

**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE
DE DIOS**

FACULTAD DE ECOTURISMO

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y
NEGOCIOS INTERNACIONALES**



TESIS

**“TRABAJO REMOTO Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD
LABORAL DEL SERVIDOR PÚBLICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS, PERIODO 2020”**

PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE LICENCIADA
EN ADMINISTRACIÓN Y
NEGOCIOS INTERNACIONALES

AUTORES

Bach. DIAZ ESPINOZA, Jazmin

Bach. CUTIMBO VALENCIA, Lorena
Lisbeth

ASESOR:

Dr. CASTILLO HURTADO, Jorge
Luis

CO-ASESORA:

Mg. LIRA JIMENEZ, Giovana

Puerto Maldonado, diciembre 2022

**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE
DE DIOS**

FACULTAD DE ECOTURISMO

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y
NEGOCIOS INTERNACIONALES**



TESIS

**“TRABAJO REMOTO Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD
LABORAL DEL SERVIDOR PÚBLICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS, PERIODO 2020”**

PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE LICENCIADA
EN ADMINISTRACIÓN Y
NEGOCIOS INTERNACIONALES

AUTORES

Bach. DIAZ ESPINOZA, Jazmin

Bach. CUTIMBO VALENCIA, Lorena
Lisbeth

ASESOR:

Dr. CASTILLO HURTADO, Jorge
Luis

CO-ASESORA:

Mg. LIRA JIMENEZ, Giovana

Puerto Maldonado, diciembre 2022

DEDICATORIA

A Zoila, mi abuelita por demostrar el valor de compartir y velar por la unión de la familia.

A Vilma y Delio, mis padres por demostrar que a pesar de las dificultades se logra lo que uno se propone.

A Santos, Elizabeth y Ronald, mis tíos por el cariño y apoyo en mi formación universitaria.

Bach. Jazmin Diaz
Espinoza

A Beatriz Valencia, mi madre por la confianza, el apoyo y sus enseñanzas; así también agradecer a mi padre Vicente y mis hermanos por la fortaleza brindada.

A mis amigas por su compañía y el apoyo en los 5 años de estudio.

Bach. Lorena Lisbeth Cutimbo
Valencia

AGRADECIMIENTOS

Agradecer el resultado de nuestro trabajo a la docente Ruth Torren Medrano, por la pasión y por el esfuerzo dedicado en nosotras.

A nuestra querida familia por el cariño, comprensión y el esfuerzo por educarnos.

A nuestros asesores Dr. Jorge Luis Castillo Hurtado y la Mg. Giovana Lira Jiménez por haber incentivado y guiado el desarrollo de la tesis.

A mis docentes por contribuir en nuestra formación profesional.

TURNITIN_JAZMIN DIAZ Y LORENA CUTINBO

INFORME DE ORIGINALIDAD

14%

INDICE DE SIMILITUD

14%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	repositorio.unamad.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Nacional Amazonica de Madre de Dios Trabajo del estudiante	1%
5	1library.co Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	<1%
7	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%
8	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1%

PRESENTACIÓN

Señora Decana Dra. Mirella Rosa Luz Gavidia Canaquiri de la “Facultad de Ecoturismo” de la “Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios”, nos es grato dirigirnos a usted y en post de cumplir con la normativa de “Grados y Títulos” de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios para obtener el título profesional para la Licenciatura en Administración y Negocios Internacionales, disponemos a usted el Proyecto de Tesis intitulada: “Trabajo remoto y su incidencia en la productividad laboral del servidor público de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, periodo 2020”, para lo cual existe el cumplimiento de todas las exigencias del previstas para la investigación.

En el marco de esta investigación se consideró a los servidores públicos de la “Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios”, para determinar la incidencia del trabajo remoto en la productividad laboral, tomando en cuentas la información de diversos autores y fuentes relacionados a nuestras variables. Confiados en contribuir al desarrollo de la Universidad a través de esta investigación.

RESUMEN

El objetivo del estudio fue determinar el nivel de incidencia del trabajo remoto en la productividad laboral del servidor público de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, periodo 2020.

La presente investigación es de tipo básico con un diseño descriptivo correlacional, enfoque cuantitativo y de corte transversal, la población fue formada por 120 servidores y la muestra está conformada por 92 servidores elegidos aleatoriamente, mediante el muestreo probabilístico aleatorio simple. Se aplicó dos instrumentos de medición en una escala de Likert de cinco niveles para la variable trabajo remoto y la variable productividad laboral, las mismas que se sometieron a la validación de juicios de expertos y confiabilidad alfa de Cronbach logrando (alfa = 0.832).

De los resultados obtenidos señalan que el 71.7 % de los servidores consideran que el trabajo remoto es bueno, mientras que el 54.1% de ellos concluyen que la productividad laboral es buena, se obtuvo un coeficiente de correlación r de Pearson ($\rho=0.629$; $p < 0.05$ n.s) demostrando que existe una correlación positiva moderada entre las variables de estudio.

PALABRAS CLAVE: Trabajo remoto, Cultura organizacional, Optimización de proceso, Capacitación, Productividad Laboral, Eficacia, Eficiencia, Satisfacción.

ABSTRACT

The objective the study was to determine the level incidence of remote work on the labor productivity of the public servant of the Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, period 2020.

The research is basic type, correlational descriptive design, quantitative approach, and cross-sectional, the study population was made up of 120 servers and the sample is made up of 92 servers chosen randomly, through the simple random probabilistic shot. Two measurement instruments were applied on a five-level Likert scale for the study variables of remote work and labor productivity, which were subjected to validation of expert judgments and Cronbach's alpha reliability, achieving ($\alpha = 0.832$)

The results obtained indicate that 71.7% of the servers consider that remote work is good, while 54.1% of them consider that labor productivity is good. a Pearson's r coincidence coefficient was obtained ($\rho=0.629$; $p < 0.05$ n.s) demonstrating that there is moderate positive confirmation between the study variables.

Keywords: Remote work, Organizational culture, Process optimization, Training, Labor Productivity, Effectiveness, Efficiency, Satisfaction.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación intitulada “Trabajo remoto y su incidencia en la productividad del servidor público de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, periodo 2020”, esta situación se ha evidenciado en las instituciones u organizaciones con la coyuntura actual que vive el mundo tras esta pandemia por el COVID-19, la modalidad de trabajo remoto tuvo mayor alcance para la elaboración de las actividades laborales, de esa manera el servidor público debió adaptarse a los medios de comunicación digitales, también se identifica la optimización de procesos, conocimiento y el compromiso.

El trabajo remoto (TR) ha sido dispuesto por el Gobierno Central a través de sus instituciones a fin de proteger el bienestar y la seguridad de los servidores públicos, trajo consigo la necesidad de implementar comunicaciones remotas a través de plataformas digitales para evitar la aglomeración y poder realizar el trabajo a distancia, esta modalidad se implementó principalmente para proteger a las personas vulnerables y de esa manera mantener una comunicación sin contacto físico. Las instituciones continuaron brindando sus servicios mediante el trabajo remoto a fin de alcanzar los objetivos, metas trazadas y cumplimiento de los planes que se propusieron en el 2020 y seguir con la atención hacia los estudiantes y público general.

La productividad laboral, es un factor de desarrollo en aumento de capacidad, sea mayor el conocimiento, compromiso y teniendo en cuenta el énfasis de los resultados de las funciones laborales dentro de la institución, el trabajo bajo esta virtualidad conllevó en el colaborador un periodo de adecuación, situación que ha mermado el cumplimiento de las actividades inherentes a sus funciones y por ende, consideramos que ha tenido repercusión para el logro de los objetivos de la Universidad. En ese sentido, el trabajo remoto generó una necesidad de que el colaborador se capacite en las herramientas digitales a fin de cumplir a cabalidad sus funciones, esta preocupación también fue asumida por la entidad, incorporando en su plan anual de capacitación temas inherentes al trabajo virtual.

ÍNDICE

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTOS	vi
PRESENTACIÓN.....	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	x
ÍNDICE.....	xi
ÍNDICE DE FIGURAS	xiv
ÍNDICE DE TABLAS	xv
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.1. Descripción del problema	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Problema General	3
1.2.2. Problema específico.....	3
1.3. Objetivos.....	4
1.3.1. Objetivo general	4
1.3.2. Objetivo específico	4
1.4. Variables.....	5
1.4.1. Identificación de variables e indicadores.....	5
1.5. Operacionalización de variables	6
1.6. Hipótesis.....	7
1.6.1. Hipótesis general.....	7
1.6.2. Hipótesis específica.	7
1.7. Justificación	7
1.7.1. Justificación teórica.....	7
1.7.2. Justificación práctica.	7
1.7.3. Justificación metodológica.....	8
1.8. Consideraciones éticas.....	8
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	9
2.1. Antecedentes de estudio	9

2.1.1.	Antecedente a nivel Internacional	9
2.1.2.	Antecedente a nivel Nacional	10
2.1.3.	Antecedente a nivel Regional.....	11
2.2.	Marco teórico	12
2.2.1.	Trabajo remoto	12
2.2.2.	Productividad Laboral.....	18
2.3.	Definición de términos	24
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN. Error! Bookmark not defined.		
3.1.	Tipo de estudio	Error! Bookmark not defined.
3.2.	Diseño del estudio	28
3.3.	Población y muestra	Error! Bookmark not defined.
3.4.	Métodos y técnica	30
3.5.	Tratamiento de los datos	30
CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
4.1.	Procesamiento análisis, interpretación y discusión de resultados ..	31
4.2.	Resultados inferenciales.....	34
4.2.1.	Prueba de normalidad	34
4.2.2.	Prueba de hipótesis general.....	35
4.2.3.	Prueba de hipótesis específica 1.....	36
4.2.4.	Prueba de hipótesis específica 2.....	37
4.2.5.	Prueba de hipótesis específica 3.....	38
CONCLUSIONES		39
SUGERENCIAS.....		40
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		41
ANEXOS		45
Anexo N° 01: Matriz de Consistencia.....		46
Anexo N° 02: Instrumento		47
Anexo N° 03: Solicitud de autorización para realización de estudios.....		51
Anexo N° 04: Solicitud de validación de instrumento		52
Anexo N° 05: Ficha de validación		55
Anexo N° 06: Operacionalización de Variable		61
Anexo N° 07: Base de Datos		62

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Factores que determina la productividad laboral	19
Figura 2. Beneficios de aumentar la productividad laboral.....	20
Figura 3. Importancia de calcular la productividad laboral	20
Figura 4. Mejorar la productividad laboral.....	21
Figura 5. Variable: Trabajo remoto por dimensiones	32
Figura 6. Variable: Productividad laboral por dimensiones.....	34

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	6
Tabla 2.....	6
Tabla 3.....	31
Tabla 4.....	31
Tabla 5.....	33
Tabla 6.....	34
Tabla 7.....	35
Tabla 8.....	36
Tabal 9.....	38

CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

La situación tras la aparición de un nuevo virus denominado COVID-19, generó un impacto negativo en la salud a nivel mundial, en tal sentido en aras de salvaguardar la integridad y la salud, los gobiernos incurren en formas de contrarrestar y/o percatarse de los riesgos.

Después de que el coronavirus o covid-19, nacido en Wuhan-China a final del 2019 extendiéndose a nivel mundial, el Gobierno Peruano tomó varias medidas desde el 11 marzo del 2020 bajo el DS N°008-2020, a través del Ministerio de Salud dispone en emergencia sanitaria nacional por un periodo de 90 días. Posteriormente mediante el DU 026-2020, dentro de las medidas se contempló realizar las actividades laborales en la modalidad de trabajo remoto. Es por ello que las entidades gubernamentales y no gubernamentales, en la mayoría optaron por desarrollar las funciones de manera virtual; es decir, mediante trabajo remoto; también denominado teletrabajo en 1973 en EE.UU. por Jack Nilles (padre del trabajo remoto).

Por ende, la entidad pública responsable dentro del sector es la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, según el Informe N° 1529-2020, declara las horas de trabajo en adecuación al marco de la emergencia sanitaria, para evitar el contagio, en la seguridad de la persona que realiza del trabajo remoto o modalidad mixtas (presencial y remoto), establecidos en el DS N°116-2020-PCM.

Según Sánchez (2021), “En 2020 aproximadamente el 60% de empresas han trabajado bajo esa modalidad al menos tres veces por semana y podría llegar al 80% comentó Pilar Quinteros en el diario perú21”. Al emplear esta modalidad en las diferentes entidades gubernamentales y no gubernamentales, según Aiko Murakami de la empresa Marsh, manifiesta que al principio no fue tan fácil, ya que fue un reto la Gestión por Resultados.

También indicó que “el reto de las entidades que se resistían a esta modalidad fue entender que necesitan un sistema de trabajo que mida resultado y no horas laboradas” (Sanchez,2021).

En este contexto, la universidad acató medidas exigidas a nivel nacional para el retorno a sus actividades laborales, tras haber pasado por un periodo de paralización por el covid-19. Con la aprobación de la Resolución N°134-2020-UNAMAD-CU, las autoridades universitarias consideraron el Protocolo de retorno a actividades laborales dando a conocer una serie de medidas principales a cumplir para el retorno progresivo a la actividad laboral y con ello el trabajo remoto del servidor público.

El trabajo remoto que empleó la entidad, es la modalidad mixta (presencial y remoto), con la finalidad de evitar el contagio; sin embargo, al desarrollar las funciones inherentes a cada dependencia por esta modalidad (trabajo remoto), se percibe que el servidor público presenta dificultades en el cumplimiento de sus funciones, lo cual no permite el logro de los objetivos previstos por cada oficina repercutiendo en la eficacia de los resultados esperados, afectando la productividad laboral durante la adaptación a la coyuntura actual tras esta pandemia.

Moreno (2012), refiere el trabajo remoto “como una modalidad laboral en la cual la persona realiza funciones de trabajo en su hogar o una ubicación elegida diferente a su oficina o a las instalaciones de su organización”

Según el DU 026-2020 define el trabajo remoto como “la prestación de servicio físicamente en su domicilio o lugar aislado, utilizando medios/mecanismos que faciliten realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que el entorno lo permita” (15 de marzo de 2020).

Asimismo Boríssov, Zhamin y Makarova, (1975) manifiesta que la productividad laboral “es el rendimiento y eficiencia de actividad productiva expresada por la correlación entre el gasto y la cantidad de bienes materiales en determinado tiempo, mostrando un índice de carácter progresivo”.

Por consiguiente, se determina que productividad laboral es un indicador que muestra el rendimiento de las actividades laborales a través de la eficiencia y

la eficacia, haciendo uso de los recursos humanos, tecnológicos y materiales para la efectividad del cumplimiento de los objetivos.

Al haberse dispuesto el trabajo remoto, se percibió que los servidores administrativos carecen de recursos para el cumplimiento de sus funciones, toda vez que, en sus viviendas carecían de equipos tecnológicos, de conectividad, ambiente adecuado, escritorios, sillas, etc., situación que conlleva al estrés laboral, poca satisfacción en las actividades desarrolladas, que no contribuyó a la mejora del proceso administrativo y presentaron serias dificultades para que su trabajo sea eficiente, viéndose reflejado en una productividad laboral deficiente por falta de capacitación inherentes a estas herramientas tecnológicas.

De no brindar las condiciones, herramientas y/o facilidades para que el servidor administrativo desarrolle sus actividades durante el periodo que dure el trabajo remoto, generaría serios inconvenientes en lograr los resultados, cumplir los objetivos de cada dependencia y de la universidad.

Por esto manifestado, se consideró pertinente estudiar sobre esta problemática, para conocer cómo el trabajo remoto incide en la productividad del servidor público de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, periodo 2020, con el objetivo de lograr un estudio objetivo, para posteriormente obtener potenciales alternativos, sugerencias y recomendaciones positivas, que podrían contribuir a los logros institucionales y ser un referente para las otras entidades del estado.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

P ¿Cómo el trabajo remoto incide en la productividad laboral del servidor público de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, periodo 2020?

1.2.2. Problema específico

P₁ ¿Cómo el trabajo remoto incide en la eficacia del servidor público de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, periodo 2020?

P₂ ¿Cómo el trabajo remoto incide en la eficiencia del servidor público de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, periodo 2020?

P₃ ¿Cómo el trabajo remoto incide en la satisfacción del servidor público de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, periodo 2020?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

O Determinar cómo el trabajo remoto incide en la productividad laboral del servidor público de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, periodo 2020.

1.3.2. Objetivo específico

O₁ Determinar cómo el trabajo remoto incide en la eficacia del servidor público de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, periodo 2020.

O₂ Determinar cómo el trabajo remoto incide en la eficiencia del servidor público de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, periodo 2020.

O₃ Determinar cómo el trabajo remoto incide en la satisfacción del servidor público de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, periodo 2020.

1.4. Variables

1.4.1. Identificación de variables e indicadores.

❖ Variable Independiente e indicadores.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional
Trabajo Remoto	“La prestación de servicio físicamente en su domicilio o lugar aislado, utilizando medios/mecanismos que faciliten realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que el entorno lo permita” (DU. 026-2020).	Es la prestación de servicio que realiza el servidor público a través de una plataforma virtual, para cumplir sus actividades laborales.

Fuente: Elaboración propia

❖ Variable Dependiente e indicadores.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional
Productividad laboral	Según Coll (2020), quien define “la productividad laboral es una medida de eficiencia en el trabajo. La cual mide la eficiencia de una persona en el desempeño y cumplimiento de actividades laborales en la organización”.	Son acciones ejecutadas por el servidor público con la finalidad de alcanzar las metas y objetivos por la institución.

Fuente: Elaboración propia

1.5. Operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable: Trabajo remoto

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA Y VALORES
CULTURA ORGANIZACIONAL	Actitudes	(1,2)	(5) Siempre
	Compromiso	(3,4)	(4) Casi siempre
	Normas	(5,6)	(3) A veces
	Valores dominantes	(7,8)	(2) Casi nunca (1) Nunca
OPTIMIZACIÓN DE PROCESO	Planificación	(9,10)	(5) Siempre
	Coordinación	(10,11)	(4) Casi siempre
	Monitoreo	(11,12)	(3) A veces
	Evaluación	(12,13)	(2) Casi nunca (1) Nunca
CAPACITACIÓN	Competencias laborales	(14,15)	(5) Siempre
	Programas de capacitación	(16,17)	(4) Casi siempre
	Formación laboral	(18,19)	(3) A veces
	Satisfacción	(20,21)	(2) Casi nunca (1) Nunca

*Fuente: Elaboración propia***Tabla 2**

Matriz de operacionalización de la variable: Productividad laboral

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA Y VALORES
EFICACIA	Cumplimiento	(22,23)	(5) Siempre
	Resultados	(24,25)	(4) Casi siempre
	Logros de objetivos	(26,27)	(3) A veces
	Tarea	(28,29)	(2) Casi nunca (1) Nunca
EFICIENCIA	Racionalización	(30,31)	(5) Siempre
	Procedimientos	(32,33)	(4) Casi siempre
	Participación	(34,35)	(3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca
SATISFACCION	Condición de trabajo	(36,37)	(5) Siempre
	Reconocimiento	(38,39)	(4) Casi siempre
	Estabilidad laboral	(40,41)	(3) A veces
	Relaciones humanas	(42,43)	(2) Casi nunca (1) Nunca

Fuente: Elaboración propia

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general.

H El trabajo remoto incide de manera directa en la productividad laboral del servidor público de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, periodo 2020.

1.6.2. Hipótesis específica.

H₁ El trabajo remoto incide de manera directa en la eficacia del servidor público de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, periodo 2020.

H₂ El trabajo remoto incide de manera directa en la eficiencia del servidor público de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, periodo 2020.

H₃ El trabajo remoto incide de manera directa en la satisfacción del servidor público de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, periodo 2020.

1.7. Justificación

1.7.1. Justificación teórica.

El propósito de realizar esta investigación es contribuir y brindar el conocimiento existente sobre conceptos teóricos basados en la investigación que permitan organizar, evaluar e identificar correlaciones entre las variables de trabajo remoto y las variables de productividad laboral, ya que será de gran ayuda para futuras investigaciones, y en de la misma manera contribuir al éxito institucional.

1.7.2. Justificación práctica.

La investigación proporciona información sobre el trabajo remoto y la productividad laboral empleando como guía al servidor y la institución, para desarrollar estrategias elementales y lograr la productividad laboral de acuerdo a los resultados que obtendremos en el presente estudio, asimismo

servirá de base para otros investigadores que deseen realizar más detalladamente el tema de estudio.

1.7.3. Justificación metodológica.

Con instrumentos y técnicas aplicables, se brindará resultados confiables en determinar cómo el trabajo remoto afecta la productividad laboral de los servidores públicos de la universidad, y servirá como un guía para otras investigaciones al brindar información y recomendaciones para soluciones basadas en los hallazgos detectados.

1.8. Consideraciones éticas

En este estudio se considerará el anonimato de la identidad de cada participante que responderá en el formulario de recolección de datos (cuestionario). Adicionalmente, se tomarán en cuenta aspectos éticos críticos con el objetivo de desarrollar investigaciones, tales como:

- Consentimiento informado: Tiene como fin solicitar a la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, el permiso para realizar la investigación en todas las partes administrativas, dicha información que al ser analizadas y procesada.
- Libre participación: Constituye una intervención de un colaborador, sin ningún requisito ni obligación, motivado por la importancia de esta investigación.
- Anonimidad: Dado que el llenado del formulario de recogida de datos es anónimo, los encuestados serán absolutamente reservados, por lo que las respuestas dadas serán veraces, sin que mida factores externos ni que influyan en ellos.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

Para enriquecer el conocimiento de la presente investigación, se han citado principales trabajos relacionados a nuestro objeto de estudio.

2.1.1. Antecedente a nivel Internacional

Cortés, G., Henao, N. & Osorio, V. (2020) en su investigación titulada “Trabajo remoto en tiempos de COVID-19 y su impacto en el trabajador” aprobado por la Pontificia Universidad Javeriana, Colombia. Este estudio tuvo como objetivo comprender de qué manera los empleados entienden y afrontan la relación entre la vida en el trabajo, y la vida dentro de la familia mientras trabajan de forma remota. Esta investigación tiene un enfoque cualitativo, usando el método de describir y comprender de manera inductiva. La investigación concluyó que existe tensiones en el ámbito laboral con lo familiar por la implementación del confinamiento obligatorio en resguardo integral, debido a que los factores tales como actividad laboral, domésticas y la educación de sus hijos coinciden en el mismo entorno afectando los resultados de sus funciones laborales por el tiempo que requiere cada una de ellas.

Álvarez, B., Freire D, & Gutiérrez B. (2017) realizaron la investigación titulada “Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas” aprobado por la Universidad de Concepción, Chile. El propósito de este estudio fue evaluar el impacto de la capacitación en la productividad laboral de las empresas. Para lo cual, se utilizó como instrumento a través de la técnica de la recolección de datos mediante la encuesta y asimismo como una herramienta de estudio el cuestionario. Esta investigación tiene de respaldo a la conclusión, mediante las observaciones y revisiones previas se obtuvo que no tendría efecto significativo la capacitación sobre la productividad laboral.

Jiménez, J.C., & Alvarado, R. (2018). realizaron la investigación titulada “Efecto de la productividad laboral y del capital humano en la pobreza regional en Ecuador” aprobado por la Universidad Técnica Particular de Loja y Universidad Nacional de Loja, Ecuador. El propósito de este estudio fue examinar en experiencias la relación entre la variable productividad laboral y el capital humano y la pobreza regional en el Ecuador. En esta investigación se utilizó la interpretación de los datos procesados; donde el nivel de pobreza se refleja en la productividad laboral, por la carencia de educación, capacitaciones y formación en el capital humano.

2.1.2. Antecedente a nivel Nacional

Edquen, J. (2020). la investigación titulada “Trabajo remoto y desempeño del personal de la fiscalía provincial de Cutervo durante el estado de emergencia – COVID 19” la cual fue certificada por la Universidad Señor de Sipán, Perú, tuvo como finalidad determinar la conexión entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de los empleados. En esta investigación se aplicó la técnica de recopilación de datos de encuestas y cuestionarios utilizados como instrumento. La investigación concluyó que no se ha logrado obtener los resultados esperados mediante el trabajo remoto, puesto que no aporta de manera significativa para el efectivo desempeño laboral de los colaboradores por falta de las herramientas tecnológicas y su falta de conocimiento en la manipulación de los mismos.

Vicente, J. (2020). realizó la investigación titulada “Trabajo remoto y gestión administrativa en la institución educativa Rosa Dominga Pérez Liendo – La victoria 2020” donde fue aprobado por la Universidad Cesar Vallejo, Perú; tuvo como finalidad determinar la relación entre el trabajo a distancia, y la gestión del IE Rosa Dominga Pérez Liendo en el entorno no presencial creado por la pandemia del COVID-19. En esta investigación se utilizó la técnica de recopilación de datos la encuesta y el cuestionario como instrumento. La investigación concluyó, habiéndose optimizado el nivel de la gestión administrativa; se pudo obtener una correlación positiva entre ambas variables.

Solis, K., Tarazona, Y. (2017). la investigación titulada “La planificación estratégica y la productividad laboral en la empresa Vica Gas S.R.L. – Huancayo en el año 2017” donde fue aprobado por la Universidad Nacional del Centro del Perú, Perú, tuvo como finalidad determinar el modo que planificación estratégica se conecta con la productividad, investigación tipo aplicada, nivel descriptivo – correlacional; de datos se utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario. La investigación concluyó, si existe correlación de manera significativa con la variable de estudio. Se implementa acciones correctivas en bien de la empresa y como en su personal.

Ojeda, I. (2019). realizó la investigación titulada “La satisfacción y su influencia en la productividad de una empresa metalmecánica, Cajamarca 2019” aprobado por la Escuela de Postgrado de la Universidad Privada del Norte. El propósito del estudio fue identificar el nivel de incidencia en el rendimiento laboral de los empleados en la empresa metalmecánica, Cajamarca 2019. En esta investigación, se empleó la técnica para la recolección de datos la encuesta, incluye una herramienta llamada cuestionario para cada variable estudiada. La investigación tuvo como dentro de sus resultados que la satisfacción laboral afecta significativamente a la productividad laboral.

2.1.3. Antecedente a nivel Regional

Tueros, L. (2017). realizó la investigación titulada “El sistema integrado de administración financiera y la productividad laboral en la oficina regional de administración del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2016” aprobado por la Universidad Andina del Cusco – Filial Puerto Maldonado. El estudio tuvo como propósito establecer la relación entre el establecimiento de un sistema integral de gestión financiera y la productividad laboral en las Direcciones Administrativas Regionales del Gobierno Regional de Madre de Dios en el año 2016. La investigación desarrollada es de tipo mixta con un enfoque cuantitativo & correlacional; en dicho trabajo se empleó como una técnica la encuesta. La investigación tuvo como resultados que, existe una relación positiva media entre las 02 variables analizadas durante el estudio.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Trabajo remoto

El trabajo remoto tiene su origen en el teletrabajo. Según J. Nilles, (1976). “Es una forma diferente de trabajar desde casa usando las tecnologías para evitar el desplazamiento, donde se establecen los teletrabajadores para la implementación exitosa y sostenible de la empresa”

En tal sentido el trabajo remoto en esta problemática de emergencia sanitaria, “es una particularidad de teletrabajo, circunstancial y como alternativa que lleva a un trabajador efectuar sus actividades diarias laborales, esperando indicaciones de su jefe inmediato mediante el uso del TIC (Tecnología de la Información y Comunicación) dentro de su hogar” (Rojas, C., 2021).

Ahora bien, el teletrabajo se refleja en el desempeño del subordinado, en la ausencia del empleador, que concede su servicio parcial/totalmente desde su hogar situado nacionalmente o internacional, mediante el uso de las herramientas tecnológica -TIC (LEY N°30036).

Moreno (2012), refiere el trabajo remoto “como una modalidad laboral en la cual la persona realiza funciones de trabajo en su hogar o una ubicación elegida diferente a su oficina o a las instalaciones de su organización”

Schall (2019) afirma que los empleados que trabajan de forma remota se sienten más autónomos, lo que los hace más satisfechos con sus carreras. Asimismo, pueden conciliar mejor la vida laboral y familiar, aumentando así su satisfacción con las actividades que realizan, repercutiendo en una plantilla más satisfecha para los empresarios.

En último término el DU 026-2020 define el trabajo remoto como “la prestación de servicio físicamente en su domicilio o lugar aislado, utilizando medios/mecanismos que faciliten realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que el entorno lo permita” (15 de marzo de 2020).

Aspectos importantes del trabajo remoto.

Conceptos	Trabajo remote
Base legal	<ul style="list-style-type: none"> ✓ “Decreto de Urgencia N° 026-2020” ✓ “Decreto de Urgencia N° 029-2020” ✓ “Decreto Supremo N° 010-2020-TR” ✓ “Resolución N°134-2020-UNAMAD-CU”
Definición	<p>Comprende la prestación de labor por parte de los servidores públicos utilizando cualquier medio o mecanismo capaz de llevar a cabo sus obligaciones fuera del lugar de trabajo, por medios informáticos, de telecomunicación, similares o cualquier otro medio, siempre que las funciones del área/oficina lo permita.</p>
Elementos del TR.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El lugar físico de trabajo, externo a la institución. ✓ Herramientas digitales ✓ Equipos informáticos. ✓ Cultura organizacional
Condiciones de trabajo	<p>Implantación de la labor a distancia no afecta a condiciones de trabajo tales como la naturaleza, tipo, retribución, etc. de la relación laboral, salvo en lo relativo a la asistencia al centro de trabajo.</p>
Principales obligaciones del empleador	<p>Asignar, en su caso, las instalaciones necesarias para que los trabajadores tengan acceso a los diferentes sistemas, plataformas o aplicaciones informáticas indispensables para un desenvolvimiento imperioso de los deberes laborales de cada colaborador dentro de sus funciones en la entidad. En caso de que los trabajadores requieran ser capacitados para el uso de estas herramientas, éstos deberán participar en un programa de capacitación habilitado por el empleador para los fines antes mencionados.</p> <p>Se informa a los trabajadores de las medidas y condiciones de seguridad y asimismo en el aspecto de la salud en el trabajo a seguir y canales que se deben habilitar para que los trabajadores puedan notificar los múltiples riesgos y/o accidentes dentro del trabajo diario que no hayan sido identificados por sus empleadores dentro de sus responsabilidades.</p> <p>Comunicar a los empleados la instauración del trabajo a distancia.</p>

Principales obligaciones del trabajador	Cumplir con la normativa aplicable en materia de seguridad de la información, protección de datos y privacidad. Cumplir con las normas vigentes de seguridad y salud en el trabajo. Las coordinaciones necesarias se pueden realizar en días laborables. El equipo necesario para realizar la tarea será provisto por la unidad empleadora y no deberá ser utilizado por personas que no sean trabajadores.
Implementación	Puede ser implementado unilateralmente por el empleador.
Formalidad	Se requiere acuerdo por escrito y comunicarse con el empleador y debe contener parte de la misma información.
Vigencia	Debido a la presencia del COVID-19, se podrá implementar un modelo de trabajo remoto durante la emergencia sanitaria declarada por el Ministerio de Salud.

Fuente: Elaboración propia

Tecnologías de la información y la comunicación

Una de las claves para la implementación del TR es el uso del TICs, que facilitan las actividades laborales y los procesos de gestión y trámite administrativo según cada dependencia de la institución.

En lo que se refiere a TICs; tenemos:

- ❖ Comunidades digitales: Facebook, Instagram, YouTube, twitter, LinkedIn.
- ❖ Servicios de mensajería: Messenger, WhatsApp, Telegram. Gmail, Yahoo, Hotmail.
- ❖ Plataformas de videoconferencias: zoom, Skype, Google Meet.
- ❖ Herramienta para gestión de documentos: Google Works paces, One Drive, Microsoft Office 365.

En lo que se refiere a la institución, tras la aprobación del trabajo remoto se consideró como prioridad principal la utilización de los tics para evitar la propagación del virus y no estancar los procesos de gestión documentaria; tales son: los correos institucionales, grupos de WhatsApp por cada dependencia, Google Meet y Zoom como facilitador de reuniones de trabajo.

Dimensiones de la variable de Trabajo remoto.

❖ **Cultura organizacional:** cada cultura organizacional tiene caracterizaciones diferentes e individuales, es decir que los aspectos como el comportamiento de cada individuo, la interacción social y la forma de la organización, son fundamentales para lograr los objetivos dentro de la misma organización. Ahora bien, se puede apreciar dos aspectos importantes de la cultura organizacional: aspectos perceptibles que usualmente son características físicas como la infraestructura y sus colores, el ambiente de cada dependencia, las herramientas informáticas, políticas de prácticas y conductas y procesos de trabajo; aspectos imperceptibles como expresiones psicológicas de cada colaborador, y sociológicas en el equipo (Chiavenato, 2009).

Indicador de cultura organizacional

✓ **Actitudes:** Son un conjunto de comportamientos determinantes de cada individuo con relación a un escenario específico, ya que está relacionado con factores de la cognición, la perspectiva personal, el proceso de aprendizaje y la propia motivación. También se considera un estado psíquico en respuesta inmediata a una experiencia específica dada anteriormente, que afecta la forma en que una persona reacciona a la situación. Se percibe tres aspectos, primeramente, se define como predisposiciones hacia varios aspectos. Las actitudes de las personas hacia sus propios trabajos, instituciones, colegas y otros factores, seguidas por la base emocional de las relaciones internas y conocer a los demás, y finalmente, se consideran organizadas y cercanas a la personalidad, pero están en constante cambio (Chiavenato, 2009).

✓ **Compromiso:** es la identificación del colaborador, quien destina tiempo y esfuerzo en mayor cantidad para el logro de objetivos en la organización. Es la capacidad de una persona para darse cuenta de la importancia de mantener lo que se acordó previamente. Se considera un valor y una virtud ser quien cumple las promesas, ya que muchas veces esto asegura el éxito y cumplimiento de los proyectos futuros (Chiavenato, 2009).

- ✓ Normas: Son pautas de comportamiento que aceptan y comparten todas las personas. Son aquellas cosas que los miembros designados deben hacer o evitar bajo ciertas circunstancias, y son un medio para influir en el comportamiento con la menor cantidad de control externo. En cada institución imponen normas para cada situación, estas normas son importantes y promueven la supervivencia de un grupo, permite el aumento de posibilidades de éxito y de igual manera anticipa el comportamiento (Chiavenato, 2009).
- ✓ Valores dominantes: Son considerados principios que defienden la organización y tiene como finalidad que compartan, como calidad, el bajo ausentismo y elevada eficiencia (Chiavenato, 2009).
- ❖ Optimización de procesos: Es un sistema de ajuste de procesos para optimizar un determinado conjunto de parámetros sin romper ninguna restricción. El objetivo general es reducir los costos y aumentar el rendimiento y/o la eficiencia.

Indicador de Optimización de proceso.

- ✓ Planificación: Incluye acciones definidas y enfocadas en los objetivos de la institución u organización, desarrollando estrategias integrales cuyo fin sea lograr los objetivos y desarrollar un plan general para integrar y coordinar el trabajo de la organización.
- ✓ Coordinación: Incluye la síntesis de todas actividades y de los departamentos empresariales para facilitar el trabajo y sus resultados. Sincroniza todas las acciones y maximiza los medios.
- ✓ Monitoreo: Se considera en precisar los puntos de referencia, metas, tomar en cuenta los indicadores de medidas que demuestren el avance.
- ✓ Evaluación: Es un proceso dinámico donde las empresas, organizaciones o instituciones académicas puedan aprender sin saberlo sobre su mismo desempeño, enfocados en logros y debilidades, para reconducir propuestas y redireccionar en resultados positivos que conlleven a una próspera rentabilidad.
- ❖ Capacitación: la capacitación actúa en efecto multiplicador que eleva el nivel de desarrollo, puesto que la forma y el enfoque que se utilice en una

capacitación serán fundamentales para el efecto que se quiera conseguir a largo plazo (Newstrom, 2011). Se requiere que las organizaciones inviertan en capacitación para alimentar conocimiento, habilidades, actitudes del colaborador en función a implementación de sistemas, estructura de procesos, y facilitarles herramientas que permitan el logro de metas y objetivos.

Indicador de Capacitación

- ✓ Competencias laborales: son un conjunto de conocimiento, habilidades que permiten estratégicamente ser mejor y única con respecto a los demás. (Chiavenato, 2009). Se refiere al progreso de las habilidades de cada empleado que se encuentre en una organización, de esa manera demostrar el desempeño en las actividades y mostrar un entorno productivo.
- ✓ Programas de capacitación: tiene un objetivo primordial, ofrecer al colaborador actitudes técnicas, conocimientos conceptuales permitiendo que desarrolle sus capacidades hacia la resolución de problemas, toma de decisiones y se vuelva más eficaz y eficiente (Chiavenato, 2009).
- ✓ Formación laboral: Consiste en la preparación del personal en aspectos de competencias laborales, como genéricas que son consideradas el trabajo en equipo, aprendizaje continuo, comunicación que permite el incremento de la productividad en una organización.
- ✓ Satisfacción: Son un conjunto de sentimientos negativos y/o positivos que pueden afectar o favorecer a la productividad de las organizaciones, así mismo los elementos que intervienen en la satisfacción es el equipo de trabajo, remuneración, comunicación con el jefe inmediato y condición laboral. Siempre que se perciba satisfacción positiva del personal se verá reflejado en la actitud positiva y compromiso en el logro de sus funciones de manera eficiente, caso contrario se podrá percibir el desinterés en el cumplimiento de sus labores (Newstrom, 2011).

Es una evaluación emocional y personal de carácter subjetivo, un proceso de comparación entre juicios posteriores a la compra y experiencias subjetivas a partir de referencias preliminares (Chiavenato, 2009).

2.2.2. Productividad Laboral.

(Newstrom, 2011) “La idea de productividad no significa que se deba obtener más producto; es, en cambio, una medida de la eficiencia con que se obtiene cualquier producto que se desee”.

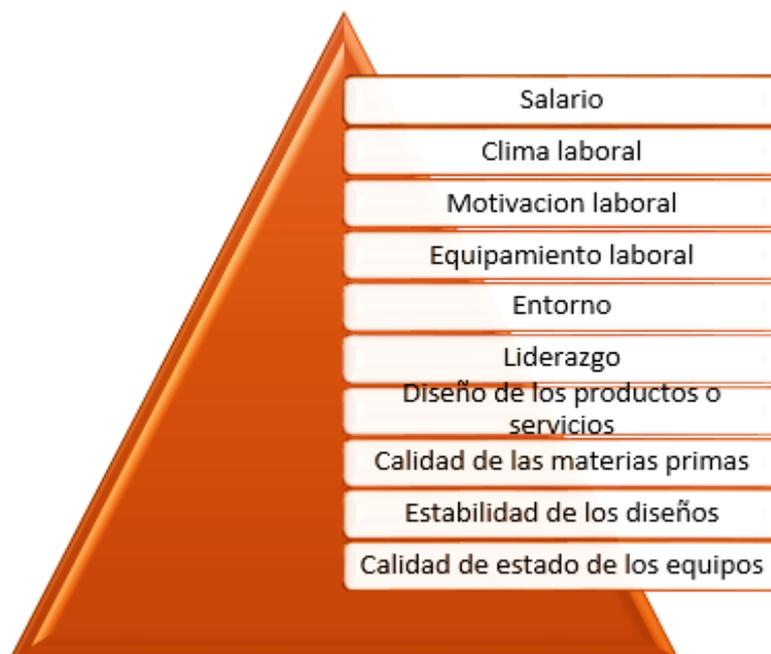
“La productividad se refleja cuando alcanza sus objetivos al desarrollar insumos en productos cada vez mayores al costo bajo posible, y es una medida del desempeño que incluye la eficiencia y la eficacia” (Chiavenato, 2009).

Según Wall Street Mojo, la productividad laboral es un concepto utilizado para medir la eficiencia de los trabajadores, calculada como el valor de la producción de los trabajadores por unidad de tiempo (por ejemplo, una hora).

Van Der (2005), explica que la productividad laboral es similar a los comportamientos del capital humano más valioso para la empresa, sobre todo porque los empleados utilizan su experiencia y conocimiento para lograr un cambio e innovaciones continuas y mejorar la calidad del trabajo, los productos y los servicios, y así aumentar la productividad, porque el futuro y crecimiento de la organización está garantizado y debe ser considerado un activo, y el costo de los resultados no debe serlo ni los salarios, sin embargo, para ser más efectivos, la gerencia y las organizaciones necesitan cambiar sus actitudes.

Según Coll (2020), quien define “la productividad laboral es una medida de eficiencia en el trabajo. La cual mide la eficiencia de una persona en el desempeño y cumplimiento de actividades laborales en la organización”.

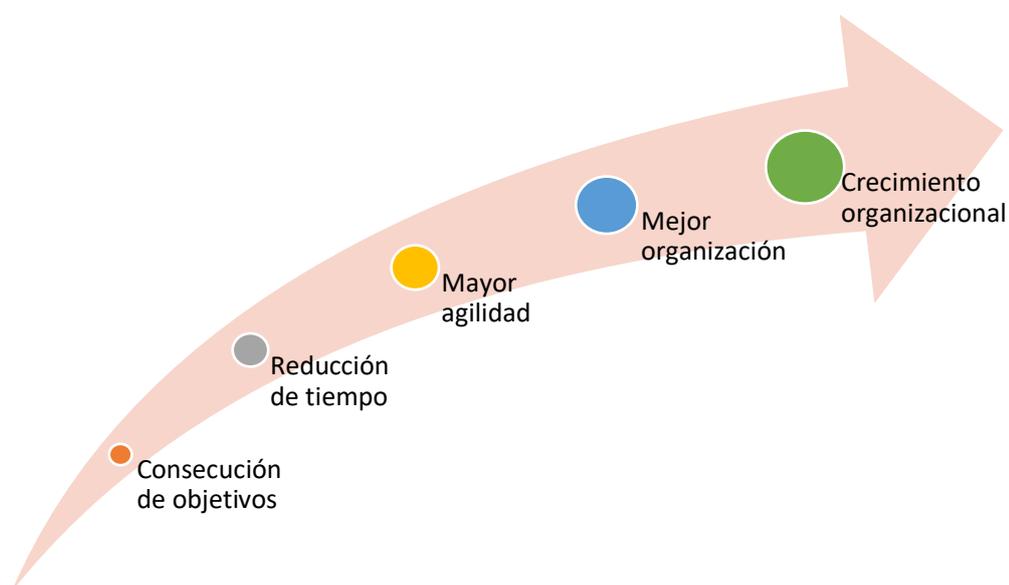
Hay ciertos factores que influyen y tienen un impacto significativo en la productividad de los empleados en la organización, permitiendo así un desarrollo eficiente en los objetivos trazados.



Fuente: Elaboración propia

Figura 1. Factores que determina la productividad laboral

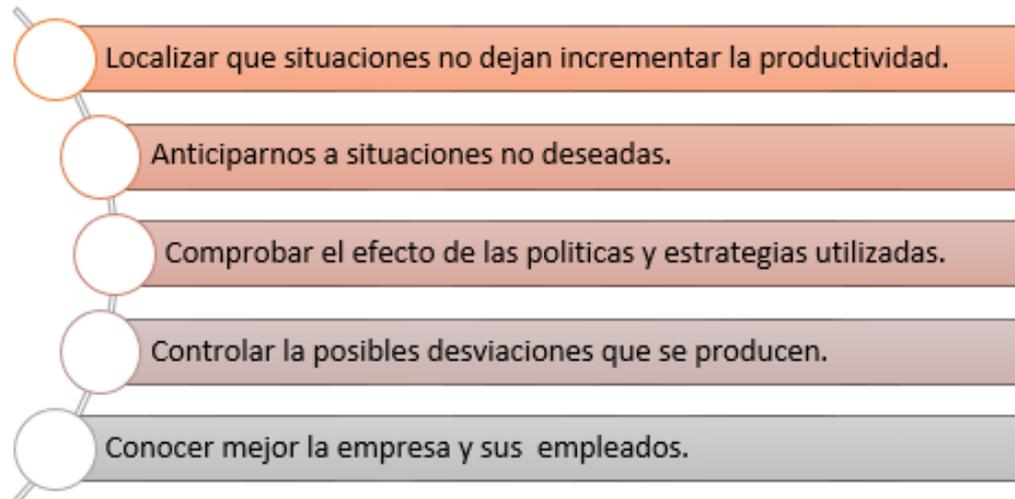
Una creciente productividad se ve reflejado por medio del desarrollo y el crecimiento económico empresarial, siendo los líderes y colaboradores con sus aportes en propuestas y estrategias los que hacen posible aumentar el rendimiento organizacional. Para ello, estos son algunos de los beneficios de aumentar la productividad laboral de la entidad:



Fuente: Elaboración propia

Figura 2. Beneficios de aumentar la productividad laboral

Es importante medir la productividad laboral dentro de una organización para ubicar puntos críticos “cuellos de botella” que perjudican y retrasan el flujo de trabajo. Algunas razones por las que es significativo medir la productividad de los empleados de una empresa son:



Fuente: Elaboración propia

Figura 3. Importancia de calcular la productividad laboral

Asimismo, se deben entender con claridad y precisión aspectos importantes de las organizaciones y empresas: producción, ingeniería, costo, mantenimiento y gestión. Así mismo es necesario que las organizaciones tengan como prioridad combinar de manera efectiva al personal con los procesos de trabajo. Estos son algunos factores que nos pueden ayudar si queremos aumentar el porcentaje de la productividad del trabajo en nuestra empresa:



Fuente: Elaboración propia

Figura 4. Mejorar la productividad laboral.

Dimensiones de la variable Productividad Laboral.

❖ Eficacia: “Capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera.” (RAE, 2001). “Capacidad de una organización para lograr los objetivos, incluyendo la eficiencia y factores del entorno” (Fernández Ríos y Sánchez, 1997).

La eficacia es una relación entre objetivos previstos y los alcanzados en la consecución de metas y logro. Consiste en el esmero de una entidad en las ocupaciones y procesos que, ciertamente debe desarrollarse durante el proceso para el cumplimiento oportuno de todos los objetivos previamente planteados (C. Mejía).

Indicador de eficacia

✓ Cumplimiento: Para cumplir con una obligación e igualmente se basa en personas comprometidas que surge con perspectiva compartida de los planes organizacionales. Una fecha límite o período de tiempo para completar algo.

- ✓ Resultados: Enfatiza los resultados más que los procedimientos. Se interesa por cómo se hacen las cosas, aunque se trata más de qué se hace, qué se consigue y cómo afecta al bienestar de las personas.
- ✓ Logros de objetivos: Es el proceso de realizar y concretar los fines que desea alcanzar la organización.
- ✓ Tareas: Una tarea es un término utilizado para referirse a la realización de una actividad u obligación, y una actividad es un conjunto de operaciones físicas o mentales que realiza una persona.
- ❖ Eficiencia: “Capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un efecto determinado.” (RAE, 2001). “Expresión que mide la capacidad o cualidad de la actuación de un sistema o sujeto económico para lograr el cumplimiento de un objetivo determinado, minimizando el empleo de recursos” (Fernández-Ríos y Sánchez, 1997). Una persona productiva, logra alcanzar sus metas, mejorando su desempeño de acuerdo a los recursos utilizados. Las empresas eligen empleados más eficientes a la hora de realizar tareas.

Indicador de eficiencia.

- ✓ Racionalización: Es la distribución de los recursos para la optimización de los procesos administrativos.
- ✓ Procedimientos: Es un conjunto de acciones y actividades para definir metas, objetivos, procesos de trabajo, medidas, métodos de control e integración del proceso con otros procesos para finalmente ayudar a lograr estas metas. Importante en términos de creación de valor para los clientes.
- ✓ Participación: “La participación en el proceso de toma de decisiones es la que genera valor añadido en la organización, y tiene un carácter más activo que la participación económica” (Hermel, P., 1990).

La participación institucional tiene como objetivo crear formas democráticas de gobierno corporativo, facilitando y asegurando la participación de los trabajadores o sus representantes en la estructura de gobierno corporativo, propietarios y administradores. Los directores, en particular el consejo de administración u otros órganos, deciden las principales políticas de la empresa. (Mintzberg, H., 1992).

“Aquel proceso de adquisición de los siguientes derechos: a participar en los beneficios, en la toma de decisiones relevantes para la empresa y en la propiedad de la misma” (Melián, 2011, p. 130).

❖ Satisfacción: “La satisfacción es una respuesta positiva que resulta del encuentro entre el consumidor con un bien o servicio” (Oliver, 1980).

La satisfacción de laborar “es una resultante afectiva del trabajador a la vista de los papeles de trabajo que este detecta, resultante final de la interacción dinámica de dos conjuntos de coordenadas llamadas necesidades humanas e incitaciones del empleado” (Sikula, 1992 en Morillo, 2006:47).

Blum y Nayles (1995, en Morillo, 2006:47) mencionan que la satisfacción en el trabajo “es el resultado de varias actitudes que tiene un empleado hacia su trabajo, los factores conexos y la vida en general”.

Indicador de Satisfacción

- ✓ Condición de trabajo: Permite que las habilidades de cada individuo contribuyan eficazmente al éxito de la reunión de la organización, de esa manera agregan valor hacia los demás. La organización toma en consideración la instalación y el ambiente, se puede observar que, en un ambiente desagradable, con condiciones laborales peligrosas, el empleador no se sentiría conforme con la realización de sus actividades.
- ✓ Reconocimiento: Es un otorgamiento hacia una persona que realiza las actividades eficazmente, logrando las meta y objetivo de la organización. Logra aumentar la competencia de un apersona igualmente su valor y su movilidad dentro de la organización
- ✓ Estabilidad laboral: El principio de estabilidad supone que, al celebrarse el contrato de trabajo, el trabajador tiene derecho a continuar prestando los servicios bajo la condición de que se mantengan las razones que motivaron la relación laboral, a no ser que el empleador decida terminar el contrato de trabajo o el vínculo laboral. El contrato, en cuyo caso el trabajador tiene derecho a una indemnización. Los parámetros normales aparecen en cualquier trabajo. (Boada, 2015)

“Otorga al trabajador la relación permanente de trabajo. Es decir, él tiene la libertad para decidir su continuidad en su puesto de trabajo, la que el empleador podrá finalizar solo por circunstancias excepcionales” (Motoa, 2019).

“Significa en sí misma la continuidad en la relación laboral, es decir el contrato de trabajo que una persona tiene con su empleador” (Paredes Infanzón, 2012).

“La seguridad que percibe el individuo de permanecer por un tiempo determinado, cumpliendo las normas establecidas, en una organización” (Pose, 2005).

✓ Relaciones humanas: “Una relación es cualquier interacción que se desarrolla directa o indirectamente entre dos o más personas. En este intercambio, las personas intentarán satisfacer sus necesidades y se apegarán al código de referencia. A menudo, la necesidad no se satisface, en cuyo caso la reacción falla” (López Flores, 2008).

2.3. Definición de términos

- ❖ Actitud: Comportamiento, rasgos de personalidad y estado de ánimo de una persona que puede ser positiva o negativa frente a una situación específica.
- ❖ Aptitud: Capacidad innata (habilidad y destreza) de una persona para realizar una tarea o actividad determinada.
- ❖ Colaborador: Es un término que hace referencia al trabajador o empleado que realiza un conjunto de funciones específicas dentro de un área de trabajo el cual es retribuido económicamente.
- ❖ Compromiso: Es un conjunto de acciones de identificación con los objetivos y valores por parte de los trabajadores en relación a la organización o empresa.
- ❖ Condición de trabajo: Se refiere a las características y naturaleza del trabajo, implica el horario de trabajo, remuneración, vacaciones y condiciones físicas.

- ❖ Cuellos de botella: Es una etapa de trabajo que identifica puntos críticos de trabajo donde se retrasa o se excede la carga productiva del proceso productivo de trabajo.
- ❖ Cultura organizacional: Es el conjunto de reglas, hábitos y valores compartidos de una u otra forma por las personas y/o grupos que integran una organización y por ende controlan sus interacciones con el medio ambiente y entre ellos. En otras palabras, el comportamiento de la empresa dependerá de cómo sus socios apliquen una u otra regla.
- ❖ Eficacia: Logro de objetivos en un tiempo determinado, se enfoca en la obtención de resultados.
- ❖ Eficiencia: Logro de objetivos optimizando los recursos (tiempo, costo, recurso humano) dentro un tiempo establecido. Refleja en la medida del resultado alcanzado, es decir, “la capacidad para lograr objetivos de una organización para satisfacer las necesidades del entorno” (Chiavenato, 2009).
- ❖ Efectividad: Es la capacidad de lograr el efecto que se deseado o esperado de acuerdo a los objetivos de la organización. Es el equilibrio entre la eficacia y eficiencia.
- ❖ Empleador: Hace referencia a la empresa, institución u organización que ofrece diferentes áreas y/o puestos laborales remunerados, dirigidos por el empleador y previamente vinculados por medio de un contrato de trabajo.
- ❖ Estabilidad laboral: Implica la permanencia laboral del trabajador en relación a las condiciones especificadas dentro del contrato de trabajo. Confiere al empleado una relación de permanencia en su trabajo. “Significa en sí misma la continuidad en la relación laboral, es decir el contrato de trabajo que una persona tiene con su empleador” (Paredes Infanzón, 2012).
- ❖ Monitoreo: Es el control dentro del trabajo que permite realizar un seguimiento de las actividades y funciones de los trabajadores para supervisar el compromiso con las tareas asignadas al lugar de trabajo.
- ❖ La productividad laboral: Consiste en la evaluación de producción de todos los productos y servicios dentro de un periodo específico dividido por el tiempo de su producción. Permite determinar la producción por unidad de trabajo, es decir; la producción por cada trabajador. Se puede medir en la cantidad física o el valor físico producido de los bienes y servicios de la entidad

(precio por volumen). De acuerdo con los estándares económicos el sueldo refleja la productividad del trabajador de manera que lo producido tenga rentabilidad y supere los costos operativos. Si el aumento de salario es superior a este precio promedio, puede causar que la empresa no pueda absorber el nuevo costo y, por lo tanto, incurra en pérdidas.

Mejorar la productividad de los trabajadores requiere mejor educación, mejor capacitación y más tecnología. De lo contrario, las ganancias de productividad son simplemente una consecuencia del ciclo económico.

- ❖ Racionalización: Es un factor cuyo objetivo es identificar puntos críticos utilizados para la distribución óptima de los recursos empleados.
- ❖ Reconocimiento: Distinción de una persona entre las demás por sus habilidades, cualidades y rasgos en función al desempeño y las actividades desarrolladas.
- ❖ Rendimiento: Es el producto de trabajo de un empleado relacionado a su desempeño dentro de la organización de acuerdo a los objetivos y tiempos programados.
- ❖ Relaciones humanas: “es cualquier interacción que se desarrolla directa o indirectamente entre dos o más personas. En este intercambio, las personas intentarán satisfacer sus necesidades y se apegarán al código de referencia” (López Flores, 2008).
- ❖ Satisfacción laboral: Es una medida o grado de aceptación de satisfacción de los trabajadores en relación al clima laboral, naturaleza del trabajo y condiciones de trabajo que aumenta la competitividad dentro de la organización.
- ❖ Trabajo remoto: Es una alternativa de trabajo, la característica principal es el cumplimiento de las actividades laborales en lugares distintos al área de trabajo (casa del empleador) haciendo uso de las tecnologías de información. Utilizar cualquier medio o mecanismo para prestar servicios subordinados a la presencia física de empleados en casa o en aislamiento domiciliario que permita la realización del trabajo fuera del lugar de trabajo, cuando la naturaleza del trabajo lo permita, siendo esta una implantación excepcional durante una emergencia sanitaria no modalidad de trabajo presencial, creada

el 15 de marzo del presente año por DU 26-2020 y reglamentada por Decreto Supremo 10-2020-TR.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de estudio.

El tipo de investigación utilizada es de tipo básico, “busca averiguar el proceso científico e incrementar los conocimientos teóricos, sin interesarse en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas. Asimismo, se considera más formal y encamina a las generalizaciones al desarrollo de teorías” (Zorrilla, 1993).

Es de método cuantitativo, porque la información y el análisis de datos se procesan como en responder preguntas de investigación y se prueba hipótesis planteada. (Gómez, año 2006).

3.2. Diseño del estudio

El diseño a implementar en esta investigación es de no experimental, ya que dicha investigación mencionada no surge ninguna alteración alguna, en las variables posteriormente mencionados. Del mismo modo que se trata de un diseño descriptivo - correlacional (Samperi, 2006). Así mismo el medio de obtención de datos es de campo, todo ellos se realizan en la misma entidad.

3.3. Población y muestra.

Población.

Se tiene una población de 120 servidores públicos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Muestra.

Criterios de inclusión

- Personal Administrativo en modalidad Decreto Legislativo 276
- Personal Administrativo en modalidad Decreto Legislativo 1057

Criterios de exclusión

- Autoridades que por su naturaleza de sus funciones no aplica en el trabajo remoto.
- Directores
- Docentes, según la Ley Universitaria se rige por su propia Ley 30220, por ende, son excluidos como servidor público.

Determinación de muestra.

Para definir el tamaño de la muestra de investigación se considera el uso del muestreo aleatorio simple. Teniendo en cuenta los siguientes criterios:

$$n = \frac{NZ^2 pq}{E^2(N-1) + Z^2 pq}$$

Donde: **N:** Población.
p: Probabilidad de éxito.
q: Probabilidad de fracaso.
E: Nivel de precisión o error estimado.
Z: Coeficiente de confianza.

Datos para una obtención de la capacidad de nuestra muestra:

N	:	Población*	120
P	:	Probabilidad de éxito*	0.5
q	:	Probabilidad de fracaso*	0.5
E	:	Nivel de decisión*	0.05
Z	:	Coeficiente de confianza*	1.96

Fuente: Elaboración propia.

La aplicación de la muestra:

$$n_0 = \frac{120 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (120 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n_0 = 91.61936$$

Conforme a la aplicación de la fórmula dio como resultado 92 servidores públicos.

3.4. Métodos y técnica

Método

El razonamiento hipotético constó de varios pasos importantes como la observación de muestra que fue estudiada, determinar una hipótesis para explicar el fenómeno que se está investigando, aplicación de los instrumentos de investigación para confirmar o descartar la hipótesis. Probar una hipótesis con experiencia. Este enfoque obliga a los científicos a incorporar reflexiones racionales o momentos de racionalidad (formulación de hipótesis y deducciones) con momentos de observación o experiencia de la realidad (observación y verificación).

Técnica

La encuesta. Permite recopilar datos e información relevantes para la investigación, que constituirán un valioso aporte estadístico, posteriormente procesados, descritos y utilizados en el análisis cuantitativo de la relación entre el teletrabajo y el impacto del teletrabajo, en aras de la productividad de los servidores públicos de la universidad.

3.5. Tratamiento de los datos

Cuestionario. - Para medir la variable Trabajo remoto y su incidencia en la productividad laboral se elaboraron dos cuestionarios: presentan 12 ítems distribuidos en tres dimensiones: cultura organizacional (4), optimización de proceso (4) y capacitación (4) para el primer cuestionario, así mismo contiene 11 ítems distribuidos en tres dimensiones: eficacia (4), eficiencia (3) y satisfacción (4) para el segundo cuestionario. Para recolectar datos de variables, se utilizará una encuesta sobre teletrabajo y productividad laboral para medir la percepción de los empleados.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

4.1. Procesamiento análisis, interpretación y discusión de resultados

Para efectos de la interpretación de variables: “Trabajo remoto y Productividad Laboral” se utilizó un baremo en “escala de Likert de 5 puntos”.

Tabla 3

Escala de interpretación para las variables (Baremo)

Escala de interpretación	[Li , Ls]	Escala Alternativa de interpretación
Siempre	4.20 - 5.00	Muy buena
Casi siempre	3.40 - 4.20	Buena
A veces	2.60 - 3.40	Regular
Casi nunca	1.80 - 2.60	Mala
Nunca	1.00 - 1.80	Muy mala

Elaboración propia

Tabla 4

Distribución de la variable: Trabajo remoto por dimensiones.

Categorías	Cultura organizacional	Optimización de proceso	Capacitación	Trabajo remoto
Muy mala	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Mala	3.3%	6.5%	1.1%	1.1%
Regular	21.7%	27.2%	15.2%	17.4%
Buena	45.7%	51.1%	57.6%	71.7%
Muy buena	29.3%	15.2%	26.1%	9.8%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Elaboración propia

En la tabla 4, se observó, respecto a la variable Trabajo remoto por dimensiones en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, periodo 2020 desde la perspectiva del servidor: para la dimensión Cultura organizacional el 45.7% de los servidores consideran de buena, un 29.3% de los servidores consideran de Muy buena, el 21.7% como regular y el 3.3% como mala. Para la dimensión Optimización de proceso el 51.1% de los servidores consideran de buena, un 27.2% de los servidores consideran de regular, el 15.2% como muy buena y el 6.5% como mala. Para la dimensión Capacitación el 57.6% de los servidores consideran de buena, un 26.1% de los servidores consideran de muy buena, el 15.2% como regular y el 1.1% como mala. En término general para la variable Trabajo remoto un 71.1% de los servidores consideran de buena, un 17.4% como regular, un 9.8% de muy buena y 1.1% como mala. Resultados que se puede observar en la figura siguiente.

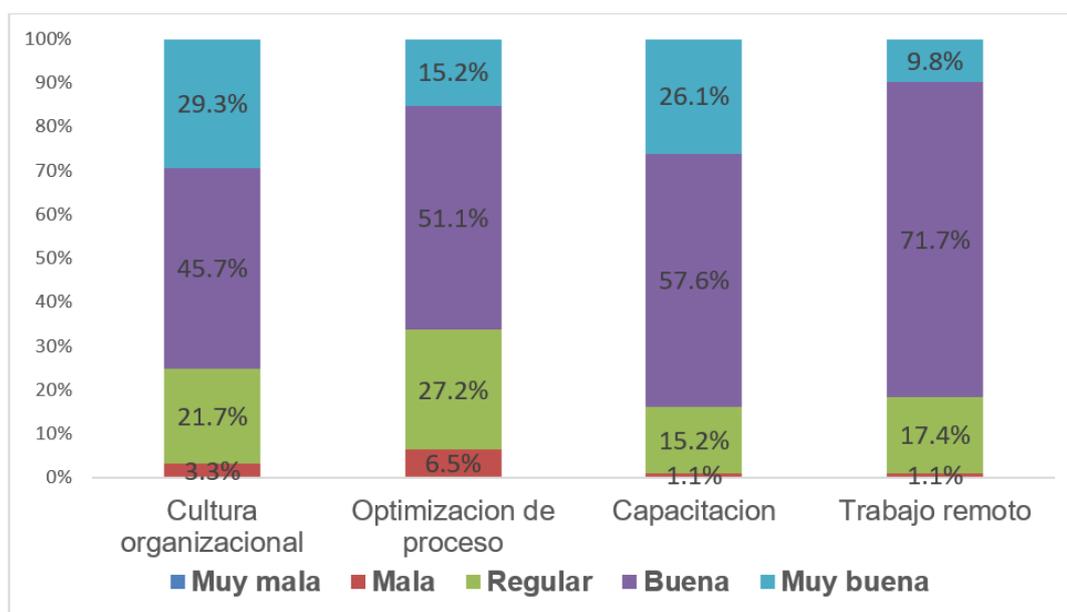


Figura 5. Variable: Trabajo remoto por dimensiones

Tabla 5

Distribución de la variable: Productividad Laboral por dimensiones

Categorías	Eficacia	Eficiencia	Satisfacción	Productividad Laboral
Muy mala	0.0%	4.3%	1.1%	0.0%
Mala	2.2%	14.1%	1.1%	1.1%
Regular	14.1%	40.2%	13.0%	25.0%
Buena	55.4%	33.7%	48.9%	64.1%
Muy buena	28.3%	7.6%	35.9%	9.8%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Elaboración propia

En la tabla 5, se observó, respecto a la variable Productividad Laboral por dimensiones en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, periodo 2020 desde la perspectiva del servidor: para la dimensión Eficacia el 55.4% de los servidores consideran de buena, un 28.3% de los servidores consideran de Muy buena, el 14.1% como regular y el 2.2% como mala. Para la dimensión Eficiencia el 40.2% de los servidores consideran de regular, un 33.7% de los servidores consideran de buena, el 14.1% como mala, un 7.6% como muy buena y el 4.3% como muy mala. Para la dimensión Satisfacción el 48.9% de los servidores consideran de buena, un 35.9% de los servidores consideran de muy buena, el 13.0% como regular, el 1.1% mala y 1.1% como muy mala. En término general para la variable Productividad laboral un 64.1% de los servidores consideran de buena, un 25.0% como regular, un 9.8% de muy buena y 1.1% como mala. Resultados concluyentes que se puede observar en la figura siguiente.

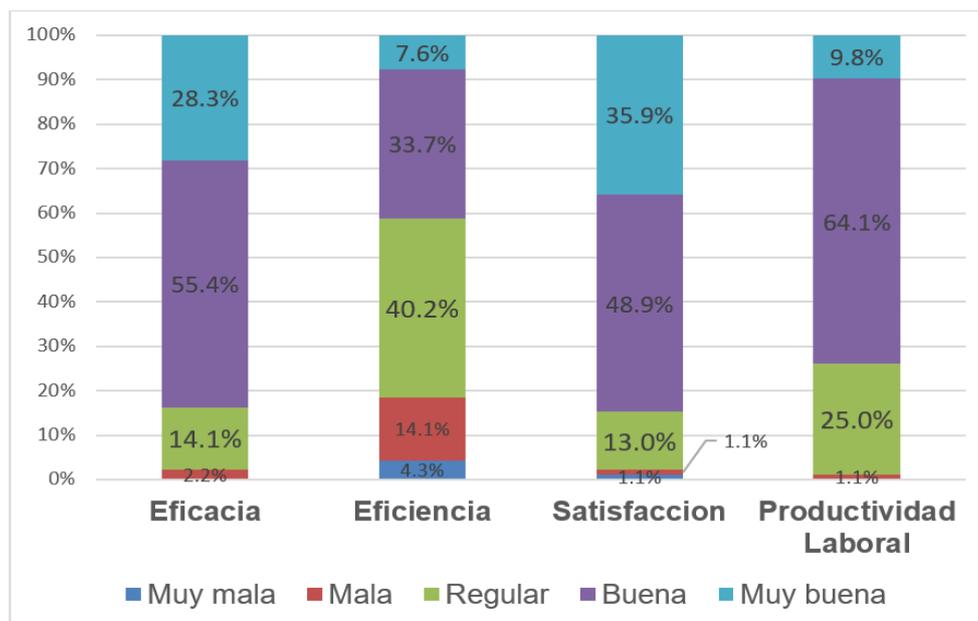


Figura 6. Variable: Productividad laboral por dimensiones.

4.2. Resultados inferenciales

4.2.1. Prueba de normalidad

H₁: Los datos de las variables siguen una distribución no normal.

H₂: Los datos de las variables siguen una distribución normal.

Tabla 6

Prueba de Normalidad de las Variables: Trabajo Remoto y Productividad Laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo remoto	0,113	92	0,005	0,972	92	0,047
Productividad Laboral	0,099	92	0,027	0,967	92	0,020

*. Límite inferior de significación verdadera

a. Corrección de significancia de Lilliefors.

Elaboración propia

Los valores que se detallan en la tabla 6, corresponden a la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, en consecuencia; a que la muestra es mayor a 50, donde los valores de significancia son menores a 0.05 (nivel de significancia) en las variables “Trabajo remoto y Productividad Laboral”, por

tanto, los valores corresponden a una distribución distinta a la normal, entonces correspondió aplicar el estadístico de correlación de Rho de spearman.

4.2.2. Prueba de hipótesis general.

a) Formulación de hipótesis.

H₁: El trabajo remoto incide de manera directa en la productividad laboral del servidor público de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, periodo 2020.

H₂: El trabajo remoto no incide de manera directa en la productividad laboral del servidor público de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, periodo 2020.

b) Nivel de significancia

$\alpha=0,05$.

c) Prueba estadística

Tabla 7

Prueba de correlación entre las variables: Trabajo remoto y productividad laboral

			Trabajo remoto	Productividad Laboral
Rho Spearman	de Trabajo remoto	Coefficiente de correlación	1,000	0,629**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	92	92
	Productividad Laboral	Coefficiente de correlación	0,629**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	92	92

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (**2 colas**).

Se concluye tal como se muestra en la tabla 7, que el “p valor” = 0.000 < 0.05 (nivel de significancia) en efecto rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna lo que indica que el trabajo remoto incide de manera directa en la productividad laboral del servidor público de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, periodo 2020, siendo el coeficiente de

correlación hallado ($\rho=0.629$) demuestra una correlación positiva moderada entre las variables en estudio.

4.2.3. Prueba de hipótesis específica 1

a) Formulación de hipótesis.

H₁: El trabajo remoto incide de manera directa en la eficacia del servidor público de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, periodo 2020.

H₂: El trabajo remoto no incide de manera directa en la eficacia del servidor público de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, periodo 2020.

b) Nivel de significancia

$\alpha=0,05$.

c) Prueba estadística

Tabla 8

Prueba de correlación entre el Trabajo remoto y dimensión eficacia.

		Trabajo remoto		
		Eficacia		
Rho Spearman	de Trabajo remoto	Coefficiente de correlación	de 1,000	0,516**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	92	92
	Eficacia	Coefficiente de correlación	de 0,516**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	92	92

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (**2 colas**).

Se concluye tal como se muestra en la tabla 8, que el “p valor” = $0.000 < 0.05$ (nivel de significancia) en efecto queda rechazada la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna por consecuente, el trabajo remoto incide de manera directa en la eficacia del servidor público de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, siendo el coeficiente de correlación hallado

($\rho=0.516$) demuestra una correlación positiva moderada entre las variables de estudio investigados.

4.2.4. Prueba de hipótesis específica 2

a) Formulación de hipótesis.

H₁: El trabajo remoto incide de manera directa en la eficiencia del servidor público de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, periodo 2020.

H₂: El trabajo remoto no incide de manera directa en la eficiencia del servidor público de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, periodo 2020.

b) Nivel de significancia.

$\alpha=0,05$.

c) Prueba estadística.

Tabla 9. Prueba de correlación entre Trabajo remoto y dimensión la eficiencia.

			Trabajo remoto	Eficiencia
Rho	de Trabajo	Coeficiente	de	
Spearman	remoto	correlación	1,000	0,507**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	92	92
	Eficiencia	Coeficiente	de	
		correlación	0,507**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (**2colas**).

Se concluye tal como se muestra en la tabla 9, que “P valor” = 0.000 < 0.05 (nivel de significancia), en efecto rechazamos la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna lo que indica que el trabajo remoto incide de manera directa en la eficiencia del servidor público de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, periodo 2020, siendo el coeficiente de correlación hallado ($\rho=0.507$), demuestra una correlación positiva moderada entre las variables del presente estudio.

4.2.5. Prueba de hipótesis específica 3

d) Formulación de hipótesis

H₁: El trabajo remoto incide de manera directa en la satisfacción del servidor público de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, periodo 2020.

H₂: El trabajo remoto no incide de manera directa en la satisfacción del servidor público de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, periodo 2020.

e) Nivel de significancia

$\alpha=0,05$.

f) Prueba estadística.

Tabla 9

Prueba de correlación entre el Trabajo remoto y dimensiones satisfacción.

			Trabajo	
			remoto	Satisfacción
Rho Spearman	de Trabajo remoto	Coefficiente de correlación	de 1,000	0,526**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	92	92
	Satisfacción	Coefficiente de correlación	de 0,526**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	92	92

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (**2 colas**).

Se concluye tal como se muestra en la tabla 10, se observa que el “p valor” = 0.000 < 0.05 (nivel de significancia) en efecto rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna lo que se indica que el trabajo remoto incide de manera directa en la satisfacción del servidor público de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

CONCLUSIONES

1. Se demostró que existe correlacional directa positiva entre trabajo remoto y productividad laboral del servidor público de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, periodo 2020, siendo el coeficiente de determinación de $R^2 = 0.395$, señala que la variable trabajo remoto incide en 39.5% en la productividad laboral.
2. Se demostró que existe correlacional directa positiva entre trabajo remoto y eficacia del servidor público de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, periodo 2020; teniendo el coeficiente de determinación de $R^2 = 0.266$, señala que la variable trabajo remoto incide en 26.6% en la eficacia.
3. Se demostró que existe correlacional directa positiva entre trabajo remoto y eficacia del servidor público de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, periodo 2020, con coeficiente de determinación de $R^2 = 0.257$, señala que la variable trabajo remoto incide en 25.7% en la eficiencia.
4. Se demostró que, existe correlacional directa positiva entre trabajo remoto y satisfacción del servidor público de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, periodo 2020, con coeficiente de determinación de $R^2 = 0.276$, señala que la variable trabajo remoto incide en 27.6% en la satisfacción.

SUGERENCIAS

1. Se sugiere a las autoridades responsables de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, establecer regularmente el trabajo remoto para incrementar la productividad, contribuir en el fortalecimiento de la identidad institucional y desarrollar medios de intercambio y participación, con la finalidad de un desarrollo continuo de las actividades laborales de las diferentes dependencias.
2. Se sugiere a las autoridades universitarias establecer directivas de trabajo remoto, que permita ejecutar las metas trazadas, para obtener resultados eficaces con el fin de lograr cada uno de los objetivos y metas institucionales, de igual manera lograr las tareas encomendadas del servidor público.
3. Se sugiere a las autoridades universitarias impulsar la digitalización con la utilización de las tecnologías modernas, para facilitar los procedimientos y fomente la participación del servidor público, tal forma se logre una mayor eficiencia que conlleva a utilizar adecuadamente los recursos, y se logre una buena práctica.
4. Se sugiere implementar un programa de incentivos, reconocer logros obtenidos, proporcionar las herramientas adecuadas y así mismo facilitar un ambiente que permitirá el compromiso personal, con el propósito de obtener efectos positivos y obtener mayor satisfacción en los trabajadores, e igualmente se sientan identificados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Álvarez, B., Freire D, & Gutiérrez B. (2017). Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas. Tesis, 40. <http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/2495/3/Álvarez - Freire - Gutiérrez.pdf> - Álvarez Sandoval Belén, Freire Morales Daniela, Gutiérrez Bascur Bárbara

Becerra Pena, Diana Lizette. La medición de la eficiencia y la productividad. Antonio Álvarez Pinilla (Coordinador). Madrid: Editorial Pirámide. 2013. Cuad. Econ. [online]. 2017, vol.36, n.70, pp.251-259. ISSN 0121-4772.

Chacaltana, Juan; Yamada, Gustavo (2009) : Calidad del empleo y productividad laboral en el Perú, Working Paper, No. 691, Inter-American Development Bank, Research Department, Washington, DC

Cortés, G., Henao, N. & Osorio, V. (2020). Trabajo remoto en tiempos de covid-19 y su impacto en el trabajador. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10554/52814>.

Correa, R. F. (2021). Trabajo remoto y estrés laboral de los colaboradores de una empresa de venta de seguros de salud, Chiclayo 2021 (tesis de maestría). Recuperada de URL <http://hdl.handle.net/20.500.12423/3856>

Chuco, V., Álvarez, J., Chávez, M., & Cuba, L. (2020). El trabajo remoto y el desempeño laboral en el marco del COVID-19. *Review of Global Management*, 6(1), 50-55.

Correa, F. (2015). El teletrabajo; una nueva forma de organización del trabajo. Perú: Universidad de Piura

Edquen, J. (2020). Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-Covid 19

[Tesis, Universidad Señor de Sipán].
<https://hdl.handle.net/20.500.12802/7612>

Francisco Coll Morales (16 de julio, 2020). Productividad laboral.
Economipedia.com

García, N. (2018). Gestión e innovación total del capital humano. México:
Grupo Editorial Patria

Guía para la aplicación del trabajo remoto (2020). Ministerio de Trabajo y
promoción del empleo. Recuperado de Link:
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/662676/guia_para_la_aplicacion_del_trabajo_remoto.pdf

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). Metodología de la
Investigación. (5ta.Ed). México. Mc. Graw Hill. 4.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la
investigación (Vol. Quinta Edición). México D.F.: Mc Graw Hill

Hoyos, R. (2013). Plan de marketing : Diseño, Implementación y Control.
Bogota: Ecoe Ediciones.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la
investigación. (6ta.ed). México. Mc. Graw Hill. México.

Jiménez, J.C., & Alvarado, R. (2018). Efecto de la productividad laboral y del
capital humano en la pobreza regional en Ecuador. Investigaciones
Regionales - Journal of Regional Research, 2018, 141-165.

Maestría, P. D. E., & Gestión, E. N. (2021). Escuela de posgrado. 0–2.

Mantero, E. (2020). Efectos laborales en el Perú. Incertidumbre y desafíos.
Obtenido de El teletrabajo en el Perú: <https://actualidadlaboral.com/efectos-laborales-de-la-pandemia-por-la-covid-19-en-el-peru/>

Martín, C., & Abanto, B. (2020). 7 NORMAS LEGALES.

Miranda, F. C. (2017). Teletrabajo: Una opción para la mejora de los beneficios
de las organizaciones y de los empleados. 1–50.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE. (2020). Perú: trabajadores formales en empresas del sector privado. Obtenido de <https://actualidadlaboral.com/efectos-laborales-de-la-pandemia-por-la-covid-19-en-el-peru/>

Montero, R., Año, R. ", La, D. E., De, U., Salud, L. A., Ejecutivo, P., & Presidente, E. L. (n.d.). NORMAS LEGALES 1 Gerente de Publicaciones Oficiales: Poder Ejecutivo Decretos de Urgencia Edición Extraordinaria Decretos de Urgencia Decreto de Urgencia No 026-2020 Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (covid-19) en el territorio nacional.

Moreno Tapia, J. (2014). Tipos de Investigación. DIVULGARE Boletín Científico de La Escuela Superior de Actopan, 1(1), 4–7. <https://doi.org/10.29057/esa.v1i1.1580>

Munizlaw (2020). El trabajo remoto en tiempo de COVID-19. Recuperada de URL <https://estudiomuniz.pe/el-trabajo-remoto-en-tiempo-de-covid-19/>

Núñez, S. (2020). Guía técnicas para la implementación del teletrabajo en las empresas. Obtenido de <https://cidtt.org/wp-content/uploads/2018/07/Gu%C3%ADas-de-%20teletrabajo-2.pdf>

Ojeda, I. (2019). La satisfacción laboral y su influencia en la productividad laboral de los colaboradores de una empresa metalmecánica, Cajamarca 2019 [Tesis, Universidad Privada del Norte]. <https://hdl.handle.net/11537/22259>

Pinto, A., & Muñoz, G. J. (2020). Teletrabajo: Productividad y bienestar en tiempos de crisis. 1–10.

Ramirez, R. (2018). La productividad laboral y su relación en el sistema de remuneración de operadores de caja de Conecta Retail S.A. Chiclayo (Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú). Recuperada de URL <http://hdl.handle.net/20.500.12423/1787>

Reyes, M. (2016). Metodología de la investigación 6° Edición. México: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO).

Vicente J. (2020). Trabajo remoto y gestión administrativa en la Institución Educativa Rosa.

Solis, K., Tarazona, Y. (2017). La planificación estratégica y la productividad laboral en la Empresa Vica Gas S.R.L. - Huancayo en el año 2017 [Tesis, Universidad Nacional del Centro del Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12894/5240>

Tueros, L. (2017). El sistema integrado de administración financiera y la productividad laboral en la oficina regional de administración del gobierno regional de Madre de Dios, 2016. [Tesis, Universidad Andina del Cusco]. <https://hdl.handle.net/20.500.12557/1136>

Zulia, U., Varela, T., Ernesto, O., Irlanda, L., & Zulia, U. (2011). Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral y la productividad de los trabajadores administrativos en instituciones de educación superior.

ANEXOS

Anexo N° 01: Matriz de Consistencia

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Operacionalización Indicadores
Trabajo remoto	"La prestación de servicio físicamente en su domicilio o lugar aislado, utilizando medios/mecanismos que faciliten realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que el entorno lo permita". (DU. 026-2020).	Cultura Organizacional	Actitudes Compromiso Normas Valores dominantes
		Optimización de proceso	Planificación Coordinación Monitoreo Evaluación
		Capacitación	Competencias laborales Programas de capacitación Formación laboral Satisfacción
Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Operacionalización Indicadores
Productividad laboral	Según Coll (2020), quien define "la productividad laboral es una medida de eficiencia en el trabajo. La cual mide la eficiencia de una persona en el desempeño y cumplimiento de actividades laborales en la organización".	Eficacia	Cumplimiento Resultados Logros de objetivos Tareas
		Eficiencia	Racionalización Procedimientos Participación Condición de trabajo Reconocimiento
		Satisfacción	Estabilidad laboral Relaciones humanas

Anexo N° 02: Instrumento

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS
 “Madre de Dios, Capital de la Biodiversidad del Perú”

CUESTIONARIO PARA SERVIDOR PÚBLICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS SOBRE TRABAJO REMOTO			
Régimen Laboral	() DL 276 () DL 1057	Condición Laboral	() Nombrado () Contratado () CAS
Sexo	() Masculino () Femenino		
INSTRUCCIONES			
<p>Estimado (a):</p> <p>El presente cuestionario, es parte de un proyecto de investigación donde encontrara un conjunto de ítems que tienen por finalidad la obtención de información sobre cómo percibe usted el “TRABAJO REMOTO” en la Universidad Nacional Amazonica de Madre de Dios , a las que solicito puede responder con la mayor sinceridad y veracidad posible. Esta encuesta es anónima y sus respuestas son confidenciales.</p> <p>Marque la alternativa con un aspa (x), en los espacios en blanco. No existen respuestas correctas o incorrectas</p>			

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

N.º	ITEMS	PUNTAJES				
		1	2	3	4	5
	Dimensión Cultura Organizacional					
1	¿Considera usted que su predisposición al trabajo remoto ayuda al logro de los objetivos de la institución?					
2	¿Considera usted que los jefes inmediatos perciben su compromiso, esfuerzo para asegurar el cumplimiento de las actividades realizadas durante el trabajo remoto?					
3	¿Las autoridades de la Universidad han implementado normas internas para establecer el trabajo remoto teniendo en cuenta el bienestar del trabajador?					
4	¿Cuenta la institución con políticas de cultura organizacional de valores que favorecen el sentido de pertenencia de los trabajadores?					

Dimensión Optimización de proceso		1	2	3	4	5
5	¿Considera Ud. que el plan estratégico es de conocimiento de todos los trabajadores para el logro de las metas de las institucionales?					
6	¿Considera Ud. que se establece una coordinación adecuada entre los colaboradores para el desarrollo de las funciones durante la jornada de trabajo remoto					
7	¿Considera Ud. importante que las autoridades de la institución deben implementar directivas internas para el monitoreo del trabajo remoto?					
8	¿Considera Ud. que los jefes inmediatos deben desarrollar una evaluación de desempeño al concluir su jornada de trabajo remoto?					
Dimensión Capacitación		1	2	3	4	5
9	¿Considera que el fortalecimiento de las competencias laborales favorece en el trabajo remoto?					
10	¿Considera usted importante que la institución elabore y desarrolle un programa de capacitación para afianzar sus conocimientos y habilidades?					
11	¿Considera usted que la formación laboral de los servidores administrativos de la universidad es suficiente?					
12	¿Considera usted que las capacitaciones que se realizan son relevantes para las actividades inherentes a su cargo?					

CUESTIONARIO PARA SERVIDOR PÚBLICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS SOBRE DE PRODUCTIVIDAD LABORAL			
Régimen Laboral	() DL 276 () DL 1057	Condición Laboral	() Nombrado () Contratado () CAS
Sexo	() Masculino () Femenino		
INSTRUCCIONES			
<p>Estimado (a):</p> <p>El presente cuestionario, es parte de un proyecto de investigación donde encontrara un conjunto de ítems que tienen por finalidad la obtención de información sobre cómo percibe usted la "PRODUCTIVIDAD LABORAL" en la Universidad Nacional Amazonica de Madre de Dios , a las que solicito puede responder con la mayor sinceridad y veracidad posible. Esta encuesta es anónima y sus respuestas son confidenciales.</p> <p>Marque la alternativa con un aspa (x), en los espacios en blanco. No existen respuestas correctas o incorrectas.</p>			

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

N.º	ITEMS	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
	Dimensión Eficacia					
1	¿Considera usted que el cumplimiento de las funciones asignadas en trabajo remoto se logra con los objetivos institucionales?					
2	¿Considera usted que las funciones que desarrolla durante el trabajo remoto se logran los resultados programados?					
3	¿Considera que el logro de objetivo logra la productividad laboral?					
4	¿Considera usted que el logro de la eficacia se realiza con la óptima realización de las tareas asignadas?					
	Dimensión Eficiencia	1	2	3	4	5

5	¿La institución ha implementado directivas internas para racionalizar los materiales, servicios básicos y otros para la optimización del uso de recursos?					
6	¿La universidad ha implementado el uso de una manual de procedimientos (MAPRO) para la optimización los procedimientos administrativos?					
7	¿Los directores o jefes inmediatos le participan o coordinan las actividades de la dependencia?					
Dimensión Satisfacción		1	2	3	4	5
8	¿Considera usted que el ambiente físico (iluminación, ventilación, confort, etc.) son adecuados y le permite el desarrollo de las funciones asignadas?					
09	¿Las autoridades o su jefe inmediato dan cumplimiento a las normas de bienestar en el trabajo y reconocen su identificación institucional?					
10	¿Considera usted que la estabilidad laboral, mejora la productividad laboral?					
11	¿Considera usted que las relaciones humanas entre los colaboradores permiten su desarrollo personal y profesional?					

Anexo N° 03: Solicitud de autorización para realización de estudios

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS
 FACULTAD DE ECOTURISMO
 "Año del Bicentenario del Perú 200 años de Independencia"
 "Madre de Dios, Capital de la Biodiversidad del Perú"

SOLICITUD N° 001-2021-2021-JDE/LLCV

Señora:
 CPCC Delia Magalid Cabrera Huaman
 Directora de la Dirección General de Administración
 Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

Universidad Nacional Amazónica de MDD. DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN	
RECEPCION - CARGO	
Fecha:	29 OCT 2021
Reg.:	Folio:
Hora: 10:46	Firma: 

Asunto: Solicito autorización / permiso para aplicación de instrumentos de investigación científica (encuestas)

Tenemos a bien dirigirnos a usted, para saludarla muy cordialmente nosotras: Jazmin Diaz Espinoza, identificada con DNI N° 71773386, con código Universitario 13136029; y Lorena Lisbeth Cutimbo Valencia, identificada con DNI N° 77289016, con código universitario 13136006, ambos bachilleres de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, ante usted con todo respeto nos presentamos y exponemos:

Que, habiendo culminado de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, solicito a usted permiso para la aplicación de los instrumentos de investigación al personal administrativo que se en panilla (D.L. N°276 y 1057), sobre el tema de investigación denominado: "EL TRABAJO REMOTO Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL SERVIDOR PUBLICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS, PERIODO 2020", siendo este proyecto de investigación requisitos indispensable para la obtención de nuestro título profesional de Licenciada en Administración y Negocios Internacionales.

Por lo expuesto:

Atentamente,


 Jazmin Diaz Espinoza
 DNI N° 71773386


 Lorena Lisbeth Cutimbo Valencia
 DNI N° 77289016

Anexo N° 04: Solicitud de validación de instrumento

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS
FACULTAD DE ECOTURISMO
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION Y NEGOCIOS INTERNACIONALES



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"
"Madre de Dios, Capital de la Biodiversidad del Perú"

Puerto Maldonado, 13 de diciembre del 2021.

CARTA N°001-JDE/LLCV-2021

SEÑOR(A):
DR. JHON WILLIAM QUISPE RAMOS
Ciudad. –

ASUNTO: SOLICITO OPINION PARA
VALIDACION DE INSTRUMENTO
DE INVESTIGACION.

Es grato dirigirme a Ud. para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que en condición de bachilleres de la carrera profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, venimos realizando el trabajo de investigación cuyo título es:

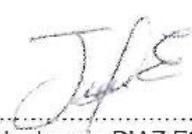
"Trabajo remoto y su incidencia en la productividad laboral del servidor público de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, periodo 2020"

Por tal razón, recorro a su conocimiento y experiencia en el campo de la investigación para solicitarse su opinión profesional respecto a la estructura y validez de los instrumentos que acompaño a la presente.

- Matriz de consistencia de la investigación.
- Instrumento de las variables.

Agradezco por anticipado su aceptación la presente, quedando de Ud. muy reconocidos.

Atentamente;


Bach. Jazmin DIAZ ESPINOZA
DNI N° 71773386


Bach. Lorena Lisbeth CUTIMBO VALENCIA
DNI N° 77289016

Cel : 925 522562
E- mail : jazdies@hotmail.com

Cel : 973152956
E- mail : lorenalcv7@gmail.com

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS
 FACULTAD DE ECOTURISMO
 ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION Y NEGOCIOS INTERNACIONALES



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"
 "Madre de Dios, Capital de la Biodiversidad del Perú"

Puerto Maldonado, 13 de diciembre del 2021.

CARTA N°001-JDE/LLCV-2021

SEÑOR(A):
 MGT. GUIDO HOLGUIN FERRO
 Ciudad. –

ASUNTO: SOLICITO OPINION PARA
 VALIDACION DE INSTRUMENTO
 DE INVESTIGACION.

 Es grato dirigirme a Ud. para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que en condición de bachilleres de la carrera profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, venimos realizando el trabajo de investigación cuyo título es:

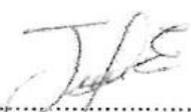
"Trabajo remoto y su incidencia en la productividad laboral del servidor público de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, periodo 2020"

Por tal razón, recorro a su conocimiento y experiencia en el campo de la investigación para solicitarse su opinión profesional respecto a la estructura y validez de los instrumentos que acompaño a la presente.

- Matriz de consistencia de la investigación.
- Instrumento de las variables.

Agradezco por anticipado su aceptación la presente, quedando de Ud. muy reconocidos.

Atentamente;


 Bach. Jazmin DIAZ ESPINOZA
 DNI N° 71773386


 Bach. Lorena Lisbeth CUTIMBO VALENCIA
 DNI N° 77289016

Cel : 925 522562
 E- mail : jazdies@hotmail.com

Cel : 973152956
 E- mail : lorenalcv7@gmail.com

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS
FACULTAD DE ECOTURISMO
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION Y NEGOCIOS INTERNACIONALES



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"
 "Madre de Dios, Capital de la Biodiversidad del Perú"

Puerto Maldonado, 14 de diciembre del 2021.

CARTA N°003-JDE/LLCV-2021

SEÑOR:
MGT. JUAN JOSE CALLO CCORCCA
Ciudad. -

ASUNTO: SOLICITO OPINION PARA
 VALIDACION DE INSTRUMENTO
 DE INVESTIGACION.

Es grato dirigirme a Ud. para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que en condición de bachilleres de la carrera profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, venimos realizando el trabajo de investigación cuyo título es:

"Trabajo remoto y su incidencia en la productividad laboral del servidor público de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, periodo 2020"

Por tal razón, recorro a su conocimiento y experiencia en el campo de la investigación para solicitarse su opinión profesional respecto a la estructura y validez de los instrumentos que acompaño a la presente.

- Matriz de consistencia de la investigación.
- Instrumento de las variables.

Agradezco por anticipado su aceptación la presente, quedando de Ud. muy reconocido.

Atentamente;

.....
 Bach. Jazmin DIAZ ESPINOZA
 DNI N° 71773386

.....
 Bach. Lorena Lisbeth CUTIMBO VALENCIA
 DNI N° 77289016

Cel : 925 522562
 E-mail : jazdies@hotmail.com

Cel : 973152956
 E-mail : lorenalcv7@gmail.com

Anexo N° 05: Ficha de validación

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS
FACULTAD DE ECOTURISMO
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION Y NEGOCIOS INTERNACIONALES



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"
"Madre de Dios, Capital de la Biodiversidad del Perú"

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

"TRABAJO REMOTO Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL SERVIDOR PÚBLICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS, PERIODO 2020"

Nombre del instrumento: Cuestionario para los Servidores Públicos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Investigadores: Bach. Jazmin DIAZ ESPINOZA.
Bach. Lorena Lisbeth CUTIMBO VALENCIA

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 – 20 %	Regular 21 – 40 %	Bueno 41 – 60 %	Muy Bueno 61 – 80 %	Excelente 81 – 100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				80%	
	2. CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje apropiado.				80%	
	3. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables				80%	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					85%
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.					85%
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.					85%
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				80%	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				80%	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems. Indicadores, dimensiones y variables.				80%	
	10. METODOLOGIA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.				80%	

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación
Debe corregirse

Dr. Jhon William Quispe Ramos
DIPLOMA N° 052-073593
UB#0 N° 6/FOLIO N° 243/REG. N° 20

Sello y Firma

Dr. (Mgt.):.....
DNI N°42338443.....
CELULAR N°982417185.....

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS
FACULTAD DE ECOTURISMO
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION Y NEGOCIOS INTERNACIONALES



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"
"Madre de Dios, Capital de la Biodiversidad del Perú"

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

"TRABAJO REMOTO Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL SERVIDOR PÚBLICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS, PERIODO 2020"

Nombre del instrumento: Cuestionario para los Servidores Públicos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Investigadores: Bach. Jazmin DIAZ ESPINOZA.
Bach. Lorena Lisbeth CUTIMBO VALENCIA

II. DATOS DEL EXPERTO

Nombre y Apellidos: Jhon William Quispe Ramos

Lugar y fecha: Puerto Maldonado 27 de Diciembre del 2021

III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA (Ortografía, coherencia lingüística, redacción).

Mantiene la forma respecto a un trabajo de investigación

2. CONTENIDO (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones).

Responde al contenido en relación a los instrumentos de investigación

3. ESTRUCTURA (Profundidad de los ítems).

Presenta la estructura adecuada respecto a un trabajo de investigación

IV. APOORTE Y/O SUREGENCIA:

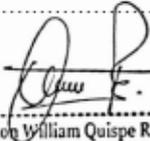
Ninguno

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

x

Debe corregirse


Dr. Jhon William Quispe Ramos
DIPLOMA N° 052-073593
UBAº N° 6/TOLUO N° 243/REG. N° 20

Sello y Firma

Dr. (Mgt.):
DNI N° 42338443
CELULAR N° 982417185

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS
FACULTAD DE ECOTURISMO
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION Y NEGOCIOS INTERNACIONALES



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"
"Madre de Dios, Capital de la Biodiversidad del Perú"

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

"TRABAJO REMOTO Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL SERVIDOR PÚBLICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS, PERIODO 2020"

Nombre del instrumento: Cuestionario para los Servidores Públicos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Investigadores: Bach. Jazmin DIAZ ESPINOZA.
Bach. Lorena Lisbeth CUTIMBO VALENCIA

II. DATOS DEL EXPERTO

Nombre y Apellidos: *Guido Holguin Ferrero*

Lugar y fecha: *Pto. Maldonado 24/12/21*

III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA (Ortografía, coherencia lingüística, redacción).

Corresponde

2. CONTENIDO (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones).

Corresponde

3. ESTRUCTURA (Profundidad de los ítems).

Corresponde

IV. APOORTE Y/O SUREGENCIA:

Se Sugiere: Evaluar la Detonación de publicación y/o Fuentes de Estudio

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

[Firma]
Mag. Guido Holguin Ferrero

Sello y Firma

Dr. (Mgt.): *Guido Holguin Ferrero*
DNI N° *42015198*
CELULAR N° *984250935*

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS
FACULTAD DE ECOTURISMO
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION Y NEGOCIOS INTERNACIONALES



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"
 "Madre de Dios, Capital de la Biodiversidad del Perú"

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

"TRABAJO REMOTO Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL SERVIDOR PÚBLICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS, PERIODO 2020"

Nombre del instrumento: Cuestionario para los Servidores Públicos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Investigadores: Bach. Jazmin DIAZ ESPINOZA,
 Bach. Lorena Lisbeth CUTIMBO VALENCIA

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 – 20 %	Regular 21 – 40 %	Bueno 41 – 60 %	Muy Bueno 61 – 80 %	Excelente 81 – 100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				80%	
	2. CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje apropiado.				80%	
	3. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					85%
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					85%
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.				80%	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.				80%	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				80%	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				80%	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems. Indicadores, dimensiones y variables.				80%	
	10. METODOLOGIA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.				80%	

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Mag. Guido Hualgan Ferro

Sello y Firma

Dr. (Mgt.):
 DNI N° 47015196
 CELULAR N° 977950995

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS
FACULTAD DE ECOTURISMO
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION Y NEGOCIOS INTERNACIONALES



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"
 "Madre de Dios, Capital de la Biodiversidad del Perú"

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

"TRABAJO REMOTO Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL SERVIDOR PÚBLICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS, PERIODO 2020"

Nombre del instrumento: Cuestionario para los Servidores Públicos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Investigadores: Bach. Jazmin DIAZ ESPINOZA.
 Bach. Lorena Lisbeth CUTIMBO VALENCIA

II. DATOS DEL EXPERTO

Nombre y Apellidos: JUAN JOSE CALLO CCORCEA
Lugar y fecha: 24-12-2021

III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. **FORMA** (Ortografía, coherencia lingüística, redacción).
CORRESPONDE CON LA INVESTIGACIÓN
2. **CONTENIDO** (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones).
TIENE RELACIÓN CON LOS INSTRUMENTOS
3. **ESTRUCTURA** (Profundidad de los ítems).
CORRESPONDE

IV. APOORTE Y/O SUREGENCIA:

NINGUNO

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse



[Handwritten signature]

Sello y Firma
 Dr. (Mgt.): JUAN JOSE CALLO CCORCEA
 DNI N° 43302886
 CELULAR N° 982004792

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS
FACULTAD DE ECOTURISMO
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION Y NEGOCIOS INTERNACIONALES



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"
 "Madre de Dios, Capital de la Biodiversidad del Perú"

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

"TRABAJO REMOTO Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL SERVIDOR PÚBLICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS, PERIODO 2020"

Nombre del instrumento: Cuestionario para los Servidores Públicos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Investigadores: Bach. Jazmin DIAZ ESPINOZA.
 Bach. Lorena Lisbeth CUTIMBO VALENCIA

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20 %	Regular 21 - 40 %	Bueno 41 - 60 %	Muy Bueno 61 - 80 %	Excelente 81 - 100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.					✓
	2. CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje apropiado.					✓
	3. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					✓
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					✓
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.					✓
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.					✓
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.					✓
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					✓
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems. Indicadores, dimensiones y variables.					✓
	10. METODOLOGIA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.					✓

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación
 Debe corregirse


 Sello y Firma
 Dr. (Mgt.): JUAN JOSE CALLO CONECA
 DNI N° 43502886
 CELULAR N° 987 004792

Anexo N° 06: Operacionalización de Variable

Título: Trabajo remoto y su incidencia en la productividad laboral del servidor público de la Universidad Nacional Amazonia de Madre de Dios, periodo 2020. Autores: Br. Jazmín Díaz Espinoza – Br. Lorena Lisbeth Cutimbo Valencia			
Problema		Hipótesis	
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	
¿Cómo el trabajo remoto incide en la productividad laboral del servidor público de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, periodo 2020?	Determinar como el trabajo remoto incide en la productividad laboral del servidor público de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, periodo 2020.	El trabajo remoto incide de manera directa en la productividad laboral del servidor público de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, periodo 2020.	
Problema específico	Objetivo específico	Hipótesis específica	
✓ ¿Cómo el trabajo remoto incide en la eficacia del servidor público de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, periodo 2021? ✓ ¿Cómo el trabajo remoto incide en la eficiencia del servidor público de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, periodo 2020? ✓ ¿Cómo el trabajo remoto incide en la satisfacción del servidor público de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, periodo 2020?	✓ Determinar como el trabajo remoto incide en la eficacia del servidor público de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, periodo 2020. ✓ Determinar como el trabajo remoto incide en la eficiencia del servidor público de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, periodo 2020. ✓ Determinar como el trabajo remoto incide en la satisfacción del servidor público de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, periodo 2020.	✓ El trabajo remoto incide de manera directa en la eficacia del servidor público de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, periodo 2020. ✓ El trabajo remoto incide de manera directa en la eficiencia del servidor público de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, periodo 2020. ✓ El trabajo remoto incide manera directa en la satisfacción del servidor público de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, periodo 2020.	
Variable/Dimensiones		Diseño metodológico	
Variable VI: Trabajo remoto. Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> • Cultura organizacional • Optimización de proceso. • Capacitación constante 		Nivel: Descriptiva de corte transversal Diseño: No experimental, Enfoque: Cuantitativa. Alcance: Correlacional. Población: 120 (DL 276 y DL 1057) Muestra: 92 Técnicas e Instrumentos de recojo de Datos Técnicas: Encuesta Instrumento: 01 cuestionario. Técnicas de Análisis de Datos. Tablas, gráficos, inferenciales, prueba de hipótesis y SPSS.	
Variable VZ: Productividad laboral Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> • Eficacia • Eficiencia • Satisfacción 			

24	3	3	4	3	4	3	3	5	3	5	3	5	3	4	5	5	4	4	5	4	4	3	5
25	3	3	3	3	3	2	5	5	3	5	2	1	2	3	5	5	4	5	3	4	4	5	5
26	3	2	2	2	3	2	5	5	5	5	2	1	4	3	4	5	4	4	3	4	4	5	5
27	3	4	3	4	4	4	3	2	1	4	3	3	3	4	3	5	3	3	5	5	4	5	5
28	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	5	3	3	4	4
29	2	2	3	3	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2
30	5	4	4	3	3	3	5	1	3	5	3	2	4	3	5	3	4	2	3	3	4	4	4
31	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4
32	4	3	3	2	2	2	5	4	3	4	2	2	2	4	3	4	2	3	3	2	2	4	4
33	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	4	4	3	3	4	3	2	2	4	5	3
34	2	3	4	2	3	3	5	5	5	5	3	3	3	3	4	4	2	2	3	2	3	1	4
35	3	4	5	2	3	2	5	5	5	5	3	5	2	4	4	4	1	2	3	1	3	5	5
36	4	5	2	2	1	3	5	5	3	5	2	2	5	1	3	2	1	5	3	2	3	2	5
37	4	4	5	4	4	3	5	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5
38	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5
39	4	4	4	4	3	2	2	5	3	5	2	5	4	4	5	5	2	2	3	3	4	3	4
40	3	4	5	5	4	3	4	4	2	4	4	2	4	3	4	5	3	2	4	2	4	4	4
41	4	3	4	4	5	3	5	4	3	3	3	3	4	4	4	5	1	2	4	3	3	4	4
42	5	5	4	3	4	5	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5
43	4	3	2	3	3	2	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3
44	2	3	3	3	3	3	4	4	3	5	3	4	3	4	4	3	3	1	2	3	2	4	3
45	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	2	5	4	3	5	5	4	3	3	4	4	4	5
46	4	4	4	4	2	2	3	4	5	4	3	4	3	4	5	3	4	3	4	2	3	5	4
47	5	4	3	5	3	2	4	5	4	4	2	3	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	3
48	4	3	4	2	4	3	3	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	1	3	2	5	2	4
49	3	4	4	3	3	2	4	4	5	5	2	3	2	3	3	2	2	2	4	3	2	5	4
50	3	4	4	3	2	1	3	4	5	5	3	3	3	4	5	4	1	1	3	3	3	3	4
51	2	4	4	3	3	3	2	4	5	4	4	4	3	4	4	3	2	2	4	3	3	3	5
52	4	4	4	2	4	2	3	4	5	5	3	3	4	4	4	4	2	4	4	5	3	4	2
53	5	4	4	3	3	3	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5

54	5	3	5	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	2	5	3	4	3	5
55	3	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	5	5
56	3	4	4	4	3	2	3	3	4	5	3	3	3	4	5	4	1	1	2	3	2	4	4
57	4	3	5	3	2	4	4	4	5	5	4	4	3	3	5	4	4	2	3	3	4	5	5
58	5	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	2	4	5	4
59	3	3	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4	5	4	3	4	2	3	4	2	4	4	5
60	4	4	4	3	4	2	3	3	5	4	4	5	3	3	4	4	3	2	3	5	2	4	4
61	4	4	5	3	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	5	3	2	4	4	4	5	4
62	4	4	5	5	4	3	3	4	5	5	3	3	4	4	5	5	2	3	3	4	4	5	4
63	5	3	4	4	3	2	3	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4
64	4	5	4	3	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
65	4	4	5	5	3	4	4	3	4	5	4	3	4	4	5	4	4	2	5	4	3	5	5
66	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	2	4	4	3	4	3
67	3	4	4	3	2	4	5	4	3	4	4	3	4	3	5	4	3	3	2	2	3	4	5
68	4	3	4	4	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4
69	5	5	4	3	4	3	5	5	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5
70	3	5	3	2	1	2	4	2	4	5	3	4	2	4	3	3	1	2	3	3	2	4	3
71	3	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	2	4	5	3	5	4
72	5	4	3	5	4	3	2	3	4	4	3	4	3	2	5	3	5	5	3	3	4	3	5
73	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	2	3	3	4	4	4
74	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	4	5	4	3	4	3	4	4	5
75	5	5	5	4	3	2	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5
76	4	4	4	3	3	5	4	3	5	5	3	3	4	3	4	4	2	2	4	4	3	5	4
77	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4
78	3	3	4	4	4	3	4	3	5	5	4	4	3	3	5	3	4	3	3	3	4	5	4
79	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	5	3	4	5	5
80	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	1	3	5	5
81	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4
82	4	4	4	3	5	3	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	5
83	4	4	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	5	4	3	5	4

84	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	3	5	4	4	5	5	3	3	5	5	4	5	5
85	4	4	4	5	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	5	5
86	3	4	4	4	3	2	3	3	4	5	4	3	5	3	5	4	1	3	5	3	3	4	4
87	3	4	4	3	1	2	5	4	3	5	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	5
88	3	5	4	4	3	3	5	5	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
89	3	4	5	5	4	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	5	3	5	5	5
90	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	3	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	5
91	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	5	4	4
92	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4