indico que casi siempre, y un 6.1% a veces lo realizaba.

Por esta razón se encuentra similitud como lo indicado por Guevara, P. (2020). quien en su investigación detalla que fue satisfactorio realice trabajo remoto con 62% de encuestados, un 38% no lo fue del todo satisfactorio, un 78% es de su agrado realizar trabajo remoto. España (2020, p.21).

Se brindaron facilidades a los colaboradores contando con acceso necesario a los recursos de la institución y puedan cumplir con sus labores diarias que realizarían desde su lugar de aislamiento con un 51.5% que indicaron siempre, un 37.9% como casi siempre y un 10.6% como a veces. Según la Revista Científica Yotantsipanko (2021) determina que trabajar remotamente complementa la vida diaria porque se realiza desde el hogar o lugar de aislamiento, es posible la utilización de herramientas tecnológicas conectado a internet (Ortiz, 2006), pudiéndose trabajar desde casa o lugar de aislamiento con el uso de computadoras portátiles debiendo conectarse remotamente a los diferentes sistemas de la institución de trabajo recibiendo facilidades por el acceso a los recursos de la institución y cumplir con las funciones laborales diarias desde cualquier lugar, centro de trabajo o lugar externo. Del resultado de Pinto y Muñoz (2020), se puede igualmente determinar que existe similitud con su resultado, indicando que un empleado puede realizar sus labores a tiempo completo o ya sea parcialmente desde un medio electrónico, existiendo la necesidad de contar con optimas condiciones, y que tiene beneficios para la productividad de las instituciones, y se logra atender la demanda necesaria mediante esta vía, concluyó que existe correlación en la flexibilidad laboral y productividad, correspondiente al trabajo remoto vinculándose a la productividad.

El trabajo en estudio se encuentra relacionado directamente con la productividad según correlación de Pearson ( $r= 0,725$ ) representa una alta relación de variables; se obtuvo como valor 0.000 siendo menor que el valor de significancia ( $p<0,05$ ), rechazándose la hipótesis nula aceptándose la hipótesis que: existe una correlación muy alta entre trabajo remoto y la productividad de la Administración Central del Ministerio de Salud-Lima 2022. Se obtuvo una escala con una media de 94.13 con una varianza de 70,124 de 26 preguntas realizadas a los trabajadores.



Igualmente, respecto al resultado de la primera Hipótesis específica: Formalidad del Empleador, se evidencia que el trabajo remoto se encuentra relacionado con la formalidad del empleador, y según Pearson tiene un valor de 0,918, con un grado de significancia de =0,000 cuyo valor de significancia es de  $p < 0,05$ , refutándose la hipótesis nula. Por tal motivo, existe una alta correlación entre la formalidad del empleador y el trabajo remoto.

Del resultado sobre la relación entre el trabajo remoto y formalidad del empleador se obtuvo que existe relación directa con la formalidad del empleador, con una correlación de Pearson ( $r=0.918$ ), se obtuvo un valor =0.000 menor que su valor de significancia ( $p < 0.05$ ), donde se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis: donde existe una correlación muy alta sobre el trabajo remoto y la formalidad de los colaboradores de la Administración Central del Ministerio de Salud.

En cuanto al resultado de la segunda Hipótesis específica: Obligaciones del trabajador, se evidenció una correlación alta en la que según Pearson tiene un rango de  $r=0,607$ , con un valor moderado de significancia con un valor=0,000 llevando a la conclusión que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis en que existe una relación significativa entre trabajo remoto y las obligaciones del empleador.

Por otro lado Guevara P. en su investigación determina que laborar remotamente durante su aislamiento a sido satisfactorio con un 62% de encuestados y un 38% no fue del todo satisfactorio y un 78% fue de su agrado el seguir trabajando en la modalidad de remoto con un 22% no deseaba esta modalidad o le es indiferente concluyéndose que trabajar bajo esta modalidad es posible pero debería reforzarse mediante el liderazgo de los jefes inmediatos haciéndose necesario que quien realice trabajo remoto tenga todas las condiciones necesarias como su mobiliario, espacio en su hogar e igualmente contar con las medidas que sean necesaria de seguridad en salud evitándose futuras dolencias que afecten su salud y contar con el

equipo tecnológico necesario y sobre todo de comunicación y pueda desarrollar sus actividades en el tiempo establecido no perjudicando la producción de la institución.

Según el resultado obtenido por Bejar, C. (2018), se puede determinar existe relación con su resultado al determinar el impacto de incrementar su productividad laboral sobre la calidad del personal, hallándose influenciada por el incremento de la productividad, el 71.43% conoce sus funciones, un 76.1% conoce su responsabilidad, 47.6% es constante con lograr los objetivos, el 76.19% conoce la meta, 85.7% no es considerado con incentivo y/o reconocimiento a sus labores, 71.43% no tiene claro sus funciones por el incremento de su productividad ocasionando problemas de estrés y/o ansiedad

Finalmente se puede concluir que existe relación, entre el trabajo remoto y productividad, del resultado de beneficiar el deficiente contacto social por encontrarse en trabajo remoto donde los colaboradores indicaron como casi siempre 10.6% con una frecuencia de 7, un a veces 84.8% con una frecuencia de 56 y como nunca un 4.5% con una frecuencia de 3.

Cuenta con un lugar tranquilo para el cumplimiento de sus labores por encontrarse en modalidad remoto un siempre 28.8%, un casi siempre de 28.8% y un 71.2 como casi siempre.

Se obtuvo que ante la pregunta se recibe el apoyo en el uso y manejo de las TIC's por parte de la entidad, se tiene un porcentaje de 12.1%, "Siempre", ante ello se puede inferir que, de la mayoría de los colaboradores, el coeficiente de correlación "r" es alta presentando un porcentaje del 87.9% como "Casi siempre" con una frecuencia de 58.

Ante si la entidad cuenta con un medio de planificación y puedan realizar el seguimiento y evaluación a sus labores, se tiene un porcentaje de 27.3%, “Casi siempre”, ante ello se puede inferir que, de la mayoría de los colaboradores, el coeficiente de correlación “r” es alta presentando un porcentaje del 72.7% como “Siempre” con una frecuencia de 4.

Ante el resultado de cumplir y respetar la confidencialidad de información de la entidad, tiene un porcentaje de 43.9%, de la mayoría de los colaboradores, el coeficiente de correlación “r” es alta presentando un porcentaje del 56.1% como “Casi siempre” con una frecuencia de 37 ante la pregunta. Que cumple con la entrega de lo encomendado en el tiempo establecido para el cumplimiento de los objetivos:

tiene un porcentaje de 47.0%, ante ello se puede inferir que, de la mayoría de los colaboradores, el coeficiente de correlación “r” es alta presentando un porcentaje del 53.0% como “Casi siempre” con una frecuencia de 35.

## **VI. CONCLUSIONES**

1. En la Administración Central del Ministerio de Salud, la Gestión Estatal del Trabajo Remoto, se correlaciona de manera positiva con la Productividad con un 0.725 (72%), por tal motivo rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis donde existe una muy alta correlación entre el trabajo remoto y la productividad.
2. La formalidad del trabajador, se correlaciona como muy alta con un 0.918 (91%), por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis donde existe una muy alta correlación entre el trabajo remoto y la formalidad del trabajador. en la Administración Central del Ministerio de Salud
3. Las Obligaciones del trabajador, se correlaciona como moderada con un 0.607 (61%), por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis donde existe una moderada correlación entre el trabajo remoto y la formalidad del trabajador en la Administración Central de Ministerio de Salud.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se sugiere a los altos funcionarios de la Administración Central del Ministerio de Salud, la continuidad del trabajo remoto a los más vulnerables por la continuidad de las infecciones ya que no existe inconveniente puedan realizarlo desde sus hogar o lugar de aislamiento siempre supervisados.
2. Que los directivos coordinen con el personal a cargo lo que pueda ser necesario y se mejore la condición laboral, con el tema informático y todo lo que pueda ser necesario para la continuidad de su desempeño.
3. La supervisión continúe no importando su nivel de contrato y se mejore o nivele los salarios pues la mayoría de colaboradores cumple con sus funciones pese a laborar remotamente cumpliendo con lo solicitado.

4. Mejorar sus horarios de trabajo evitándose el estrés lo que puede mejorar su rendimiento laboral.

## REFERENCIAS

Artículo Juan Pablo de Alcazar. “*Trabajo Remoto Vs Teletrabajo, Las Ventajas Y Desventajas De Trabajar Fuera De Oficina*” Recuperado de: <https://blog.formaciongerencial.com/trabajoremototeletrabajo/>

Aedo, C. (2005). Evaluación del impacto. CEPAL- SERIE Manuales, (47), 78. Recuperado de:

<http://www.eclac.org/publicaciones/xml/7/24337/lcl242e.pdf>.

Aguinaga J. (2016). “*Teletrabajo & Trabajo Remoto*”

Angulo, J. (2017). *Relación entre compromiso organizacional & nivel de productividad de los trabajadores administrativos de la red de servicios de salud Picota, 2016. Universidad César Vallejo. Perú.* Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe>

Alvarado, C (2021) *Trabajo remoto y productividad del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Morropón. Tesis de Posgrado, Repositorio Universidad César Vallejo.*

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67799>.

Anaya, L., & Valbuena, S. (2017). *Análisis situacional y propuesta para el fortalecimiento del modelo de Teletrabajo orientado a la mejora continua en la Universidad Ean.* Bogotá: Universidad Ean.

Bejar Chacón, C. (2018). *Impacto del incremento de la productividad laboral en la calidad de vida del personal del puesto de salud Leopoldo Rondón Sabandía Arequipa 2017. Arequipa - Perú: Univ. Nacional de San Agustín - Arequipa.* Recuperado de:

[http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6980/CHMbehc\\_c.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6980/CHMbehc_c.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales (3era. ed.). Editorial Pearson Educación. Recuperado de:

<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

Chávez, A. (2020). *Efectos de la implementación del teletrabajo en los trabajadores de la gerencia regional de desarrollo social. Gobierno Regional de Loreto. Iquitos 2020*. Iquitos: Universidad Privada de la Selva Peruana.

Decreto de Urgencia N°026-2020, *Decreto de Urgencia que establece las medidas excepcionales y temporales previniendo la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional*.

Decreto Legislativo N° 1505. (2020). *Medidas temporales excepcionales en materia de Gestión de Recursos Humanos en el sector público ante la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19*. Lima.

Decreto Supremo N° 008-2020-SA. (2020). *Decreto Supremo que declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID-19*. Lima.

Decreto Supremo N° 044-2020. (2020). *Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote de COVID-19*. Lima.

Echeverri, P. & Espitia, E. (2020). "Afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia del Covid-19, Calidad de vida laboral percibida por un grupo de trabajadores de una empresa del sector petrolero". Recuperado de:

[https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/17393/PaolaAndrea\\_EcheverriGomez\\_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/17393/PaolaAndrea_EcheverriGomez_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

El Peruano, (2020). Decreto Legislativo N°1505. Recuperado de:

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-legislativo-que-establece-medidas-temporales-excepci-decreto-legislativo-n-1505-1866220-6/>

Fernández, J. (2021). *Influencia del trabajo remoto en el desempeño laboral del personal administrativo de una empresa distribuidora de Chiclayo durante la pandemia Sars-Cov2*. (Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Gestión del Talento Humano. Eescuela de Posgrado. Universidad César Vallejo). Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56524/Fernandez\\_BJCCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56524/Fernandez_BJCCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Guevara, C (2020). *Teletrabajo durante el Confinamiento por Covid-19 Liderazgo, Satisfacción y Comunicación*. Tesis de posgrado. Universidad de La Laguna. Recuperado de:

<https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/22863/Teletrabajo%20durante%20el%20Confinamiento%20por%20Covid-19.%20Liderazgo%2C%20Satisfaccion%20y%20Comunicacion..pdf?sequence=1>

Gallegos, J. (2020). *¿El trabajo remoto beneficia o perjudica a los trabajadores?* La República, <https://larepublica.pe/domingo/2020/10/04/el-trabajo-remotobeneficia-o-perjudica-a-los-trabajadores/>

Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). *The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences*. Journal of Applied Psychology, 92(6), <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>

Hernández, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metología de la investigación: Las rutas cuntitativas, cualitativas y misxta*. México DF: Mc Graw Hill Education.

Huamán, M. F. (2018). *Motivación y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del centro de salud Belenpampa, Cusco*. Tesis Maestra en gestión de los servicios de la salud, Univercidad Cesar Vallejo, Peru, Cusco. 66  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37559/huaman\\_am.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37559/huaman_am.pdf?sequence=1)

Khairudin, N., & Aziz, N. (2020). *The correlation between telecommuting & work life balance in oil and gas industry*. Journal of Physics: Conference Series, 1529 (2020). 022057. doi:doi:10.1088/1742-6596/1529/2/022057

Kazekami, S. (2020). *Mechanisms to improve labor productivity by performing telework*. Telecommunications Policy. Recuperado de:  
<https://doi.org/10.1016/j.telpol.2019.101868>

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>



- El Peruano (2020), Decreto Legislativo N°1505  
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-legislativo-queestablece-medidas-temporales-excepci-decreto-legislativo-n-1505-1866220-6/>
- León, J (2020) *Gestión Administrativa y Productividad Laboral en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz. Tesis de Posgrado, Maestría en Gestión Pública, Universidad César Vallejo.*  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46936/L%c3%b3n\\_CJD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46936/L%c3%b3n_CJD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- López-Roldán, P. y Fachelli, S. (2015). La encuesta. En *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Universitat Autònoma de Barcelona.  
<http://ddd.uab.cat/record/163567>
- Medianero, D. (2016). *PRODUCTIVIDAD TOTAL TEORÍA Y MÉTODOS DE MEDICIÓN*. Macro.
- MTPE. (2019). *Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*, 2019. Recuperado el 2020, de MTPE Gobierno del Perú:  
<https://www.gob.pe/mtpe>
- Ministerio de trabajo y promoción del empleo (MTPE) (2020). Guía para la aplicación del trabajo remoto.  
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-documento-denominado-guia-para-laaplicacion-del-t-resolucion-ministerial-n-072-2020-tr-1865153-1/>
- Patlan J. (2016). “*Calidad de Vida en el Trabajo*”. Recuperado de:  
<https://books.google.com.pe/books?id=MgB8DQAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Pinto, A. & Muñoz, G. (2020). Recuperado de:  
[https://noticias.uai.cl/assets/uploads/2020/05/05-pinto-y-munoz\\_2020\\_teletrabajo\\_final.pdf](https://noticias.uai.cl/assets/uploads/2020/05/05-pinto-y-munoz_2020_teletrabajo_final.pdf)
- Perez, M. & Otárola, S. (2021). *Análisis de la transición de trabajo presencial al teletrabajo en las PYMES del sector real - Bogotá*. Recuperado de:  
<https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/11373/PerezMagda2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Peruano, E. (2020). *Decreto Supremo que declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID-19.*  
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-queda-declara-en-emergencia-sanitaria-a-nivel-decreto-supremo-n-008-2020-sa-1863981-2/>.
- Presidencia del Perú. (2020a, 11 de marzo). *Decreto Supremo N.º 008-2020-SA. Decreto Supremo que declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID-19. El Peruano [Normas Legales], 6-7.*  
<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-queda-declara-en-emergencia-sanitaria-a-nivel-decreto-supremo-n-008-2020-sa-1863981-2>
- Peñañiel Manchego, E. V. (2019). *El teletrabajo en el sector público como alternativa de desplazamiento (Tesis de maestría en Gestión Pública, Universidad César Vallejo, Perú).*  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/36428>
- Porcel, J (2020) *Trabajo remoto y el desempeño laboral en el contexto COVID-19 en un distrito judicial- Cusco.* Tesis de Posgrado, Repositorio Universidad César Vallejo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73729>
- Quiñones, C. (2020). *Flexibilidad laboral del teletrabajo & su influencia en la productividad de los colaboradores que realizan análisis técnico en el servicio aduanero – Perú.* Recuperado de:  
<https://repositorio.cientifica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12805/1757/TM-Qui%c3%b1ones%20C.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramos, F. (2022), “*Trabajo remoto & la productividad de los servidores públicos en una entidad pública de Lima*”- Perú. Recuperado de:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81181/Ramos\\_ZFDM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81181/Ramos_ZFDM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rojas, L (2021) *La gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral son aspectos claves — particularmente en esta emergencia sanitaria por la pandemia de la COVID-19— para la gestión eficiente de los recursos humanos en la administración pública.* Tesis de Posgrado. Maestría en Gestión Pública. Universidad César Vallejo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53992>

Revista La Camara, (2021). Recuperado de:

<https://lacamara.pe/https://lacamara.pe/productividad-en-el-trabajo-remoto/?print=print>

Revista Científica Yotantsipanko (2021). Recuperado de:

<https://revistas.uniscjsa.edu.pe/index.php/Yotantsipanko/article/view/2/2>

Revista WEWORK. "La productividad aumenta al trabajar de forma remota?".  
Recuperado de:

<https://www.wework.com/es-LA/ideas/professional-development/creativity-culture/does-productivity-increase-when-working-remotely>

Rojas, R. (2016). *Análisis de la modalidad de teletrabajo y su incidencia en la productividad laboral de las empresas privadas.* - Quito. Recuperado de:

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5331/1/T2075-MBA-Rojas-Analisis.pdf>

Rodriguez, F. y Gomez, L. (1991). *Indicadores de calidad y productividad en la empresa.* Corporación andina de fomento. Recuperado de:

<https://scioteca.caf.com/handle/123456789/863>

Sevilla, A. (8 de Julio de 2017). *Productividad.* Recuperado el 2 de Junio de 2020, de Economipedia:

<https://economipedia.com/definiciones/productividad.html>

SERVIR (2020). "Guía de Trabajo Remoto para Líderes". Recuperado de:

<https://www.servir.gob.pe/servir-presenta-guia-de-trabajo-remoto-para-lideres/>

SERVIR (2020). "Guía de Trabajo Remoto para Líderes"

Servir (junio de 2020). *Directiva para la Aplicacion del Trabajo Remoto.* El peruano, p. 3.

Sime, S (2020) *Teletrabajo y gestión pública desde la perspectiva del Personal del Ministerio de Relaciones Exteriores*, Tesis de Posgrado, Repositorio Universidad César Vallejo.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46552>

Tesis Bach. Cubas Alarcón, Katty Jennifer. Recuperado de:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67415/Cubas\\_AKJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67415/Cubas_AKJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Vought, R. (2020). *Updated Guidance on Telework Flexibilities in Response to Coronavirus*. Memorandum for the heads of departments and agencies. Executive Office of the President.

Vilca, E. (2012). *Metodología de la investigación científica*. Trujillo: Editorial de la Universidad Nacional de Trujillo.

## ANEXOS

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

#### ESQUEMA DE MATRIZ DE CONSISTENCIA GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

GESTION ESTATAL DEL TRABAJO REMOTO Y PRODUCTIVIDAD EN LA ADMINISTRACION CENTRAL DEL MINISTERIO DE SALUD

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	HIPOTESIS	TEORÍAS		VARIABLES y DIMENSIONES		METODOLOGÍA
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General			V1		
¿Qué relación existe entre la Gestión Estatal del Trabajo Remoto y Productividad en la Administración Central del Ministerio de Salud?	Determinar la relación entre la Gestión Estatal del Trabajo Remoto y Productividad en la Administración Central del Ministerio de Salud	Existe relación entre la Gestión Estatal del Trabajo Remoto y Productividad en la Administración Central del Ministerio de Salud	Teoría A	El Trabajo Remoto (TR) es la prestación de servicios sujeto a subordinación, con presencia física de los servidores en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita. SERVIR (2020)	TRABAJO REMOTO	- Formalidad del Empleador - Obligaciones del Trabajador	- Enfoque : Cuantitativo
			Teoría B	Prestación de servicios que realiza un trabajador desde su domicilio o en el lugar de aislamiento domiciliario a través de las TIC's (MTPE, 2020).			
Problema Específico	Objetivo Específico	Hipótesis Específico			V2		
1. ¿De qué manera la Gestión Estatal del Trabajo Remoto se relaciona con la eficiencia de los colaboradores de la Administración Central del Ministerio de Salud?	Establecer que la Gestión Estatal del Trabajo Remoto se relaciona con la eficiencia laboral del colaborador de la Administración Central del Ministerio de Salud	H1: La Gestión Estatal del Trabajo Remoto se relaciona con la formalidad del empleador de la Administración Central del Ministerio de Salud.	Teoría C	A la productividad se le define como "La relación entre productos e insumos, considerándose una medida de eficiencia. Es de suma importancia para las entidades u organizaciones, de la necesidad de conocer en forma permanente, que tan eficientemente pueden utilizar sus recursos para generar resultados ya sea para producir bienes como generar servicios" Medianero, D. (2016)	PRODUCTIVIDAD	Efectividad	- Poblacion: 100 trabajadores de la Administracion Central del Ministerio de Salud. - Muestra : 80 personas - Área : Adm.Central
2. ¿Cómo la Gestión Estatal del Trabajo Remoto se relaciona con la Productividad del empleador en la Administración Central del Ministerio de Salud?	Identificar que la Gestión Estatal del trabajo remoto se relaciona con la Productividad en la Administración Central del Ministerio de Salud.	H2:La Gestión Estatal del Trabajo remoto se relaciona con las obligaciones del trabajador de la Administración Central del Ministerio de Salud	Teoría D	Es el resultado que se obtiene en un proceso o un sistema, el incrementar la productividad es lograr mejores resultados considerando los recursos empleados para generarlo. Bejar, C. (2018)		Eficiencia	- Población del área: 100 personas - Muestreo: Probabilístico (se utilizará Excel para realizar calculo) - Proceso y análisis de la información : En SPSS

## ANEXO 1

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACION

Variable: 01: Trabajo Remoto

VARIABLES	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	RANGO	ESCALA DE LIKERT	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Trabajo Remoto	El Trabajo Remoto (TR) es la prestación de servicios sujeto a subordinación, con presencia física de los servidores en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita. SERVIR (2020)	- Formalidad del empleador	- Ubicación de Trabajo - Horario de trabajo - Días de trabajo - Recursos otorgados - Capacitación - Desarrollo profesional - Acceso a información - Beneficios del entorno	P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8	- Bajo - Medio - Alto	1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Encuesta	Cuestionario(Virtual)
		- Obligaciones del trabajador	- Tranquilidad - Conocimiento TIC's - Planificación Laboral - Confidencialidad de información - Cumplimiento de objetivos - Seguridad y salud en el trabajo	P9 P10 P11 P12 P13 P14				

## Variable 02: Productividad

VARIABLES	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	RANGO	ESCALA DE LIKERT	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Productividad	La productividad se la define como una medida económica que calcula los bienes y servicios producidos con tiempo, colaboradores, costes y capital, entre otros (Sevilla, 2017)	- Efectividad	- Alcance de metas - Aportes - Valor agregado - Rendimiento - Cumplimiento de normas	P15 P16 P17 P18 P19	- Bajo - Medio - Alto	1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Encuesta	Cuestionario(Virtual)
		- Eficiencia	- Optimizar recursos - Cumplimiento de tareas - Cumpimiento de objetivo - Escala por perfil laboral	P20 P21 P22 P23				
		- Eficacia	- Resultados - Recursos - Planeamiento	P24 P25 P26				

ANEXO 2

Encabezado de Encuesta Trabajo Remoto y Productividad

ENCUESTA : TRABAJO REMOTO Y PRODUCTIVIDAD																																
<b>DATOS INFORMATIVOS</b>																																
<table border="1"> <tr> <th colspan="2">CARGO</th> </tr> <tr> <td>Jefe</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Asistente</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Empleado</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </table>	CARGO		Jefe	<input type="checkbox"/>	Asistente	<input type="checkbox"/>	Empleado	<input type="checkbox"/>	<table border="1"> <tr> <th colspan="2">CONDICIÓN</th> </tr> <tr> <td>Tercero</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Contratado</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Estable</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </table>	CONDICIÓN		Tercero	<input type="checkbox"/>	Contratado	<input type="checkbox"/>	Estable	<input type="checkbox"/>	<table border="1"> <tr> <th colspan="2">SEXO</th> </tr> <tr> <td>M</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>F</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </table>	SEXO		M	<input type="checkbox"/>	F	<input type="checkbox"/>	<table border="1"> <tr> <th colspan="2">NIVEL DE INSTRUCCIÓN</th> </tr> <tr> <td>Técnico</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Universitario</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </table>	NIVEL DE INSTRUCCIÓN		Técnico	<input type="checkbox"/>	Universitario	<input type="checkbox"/>	DISTRITO DE RESIDENCIA: _____
CARGO																																
Jefe	<input type="checkbox"/>																															
Asistente	<input type="checkbox"/>																															
Empleado	<input type="checkbox"/>																															
CONDICIÓN																																
Tercero	<input type="checkbox"/>																															
Contratado	<input type="checkbox"/>																															
Estable	<input type="checkbox"/>																															
SEXO																																
M	<input type="checkbox"/>																															
F	<input type="checkbox"/>																															
NIVEL DE INSTRUCCIÓN																																
Técnico	<input type="checkbox"/>																															
Universitario	<input type="checkbox"/>																															
EDAD: 18-20 <input type="checkbox"/> 21-30 <input type="checkbox"/> 31-40 <input type="checkbox"/> 41-50 <input type="checkbox"/> 51-60 <input type="checkbox"/> 61 a más <input type="checkbox"/>																																
<b>FINALIDAD</b>																																
Este instrumento tiene por finalidad conocer su opinión sobre el "Trabajo Remoto y la Productividad".																																
<b>INSTRUCCIONES</b>																																
La encuesta es totalmente confidencial. La información que nos proporciona será solo de conocimiento del investigador, por tanto evalúa a la Gestión estatal en Trabajo remoto y Productividad, en forma objetiva y será respondiendo las siguientes interrogantes																																
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Por favor no dejar preguntas sin contestar.</li> <li>- Marcar con un aspa en solo uno de los recuadros que corresponda.</li> </ul>																																
N°	DIMENSIONES /ITEMS	ESCALA DE CALIFICACIÓN																														
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre																										
		1	2	3	4	5																										
<b>TRABAJO REMOTO</b>																																
DIMENSIÓN 1: FORMALIDAD DEL EMPLEADOR																																



## Encuesta: Variable Trabajo Remoto

N°	DIMENSIONES /ITEMS	ESCALA DE CALIFICACIÓN					
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	
		1	2	3	4	5	
<b>TRABAJO REMOTO</b>							
<b>DIMENSIÓN 1: FORMALIDAD DEL EMPLEADOR</b>							
1	Ubicación de trabajo	¿Realiza trabajo remoto en su hogar o lugar de aislamiento?	1	2	3	4	5
2	Horario de trabajo	¿Su institución le ha brindado un horario de trabajo para realizar su trabajo remoto?	1	2	3	4	5
3	Días de trabajo	¿Su empleador le ha indicado el horario de trabajo a realizar?	1	2	3	4	5
4	Recursos otorgados	¿Le brindan facilidades para el acceso a los recursos de su institución y pueda cumplir con sus labores diarias?	1	2	3	4	5
5	Capacitación	¿Recibe capacitaciones reforzando sus conocimientos para el mejor desempeño de sus labores?	1	2	3	4	5
6	Desarrollo profesional	¿Recibe el apoyo por parte de su empleador y pueda desarrollarse profesionalmente?	1	2	3	4	5
7	Acceso a información	¿Cuenta con facilidades para el acceso a la información de su institución?	1	2	3	4	5
8	Beneficios del entorno	¿Le beneficia el deficiente contacto social por el trabajo remoto?	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 2: OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR</b>							
9	Tranquilidad	¿Cuenta con un lugar tranquilo para el cumplimiento de sus labores por encontrarse en modalidad remoto?	1	2	3	4	5
10	Conocimiento TIC's	¿Recibe el apoyo en el uso y manejo de las TIC's por parte de su institución?	1	2	3	4	5
11	Planificación Laboral	¿Su institución cuenta con un medio de planificación y puedan realizar el seguimiento y evaluación a sus labores?	1	2	3	4	5
12	Confidencialidad de información	¿Cumple y respeta la confidencialidad de información de su institución?	1	2	3	4	5
13	Cumplimiento de objetivos	¿Cumple con la entrega de lo encomendado en el tiempo establecido para el cumplimiento de los objetivos?	1	2	3	4	5
14	Seguridad y salud en el trabajo	¿Cumple con las medidas de seguridad y salud en el trabajo de su institución?	1	2	3	4	5

## Encuesta Variable: Productividad

PRODUCTIVIDAD							
<b>DIMENSIÓN 1: EFECTIVIDAD</b>							
15	Alcance de metas	¿Reconoce su institución el logro del equipo por el alcance de las metas pese a realizarlo en modo remoto?	1	2	3	4	5
16	Aportes	¿Su centro de labor acepta sus aportes que podría aportar a un mejor resultado en el alcance de las metas?	1	2	3	4	5
17	Valor agregado	¿Brinda soluciones oportunas ante un problema en el equipo?	1	2	3	4	5
18	Rendimiento	¿El rendimiento laboral es complicado durante el trabajo remoto?	1	2	3	4	5
19	Cumplimiento de normas	¿Cumple con las normas de su institución pese a su aislamiento?	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 2: EFICIENCIA</b>							
20	Optimizar recursos	¿Su centro de labor optimiza recursos por encontrarse en modo remoto ?	1	2	3	4	5
21	Cumplimiento de tareas	¿Para el cumplimiento de sus tareas hace uso de su tiempo fuera del horario de trabajo?	1	2	3	4	5
22	Cumplimiento de objetivo	¿Le solicitan con tiempo la información para el cumplimiento del objetivo de su entidad?	1	2	3	4	5
23	Escala por perfil laboral	¿Existe una escala remunerativa dependiendo de su perfil profesional?	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 3: EFICACIA</b>							
24	Resultados	¿Para lograr los resultados de la labor solicitada es importante trabajar en equipo?	1	2	3	4	5
25	Recursos	¿Cree usted se exceden en el uso de los recursos para alcanzar las metas establecidas?	1	2	3	4	5
26	Planeamiento	¿Planifican reuniones con los involucrados de cada proceso y puedan cumplir con la meta establecida?	1	2	3	4	5

**✚ CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TRABAJO REMOTO**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: FORMALIDAD DEL EMPLEADOR	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Realiza trabajo remoto en su hogar o lugar de aislamiento?							
2	¿Su institución le ha brindado un horario de trabajo para realizar su trabajo remoto?							
3	¿Su empleador le ha indicado el horario de trabajo a realizar?							
4	¿Le brindan facilidades para el acceso a los recursos de su institución y pueda cumplir con sus labores diarias?							
5	¿Recibe capacitaciones reforzando sus conocimientos para el mejor desempeño de sus labores?							
6	¿Recibe el apoyo por parte de su empleador y pueda desarrollarse profesionalmente?							
7	¿Cuenta con facilidades para el acceso a la información de su institución?							
8	¿Le beneficia el deficiente contacto social por el trabajo remoto?							
	<b>DIMENSIÓN 2: OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR</b>							
9	¿Cuenta con un lugar tranquilo para el cumplimiento de sus labores por encontrarse en modalidad remoto?							
10	¿Recibe el apoyo en el uso y manejo de las TIC's por parte de su institución?							
11	¿Su institución cuenta con un medio de planificación y puedan realizar el seguimiento y evaluación a sus labores?							
12	¿Cumple y respeta la confidencialidad de información de su institución?							
13	¿Cumple con la entrega de lo encomendado en el tiempo establecido para el cumplimiento de los objetivos?							
14	¿Cumple con las medidas de seguridad y salud en el trabajo de su institución?							

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD**

14

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
	DIMENSIÓN 3: EFECTIVIDAD	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
15	¿Reconoce su institución el logro del equipo por el alcance de las metas pese a realizarlo en modo remoto?							
16	¿Su centro de labor acepta sus aportes que podría aportar a un mejor resultado en el alcance de las metas?							
17	¿Brinda soluciones oportunas ante un problema en el equipo?							
18	¿El rendimiento laboral es complicado durante el trabajo remoto?							
19	¿Cumple con las normas de su institución pese a su aislamiento?							
	<b>DIMENSIÓN 4: EFICIENCIA</b>							
20	¿Su centro de labor optimiza recursos por encontrarse en modo remoto?							
21	¿Para el cumplimiento de sus tareas hace uso de su tiempo fuera del horario de trabajo?							
22	¿Le solicitan con tiempo la información para el cumplimiento del objetivo de su entidad?							
23	¿Existe una escala remunerativa dependiendo de su perfil profesional?							
	<b>DIMENSIÓN 5: EFICACIA</b>							
24	¿Para lograr los resultados de la labor solicitada es importante trabajar en equipo?							
25	¿Cree usted se exceden en el uso de los recursos para alcanzar las metas establecidas?							
26	¿Planifican reuniones con los involucrados de cada proceso y puedan cumplir con la meta establecida?							

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN  
A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

**CARTA DE PRESENTACIÓN**

Señora DRA. LUPE ESTHER GRAUS CORTEZ

Presente.

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Callao, promoción 2021, requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

El título de investigación es: Trabajo Remoto y Productividad en la Administración Central del Ministerio de Salud y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma

LOURDES LIZA QUESQUEN

D.N.I: 25573907

26	¿Planifican reuniones con los involucrados de cada proceso y puedan cumplir con la meta establecida?								
----	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Graus Cortez Lupe Esther       DNI:07539368

Especialidad del validador: Docente Universitaria | Investigadora

26 de junio del 2022

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



-----  
Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Graus Cortez Lupe Esther   DNI:07539368

Especialidad del validador:Docente Universitaria | Investigadora

26 de junio del 2022

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

-----  
Firma del Experto Informante.

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN  
A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

**CARTA DE PRESENTACIÓN**

Señor DR. EDUARDO NARCISHO MALCA VALVERDE

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Callao, promoción 2021, requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

El título de investigación es: Trabajo Remoto y Productividad en la Administración Central del Ministerio de Salud y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

LOURDES LIZA QUESQUEN

D.N.I.: 25573907



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TRABAJO REMOTO**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DIMENSIÓN 1: FORMALIDAD DEL EMPLEADOR</b>								
1	¿Realiza trabajo remoto en su hogar o lugar de aislamiento?	X		X		X		
2	¿Su institución le ha brindado un horario de trabajo para realizar su trabajo remoto?	X		X		X		
3	¿Su empleador le ha indicado el horario de trabajo a realizar?	X		X		X		
4	¿Le brindan facilidades para el acceso a los recursos de su institución y pueda cumplir con sus labores diarias?	X		X		X		
5	¿Recibe capacitaciones reforzando sus conocimientos para el mejor desempeño de sus labores?	X		X		X		
6	¿Recibe el apoyo por parte de su empleador y pueda desarrollarse profesionalmente?	X		X		X		
7	¿Cuenta con facilidades para el acceso a la información de su institución?	X		X		X		
8	¿Le beneficia el deficiente contacto social por el trabajo remoto?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR</b>								
9	¿Cuenta con un lugar tranquilo para el cumplimiento de sus labores por encontrarse en modalidad remoto?	X		X		X		
10	¿Recibe el apoyo en el uso y manejo de las TIC's por parte de su institución?	X		X		X		
11	¿Su institución cuenta con un medio de planificación y puedan realizar el seguimiento y evaluación a sus labores?	X		X		X		
12	¿Cumple y respeta la confidencialidad de información de su institución?	X		X		X		
13	¿Cumple con la entrega de lo encomendado en el tiempo establecido para el cumplimiento de los objetivos?	X		X		X		
14	¿Cumple con las medidas de seguridad y salud en el trabajo de su institución?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del Juez validador. Dr. Eduardo Narciso Maica Valverde DNI: 09428899

Especialidad del validador: Docente Universitario | Investigador

27 de Junio del 2022

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DIMENSIÓN 3: EFECTIVIDAD</b>								
15	¿Reconoce su institución el logro del equipo por el alcance de las metas pese a realizarlo en modo remoto?	X		X		X		
16	¿Su centro de labor acepta sus aportes que podría aportar a un mejor resultado en el alcance de las metas?	X		X		X		
17	¿Brinda soluciones oportunas ante un problema en el equipo?	X		X		X		
18	¿El rendimiento laboral es complicado durante el trabajo remoto?	X		X		X		
19	¿Cumple con las normas de su institución pese a su aislamiento?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: EFICIENCIA</b>								
20	¿Su centro de labor optimiza recursos por encontrarse en modo remoto?	X		X		X		
21	¿Para el cumplimiento de sus tareas hace uso de su tiempo fuera del horario de trabajo?	X		X		X		
22	¿Le solicitan con tiempo la información para el cumplimiento del objetivo de su entidad?	X		X		X		
23	¿Existe una escala remunerativa dependiendo de su perfil profesional?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 5: EFICACIA</b>								
24	¿Para lograr los resultados de la labor solicitada es importante trabajar en equipo?	X		X		X		
25	¿Cree usted se exceden en el uso de los recursos para alcanzar las metas establecidas?	X		X		X		

26	¿Planifican reuniones con los involucrados de cada proceso y puedan cumplir con la meta establecida?	X		X		X			
----	--	---	--	---	--	---	--	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Eduardo Narciso Malca Valverde DNI: 09428899

Especialidad del validador: Docente Universitario | Investigador

27 de Junio del 2022

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TRABAJO REMOTO**

N°	DIMENSIONES / ítem	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DIMENSIÓN 1: FORMALIDAD DEL EMPLEADOR</b>								
1	¿Realiza trabajo remoto en su hogar o lugar de aislamiento?	X		X		x		
2	¿Su institución le ha brindado un horario de trabajo para realizar su trabajo remoto?	X		X		X		
3	¿Su empleador le ha indicado el horario de trabajo a realizar?	X		X		X		
4	¿Le brindan facilidades para el acceso a los recursos de su institución y pueda cumplir con sus labores diarias?	X		X		X		
5	¿Recibe capacitaciones reforzando sus conocimientos para el mejor desempeño de sus labores?	X		X		X		
6	¿Recibe el apoyo por parte de su empleador y pueda desarrollarse profesionalmente?	X		X		X		
7	¿Cuenta con facilidades para el acceso a la información de su institución?	X		X		X		
8	¿Le beneficia el deficiente contacto social por el trabajo remoto?	x		x		X		
<b>DIMENSIÓN 2: OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR</b>								
9	¿Cuenta con un lugar tranquilo para el cumplimiento de sus labores por encontrarse en modalidad remoto?	X		x		X		
10	¿Recibe el apoyo en el uso y manejo de las TICs por parte de su institución?	X		X		X		
11	¿Su institución cuenta con un medio de planificación y puedan realizar el seguimiento y evaluación a sus labores?	X		X		X		
12	¿Cumple y respeta la confidencialidad de información de su institución?	X		X		X		
13	¿Cumple con la entrega de lo encomendado en el tiempo establecido para el cumplimiento de los objetivos?	X		X		X		
14	¿Cumple con las medidas de seguridad y salud en el trabajo de su institución?	x		X		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si

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

Apellidos y nombres del Juez validador: Mg. Casazola Cruz Oswaldo Daniel    DNI: 40081695  
Especialidad del validador: Docente Universitario | Investigador

31 de mayo del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: ítem corresponde el concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultades alguna el enunciado del ítem, es concreto, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD

N°.	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DIMENSIÓN 3: EFECTIVIDAD</b>								
15	¿Reconoce su institución el logro del equipo por el alcance de las metas pese a realizarlo en modo remoto?	X		x		x		
16	¿Su centro de labor acepta sus aportes que podría aportar a un mejor resultado en el alcance de las metas?	X		X		X		
17	¿Brinda soluciones oportunas ante un problema en el equipo?	X		X		X		
18	¿El rendimiento laboral es complicado durante el trabajo remoto?	X		X		X		
19	¿Cumple con las normas de su institución pese a su aislamiento?	x		X		x		
<b>DIMENSIÓN 4: EFICIENCIA</b>								
20	¿Su centro de labor optimiza recursos por encontrarse en modo remoto?	X		x		x		
21	¿Para el cumplimiento de sus tareas hace uso de su tiempo fuera del horario de trabajo?	X		X		X		
22	¿Le solicitan con tiempo la información para el cumplimiento del objetivo de su entidad?	X		X		X		
23	¿Existe una escala remunerativa dependiendo de su perfil profesional?	x		X		X		
<b>DIMENSIÓN 5: EFICACIA</b>								
24	¿Para lograr los resultados de la labor solicitada es importante trabajar en equipo?	X		x		X		
25	¿Cree usted se exceden en el uso de los recursos para alcanzar las metas establecidas?	X		X		x		
26	¿Planifican reuniones con los involucrados de cada proceso y puedan cumplir con la meta establecida?	x		x		x		

Observaciones (preclarar si hay suficiencia): si

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

Apellidos y nombres del juez validador, Mg. Casazola Cruz Oswaldo Daniel    DNI: 40081695  
**Especialidad del validador: Docente Universitario | Investigador**

31 de mayo del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultades alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

-----  
**Firma del Experto Informante.**



PERÚ

Ministerio de Salud

Secretaría General

Oficina General de Gestión de Recursos Humanos

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres  
"Año del Fortalecimiento de la Gobernancia Nacional"  
"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

Lima,

25 MAY 2022

OFICIO N° 41032022-OGGRH-CORH-EGC-MINSA

Señora  
**LOURDES LIZA QUESQUEN**  
Pasaje El Sol 777 – Urbanización San Fernando  
Callao

Presente.

**ASUNTO : APLICACIÓN DE ENCUESTA A COLABORADORES DEL MINISTERIO**

**REFERENCIA : Solicitud de fecha 23 de mayo del 2022  
Expediente N° 22-072230-001**

De mi consideración:

Me dirijo a usted en atención a documento de la referencia, mediante la cual solicita autorización para la aplicación de una encuesta a los colaboradores del Ministerio de Salud, como parte de su trabajo de investigación titulado "Gestión Estatal del Trabajo Remoto y Productividad en la Administración Central del Ministerio de Salud", alumna de la Universidad César Vallejo.

En atención a su petición, se le autoriza aplicar la encuesta solicitada, debiendo operarse al Equipo de Gestión de Capacitación quien efectuará las acciones administrativas que el caso corresponda.

Atentamente,

MINSA  
MINISTERIO DE SALUD  
SECRETARÍA GENERAL  
OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS



Segundo E. Rogalado Damonal  
Oficial General  
Oficina General de Gestión de Recursos Humanos  
Ministerio de Salud

SERGHARCISMGIRALLY

www.gob.pe/minsa  
Av. Salaverry 801  
Jesús María, Lima 11, Perú  
T511) 515-6000

Siempre con el pueblo

**DRA. SEGUNDO ENRIQUE REGALADO GAMBONAL**  
**DIRECTOR GENERAL**  
Oficina General de Gestión de Recursos Humanos  
Av. Gral. Salaverry 801  
Jesús María

*Agueta: Aval del profesor del curso de tesis y del asesor oficial de tesis de Gestión Estatal del Trabajo Remoto y Productividad en la Administración Central del Ministerio de Salud, Maestría de Gestión Pública, Universidad César Vallejo.*

Presente. –

En primer lugar, reciba con la presente, mi más cordial saludo. Por medio de este documento, procedo a brindar el aval correspondiente al proyecto de tesis de Gestión Estatal del Trabajo Remoto y Productividad en la Administración Central del Ministerio de Salud, en mi condición de profesor del curso de tesis (DOTI) y asesor oficial de la tesis del mencionado alumno de la Universidad César Vallejo – Campus Callao.

En ese sentido, la Sra. **LOURDES LIZA QUESQUEN**, es mi alumna del curso (Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación (Metodología II o DOTI, curso de Diseño y Desarrollo de la Tesis de Investigación) que dicto en la Universidad César Vallejo y, al mismo tiempo, soy el asesor oficial de su tesis.

Informar que el proyecto de tesis de Gestión Estatal del Trabajo Remoto y Productividad en la Administración Central del Ministerio de Salud, ha sido aprobado por mi persona por haber cumplido con todas las exigencias académicas y cuenta con una gran calidad y consistencia técnica en su investigación.

Al respecto, presentarme: soy Gonzalo Ricardo Alegría Varona, Docente de Posgrado de la Universidad César Vallejo – Campus Callao, de los cursos (Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación (curso final de tesis de la Maestría en Gestión Pública), Metodología I), Proyectos de Inversión Pública y Organización, Estructura y Funcionamiento del Estado, identificado con D.N.I. N° 06513752, con correo institucional galegriarv@ucvvirtual.edu.pe y celular 972124898, con Doctorado en Economía, Licenciatura en Economía y en Sociología (los tres títulos antes mencionados por la Universidad Complutense de Madrid), e hijo del escritor peruano Ciro Alegría (autor de El Mundo es Ancho y Ajeno). Añadir que todos los datos empíricos que ella emplee, gozarán del más estricto secreto estadístico. Ante cualquier consulta, puede dirigirse a mi celular y/o correo institucional que he proporcionado líneas arriba.

Atentamente,



**GONZALO RICARDO ALEGRIA VARONA**  
DNI 06513752

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO – CAMPUS CALLAO | DOCENTE DE POSGRADO Y ASESOR DE TESIS**