

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**“Trabajo remoto y su relación con la productividad del personal de la
Municipalidad Provincial de Sullana, año 2021”**

Línea de Investigación:

Relaciones Humanas Laborales

Autor (es):

Arevalo Arevalo, Evelyn Malu

Salazar Ruiz, Nancy Petronila

Asesor:

Dr. Sánchez Pacheco, Luis Alberto

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0675-3348>

PIURA - PERÚ

2022

Fecha de sustentación: 2022/12/30

La presente tesis ha sido revisada y aprobada por el siguiente jurado:

Presidente : Mg. Jorge Miguel Zapata Chau

Secretario : Mg. José Manuel Millones Coronel

Vocal : Mg. José Castillo Carrillo

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

De acuerdo con el cumplimiento de las disposiciones del reglamento de grafos y títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, exponemos a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: Trabajo remoto y su relación con la productividad del personal de la Municipalidad Provincial de Sullana, año 2021.

Desarrollado con el fin de obtener el título profesional de Licenciado en Administración. El objetivo principal es dar a conocer la información adquirida a lo largo de nuestra formación profesional.

A ustedes miembros del jurado, mostramos nuestro especial y mayor reconocimiento por el dictamen que se haga merecedor y correspondiente del presente trabajo.



Br. Arevalo Arevalo
Evelyn Malu



Br. Salazar Ruiz
Nancy Petronila

DEDICATORIA

El presente trabajo ante todo está dedicado a Dios y a mis padres por su amor incondicional; a mis hermanos por apoyarme en cada decisión de mi vida. A nuestros profesores, con su paciencia y rectitud, lograron que siga adelante en mi carrera profesional, todo ello, a fin de convertirme en la persona que soy ahora.

Arevalo Arevalo, Evelyn Malu

A mis padres quienes fueron una base y me ayudaron a decidir y cumplir el sueño de estudiar administración de empresas; a mi hermano quien día a día ha sido mi mejor ejemplo a seguir y a mis maestros que durante toda la carrera forjaron mis capacidades para lograr ser una gran profesional.

Salazar Ruiz, Nancy Petronila

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios, por brindarnos protección, salud y fuerzas para seguir adelante y poder finalizar la presente investigación.

A la Universidad Privada Antenor Orrego, nuestra alma mater y centro de estudios donde imparten conocimiento y sabiduría guiada por excelentes profesionales a lo largo nuestra formación profesional.

Agradecemos a nuestros Profesores, que estuvieron a lo largo de nuestra carrera profesional y guiaron con sus conocimientos en cada etapa del curso, todo ello, a fin de alcanzar nuestros objetivos propuestos.

A la Municipalidad Provincial de Sullana, por la autorización y el apoyo brindado para el desarrollo de la presente investigación.

Quiero agradecer a nuestras familias, por apoyarnos aun cuando nos faltaban fuerzas para poder continuar, siempre estuvieron ahí para alentarnos, brindando palabras de sabiduría y nos dieron un abrazo reconfortante para renovar energías.

Los autores

RESUMEN

La presente investigación denominada trabajo remoto y su relación con la productividad del personal de la Municipalidad Provincial de Sullana, año 2021; tuvo como objetivo determinar si existe una relación entre ambas variables. Para ello se formuló la siguiente pregunta de investigación ¿Qué relación existe entre el trabajo remoto y la productividad del personal de la Municipalidad Provincial de Sullana? El enfoque de la investigación es de tipo no experimental, de corte transversal, correlacional; se trabajó una población de 1250 colaboradores, con una muestra de 80 trabajadores. Para la recolección de datos se aplicó la técnica de la encuesta, con un cuestionario de 8 ítems; se extrajeron las dimensiones correspondientes a las variables, tales como la condición laboral, recursos y equipos, eficiencia y eficacia a fin de brindar una comprensión adecuada. Los resultados obtenidos demuestran que, si existe una relación moderada entre el trabajo remoto y la productividad del personal de la Municipalidad Provincial de Sullana, año 2021.

Palabras clave: Trabajo remoto, productividad y rendimiento laboral.

ABSTRACT

The present investigation called remote work and its relationship with the productivity of the personnel of the Provincial Municipality of Sullana, year 2021; The objective was to determine if there is a relationship between both variables. For this, the following research question was formulated: What relationship exists between remote work and the productivity of the personnel of the Provincial Municipality of Sullana? The design is non-experimental, cross-sectional, correlational; a population of 1250 collaborators was worked, with a sample of 80 workers. For data collection, the survey technique was applied, with an 8-item questionnaire; The results obtained show that there is a moderate relationship between remote work and the productivity of the staff of the Provincial Municipality of Sullana, year 2021.

Keywords: Remote work, productivity and job performance

ÍNDICE DE CONTENIDOS

AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	viii
ÍNDICE DE TABLAS	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Formulación del Problema	11
1.1.1. Realidad problemática	11
1.1.2. Enunciado del problema	13
1.2. Justificación.....	13
1.3. Objetivos	14
1.3.1. Objetivo general.....	14
1.3.2. Objetivos específicos.....	14
II. MARCO DE REFERENCIA	15
2.1. Antecedentes	15
2.1.1. A nivel internacional.....	15
2.1.2. A nivel nacional.....	16
2.1.3. A nivel local	18
2.2. Marco teórico	19
2.2.1. Trabajo remoto.	19
2.2.2. Trabajo remoto durante Covid-19.....	21
2.2.3. Trabajo remoto para las Entidades Públicas	21
2.2.4. Productividad	25
2.2.5. Factores que influyen en la productividad	26
2.2.6. Dimensiones de Productividad laboral.....	26
2.3. Marco conceptual.....	28
2.3.1. Trabajo remoto.	28
2.3.2. Trabajo remoto durante covid-19.....	29
2.3.3. Trabajo remoto en las entidades publicas	29
2.3.4. Condiciones laborales en el Perú	29
2.3.5. Equipos y Recursos.....	29
2.3.6. Productividad	29
2.3.7. Eficiencia	29

2.3.8. Eficacia	30
2.4. Hipótesis	30
2.5. Variables	31
III. MATERIAL Y MÉTODOS	32
3.1. Material	32
3.1.1. Población	32
3.1.2. Marco muestral	32
3.1.3. Unidad de análisis	33
3.1.4. Criterios de selección	33
3.1.5. Muestral	33
3.2. Métodos	34
3.2.1. Diseño de contrastación	34
3.2.2. Técnicas e instrumentos de colecta de datos	34
3.2.3. Procesamiento y análisis de datos	35
IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	36
4.1. Presentación de resultados	36
4.1.1. Análisis e interpretación de resultados	36
4.2. Prueba de hipótesis	43
4.3. Discusión de resultados	47
CONCLUSIONES	51
RECOMENDACIONES	52
REFERENCIAS	53
ANEXOS	59
Anexo 1 Matriz de contingencia	59
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos	61
Anexo 3: Validación del instrumento de recolección de datos	63
Anexo 4: Validaciones por juicio de expertos	69
Anexo 5: Instrumento de recolección de datos	75
Anexo 6: Matriz de análisis cualitativo	77
Anexo 7: Prueba de Confiabilidad	79
Anexo 8: Autorización de aplicación de Instrumento	80
Anexo 9: Informe de turnitin	81

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Operacionalización de variable</i>	31
Tabla 2 <i>Población de estudio</i>	32
Tabla 3 <i>Población muestra</i>	33
Tabla 4 <i>Prueba de normalidad</i>	44
Tabla 5 <i>Prueba de hipótesis</i>	45
Tabla 6 <i>Prueba de Spearman</i>	46
Tabla 7 <i>Matriz de contingencia</i>	59
Tabla 8 <i>Matriz de análisis cualitativo</i>	77

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Formulación del Problema

1.1.1. Realidad problemática

A nivel internacional, el trabajo remoto es una estrategia de empleabilidad que se ha desarrollado a lo largo de los años, valorándose de manera innovadora tanto en las empresas como en las organizaciones; sin embargo, con el inicio de la pandemia del Covid-19 los gobiernos a nivel mundial se vieron en la necesidad de incentivar y promover medidas necesarias con el objetivo de salvaguardar la vida del ser humano, siendo una de ellas, priorizar la modalidad del trabajo remoto. La Organización de Naciones Unidas (ONU, 2021) comunicó que, ante la coyuntura, un aproximado de 23 millones de trabajadores realizan funciones de manera remota, lo que representa un incremento del 20% y 30% de los asalariados a comparación a los años anteriores. Si bien, el trabajo a distancia es sumamente importante para la reactivación económica, para una gran cantidad de empresas que aún tienen diversas interrogantes sobre el futuro de esta modalidad, por lo que, se busca conocer la importancia sobre la productividad de las personas que realizan trabajo remoto. Según Kazi (2021) afirma que los primeros meses de la pandemia el rendimiento de las personas que realizaban trabajo a distancia era de un 87%, resultado de una encuesta que se le realizó a 3 millones de empleados de diferentes organizaciones, de los cuales 800,000 respuestas indicaron que existen diversas características que afectan directamente el rendimiento de un empleado, llegando así, a concluir con una productividad del 76% del personal que labora de manera remota a finales del año 2020.

A nivel nacional, el teletrabajo es una modalidad laboral que fue promulgada mediante Ley N°30036 el 05 de junio del año 2013 con el objetivo de brindar una prestación de servicios con ayuda de medios digitales y de manera no presencial, bajo supervisión. La citada ley regula el trabajo remoto en los sectores públicos y privados. En el sector público el trabajo remoto se administra con el Decreto

Legislativo N.º 1505-2020, el cual dispone a los organismos públicos realizar trabajo remoto por un corto periodo de tiempo. Asimismo, se señala el aumento significativo de las personas que realizan trabajo a distancia, de 2,000 a 220,000 habitantes actualmente optan por esta modalidad, Andina (2020). Un estudio de Price Waterhouse Cooper (PWC) precisa que, durante la epidemia el 98% de los negocios peruanos implementaron la modalidad del trabajo remoto, y el 89% considera continuar con ésta forma de laborar; en cuanto al rendimiento de las personas, solo hay un 45% que demuestra una productividad positiva; por otro lado, el 53% de las empresas consideran modificar su estructura organizacional; y un 41% cambiaron algunas funciones en los puestos de trabajo, principalmente en áreas administrativas (PWC, 2020).

En el ámbito local, el departamento de Piura, ante las disposiciones del Gobierno y la gran necesidad de servicio, las entidades buscan soluciones laborales que puedan contribuir con la reactivación económica; por lo que, brindan oportunidad de trabajo, mientras que se evalúa el rendimiento de las personas que realizan home office; según La Central de Compras Públicas de Perú (2020) informa que el departamento de Piura se encuentra entre los 10 primeros lugares de contrataciones durante el período de la pandemia, datos acumulados de enero a mayo del 2020.

La Municipalidad Provincial de Sullana es un Organismo local regido por la Ley N°27972, cuenta con un directorio municipal, de 5 órganos, 16 Gerencias y 36 Sub Gerencias, las cuales se administran y rigen por los documentos de gestión como también por las directivas; asimismo, ante la llegada del Covid-19, la entidad reformuló el Plan Anual de Seguridad en el Trabajo Año 2019; que mediante Resolución N°1255-2019/MPS se dispone la habilitación de esta modalidad, para los servidores municipales que así lo requieran a efecto de preservar su salud, pese a que muchos de ellos tenían a disposición diversas formas para poder laboral, tales como la licencia con goce de haber compensable o descanso físico vacacional

pendientes, algunos decidieron optar por realizar trabajo remoto; sin embargo, al no contar con las condiciones adecuadas; se manifiesta y existe la necesidad de conocer y analizar la relación que tiene el trabajo remoto y la productividad del personal de la Municipalidad Provincial de Sullana en el año 2021.

1.1.2. Enunciado del problema

¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo remoto y la productividad del personal de la Municipalidad Provincial de Sullana, año 2021?

1.2. Justificación

- Teórica:

La presente investigación se lleva a cabo con la finalidad de poder aportar información acerca de la gestión del trabajo remoto y la relación que tiene con la productividad; el análisis del marco teórico permitirá brindar mayores resultados sobre la realidad de las personas que emplean esta forma de trabajo, demostrando si contribuye o mejoran el rendimiento de la organización.

- Práctica:

La presente investigación se realiza a efecto de poder contribuir en la gestión del trabajo remoto y en la toma de decisiones de la empresa, no solo porque da a conocer la perspectiva del trabajador en cuanto a esta modalidad, sino porque también permite conocer el rendimiento de los colaboradores de la empresa que realiza trabajo a distancia.

- Metodológica:

Es adecuado, por que emplean procedimientos, técnicas e instrumentos que da la recolección de datos en la investigación sobre el trabajo remoto y la relación que existe en cuanto a la productividad laboral del trabajador; así mismo, los aspectos metodológicos podrán ser elegidos como referencia a otros estudios.

- Social:

Se manifiesta la importancia de la población laboral que realiza trabajo remoto y cómo se relaciona con la productividad, al tomarse en cuenta las dificultades presentadas, se creará valor y desarrollo laboral preservando la seguridad de ser humano.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el trabajo remoto y la productividad del personal de la Municipalidad Provincial de Sullana, año 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

- Analizar el desarrollo del trabajo remoto en la Municipalidad Provincial de Sullana, año 2021.
- Determinar los beneficios del trabajo remoto en comparación con el trabajo presencial en la Municipalidad Provincial de Sullana, año 2021.
- Determinar el nivel de productividad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sullana, año 2021.

II. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

(Molina et al., 2021) en su investigación titulada: *Diagnóstico de estrés y satisfacción laboral en servidores públicos de Corantioquia bajo modalidad de trabajo remoto en tiempos de pandemia por Covid-19*, para obtener el grado de magíster en gerencia de la Seguridad y Salud en el trabajo, Universidad ECCI Bogotá D.C. Su objetivo fue identificar el nivel de satisfacción de los servidores públicos que se encuentran en la modalidad del trabajo remoto por Covid-19. El tipo de investigación fue de enfoque no experimental de corte transversal.

En estudio concluye que existe un estrés laboral de nivel bajo intermedio basado en los resultados obtenidos, teniendo en cuenta la relación de ciertos factores intrínsecos y extrínsecos, como también el efecto nocivo que conlleva el estrés en los colaboradores. Todo cambio en un ambiente laboral genera cierto traumatismo, incomodidad, estrés e insatisfacción; sin embargo, si se interviene de forma estratégica y se maneja de manera eficiente se puede sacar ventaja tanto de manera personal como en la organización tomando como ejemplo puntual el trabajo remoto.

(Cotes et al., 2020) en su investigación titulada: *Trabajo remoto en tiempos de Covid-19 y su impacto en el trabajador*, para obtener el grado de licenciado en psicología, Pontificia Universidad Javeriana — Colombia. Su objetivo general fue entender cómo los trabajadores interpretan y enfrentan la interacción de la vida laboral y la vida familiar, en el trabajo remoto. El tipo de investigación fue cuantitativa.

Se concluye que se ha incrementado el peso del trabajo y la demanda en las empresas enfocadas en los trabajadores, ya que han tenido que hacer cambios similares a las TIC y los retos de actividad del teletrabajo. Además, en la actualidad los tiempos de desplazamiento y la movilidad ha tenido una reducción considerable las jornadas suelen ser de manera más larga volviéndose así un limitante para poder desarrollar y desenvolver mejor las funciones y

es debido a estas situaciones que los participantes suelen desarrollar algunas estrategias para reducir el estrés de la interacción entre el trabajo y su ámbito familiar.

Rojas y Murillo (2020) en su investigación titulada: *Implementación del teletrabajo en la realidad del sector público*, para optar el grado académico de licenciado en Derecho. Universidad de Costa Rica. Su objetivo fue conocer cómo se controla y se desempeñan las labores de trabajo remoto en el sector público en el país de Costa Rica. El tipo de investigación fue básica, diseño no experimental, transversal y correlacional.

Se concluye que el teletrabajo si es una alternativa factible para el funcionamiento de los procesos administrativos en el sector público. Con el correcto uso de medios electrónicos, de este modo se reduciría tiempo y gastos durante los trámites documentarios del sector.

2.1.2. A nivel nacional

Lozano (2021) en su investigación titulada: *Trabajo remoto y la productividad de los colaboradores de la Dirección Regional de Producción de San Martín, 2020*, para obtener el grado académico de maestría en gestión pública, Universidad César Vallejo. Su objetivo General fue: Determinar la relación entre el trabajo remoto y la productividad de los colaboradores de la Dirección regional de producción de San Martín, 2020. El tipo de investigación fue básica, diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional.

El estudio da como conclusión de que si hay una existencia y una relación entre el teletrabajo y la productividad de los trabajadores de la dirección regional de la producción de San Martín en el año 2020 dado que su coeficiente de correlación de Pearson fue de 0,610 (correlación positiva moderada) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$) Además se conoció que el nivel de productividad por parte de los colaboradores es bajo debido a la sobre carga laboral y es por ello que no pueden desempeñar sus funciones adecuadamente.

Peña (2021) en su investigación titulada: *Trabajo remoto y productividad laboral en tiempos de COVID-19 de la Municipalidad Provincial de Pisco, 2021*, para obtener el grado de Maestría en Gestión Pública, Universidad César Vallejo. Su objetivo fue determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Pisco-2021. El enfoque de investigación fue cuantitativo, de tipo aplicada, diseño no experimental y transversal.

Se concluye, demostrando que, si existe una relación entre el trabajo remoto y la productividad de la Municipalidad Provincial de Pisco en el año 2021, obteniendo los siguientes resultados: $Rho = 0,580^{**}$; $p \text{ valor} = 0,000$. Además, se destaca la gran influencia de la motivación laboral para los servidores públicos y las capacitaciones constantes para un mejor manejo de tecnología durante el teletrabajo.

Edquen (2020) en su investigación titulada: *Trabajo Remoto y Desempeño Laboral del Personal de la Fiscalía Provincial de Cuervo durante el estado de Emergencia – COVID 19*, para obtener el título profesional de la Licenciada en Administración Universidad Señor de Sipán. Su Objetivo general fue determinar como el trabajo remoto afecta el desempeño laboral en los colaborados de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el estado de emergencia- COVID 19. El tipo de investigación fue no experimental, transversal correccional de enfoque cuantitativo.

El estudio se concluye que el trabajo remoto no tiene ninguna conexión con el desempeño de sus trabajadores en la Fiscalía Provincial de Cuervo durante el estado de cuarentena debido al COVID19 y esto en consecuencia a las limitaciones que han tenido los ciudadanos para sus gestiones administrativas y procesos legales en curso; se puede evidenciar las diferentes deficiencias en los recursos que tiene la entidad principalmente de la tecnología tanto su estructura como sus servicios de conexión, perjudicando así que lo colaboradores realicen sus funciones de manera eficaz.

2.1.3. A nivel local

Alvarado (2021) en su investigación titulada: *Trabajo remoto y productividad del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Morropón 2021*, para optar el grado de Maestría en Gestión Pública, universidad César Vallejo, su objetivo General Fue Determinar la relación del trabajo remoto y la efectividad del personal administrativo de la UGEL Morropón 2021. El tipo de investigación fue básica, con un diseño no experimental, de nivel correlacional y con enfoque cuantitativo básico.

El estudio da como conclusión que existe conexión entre el trabajo remoto y la eficiencia de los colaboradores de la UGEL de la provincia de Morropón en el año 2021, que se evidencia en la correlación de Spearman (Rho) siendo 0,907 y el valor de significación (Sig) es 0,000. Además, se destacó que la influencia de falta de equipos electrónicos para el desarrollo de proyectos y procesos administrativos, evitando cumplir a tiempo los objetivos institucionales de los colaboradores.

Yovera (2021) en su tesis titulada: *Desempeño pedagógico en el trabajo remoto de la Institución educativa José María Arguedas La Quemazón – San Juan de Bigote - Morropón – Piura - 2020*. Para optar el grado profesional de Maestra en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo, el objetivo general de la presente investigación es evaluar el desempeño pedagógico en el trabajo remoto de la institución educativa José María Arguedas La Quemazón- San Juan de Bigote. El tipo de investigación fue cuantitativa y de diseño no experimental, transversal, descriptivo.

El estudio concluye que a pesar de los grandes avances tecnológicos y las facilidades de la plataforma de Aprendo en Casa existen limitaciones para poder interactuar con los estudiantes. Siendo uno de ellos la falta de servicio de internet en la zona Alto Piurana. De este modo los docentes no obtienen un desempeño ideal por la falta de Comunicación con sus Alumnos.

Reque (2020) en su Investigación titulada: *El trabajo remoto y las condiciones laborales en las entidades públicas de Piura, Perú - 2020*, para optar el grado de título profesional de abogada, Universidad César Vallejo, el objetivo general de presente investigación es determinar las limitaciones se presentan por el trabajo remoto y las condiciones laborales en las entidades públicas del Perú. El tipo de investigación fue no experimental, de corte transversal, descriptiva, de enfoque cuantitativa.

El estudio concluye que existen limitaciones pese a la Ley del Teletrabajo y el Decreto de Urgencia N°26-2020, ya que los trabajadores no desempeñan con eficiencia sus labores debido a la falta de conocimiento en el uso de herramientas digitales. Es por ello que sus condiciones laborales no son las más favorables para desempeñar un nivel de productividad alto.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Trabajo remoto.

Liden y Hiliemark (2018) señalan que el trabajo remoto es una forma de realizar labores a distancia, utilizada en organizaciones y empresas; consideran que esta modalidad puede adaptarse muy bien a las exigencias de la nueva fuerza laboral, el cual atraerá y retendrá al capital humano por su flexibilidad.

Ortega (2017) define al trabajo remoto o trabajo a distancia, como el acto de producir resultados desde un lugar diferente a las oficinas centrales de la compañía para la que se trabaja.

Arlene (2016) señala que la modalidad del trabajo remoto puede ser beneficioso para las organizaciones, no solo generaría un ahorro de espacios; sino que, también reduciría los gastos de movilidad y vestimenta para los colaboradores de la empresa, un equilibrio entre el trabajo y su vida personal; sin embargo, uno de los principales problemas podría ser la ausencia de conocimiento en el uso de los recursos tecnológicos.

- **Home office**

Zacher y Rudolph (2021) lo definen como “la reorganización del espacio laboral trasladado al hogar, consiste en elegir un ámbito o espacio en casa y realizar el labor cotidiano de manera remota” (p.20).

El Great Place to Work Insitute (2017) describe al Home Office como un método flexible, enfocado en las labores que se desarrollan fuera de una oficina en la vivienda personal y que de este modo trata de manera estratégica la relación entre el trabajo y la vida personal, mejorando la comodidad de los colaboradores. Es por ello, el Home Office no solo es una modalidad de trabajo, sino que, también es un estilo de vida laboral más sencillo que el trabajo tradicional.

- **Teletrabajo**

Según García (2020) señala que “el teletrabajo hace referencia a la flexibilidad que se le da al empleado para poder trabajar desde la localización que él escoja, esto se puede dar por el lapso de tiempo que se permita” (p.16).

De acuerdo con La Organización Internacional del Trabajo (2017), el teletrabajo consiste en el uso de los medios audiovisuales y virtuales para desarrollar las funciones que se suelen hacer en la oficina o en el centro laboral desde la comodidad del hogar. Este método ha obtenido gran popularidad y ha generado grandes ventajas, tanto para los trabajadores como para los empresarios y sus empresas. Este modelo estratégico consiste en que las empresas deben de tener un pensamiento estratégico al momento de decidir el horario y el lugar en el que sus trabajadores realizarán sus funciones.

Según Bairoy (2010) precisa que el teletrabajo “es un mecanismo de organización de las labores que se pueden realizar por completo desde casa con el apoyo de las tecnologías y los servicios de sistema de la comunicación “(p.16).

Arpi (2018) en su análisis lo define como un método de préstamos de servicios desde la comodidad del hogar sin alterar las funciones del trabajador, desarrollando las funciones de manera remota y de este modo usando la nueva tecnología.

2.2.2. Trabajo remoto durante Covid-19

Delgado (2021) precisa que el trabajo remoto en el Perú se desarrolló como un mecanismo y estrategia temporal debido al estado de emergencia en el que se encontraba el Perú, a efectos de la pandemia del COVID-19 y la amenaza del contagio. se toma en cuenta como una modalidad de trabajo, tanto para el sector público como para el sector privado; pudiendo así, controlar y salvar guardar la estabilidad económica de cada uno de los colaboradores evitando así arriesgar su vida y la vida de sus familias (p.8).

Asimismo, y con la finalidad de estimular los requerimientos para el estado de emergencia (Perú, Poder Ejecutivo, 2020, Decreto de Urgencia No. 026-2020) se estableció en el Perú la petición solicitud a cargo del Estado peruano a todas las empresas para realizar el trabajo remoto como un nuevo método o estrategia para poder lidiar y luchar contra el COVID19 de una manera temporal y excepcional durante el tiempo de cuarentena y lo que dure la emergencia sanitaria.

Esta modalidad se puede aplicar de manera eficaz y con la garantía de resultados positivos ofreciendo así una opción más emotiva para los empleadores y los colaboradores, garantizándoles su estabilidad de trabajo y su salud; usando este mecanismo se puede evitar una fractura en la cadena de producción en el contexto de la pandemia mundial que existe a efectos del COVID-19 Delgado (2021, p.74).

2.2.3. Trabajo remoto para las Entidades Públicas

En el sector público, La Autoridad nacional del Servicio Civil Servir (2020) dictamina que las labores de manera remota son aplicables para todos los servicios civiles, sin definición exacta sobre el régimen laboral y también sobre aquellos que practiquen sujetos en las modalidades formativas de servicios, siempre que tenga una relación continua con la naturaleza del puesto. En este caso, su uso no afectaría en nada en el pago que se le realizaría a cambio de sus servicios si es que no son compatibles con el protocolo de lo que define un trabajo remoto en este caso resulta, efectuado la licencia del goce de remuneraciones compensables (Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR, 2020, servir.gob.pe).

Otemar (2021) afirma que esta modalidad de trabajo debe indicarse especialmente para los servidores identificados dentro de los grupos de riesgo con problemas de salud, tales como la obesidad, hipertensión, y entre otros.

Además, Servir menciona que cuando sea absolutamente imprescindible la atención presencial, debido a las actividades que desempeña la entidad, se implementarán medidas que garanticen la estabilidad en salud y de la seguridad de los servidores, explica Autoridad Nacional del Servicio Civil [SERVI], 2020, servir.gob.pe.

Otras medidas a implementar en el trabajo remoto deberían ser: contar con un horario escalonado para el ingreso y salida del personal, días escalonados de asistencia, así como el uso de modalidades mixtas, entre otras Sánchez (2020, p.6).

Obligaciones del trabajador y empleador: Según la ley 29783 de seguridad y salud en el trabajo 2015, estipula que en el art 49 las obligaciones del empleador son:

Las obligaciones del empleador:

- El empleador tiene la obligación de brindar garantía de seguridad y salud a sus servidores en el efecto de todos los aspectos en relación con la producción de sus funciones, tanto en el centro de trabajo como en donde realice sus funciones.
- Ingeniar estrategias que contribuyan con la garantía de la seguridad de sus colaboradores.
- Identificar las modificaciones que puedan darse en las condiciones de trabajo y disponer lo necesario para la adopción de medidas de prevención de los riesgos laborales.
- Practicar exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral a los trabajadores, acordes con los riesgos a los que están expuestos en sus labores, a cargo del empleador.
- Velar por la participación constante de quien representa al colaborador en cuanto a las organizaciones sindicales.
- Asignar los recursos necesarios para salvaguardar la seguridad y salud en el trabajo.
- Garantizar los recursos adecuados para la capacitación y retroalimentación de funciones en los puestos de trabajo.
- Contribuir el uso de la tecnología para una mayor facilidad en la gestión administrativa y funciones específicas del colaborador.

Según la ley 29783 de Seguridad y salud en el trabajo 2015, estipula que en el art 49 las obligaciones del trabajador son:

Las obligaciones del trabajador:

- Los trabajadores deben seguir al pie de la letra todos los programas de seguridad y salud en el trabajo.
- Deben hacer uso adecuado de los materiales de su centro laboral, así como los instrumentos, equipos que son usados para protección, tanto de manera personal como para todos los trabajadores en organización y cuando se les haya notificado con anticipación y capacitado.

- Los trabajadores no deben de controlar ni manipular ningún equipo, alguna herramienta o instrumento de los cuales no tengan conocimiento y no tenga una autorización anticipada.
- Los trabajadores deben de tener una proactividad y una participación activa en cada uno de los procesos de estudio, cuando su responsable o autoridad competente le solicite su caso los datos que buscan conocer son de suma importancia para esclarecer las causas que originaron.
- Colaborar con los estudios médicos y análisis a los cuales se están viendo obligados por la normativa y siempre y cuando se tenga una garantía de confianza y se mantengan los datos en confidencial chat con el cuerpo médico.
- Estar activo en las campañas de capacitación de los propios organismos paritarios y sobre todo en otras actividades enfocadas a la prevención de los riesgos dentro del centro laboral que organice su jefe inmediato o la autoridad administrativa que lo representa.
- Comunicar de manera inmediata cualquier situación que ponga en riesgo su seguridad o salud dentro de las instalaciones de la empresa y de esta manera tomar en práctica las medidas necesarias que garanticen una eficiencia.
- En caso de alguna actividad inusual reportar a los representantes o delegados de seguridad por cualquier accidente ocurrido dentro del centro laboral.

Seguridad y salud en el Trabajo

En el Perú, la Seguridad y Salud en el Trabajo está formada por la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; su Reglamento, aprobado con Decreto Supremo N°005-2012-TR, y sus respectivas modificatorias. Esta ley se aplica ampliamente a los sectores económicos y a los sectores de servicios los cuales entienden a todos los trabajadores bajo un régimen laboral de servicios ofrecidos privados en todo el territorio peruano, entre ellos

se puede destacar a los colaboradores y funcionarios del sector público, a las Fuerzas Armadas y aéreas del Perú como también a la Policía Nacional del Perú y los trabajadores particulares medidas a implementar en el trabajo remoto tales como: contar con un horario escalonado para el ingreso y salida del personal, así como el uso de modalidades mixtas Sánchez (2020, p.6).

La Seguridad y Salud en el Trabajo (2020) se ha establecido como un derecho esencial para todos los colaboradores que tiene como principal idea, no verse en riesgo de tener que vivir un accidente en su centro laboral o tener que pasar por una enfermedad ocupacional. Es por ello que el sector público tiene la obligación de ofrecer mejoramiento de las condiciones de salud y de seguridad en el trabajo con el fin de tener una prevención para cualquier tipo de riesgo y de esta manera los colaboradores serán más eficientes teniendo una garantía de que están seguros y salvaguardados.

2.2.4. Productividad

El concepto de Productividad, es abarcado desde siglos anteriores y desde entonces, es profundizado por diversos autores; La Real Academia Española (2014) define a la Productividad como la Capacidad o grado de producción por unidad de trabajo.

La productividad es lo que logra la empresa al laborar con calidad. Galindo y Ríos (2015) señalan al rendimiento como una medida que sirve para conocer qué tan eficientes son los trabajadores durante el tiempo de su jornada laboral.

Van (2016) señala que la productividad de una persona se puede determinar por el número o cantidad de servicios que dispone el trabajador en su jornada laboral.

Desde el punto de vista de Carro y González (2016) indican que la productividad es el uso positivo de recursos utilizados y servicios brindados por una persona o por una empresa.

En ese sentido se puede afirmar que hay múltiples definiciones sobre la productividad; y que la mayoría de ellas concluyen, que el rendimiento de una persona es el emplear la menor cantidad de recursos de manera más efectiva; esto con la finalidad de lograr servicios de calidad a un menor tiempo posible Callata y Gonzales (2017)

2.2.5. Factores que influyen en la productividad

(Tóala et al.,2017) señalan que existen diversas causas que afectan directamente el rendimiento de la persona, los cuales se vinculan con el avance tecnológico, capital físico, capital humano y gestión de recursos; asimismo, hay componentes tanto internos como externos que forma directa afectan a la productividad y son:

Factores internos:

- Aprobación
- Independencia laboral
- Compromiso
- Logros
- Mejora profesional

Factores externos:

- Sueldo e incentivos
- Normas de la organización
- Ambiente físico
- Supervisión
- Seguridad laboral
- Crecimiento y formación

2.2.6. Dimensiones de Productividad laboral

Se menciona que la productividad es el grado más elevado de estudio en cuanto a la conducta organizacional. es decir, una organización es productiva si cumple con las metas establecidas al transformar insumos en productos, a un costo inferior; por lo que, es necesario contar tanto de la eficacia como la eficiencia. Una empresa se dice que es eficaz por el logro de sus objetivos establecidos; sin embargo, depende de que los logros de esas metas sean de manera más eficiente Robbins y Judge (2013, p. 28)

Gamba (2015) señala a la eficiencia como el nivel con que se emplean los medios, recursos o bienes a efectos de lograr una utilidad adecuada y de calidad a un menor tiempo, mientras que la eficacia es el efecto alcanzado en comparación al resultado obtenido.

Atehortua (2015) precisa que para analizar la gestión administrativa es necesario que las organizaciones tanto públicas como privadas tengan conocimiento y la información adecuada, a fin de que contribuya en la toma de decisiones en cuanto al desempeño de los procesos, por lo que, de manera estratégica consideran a la eficiencia y eficacia:

Eficiencia

Atehortúa (2015) hace mención que la eficiencia es un indicador que permite al jefe encargado analizar, evaluar y determinar los procesos de una gestión frente a la optimización de recursos, ya sea en términos de la mano de obra, maquinaria, equipos, recursos y tiempos; esto con la finalidad de evaluar el consumo real.

Sáenz (2015) manifiesta que es la relación que existe entre la cantidad estimada de recursos o medios aplicados, con la suma de recursos programados y el nivel o grado en el que se aprecian los recursos utilizados transformados a un menor tiempo.

El prestigio de los negocios, empresas u organizaciones es debido a la eficiencia de sus procesos beneficiosos y adecuados, tanto en sus servicios como en su producto; abarcando a la tecnología, el capital, calidad y recursos (Rubio y Baz, 2015)

Eficacia

Sáenz (2015) señala el valor del bien, producto o servicio; puesto que, no solo es necesario tener producción con total eficacia de un servicio o producto tanto en cantidad y calidad; sino que, se requiere que se aplique todos los procesos adecuados y de manera correcta

Se manifiesta que la empresa ha completado con eficacia el logro de una de sus metas, es debido a que durante el proceso se han aplicado los procedimientos adecuados (Ramírez y Ramírez, 2016).

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Trabajo remoto.

Trabajo Remoto o trabajo a distancia, es la producción de resultados desde un lugar diferente a las oficinas centrales de la compañía para la que se trabaja. López (2018).

Home office

Home office es un mecanismo adaptable que está enfocado en el trabajo que se desarrolla fuera de tu centro laboral común o mejor dicho que se puede desarrollar desde casa y que busca generar una satisfacción y tranquilidad para mejora de calidad de vida del trabajador El Great Place to Work Institute (2017).

Teletrabajo

Es un modelo para ofrecer servicios de manera no presencial en un horario especial y es sumamente importante el uso de las tecnologías para beneficiar la administración lazo (2018).

2.3.2. Trabajo remoto durante covid-19

Este modelo de prestación de servicios se estableció para poder disminuir los contagios y poder preservar la estabilidad laboral, la productividad que puede desarrollar un trabajador y evitar constantemente el contagio al que se arriesgan nuestros colaboradores, garantizando de esta manera una protección para ellos y su familia contra el COVID 19. Delgado (2021, p.8)

2.3.3. Trabajo remoto en las entidades publicas

La persona que realiza sus funciones de manera remota puede aplicar a todos los servicios civiles independientemente del régimen laboral en el que se encuentre y esto también es aplicable a todas las personas que están realizando prácticas o prestación de servicios siempre que resulte necesario en su puesto. (Autoridad Nacional del Servicio Civil SERVIR, 2020, servir.gob.pe)

2.3.4. Condiciones laborales en el Perú

Según la página Capital humano (condiciones laborales de los peruanos-2021) según la ley la jornada laboral semanal debe de ser de 48 horas en todo caso 8 horas diarias.

2.3.5. Equipos y Recursos

Los recursos y también los equipos son objetos de procesos de extracción utilizados principalmente para la elaboración de diferentes productos. También se pueden usar para transportar personas, víveres, materia prima o animales (Quiroga, 2020).

2.3.6. Productividad

Es la conexión que existe entre el número de producción logrado con un sistema adecuado y también los recursos que se ha implementado para lograr cierta producción (Rojas, 2020).

2.3.7. Eficiencia

La eficacia considera el grado en cual una organización satisface las necesidades de su clientela o de sus consumidores (Robbins y Judge, 2013).

2.3.8. Eficacia

El grado en el cual una organización puede lograr sus fines a un bajo costo (Robbins y Judge, 2013).

2.4. Hipótesis

Hipótesis General

H1: Existe una relación significativa entre el trabajo remoto y la productividad del personal de la Municipalidad provincial de Sullana, año 2021.

H0: No existe una relación significativa entre el trabajo y la productividad de la Municipalidad Provincial de Sullana, año 2021.

Hipótesis específicas

- Existe un nivel adecuado de desarrollo del trabajo remoto en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sullana, año 2021.
- Existen beneficios positivos del trabajo remoto en comparación con el trabajo presencial en la Municipalidad Provincial de Sullana, año 2021.
- Existe un nivel adecuado de productividad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sullana, año 2021.

2.5. Variables

2.5.1. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variable

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicador	Items	Escala de Medición
Trabajo remoto	Señala que es la prestación de servicios subordinados, realizado fuera del centro; asimismo, se utilizan diversos recursos o medios que permitan llevar a cabo sus funciones Vicente (2021).	Las personas que emplean la modalidad remota, tienen en cuenta las condiciones laborales y la disponibilidad de recursos; la variable trabajo remoto se medirá mediante un instrumento empleado a los trabajadores de la Municipalidad de provincial de Sullana.	Condición laboral	Jornada laboral	1. ¿Existen dificultades para desarrollar el trabajo remoto por parte de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Sullana?	Ordinal
			Condición laboral	Seguridad y Salud en el Trabajo	2. Al realizar trabajo remoto, ¿las coordinaciones con su jefe inmediato son las adecuadas? 3. ¿Los trabajadores de la entidad demuestran conocimiento y experiencia durante el desarrollo del trabajo remoto? 4. ¿El trabajo remoto beneficia de manera considerables al personal de la Municipalidad Provincial de Sullana? 5. Durante el tiempo del trabajo remoto, ¿La entidad ha cubierto su seguro médico?	
			Equipos y	Uso de los recursos	6. ¿Existe una mejora en la gestión administrativa al realizar trabajo remoto que de manera presencial? 7. Para el trabajo remoto, ¿La entidad le proporciona los recursos necesarios y adecuados? 8. ¿Los recursos empleados por la entidad, cumplen con las necesidades que tiene el personal que realiza trabajo remoto?	
Productividad	Van (2016) define a la productividad de como la cantidad de bienes o servicios que puede producir un trabajador en su jornada laboral	La productividad se puede medir a través de la eficacia y la eficiencia, esto permitirá conocer el cumplimiento de los objetivos dispuestos por la institución. La información se recogerá a través de un instrumento empleado a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sullana.	Eficiencia	Cumplimiento de funciones	9. ¿Cómo es el rendimiento del personal que labora en la Municipalidad Provincial de Sullana? 10. ¿Cumples con las actividades dispuestas por tu jefe inmediato en el menor tiempo establecido?	Ordinal
			Eficacia	Capacidad y disponibilidad	11. ¿Se utilizan de manera óptima todos los recursos proporcionados para el cumplimiento de funciones? 12. ¿La entidad brinda reconocimiento o incentivo por tu desempeño laboral durante el año?	

Nota: Elaboración propia de los autores

III. MATERIAL Y MÉTODOS

3.1. Material

3.1.1. Población

Arias (2020) precisa a la población como un “un grupo finito o infinito de elementos con características comunes para las cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación...” (p.81).

La población, objeto de estudio, está constituido por 1250 trabajadores de ambos sexos de la Municipalidad distrital de Sullana en la Provincial de Piura, período 2021, detallado de la siguiente manera:

Tabla 2

Población de estudio

Distribución		Cantidad
Funcionarios	Gerentes y Sub Gerentes	45
Administrativos	Nombrados (276), Obreros (728), Personal de limpieza, Agentes de Serenazgo y Policías Municipales.	855
	Personal cas	Técnicos y Auxiliares
Locadores	Prestadores de Servicios	230
Total		1250

Nota: Elaboración propia de los autores

3.1.2. Marco muestral

FUNCIONARIOS:

- Gerentes y Sub Gerentes

ADMINISTRATIVOS

- Nombrados (276)
- Obreros (728)
- Personal de limpieza
- Agentes de Serenazgo

- Policías Municipales
PERSONAL CAS
- Técnico administrativos
LOCADORES

3.1.3. Unidad de análisis

La Unidad de análisis son los Servidores de la Municipalidad Provincial de Sullana, año 2021.

3.1.4. Criterios de selección

Inclusión:

Se consideran a los empleados nombrados, Gerentes y Sub Gerentes que están laborando dentro de la Municipalidad Provincial de Sullana, año 2021

Exclusión:

Trabajadores que no puedan desempeñar sus funciones de manera virtual: Locadores, Personal Cas, Obreros, Serenazgo, Policía Municipal, Personal de Servicio de Limpieza

3.1.5. Muestral

Córdova (2021) define que “incluye la selección de una parte de la población con características comunes y la selección de muestras mediante dos procedimientos de muestreo: probabilístico o no probabilístico...” (p.84).

Para poder deducir la muestra se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia, tal como se expresa en el siguiente cuadro.

Tabla 3

Población muestral

Distribución	Cantidad
Funcionarios Gerentes y Sub Gerentes	10

Administrativos	Nombrados (276).	70
Total		80

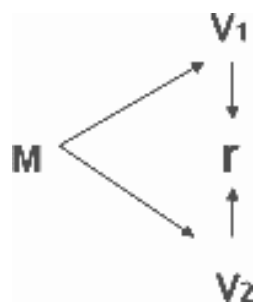
Nota: Elaboración propia de los autores

3.2. Métodos

3.2.1. Diseño de contrastación

La presente investigación es tipo no experimental, de corte transversal, con diseño correlacional; debido a que se quiere detallar y describir la relación que existe entre las variables comprometidas dentro del estudio, la finalidad es dar a conocer e indagar sobre las variables en un momento dado Hernández (2014).

El diseño se grafica de las siguientes maneras:



Donde:

M: Muestra del personal que realiza trabajo remoto en la Municipalidad Provincial de Sullana, año 2021

V1: Trabajo remoto

V2: Productividad

r: Correlación entre las dos variables

3.2.2. Técnicas e instrumentos de colecta de datos

Técnica:

López-Roldán y Fachelli (2015) señalan a la encuesta como uno de los métodos de recopilación de datos más aplicado en el ámbito de la investigación social; sin embargo, con el paso del tiempo

gracias a los aportes brindados se ha extendido al entorno del estudio científico.

Para la investigación expuesta se realizará y aplicará la técnica de la encuesta para ambas variables, esto permitirá obtener resultados de los cuales servirán para dar a conocer la relación que hay entre el trabajo remoto y la productividad en los trabajadores de la municipalidad Provincial de Sullana, en el periodo 2021.

Instrumento:

López-Roldán y Fachelli (2015) hace mención sobre el cuestionario que es uno de los instrumentos más aplicados en las investigaciones, mismo que está estructurado por una serie de preguntas cortas y precisas para así obtener información detallada acerca de un tema en específico.

La aplicación del Instrumento para la recolección de datos, será un cuestionario, con un total de 8 ítems correspondientes a sus dimensiones y para su valoración se aplicará la Escala de Likert de frecuencia: Nunca = 1, Casi Nunca = 2, A veces= 3, Casi Siempre = 4, Siempre = 5; para determinar los niveles hemos asociado por niveles 1 y 2 (Bajo) 3 (Medio) 4 y 5 (Alto).

3.2.3. Procesamiento y análisis de datos

En inicio, se solicitó la autorización correspondiente a la entidad para la aplicación del instrumento. Se realizó el análisis de la data obtenida de los colaboradores a través del programa Microsoft Office Excel, y el programa estadístico informático SPSS.V.22, donde mediante cuadros y figuras, resultó la información que responderá a los objetivos y a la hipótesis de la presente investigación; para su análisis, se aplicó la estadística descriptiva, manifestada en términos de frecuencia con las dimensiones relacionadas y con el coeficiente de correlación de Spearman se determinara la relación entre la variable trabajo y productividad.

IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

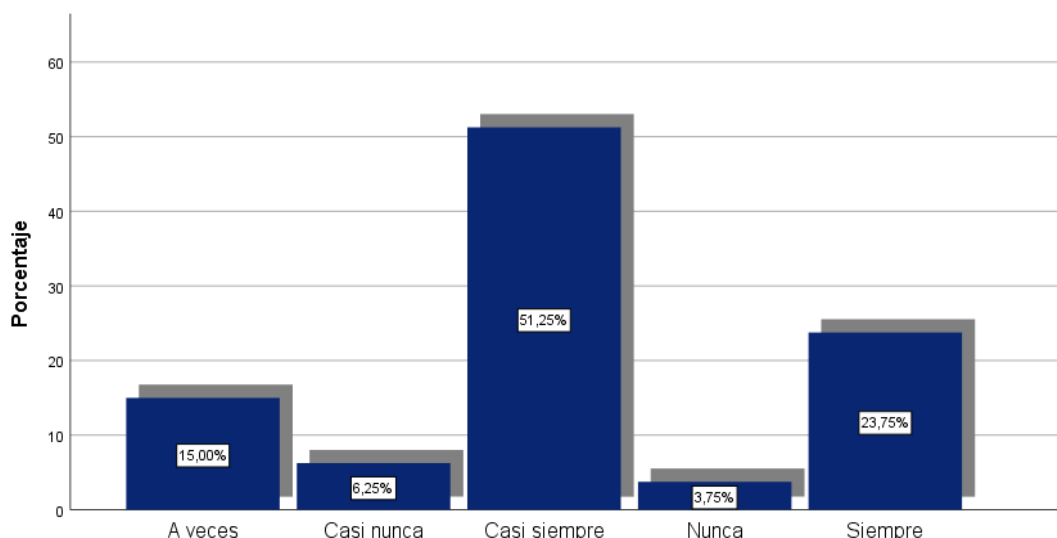
4.1.1. Análisis e interpretación de resultados

Para los resultados que corresponde a la aplicación de la encuesta a 80 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sullana, se utilizó una estadística descriptiva, con la finalidad de determinar la relación entre las variables trabajo remoto y la productividad del personal de la entidad.

Respecto al **Objetivo 1: Analizar el desarrollo del trabajo remoto en la Municipalidad Provincial de Sullana, año 2021.**

Figura 1

Gráfico de frecuencia sobre dificultades para el desarrollo del trabajo remoto.



Nota: Resultados de encuesta.

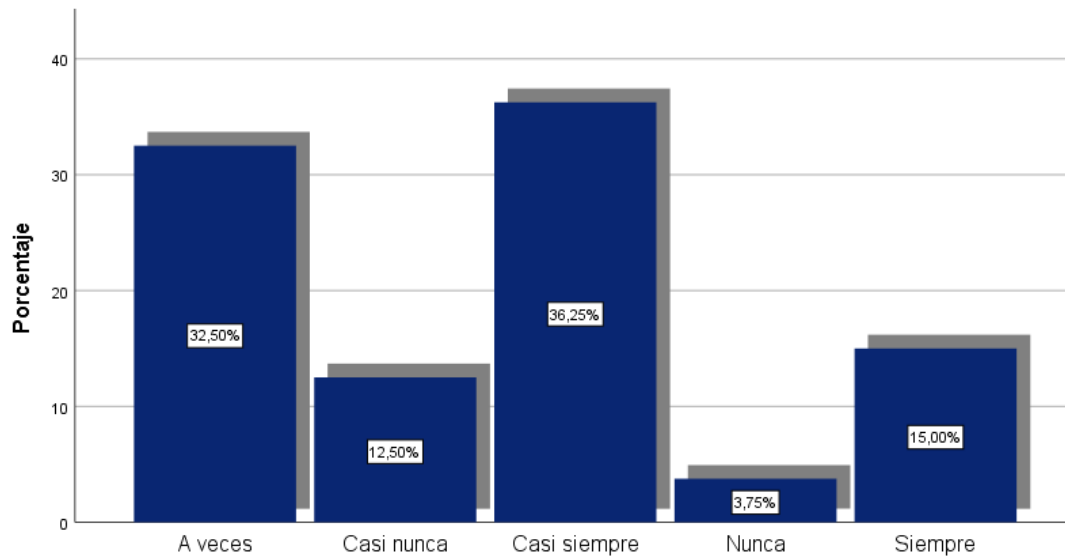
Interpretación:

Los resultados de la figura 1, evidencian que el 51,25% de los trabajadores del municipio señalan tener casi siempre dificultades durante el tiempo de realización del trabajo remoto, un 23,75 % manifiesta que siempre, y un 15,00% considera tener a veces dificultades. El 6,25 % señala que casi nunca, y solo el 3,75% manifestó que nunca suelen tener dificultades para el desarrollo del trabajo Remoto. En tal sentido, se

determina que existen dificultades para el desarrollo del trabajo remoto; sin embargo, admiten que hay diversos factores que no permiten desarrollar una jornada laboral de manera remota adecuada.

Figura 2

Gráfico de frecuencia sobre conocimiento y experiencia durante el desarrollo del trabajo remoto



Nota: Resultados de encuesta.

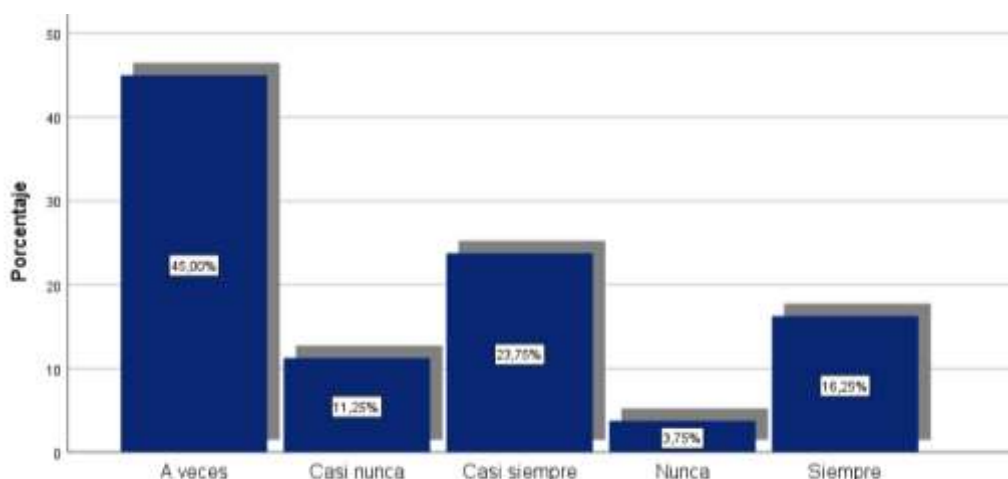
Interpretación:

En la figura 2, se determina que el 36,25% de los colaboradores señalan que casi siempre demuestran tener algún conocimiento y experiencia respecto al desarrollo del trabajo remoto, un 32,50% señalan que a veces y un 15,00% afirma que siempre; sin embargo, el 12,50% comentan que casi nunca demuestran tener alguna experiencia y solo el 3,75% precisan que nunca. En tal sentido, se determinan que parte de los colaboradores tienen conocimiento alguno o demuestran experiencia respecto al desarrollo del trabajo remoto; sin embargo, algunos admiten tener capacitaciones constantes respecto al manejo de la gestión administrativa.

Del Objetivo 2: Determinar los beneficios del trabajo remoto en comparación con el trabajo presencial en la Municipalidad Provincial de Sullana, año 2021.

Figura 3

Gráfico de frecuencia sobre el beneficio del trabajo remoto



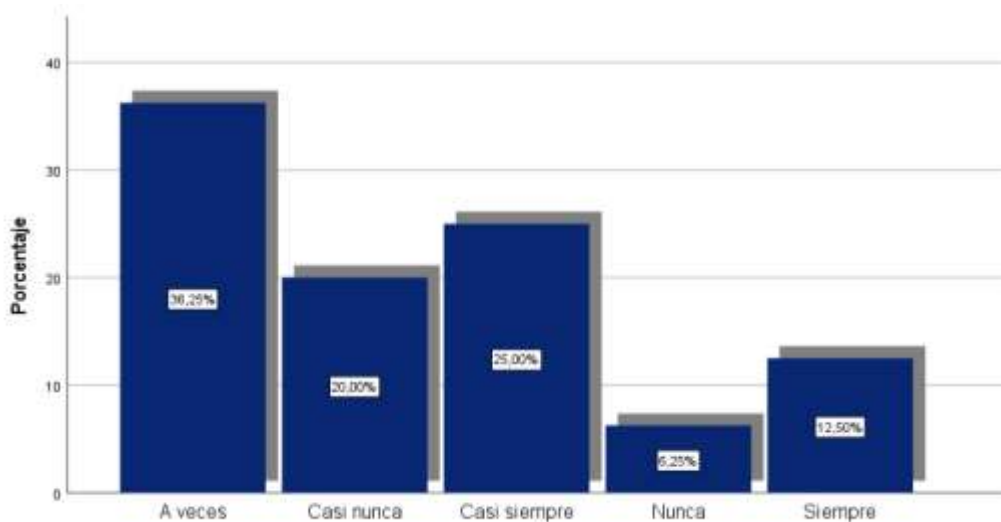
Nota: Resultados de encuesta.

Interpretación:

En la figura 3, el 45,00% de los trabajadores de la entidad precisan a veces obtener algún beneficio al momento de realizar trabajo remoto, el 23,75% considera que casi siempre; y un 16,25% manifiesta que siempre obtienen beneficios al momento que ejercer funciones de manera remota; asimismo, un 11,25% considera que casi nunca y el 3,75 % señala que nunca obtienen algún beneficio. En tal sentido, se determina que el trabajo beneficia al personal de la entidad, en cierto modo; sin embargo, señalan tener factores que limitan el desarrollo de esta modalidad, debido a que la entidad no proporciona los recursos adecuados y necesarios para el colaborador.

Figura 4

Gráfico de frecuencia sobre la mejora en la gestión administrativa al realizar trabajo remoto que de manera presencial.



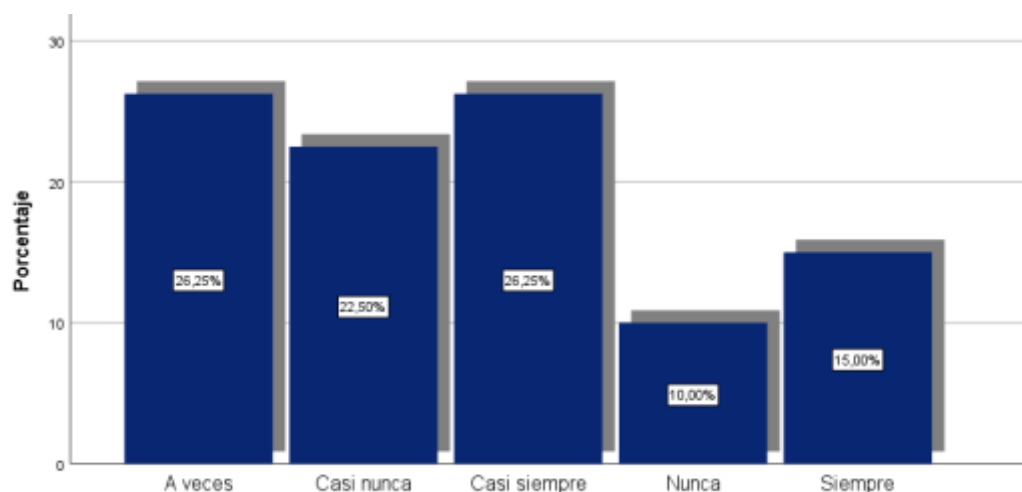
Nota: Resultados de encuesta.

Interpretación:

En la figura 4, un 36,25% indica tener a veces mejoras en la gestión administrativa al momento de realizar trabajo remoto que de manera presencial, el 12,50% señala que siempre y el 25,00% señala que casi siempre; mientras que para el 20,00 % de colaboradores considera que casi nunca se muestran mejoras en la gestión administrativa al momento de realizar trabajo, el 6,25% considera que nunca; por lo que, se puede determinar que existen mejoras en la gestión administrativa al realizar trabajo remoto que de manera presencial, esto debido a que logran avanzar con el desarrollo de los expedientes de forma continua, sin distracciones como atender al usuario reiteradamente; sin embargo, una de las limitantes como es la coordinación fluida que tienen con su jefe inmediato y con sus compañeros de trabajo.

Figura 5

Gráfico de frecuencia sobre los recursos y equipos dispuestos por la entidad



Nota: Resultados de encuesta.

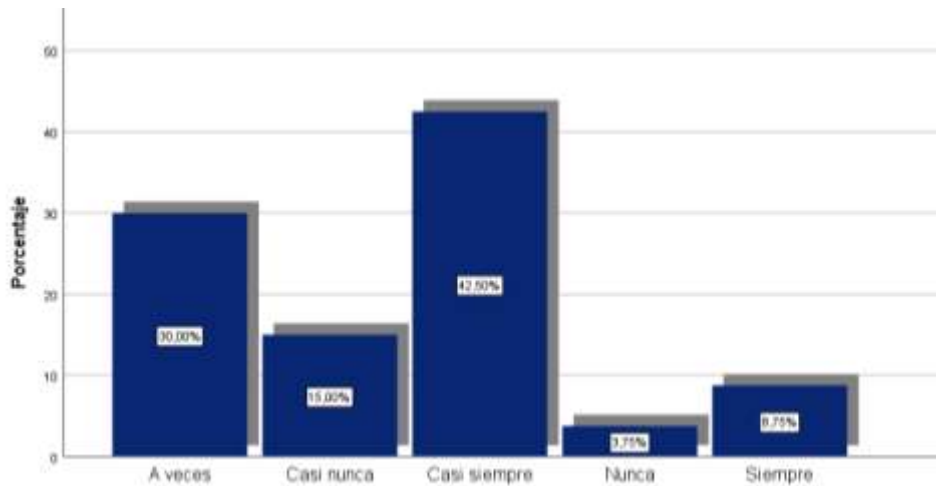
Interpretación:

En la figura 5, el 26,25% de los encuestados indican que a veces la entidad cumple con brindar los recursos necesarios y adecuados al momento de realizar trabajo remoto, el 15,00% admiten que siempre, y el 26,25% indica que casi siempre; sin embargo, el 10,00% considera que nunca cumplen con otorgarles algún recurso necesario y el 22,50% señala que casi nunca; en tal sentido, se determina que la entidad cumple con brindarles los recursos necesarios y adecuados, pese a que existen limitaciones por parte de la entidad y también del jefe, entre esos recursos se considera que al acceder a un equipo y al sistema de la entidad, le es beneficioso a fin de poder continuar con sus labores

Objetivo específico N°3: Determinar el nivel de productividad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sullana, año 2021

Figura 6

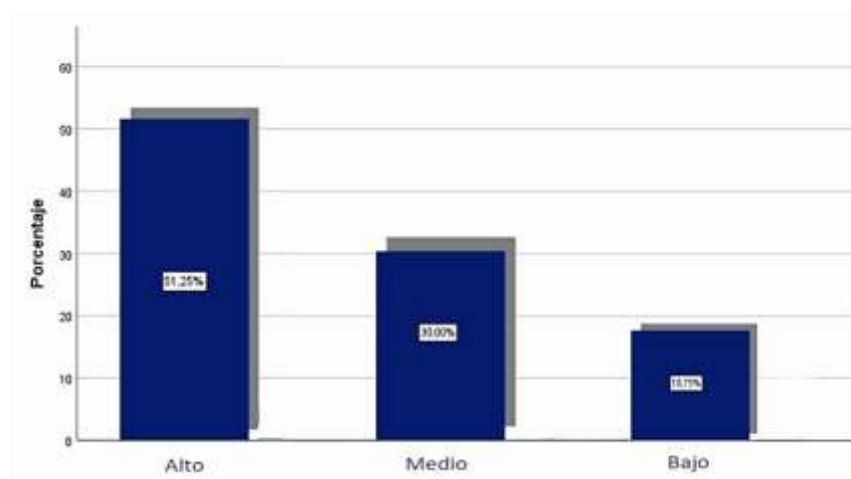
Gráfico de frecuencia respecto a la productividad de los trabajadores



Nota: Resultados de encuesta.

Figura 7

Gráfico de niveles de la productividad en los trabajadores.



Nota: Resultados de encuesta asociados a la Figura 6.

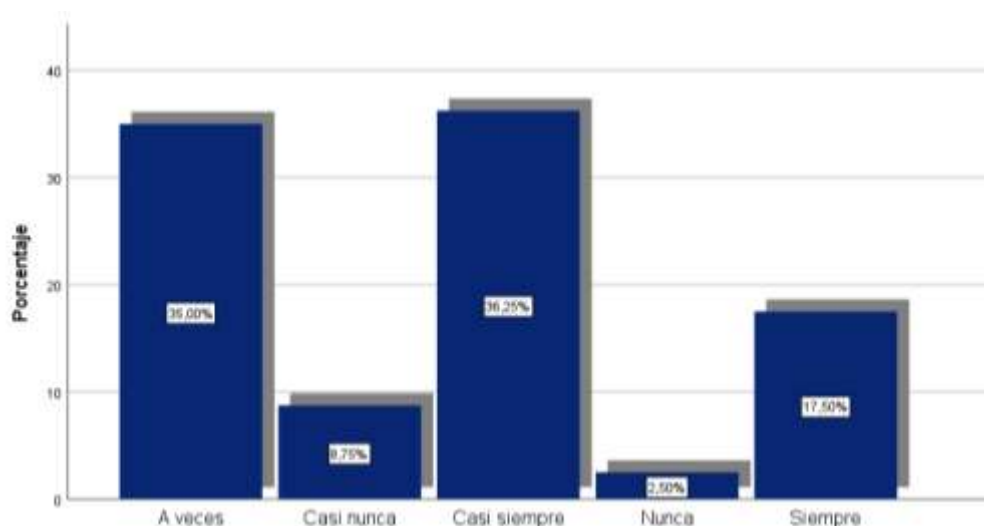
Interpretación:

En la figura 6 y 7, se demuestra que el 42.50% de los encuestados casi siempre se muestran productivos al momento de realizar sus funciones laborales, el 30% comento que a veces muestran ser productivos, en cambio el 15 % de ellos casi nunca se muestran productivos debido a los problemas de salud presentados durante la pandemia, el 8.73 % mostró que siempre son productivos y solo el 3% indicó que nunca son productivos.

Conociendo los datos anteriores se Interpreta la Figura 7, el 51.25% se encuentra en un nivel alto de productividad, ya que, siempre y casi siempre son productivos al momento de realizar sus funciones. Así mismo el 30% se posiciona en un nivel medio, dado que a que a veces son productivos y el 18.75% de encuestados se encuentran en el nivel bajo, debido a que nunca y casi nunca se muestran productivos, debido a las condiciones laborales, problemas de comunicación y la falta conectividad.

Figura 8

Gráfico de frecuencia sobre el cumplimiento de actividades en el menor tiempo establecido



Nota: Resultados de encuesta.

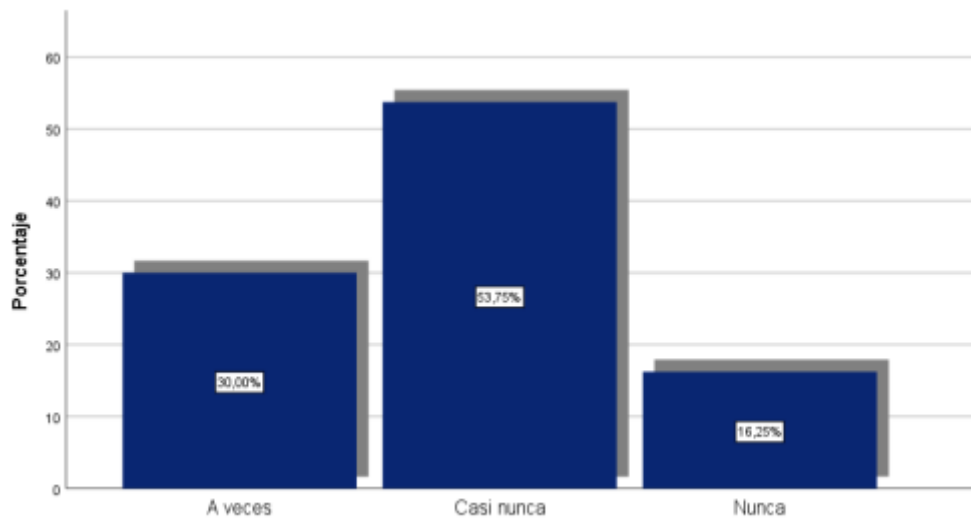
Interpretación:

En la figura 8, el 36,25% de los encuestados precisan cumplir casi siempre sus funciones en el menor tiempo establecido, el 17,50% indica que siempre y el 35,00% señala cumplir a veces sus funciones en un menor tiempo; no obstante, el 8,75% admite casi nunca cumplen con sus labores en el menor tiempo establecido y el 2,50% precisa que nunca; por lo que se determina que parte de los colaboradores realizan sus funciones dispuestas por su jefe inmediato en el menor tiempo establecido; sin embargo, no

consideran ser eficientes al 100%, debido a que el tiempo aplicado a un expediente no siempre es el mismo.

Figura 9

Gráfico de frecuencia sobre reconocimiento o incentivo por el desempeño laboral



Nota: Resultados de encuesta.

Interpretación:

En la figura 9, el 53,75% de los encuestados señalan que la entidad casi nunca brinda reconocimiento o incentivos por su desempeño laboral, el 30,00% precisa que a veces brindan incentivos; pero el 13% considera que nunca han recibido algún reconocimiento, debido a que la mayor parte de estos incentivos son aplicados y solicitados por su jefe; En tal sentido, se determina la mitad de los trabajadores indican no recibir algún incentivo por parte de la entidad, por lo que realizan sus funciones de manera eficaz, solo laboran para cumplir las metas, sin tener en cuenta la mejora administrativa ni el tiempo de desempeño invertido.

4.2. Prueba de hipótesis

Para el análisis inferencial se tiene en cuenta la prueba de normalidad y la prueba de hipótesis.

Hipotesis poner h

Tabla 4

Prueba de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo Remoto	,113	80	,021
Productividad	,169	80	,001

Nota: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Decisión:

En la tabla 4 se observa que, existe una significancia menor a 0,05 por lo que los datos tienen una distribución no normal. Por lo tanto, se decide utilizar la prueba paramétrica de Spearman debido a la naturaleza de las variables. Así mismo, se utilizó la prueba de Kolmogórov-Smirnov, debido a que la muestra es mayor a 50 personas.

PRUEBA DE NORMALIDAD AL TRABAJO REMOTO

Hipótesis:

- Ho: Las puntuaciones del trabajo remoto tienen distribución normal.
- Hi: Las puntuaciones del trabajo remoto difieren de la distribución normal.

Nivel de significancia:

$\alpha = 5\%$

Valor de prueba

Kolmogórov-Smirnov = 0,113

Comparación de p y α :

p valor = 0,021 < $\alpha = 0,05$

Decisión:

Rechaza Ho.

Conclusión:

Las puntuaciones del trabajo remoto difieren de la distribución normal.

PRUEBA DE NORMALIDAD A LA PRODUCTIVIDAD

Hipótesis:

- Ho: Las puntuaciones de la productividad tienen distribución normal.
- Hi: Las puntuaciones de la productividad difieren de la distribución normal.

Nivel de significancia:

$\alpha = 5\%$

Valor de prueba

Kolmogórov-Smirnov = 0,169

Comparación de p y α :

p valor = 0,001 < $\alpha = 0,05$

Decisión:

Rechaza Ho.

Conclusión:

Las puntuaciones de la productividad difieren de la distribución normal.

PRUEBA DE HIPÓTESIS RELACIÓN

Tabla 5

Prueba de hipótesis

			Correlaciones	
			TR	PR
Rho de Spearman	Trabajo Remoto	Coefficiente de correlación	1,000	,449
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Productividad	Coefficiente de correlación	,449	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

Nota: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Hipótesis:

- Ho: No existe una relación entre el trabajo remoto y la productividad del personal de la Municipalidad Provincial de Sullana, año 2021.
- Hi: Existe una relación entre el trabajo remoto y la productividad del personal de la Municipalidad Provincial de Sullana, año 2021.

Nivel de significancia:

$$\alpha = 5\%$$

Valor de prueba

$$\text{Spearman} = 0,449$$

Comparación de p y α :

$$p \text{ valor} = 0,000 < \alpha = 0,05$$

Decisión:

Se rechaza Ho y se acepta hipótesis H1

Conclusión:

En la tabla 5, mediante el análisis estadístico del coeficiente de correlación Rho Spearman se alcanzó un coeficiente de 0,449 (correlación positiva MODERADA (*Ver tabla 6*) y ($p\text{-valor} < 0,05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe una relación moderada entre el trabajo remoto y la productividad del personal de la Municipalidad Provincial de Sullana del 2022.

Así mismo, se utilizó la prueba de Spearman, debido a que la muestra es de distribución no normal.

Tabla 6*Prueba de Spearman*

Spearman = 0,449	
[0 a 0,2]	Muy baja o débil
<0,2 a 0,4]	Baja o débil
<0,4 a 0,6]	Moderada
<0,6 a 0,8]	Alta o fuerte
<0,8 a 1]	Muy alto o muy fuerte

4.3. Discusión de resultados.

En relación al objetivo general que consiste en: Determinar la relación entre el trabajo remoto y la productividad del personal de la Municipalidad Provincial de Sullana, año 2021, los resultados obtenidos determinan que existe una relación entre ambas variables comprobada por la correlación Rho Spearman, el cual alcanzó un coeficiente de 0,449 siendo una correlación positiva moderada y $p\text{-valor} < 0,05$; lo que difiere que existe una relación moderada entre el trabajo remoto y la productividad del personal de la Municipalidad Provincial de Sullana; asimismo, el 51,25% de los colaboradores precisan ser productivos asociándose a un nivel alto en relación a la eficiencia y eficacia, mientras que el resto de los colaboradores señalan tener una productividad media a baja, esto debido a que no cuentan con las condiciones necesarias y adecuadas para el cumplimiento de sus funciones de manera óptima en el menor tiempo establecido por la entidad; por lo que, se precisa que si se implementa mejor el trabajo remoto habrá un mejor desempeño; lo que sustenta la relación entre ambas variables. Estos resultados en comparación a la investigación de Lozano (2021) titulada: Trabajo remoto y la productividad de los colaboradores de la Dirección Regional de Producción de San Martín, 2020; señala que de acuerdo al coeficiente de correlación de Pearson resultó un valor de 0,610, sustentando que existe una correlación positiva moderada entre las variables; asimismo, precisa que el trabajo remoto, por ser una modalidad flexible y adaptable a cualquier tipo de trabajo, se consideró como método para laboral ante la crisis sanitaria, tomando importancia el desarrollo de las funciones en un menor tiempo posible. Sin embargo, los resultados evidencian que el trabajo remoto es bajo en un 47%, debido a que la institución no cuenta con recursos físicos ni tecnológicos para el desarrollo de esta modalidad y pese a que se logró la implementación de esta modalidad, se obtuvieron resultados de bajos de productividad; por lo que, se determina que existe relación entre el trabajo remoto y la productividad de los colaboradores de la Dirección Regional de Producción de San Martín, 2020. Por otro lado, Liden y Hiljemark (2018) precisan que el trabajo remoto es una forma de realizar labores a distancia, utilizada en organizaciones y empresas, considerando que esta modalidad puede adaptarse muy bien a

las exigencias de la nueva fuerza laboral; sin embargo, es de considerar el desempeño de los colaboradores al momento de realizar trabajo remoto; en ese sentido, se determina que existe una relación entre el trabajo remoto y la productividad del personal de la Municipalidad Provincial de Sullana.

Con relación al Objetivo específico N°1: Analizar el desarrollo del trabajo remoto en la Municipalidad Provincial de Sullana, año 2021. Los resultados demuestran que, al no contar con las condiciones adecuadas para el cumplimiento de sus funciones, más del 51,25% de los colaboradores suelen tener casi siempre dificultades durante el tiempo del trabajo remoto, precisan que existen condiciones laborales que influyen en el desarrollo de esta modalidad, entre estas condiciones tenemos, el control de su jornada laboral, inconvenientes para una comunicación y coordinación efectiva entre compañeros y jefe, deficiencia de recursos tecnológicos y que la entidad no cubre las dificultades médicas ocasionadas dentro del trabajo en casa; sin embargo, estos factores pueden estar relacionados también al escaso conocimiento que existe por parte de los colaboradores, solo el 36,25%, demuestra tener conocimiento y experiencia respecto al correcto desarrollo del trabajo remoto. Los resultados coinciden con la investigación de Edquen, J (2020) titulada “Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-COVID 19” manifiesta, que a pesar de no tener los resultados esperados debido a las restricciones decretadas por el gobierno, se analizó la implementación del trabajo remoto al tener el compromiso del personal; sin embargo, se tuvieron condiciones laborales deficientes como, el escaso conocimiento y la ausencia de recursos y equipos tecnológicos para el desarrollo de esta modalidad; determinando así que durante el estado de emergencia-COVID 19 el trabajo remoto no contribuye en el desempeño laboral del personal de la Fiscalía Provincial de Cutervo. Sin embargo, para López (2018) encontró que el trabajo remoto o trabajo a distancia, es la producción de resultados desde un lugar diferente a las oficinas centrales; por lo que, aun dependiendo del espacio y tiempo el trabajador está desempeñando sus labores de manera remota. En ese sentido, al analizar el desarrollo del trabajo remoto en la Municipalidad Provincial de Sullana, los

colaboradores admiten que, si bien estas características no contribuyen a un buen desempeño laboral al 100%, muchas veces la calidad de trabajo obtenida en diversas ocasiones no es la esperada.

Para el Objetivo específico N°2: Determinar los beneficios del trabajo remoto en comparación con el trabajo presencial en la Municipalidad Provincial de Sullana, año 2021. En la figura 3, los resultados demuestran que el 45,00% de los colaboradores señalan obtener algún beneficio al momento de realizar labores remotas, esto según lo asociado a la dimensión de condición laboral, entre los beneficios se tiene a la flexibilidad de horarios y el ahorro de tiempo y dinero; sin embargo, no es de considerarse esta modalidad cuando no se tiene los recursos ni medios adecuados; lo que conlleva a la dimensión de recursos y equipos. Según la figura 4, el 36,25% de los colaboradores admiten que hay una mejora en la gestión administrativa al momento de realizar labores remotas, debido a que si se tramitan un expediente lo realizan de forma continua, sin distracciones por atender al usuario; no obstante, enfatizan la importancia de obtener los recursos adecuados y las capacitaciones pertinentes para el desarrollo de esta modalidad. En tal sentido, con la figura 5, el 26,25% de los colaboradores precisa que la entidad a veces cumple con brindarles los recursos necesarios al momento de realizar labores remotas, entre ellas tenemos, el acceso a un equipo y al sistema de la entidad. De acuerdo a los resultados obtenidos por Rojas y Murillo (2020) en su investigación titulada: La implementación del trabajo remoto en el sector público antes y después del COVID 19, se demostró cómo se desempeñan las labores del trabajo remoto en el sector público en comparación del trabajo presencial en el país de Costa Rica, teniendo como dimensiones a la gestión del trabajo remoto y al desempeño laboral; por lo que determinan que la aplicación del trabajo remoto para el sector público es incipiente debido a la escasa importancia de condiciones laborales brindada por la entidades. Por otro lado, Arlene (2016) considera que la modalidad del trabajo remoto puede ser beneficioso para las organizaciones, solo si se brinda las condiciones adecuadas para la implementación de la misma; en tal sentido se determina que el trabajo

remoto beneficia a los colaboradores de la entidad; pese a que son pocos los beneficios otorgados se consideran aún como una forma de laborar.

En relación al Objetivo específico N°3: Determinar el nivel de productividad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sullana, año 202. Los resultados mostraron que el 42,50% de los colaboradores de la municipalidad de Sullana la productividad de los trabajadores se encuentra en un nivel alto con 51.25%, lo que implica que existe un nivel adecuado de productividad. A demás se dio a conocer que el 30% de los encuestados, manifiestan que la productividad se encuentra en un nivel medio y solo un 18% afirman que la productividad se encuentra en un nivel bajo. Los resultados coinciden con la investigación de Torres et al., (2022) titulada: “Trabajo remoto y productividad laboral en tiempos de pandemia en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2022” donde manifiestan que a pesar de haber presentado ciertas dificultades para desempeñar sus funciones debido a la crisis sanitaria en la que se convivía, han desarrollado diferentes estrategias para ser más productivos y posicionarse en su mayoría en un nivel alto de productividad; pese a que no contaban con recursos tecnológicos, reconocimientos o incentivos brindados directamente por la entidad; sin embargo, sentían la necesidad y el compromiso de cumplir con todas las obligaciones que tenían para garantizar una estabilidad económica durante el proceso de pandemia del COVID-19. De acuerdo con Gamba (2015, p.4) hace mención sobre la importancia de la productividad, considera que es necesaria para las organizaciones, debido a que da a conocer el proceso con el que se alcanzan los objetivos, es tomada en cuenta por las organizaciones para conocer el estado de la empresa y el desempeño laboral de las personas. En tal sentido, se determina que el nivel de productividad en relación a la eficiencia y la eficacia de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sullana, la mitad muestra un desempeño laboral positivo, debido a que hacen buen uso de los recursos en el menor tiempo posible.

CONCLUSIONES

- Existe una relación positiva moderada entre el trabajo y la productividad, según el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,449 y un p valor igual a 0,000 p -valor $<0,05$; lo que difiere que existe una relación moderada entre ambas variables, asimismo, se tiene que la productividad del personal está asociada a un nivel alto el desarrollo de sus funciones, por lo que si se implementa mejor el trabajo remoto habrá un mejor desempeño, demostrando la relación entre el trabajo remoto y la productividad del personal de la Municipalidad Provincial de Sullana.
- Existe un nivel positivo en el desarrollo del trabajo remoto, respaldado por más de la mitad de las respuestas; sin embargo, existen diversos factores que resultan ser limitantes para un buen desempeño laboral, tales como el ambiente laboral y la conectividad.
- Existen beneficios del trabajo remoto a comparación al trabajo presencial, tales como la flexibilidad de horarios, costos de transporte y alimentación; sin embargo, precisan que la entidad no dispone con los recursos para la capacitación del personal; por lo que no resulta muy productiva cuando no se tiene los recursos ni medios necesarios.
- Se determinó que el nivel de productividad del personal es alto, asociado a la eficiencia y eficacia, esto debido a que hacen buen uso de los recursos en el menor tiempo posible. sin embargo, existen diversos factores que limitan el desarrollo de su desempeño laboral óptimo.

RECOMENDACIONES

- La entidad municipal debe asumir mayor compromiso para brindar mejores condiciones laborales al personal que opta por realizar trabajo remoto; ya sea por situación de riesgo o edad, esto con la finalidad de garantizar una mejor productividad por parte del colaborador.
- El área de recursos humanos debe aplicar estrategias de seguimiento al personal que realiza trabajo remoto para alcanzar las metas propuestas, esto ayudará no solo a conocer el desempeño del trabajador, sino que también, se identificarán los factores limitantes durante el cumplimiento de sus funciones.
- Los jefes de área, deben evaluar y mejorar el ambiente de trabajo, los recursos y materiales en las diferentes áreas para que el personal pueda realizar adecuadamente sus funciones, salvaguardar su integridad física y un lograr un trabajo óptimo.
- Establecer programas de capacitaciones para todos los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sullana respecto al uso de los recursos tecnológicos, adicionalmente, la entidad debe brindar reconocimientos mensuales a sus colaboradores más destacados; de este modo incentivarán la productividad de los trabajadores haciendo se sientan activos y animados al realizar sus funciones desde casa.

REFERENCIAS

- Alvarado, C (2021) Trabajo remoto y productividad del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Morropón 2021. [tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo]
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67799/Alvarao_MCD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica. (6ª Edición). Caracas: Editorial Episteme.
- Arpi, P (2018) Estrategias para promover el teletrabajo en las empresas del sector privado del Ecuador para mejorar el empleo y la productividad. [tesis de maestría. Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador]
<http://hdl.handle.net/10644/6237>
- Atehortua, H. F. (2015). *Gestión y auditoría de la calidad de las organizaciones públicas*. Universidad de Antioquia. Obtenido de <https://books.google.com/books?id=EaDovpo6HF4C&printsec=copyright>
- Boiarov, S. (2017). Breve Historia sobre el Teletrabajo en el mundo. Obtenido de A. Neurocapitalhumano Web Site: http://www.neurocapitalhumano.com.ar/shop/detallenot.asp?notid=257#_ftn1, recuperado el 21/10/2021
- Carro, R., y Gonzales, D. (2016). Productividad y competitividad. Informe de art. (S.N). http://nulan.mdp.edu.ar/1607/1/02_productividad_competitividad.pdf
- Central de compras públicas. (2021, 28 de junio) PERÚ COMPRAS: Piura entre los 10 departamentos con más contrataciones a través de Catálogos Electrónicos [Comunicado de prensa]. <https://www.gob.pe/fr/institucion/perucompras/noticias/503096-peru-compras-piura-entre-los-10-departamentos-con-mas-contrataciones-a-traves-de-catalogos-electronicos>
- Córdova, I. (2012). El proyecto de investigación cuantitativa. Primera Edición. Editorial San Marcos. Lima. Perú

Cortez, G, Henao, N & Osorio, V (2020) Trabajo Remoto En Tiempos De Covid-19 Y Su Impacto En El Trabajador. [tesis de titulacion.Pontificia Universidad Javeriana – Colombia]<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/52814/Gabriela%20Corte%cc%81s%2c%20Nicolas%20Henao%2c%20Valentina%20Osorio%2c%20Diciembre%202020%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Diario Oficial “El Peruano”. Lima: Congreso de la República. (5 de junio del 2013). Ley N°30036- expediente N°496509

Decreto Supremo N° 044-2020-PCM. [Presidencia del Consejo de Ministros]. Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19. 15 de marzo del 2020.

Delgado, A (2020) El trabajo remoto en el Perú en tiempos de COVID 19. Revista Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Volumen 2, 1-13
<https://aidtss.org/revistaiberoamericana/index.php/main/article/view/34/31>

Domínguez, D. I. (2018). *El clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la cooperativa de ahorro y crédito maquita ltda.* Univercidad Tecnica de Ambato, Ecuador, Ambato.
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/27434/1/DOM%c3%8dNGUEZ%20ALTAMIRANO%20DIANA%20ISABEL%201804532883.pdf>

Edquen, J (2020) Trabajo Remoto Y Desempeño Laboral Del Personal De La Fiscalía Provincial De Cutervo Durante El Estado De Emergencia-COVID 19. [Tesis de titulacion. Universidad Señor de Sipán]
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7612/Edquen%20Siesquen%20Jannette%20del%20Rosillo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

El peruano (Separata), 2011-08-20, pág. 44 Ley núm. 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Gamba, V. J. (Mayo de 2015). La motivación y su relación con la productividad. Santiago de Querétaro: Universidad Autónoma de Querétaro. Obtenido de <http://ri.uaq.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/3208/RI002723.PDF?sequence=1>
- Great Place to Work Institute, G. (2017). Esquemas Flexibles: ¿Sí o no? Obtenido de http://www.greatplacetowork.com.mx/storage/Publications/Esquemas_de_trabajo_flexibles.pdf, recuperado el 17/05/2017
- Kazi.Ch (2021) Un estudio sobre la productividad del trabajo remoto nos muestra una realidad sorprendente: 2 años de análisis. *Great place to work*. Obtenido de: <https://www.greatplacetowork.com.uy/publicaciones/articulos/un-estudio-sobre-la-productividad-del-trabajo-remoto-nos-muestra-una-realidad-sorprendente-2-anos-de-analisis>
- Lagos, Q. E. (2014). La motivación laboral en la productividad empresarial. Obtenido de <https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/vozzootecnista/article/view/69/74>
- Lindén, A & Hiljemark, S (2018) Managing Telework: Investigating Possibilities of Telework for Modern Organizations. <https://n9.cl/57f0d>
- López-Roldán, P., & Fachelli, S. (febrero de 2015). Metodología de la investigación Social Cuantitativa. 1. Barcelona, España: Universitat Autònoma de Barcelona. Obtenido de <http://tecnicasavanzadas.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/156/2020/08/A04.02-Roldan-y-Fachelli.-Cap-3.6-Analisis-de-Tablas-de-Contingencia-1.pdf>
- Lozano, B (2021) Trabajo remoto y la productividad de los colaboradores de la Dirección Regional de Producción de San Martín, 2020. [Tesis de Mestría. Universidad Cesar vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67167/Lozano_BBE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Molina, J, Silva, M & Gallego, J (2021) Diagnóstico de Estrés y Satisfacción Laboral en Servidores Públicos de Corantioquia bajo Modalidad de Trabajo Remoto

en Tiempos de Pandemia por Covid-19. [tesis de titulación, Universidad ECCI Bogotá D.C.] <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1029/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Organización Internacional del Trabajo. (2017). Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional- CINTERFOR. Definición de Teletrabajo. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: <http://www.oitcinterfor.org/?q=taxonomy/term/3454>, recuperado el 21/10/2021

Ortega Vargas, L. (2017) Teletrabajo: Una Opción Para la Mejora de los Beneficios de las Organizaciones y de los Empleados. [Tesis de maestría, Universidad Santo Tomás] <https://cutt.ly/lfJ8e5p>

Peña, C (2021) Trabajo Remoto y Productividad Laboral en Tiempos de COVID19 en una Municipalidad Provincial de Pisco, 2021. [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70112/Pe%3%b1a_PC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Price Waterhouse Cooper (1 de Mayo del 2020) Benchmarking de Recursos Humanos COVID-19. recuperado de: <https://www.pwc.pe/es/assets/document/PwC-Estudio-Benchmark-HR.pdf>

Real Academia Española. (2014). "Diccionario de la lengua española" (23° ed.). Madrid. España. Obtenido de <https://dle.rae.es/productividad>

Reque, A (2020) El trabajo remoto y las condiciones laborales en las entidades públicas de Piura, Perú -2020. [tesis de titulación. Universidad César Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55604/Reque_AAY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). Comportamiento Organizacional. Pearson Educación. Obtenido de https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROB BINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

- Roberto, C. P., & Daniel, G. G. (2016). *Productividad y Competitividad*. Universidad Nacional de Mar del Plata. Obtenido de http://nulan.mdp.edu.ar/1607/1/02_productividad_competitividad.pdf
- Rojas, L. C. (2020). Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú – 2020. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53992/Rojas_L_CJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rubio, L., & Baz, V. (2015). *El poder de la competitiva*. Obtenido de <https://docplayer.es/35837657-El-poder-de-la-competitividad-luis-rubio-veronica-baz.html>
- Sáenz, O. (27 de octubre de 2015). Indicadores asociados a la calidad y la productividad. Obtenido de <http://close-upinternational.mx/blog/?p=79>
- Toala, B. S., Alvarez, P. D., Osejos, V. J., Quiñonez, C. M., Soledispa, R. S., Osejos, V. A., . . . Caicedo, P. C. (enero de 2017). Prácticas de innovación y gestión de la calidad en las organizaciones: Modelo de gestión organizacional para el fortalecimiento del desempeño profesional en servidores públicos. Ecuador: Universidad Estatal del Sur de Manabí. Obtenido de <https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2017/02/pr%C3%A1cticas-de-innovaci%C3%B3n.pdf>
- Van, E. (2016). Gestión gerencial y empresarial. (3ª. ed.). México. Pearson Educación. Obtenido de: <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2016/04/Gesti%C3%B3n-gerencial-y-empresarial-3ra-Edicion.pdf>
- Yovera, G (2021) Desempeño pedagógico en el trabajo remoto de la Institución educativa José María Arguedas La Quemazón – San Juan de Bigote - Morropón – Piura - 2020. [Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56256/Yovera_EHM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zacher, H. y Rudolph, CW (2021). Diferencias individuales y cambios en el bienestar subjetivo durante las primeras etapas de la pandemia de COVID-19.

Psicólogo estadounidense, 76 (1), 50–62.
<https://doi.org/10.1037/amp0000702>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de contingencia

Tabla 7

Matriz de contingencia

TRABAJO REMOTO Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SULLANA, AÑO 2021				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE Y DIMENSIONES	MARCO METODOLÓGICO
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	V.INDEPENDIENTE Y DIMENSIONES	TIPO DE INVESTIGACIÓN
¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo remoto y la productividad del personal de la municipalidad provincial de Sullana Año 2021?	Determinar la relación entre el trabajo remoto y la productividad del personal de la Municipalidad Provincial de Sullana, Año 2021	H1: Existe una relación considerable entre el trabajo remoto y la productividad del personal de la Municipalidad Provincial de Sullana, Año 2021 H0: No Existe una relación considerable entre el trabajo remoto y la productividad del personal de la Municipalidad Provincial de Sullana, Año 2021	Trabajo Remoto Obligaciones del empleador y trabajador Equipos y medios	La investigación es tipo no experimental, de corte transversal DISEÑO DE INVESTIGACIÓN Diseño Correlacional
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	V. DEPENDIENTE Y DIMENSIONES	<pre> graph LR M --> O1 M --> O2 O1 <--> r O2 </pre>
¿Cuál es el desarrollo del trabajo remoto en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sullana, año 2021?	Analiza el desarrollo del trabajo remoto en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sullana, año 2021	El desarrollo del trabajo remoto en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sullana, año 2021, es el adecuado.	Productividad	M: Trabajadores que realizan trabajo remoto en la municipalidad Provincial de Sullana, año 2021. O1: Trabajo remoto O2: Productividad

r : Correlación entre las dos variables.

POBLACIÓN Y MUESTRA

80 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sullana, año 2021.

CRITERIO MUESTRAL:

Se considerarán sólo a los empleados nombrados, Gerentes y Sub Gerentes que están laborando dentro de la Municipalidad Provincial de Sullana, Año 2021

¿Cuáles son las ventajas del trabajo remoto en comparación con el trabajo presencial en la Municipalidad Provincial de Sullana, año 2021?

Determinar las ventajas del trabajo remoto en comparación con el trabajo presencial en la Municipalidad Provincial de Sullana, año 2021

Determinar las ventajas del trabajo remoto en comparación con el trabajo presencial en la Municipalidad Provincial de Sullana, año 2021

Eficiencia

¿Cuál es el nivel de productividad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sullana, año 2021?

Determinar el nivel de productividad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sullana, año 2021

Determinar el nivel de productividad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sullana, año 2021

Eficacia

TÉCNICA(S) E INSTRUMENTO(S) DE RECOJO DE DATOS

Técnica:
encuesta

Instrumento:
Cuestionario

Nota: Elaboración propia de los autores

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos



ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

CUESTIONARIO DE PREGUNTAS PARA TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SULLANA

Estimado Sr. (Sra) le saludamos afectuosamente y alcanzamos a usted este cuestionario, donde su opinión es muy importante para el desarrollo de un trabajo de investigación, con fines netamente académicos. En tal sentido, les invocamos su colaboración y responsabilidad en las respuestas a las interrogantes planteadas. Por ello debe leerlo en forma detallada y, luego, marcar una de las cinco alternativas. Agradecemos anticipadamente su valiosa participación.

Datos:

Nombre del Área: _____

Cargo que desempeña: _____

Complete y marque donde corresponde

Edad: _____

Sexo: Femenino

Masculino

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

	DIMENSIONES	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
	CONDICIÓN LABORAL	1	2	3	4	5
01	Existen dificultades para desarrollar el trabajo remoto por parte de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Sullana					
02	Al realizar trabajo remoto ¿Las coordinaciones con su jefe inmediato son las adecuadas?					
03	Los trabajadores de la entidad demuestran conocimiento y					

	experiencia durante el desarrollo del trabajo remoto					
04	El trabajo remoto beneficia de manera considerable al personal de la Municipalidad Provincial de Sullana.					
05	Durante el tiempo del trabajo remoto, ¿La entidad ha cubierto su seguro médico?					
	EQUIPOS Y RECURSOS	1	2	3	4	5
06	Existe una mejora en la gestión administrativa al realizar trabajo remoto que de manera presencial					
07	Para el trabajo remoto, ¿La entidad le proporciona los recursos necesarios y adecuados					
08	¿Los recursos empleados por la entidad, cumplen con las necesidades que tiene el personal que realiza trabajo remoto?					
	EFICIENCIA	1	2	3	4	5
09	Cómo es el rendimiento del personal que labora en la Municipalidad Provincial de Sullana					
10	Cumples con las actividades dispuestas por tu jefe inmediato en el menor tiempo establecido					
	EFICACIA	1	2	3	4	5
11	Se utilizan de manera óptima todos los recursos proporcionados para el cumplimiento de funciones					
12	La entidad brinda reconocimiento o incentivo por tu desempeño laboral durante el año					

Gracias por su colaboración

Anexo 3: Validación del instrumento de recolección de datos




UPAO
UNIVERSIDAD PRIVADA ANTEÑOR ORREGO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
Escuela Profesional de Administración

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS


Datos del Experto				
Apellidos y nombres	Fiestas Dejo, Iris Paola			
Profesión	Administradora			
Especialidad	Administración de negocios			
Experiencia profesional	UPAO			
Institución	UPAO			
Fecha de Validación	03/12/2021			
E- mail	ifiestasd@upao.edu.pe			
Datos del trabajo de Investigación				
Título	Trabajo remoto y su relación con la productividad del personal de la Municipalidad Provincial de Sullana, año 2021.			
Investigadores	Arevalo Arevalo Evelyn Malu			
	Salazar Ruiz Nancy Petronila			
Tipo de instrumento	Encuesta/Cuestionario - Creado			
Rangos de valoración	Muy alto	Alto	Bajo	Muy bajo
Objetivo del instrumento	El presente cuestionario, tiene como propósito obtener la validez del instrumento para determinar la relación que existe entre el Trabajo remoto y la Productividad del personal de la Municipalidad Provincial de Sullana, año 2021			
Variable Independiente: Trabajo Remoto				
ÍTEMS	De acuerdo	Desacuerdo	Observación	
1. Existen dificultades para desarrollar el trabajo remoto por parte de los trabajadores en la municipalidad de Sullana	X			
2. Al realizar trabajo remoto ¿Las coordinaciones con su jefe inmediato son las adecuadas?	X			
3. Los trabajadores de la entidad demuestran conocimiento y experiencia durante el desarrollo del trabajo remoto	X			
4. El trabajo remoto beneficia de manera considerable al personal de la Municipalidad Provincial de Sullana	X			
5. Durante el tiempo del trabajo remoto, ¿La entidad ha cubierto su seguro médico?	X			

6. ¿Existe una mejora en la gestión administrativa al realizar trabajo remoto que de manera presencial?	X		
7. Para el trabajo remoto, ¿La entidad le proporciona los recursos necesarios y adecuados	X		
8. ¿Los recursos empleados por la entidad, cumplen con las necesidades que tiene el personal que realiza trabajo remoto?	X		
Variable Dependiente: Productividad			
ÍTEMS	De acuerdo	Desacuerdo	Observación
9. Cómo es el rendimiento del personal que labora en la Municipalidad Provincial de Sullana	X		
10. Cumples con las actividades dispuestas por tu jefe inmediato en el menor tiempo establecido	X		
11. Se utilizan de manera óptima todos los recursos proporcionados para el cumplimiento de funciones	X		
12. La entidad brinda reconocimiento o incentivo por tu desempeño laboral durante el año	X		
Resultados de ítems	Excelente	Reformular	Anular
	X		
Apellidos y Nombres	Comentarios finales		
FIESTAS DEJO IRIS PAOLA			
DNI: _____18080292_____			
FIRMA 			



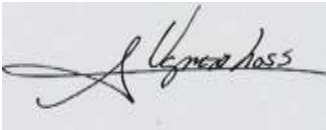
CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Datos del Experto				
Apellidos y nombres	García Crisanto, Alex Segundo			
Profesión	Ingeniero Agrónomo			
Especialidad	Dr. Administración y Dirección de Empresas			
Experiencia profesional	35 años de experiencia en la Cooperación Internacional y Empresas Agroexportadoras			
Institución	Universidad Privada Antenor Orrego			
Fecha de Validación	03/11/2021			
E- mail	Universidad Privada Antenor Orrego			
Datos del trabajo de Investigación				
Título	Trabajo remoto y su relación con la productividad del personal de la Municipalidad Provincial de Sullana, año 2021.			
Investigadores	Arevalo Arevalo Evelyn Malu			
	Salazar Ruiz Nancy Petronila			
Tipo de instrumento	Encuesta/Cuestionario - Creado			
Rangos de valoración	Muy alto	Alto	Bajo	Muy bajo
Objetivo del instrumento	El presente cuestionario, tiene como propósito obtener la validez del instrumento para determinar la relación que existe entre el Trabajo remoto y la Productividad del personal de la Municipalidad Provincial de Sullana, año 2021			
Variable Independiente: Trabajo Remoto				
ÍTEMS	De acuerdo	Desacuerdo	Observación	
1. Existen dificultades para desarrollar el trabajo remoto por parte de los trabajadores en la municipalidad de Sullana	✓			
2. Al realizar trabajo remoto ¿Las coordinaciones con su jefe inmediato son las adecuadas?	✓			
3. Los trabajadores de la entidad demuestran conocimiento y experiencia durante el desarrollo del trabajo remoto	✓			
4. El trabajo remoto beneficia de manera considerable al personal de la Municipalidad Provincial de Sullana.	✓			
5. Durante el tiempo del trabajo remoto, ¿La entidad ha cubierto su seguro médico?	✓			
6. ¿Existe una mejora en la gestión administrativa al realizar trabajo remoto que de manera presencial?	✓			
7. Para el trabajo remoto, ¿La entidad le	✓			

proporciona los recursos necesarios y adecuados			
8. ¿Los recursos empleados por la entidad, cumplen con las necesidades que tiene el personal que realiza trabajo remoto?	✓		
Variable Dependiente: Productividad			
ÍTEMS	De acuerdo	Desacuerdo	Observación
9. Cómo es el rendimiento del personal que labora en la Municipalidad Provincial de Sullana	✓		
10. Cumples con las actividades dispuestas por tu jefe inmediato en el menor tiempo establecido	✓		
11. Se utilizan de manera óptima todos los recursos proporcionados para el cumplimiento de funciones	✓		
12. La entidad brinda reconocimiento o incentivo por tu desempeño laboral durante el año	✓		
Resultados de ítems	Excelente	Reformular	Anular
	X		
Apellidos y Nombres GARCIA CRISANTO ALEX SEGUNDO DNI: ____ 02640565 ____ FIRMA 	Comentarios finales		

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Datos del Experto				
Apellidos y nombres	Ugarriza Gross, Gustavo Adolfo			
Profesión	Ing. Industrial			
Especialidad	Marketing			
Experiencia profesional	Gerente Regional Nabisco, Kraft			
Institución	UPAO			
Fecha de Validación	02/12/2021			
E- mail	gugarrizag@upao.edu.pe			
Datos del trabajo de Investigación				
Título	Trabajo remoto y su relación con la productividad del personal de la Municipalidad Provincial de Sullana, año 2021.			
Investigadores	Arevalo Arevalo Evelyn Malu			
	Salazar Ruiz Nancy Petronila			
Tipo de instrumento	Encuesta/Cuestionario - Creado			
Rangos de valoración	Muy alto	Alto	Bajo	Muy bajo
Objetivo del instrumento	El presente cuestionario, tiene como propósito obtener la validez del instrumento para determinar la relación que existe entre el Trabajo remoto y la Productividad del personal de la Municipalidad Provincial de Sullana, año 2021			
Variable Independiente: Trabajo Remoto				
ÍTEMS	De acuerdo	Desacuerdo	Observación	
1. Existen dificultades para desarrollar el trabajo remoto por parte de los trabajadores en la municipalidad de Sullana	X			
2. Al realizar trabajo remoto ¿Las coordinaciones con su jefe inmediato son las adecuadas?	X			
3. Los trabajadores de la entidad demuestran conocimiento y experiencia durante el desarrollo del trabajo remoto	X			
4. El trabajo remoto beneficia de manera considerable al personal de la Municipalidad Provincial de Sullana	X			
5. Durante el tiempo del trabajo remoto, ¿La entidad ha cubierto su seguro médico?	X			
6. ¿Existe una mejora en la gestión administrativa al realizar trabajo remoto que de manera presencial?	X			

7. Para el trabajo remoto, ¿La entidad le proporciona los recursos necesarios y adecuados	X		
8. ¿Los recursos empleados por la entidad, cumplen con las necesidades que tiene el personal que realiza trabajo remoto?	X		
Variable Dependiente: Productividad			
ÍTEMS	De acuerdo	Desacuerdo	Observación
9. Cómo es el rendimiento del personal que labora en la Municipalidad Provincial de Sullana	X		
10. Cumples con las actividades dispuestas por tu jefe inmediato en el menor tiempo establecido	X		
11. Se utilizan de manera óptima todos los recursos proporcionados para el cumplimiento de funciones	X		
12. La entidad brinda reconocimiento o incentivo por tu desempeño laboral durante el año	X		
Resultados de ítems	Excelente	Reformular	Anular
	X		
Apellidos y Nombres	Comentarios finales		
UGARRIZA GROSS GUSTAVO ADOLFO			
DNI: ____18181673____			
FIRMA			
			

Anexo 4: Validaciones por juicio de expertos

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO (GUÍA DE ENTREVISTA)

Yo, **ALEX SEGUNDO GARCIA CRISANTO** con DNI N° **02640565** magister en **Administración y Dirección de Empresas** de profesión **Ingeniero Agrónomo** desempeñándome actualmente como **Docente** en **Administración**

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento:

Tema de investigación:

Trabajo remoto y su relación con la productividad del personal de la Municipalidad Provincial de Sullana, año 2021

Objetivos de investigación:

- Analizar el desarrollo del trabajo remoto en la Municipalidad Provincial de Sullana, año 2021.
- Determinar los beneficios del trabajo remoto en comparación con el trabajo presencial en la Municipalidad Provincial de Sullana, año 2021
- Determinar el nivel de productividad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sullana, año 2021

Preguntas de investigación:

1. ¿Existen dificultades para el desarrollo del trabajo remoto por parte los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana?
2. ¿Los trabajadores de la entidad demuestran conocimiento y experiencia durante el desarrollo del trabajo remoto?
3. ¿El trabajo remoto beneficia de manera considerable al personal de la Municipalidad Provincial de Sullana?
4. ¿Existe una mejora en la gestión administrativa al realizar trabajo remoto que de manera presencial?
5. Para el trabajo remoto, ¿La entidad le proporciona los recursos necesarios y adecuados?
6. ¿Cómo es el rendimiento del personal que labora en la Municipalidad Provincial de Sullana?
7. ¿Cumple con las actividades dispuestas por tu jefe inmediato en el menor tiempo establecido?
8. ¿La entidad brinda reconocimiento o incentivo por tu desempeño laboral durante el año?

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

CRITERIOS A EVALUAR	MUY DEFICIENTE	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				✓	
2. Objetividad				✓	
3. Actualidad					✓
4. Articulación con los objetivos				✓	
5. Suficiencia				✓	
6. Consistencia					✓
7. Coherencia				✓	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 5 Días del mes de febrero del 2022

Grado Académico : Doctor
DNI : 02640565
Especialidad : Dr. Administración y Dirección de Empresas
E-mail : agarcia19@upao.edu.pe



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO (GUÍA DE ENTREVISTA)

Yo, **IRIS PAOLA FIESTAS DEJO** con DNI N° **18080292** magister en **Administración de negocios** de profesión **Administración** desempeñándome actualmente como **Docente en Administración**

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento:

Tema de investigación:

Trabajo remoto y su relación con la productividad del personal de la Municipalidad Provincial de Sullana, año 2021

Objetivos de investigación:

- Analizar el desarrollo del trabajo remoto en la Municipalidad Provincial de Sullana, año 2021.
- Determinar los beneficios del trabajo remoto en comparación con el trabajo presencial en la Municipalidad Provincial de Sullana, año 2021
- Determinar el nivel de productividad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sullana, año 2021

Preguntas de investigación:

1. ¿Existen dificultades para el desarrollo del trabajo remoto por parte los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana?
2. ¿Los trabajadores de la entidad demuestran conocimiento y experiencia durante el desarrollo del trabajo remoto?
3. ¿El trabajo remoto beneficia de manera considerable al personal de la Municipalidad Provincial de Sullana?
4. ¿Existe una mejora en la gestión administrativa al realizar trabajo remoto que de manera presencial?
5. Para el trabajo remoto, ¿La entidad le proporciona los recursos necesarios y adecuados?
6. ¿Cómo es el rendimiento del personal que labora en la Municipalidad Provincial de Sullana?
7. ¿Cumples con las actividades dispuestas por tu jefe inmediato en el menor tiempo establecido?
8. ¿La entidad brinda reconocimiento o incentivo por tu desempeño laboral durante el año?

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

CRITERIOS A EVALUAR	MUY DEFICIENTE	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				✓	
2. Objetividad				✓	
3. Actualidad				✓	
4. Articulación con los objetivos				✓	
5. Suficiencia				✓	
6. Consistencia				✓	
7. Coherencia				✓	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 28 Días del mes de enero del 2022

Grado Académico : Magister
DNI : 02640565
Especialidad : Administration de negocios
E-mail : ifiestasd@upao.edu.pe



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

(GUÍA DE ENTREVISTA)

Yo, **GUSTAVO ALDOFO UGARRIZA GROSS** con DNI N° **18181673**, magister en Marketing, de profesión **ING. INDUSTRIAL** desempeñándome actualmente como **Docente** en la **Universidad Privada Antenor Orrego**.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento:

Tema de investigación:

Trabajo remoto y su relación con la productividad del personal de la Municipalidad Provincial de Sullana, año 2021

Objetivos de investigación:

- Analizar el desarrollo del trabajo remoto en la Municipalidad Provincial de Sullana, año 2021.
- Determinar los beneficios del trabajo remoto en comparación con el trabajo presencial en la Municipalidad Provincial de Sullana, año 2021
- Determinar el nivel de productividad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sullana, año 2021

Preguntas de investigación:

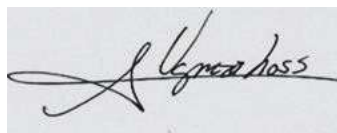
1. ¿Existen dificultades para el desarrollo del trabajo remoto por parte los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana?
2. ¿Los trabajadores de la entidad demuestran conocimiento y experiencia durante el desarrollo del trabajo remoto?
3. ¿El trabajo remoto beneficia de manera considerable al personal de la Municipalidad Provincial de Sullana?
4. ¿Existe una mejora en la gestión administrativa al realizar trabajo remoto que de manera presencial?
5. Para el trabajo remoto, ¿La entidad le proporciona los recursos necesarios y adecuados?
6. ¿Cómo es el rendimiento del personal que labora en la Municipalidad Provincial de Sullana?
7. ¿Cumple con las actividades dispuestas por tu jefe inmediato en el menor tiempo establecido?
8. ¿La entidad brinda reconocimiento o incentivo por tu desempeño laboral durante el año?

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

CRITERIOS A EVALUAR	MUY DEFICIENTE	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				✓	
2. Objetividad				✓	
3. Actualidad				✓	
4. Articulación con los objetivos				✓	
5. Suficiencia				✓	
6. Consistencia				✓	
7. Coherencia				✓	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Trujillo a los 28 Días del mes de enero del 2022

Grado Académico : Ing. Industrial
DNI : 18181673
Especialidad : Marketing
E-mail : gugarrizag@upao.edu.pe



Anexo 5: Instrumento de recolección de datos

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



GUÍA DE ENTREVISTA

Preguntas de Investigación:

- 1. ¿Existen dificultades para el desarrollo del trabajo remoto por parte los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana?**
 - Nunca
 - Casi Nunca
 - A veces
 - Casi Siempre
 - Siempre

- 2. ¿Los trabajadores de la entidad demuestran conocimiento y experiencia durante el desarrollo del trabajo remoto?**
 - Nunca
 - Casi Nunca
 - A veces
 - Casi Siempre
 - Siempre

- 3. ¿El trabajo remoto beneficia de manera considerable al personal de la Municipalidad Provincial de Sullana?**
 - Nunca
 - Casi Nunca
 - A veces
 - Casi Siempre
 - Siempre

- 4. ¿Existe una mejora en la gestión administrativa al realizar trabajo remoto que de manera presencial?**

- Nunca
- Casi Nunca
- A veces
- Casi Siempre
- Siempre

5. ¿Para el trabajo remoto, ¿La entidad le proporciona los recursos necesarios y adecuados?

- Nunca
- Casi Nunca
- A veces
- Casi Siempre
- Siempre

6. ¿Cómo es el rendimiento del personal que labora en la Municipalidad Provincial de Sullana?

- Nunca
- Casi Nunca
- A veces
- Casi Siempre
- Siempre

7. ¿Cumples con las actividades dispuestas por tu jefe inmediato en el menor tiempo establecido?

- Nunca
- Casi Nunca
- A veces
- Casi Siempre
- Siempre

8. ¿La entidad brinda reconocimiento o incentivo por tu desempeño laboral durante el año?

- Nunca
- Casi Nunca
- A veces
- Casi Siempre
- Siempre

Anexo 6: Matriz de análisis cualitativo

Tabla 8

Matriz de análisis cualitativo

OBJETIVOS	PREGUNTAS DE INVESTIGACION	COMENTARIOS	CITAS DE APOYO
Analizar el desarrollo del trabajo remoto en la Municipalidad Provincial de Sullana, año 2021.	¿Existen dificultades para el desarrollo del trabajo remoto por parte los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana?	La mayor parte de los entrevistados indican que casi siempre se tienen dificultades con el desarrollo del trabajo remoto por parte de los colaboradores de la municipalidad de Sullana.	<i>"Se dificulta el desarrollo trabajo remoto por problemas de conexión a internet, ya que usamos el servidor personal "</i>
	¿Los trabajadores de la entidad demuestran conocimiento y experiencia durante el desarrollo del trabajo remoto?	La gran mayoría de los entrevistados han comentado que Casi siempre demuestran conocimiento y experiencia durante el desarrollo de sus funciones	<i>"cumplimos con la experiencia laboral para el desarrollo óptimo de las funciones y recibimos capacitaciones que nos ayudan a desempeñar de manera correcta nuestras labores asignadas"</i>
	¿Cree usted que el trabajo remoto beneficia de manera considerable al personal de la Municipalidad Provincial de Sullana?	La mayoría de los entrevistados indicaron que a veces el trabajo remoto les ayuda de manera considerable.	<i>"Tenemos problemas para poder concentrarnos y dedicarnos exclusivamente al trabajo, debido a que tenemos que dividir el tiempo entre el trabajo y ayudar a nuestra familia en las tareas del hogar"</i>
Determinar los beneficios del trabajo remoto en comparación con el trabajo presencial en la Municipalidad Provincial de Sullana, año 2021	¿Consideras una mejora en la gestión administrativa al realizar trabajo remoto que de manera presencial?	La mayoría de los entrevistados indicaron que casi siempre y a veces existe una mejoría en la gestión administrativa.	<i>"Los trámites administrativos han mejora en parte por el desarrollo de mesa de Partes virtuales , pero en ocasiones se tiene complicaciones para poder tramitarlos y enviar la documentación correspondiente "</i>
	Para el trabajo remoto, ¿ La entidad le proporciona los recursos necesarios y adecuados?	La mayoría de los entrevistados señalan que los recursos empleados por la entidad, pocas veces cumplen con las necesidades que tiene el personal que realiza trabajo remoto	<i>"Aunque se tiene que solicitar autorización previa al jefe de área, muchas veces no nos permiten por falta de equipos en la entidad, debido a que el personal que realiza trabajo presencia lo necesita"</i> <i>"Uno se compromete y corre el riesgo de que el equipo se malogre en casa, por lo que muchas veces, puede ser descontado de nuestro sueldo"</i>
	¿Cómo defines el rendimiento del personal que labora	Mayormente los entrevistados consideran que se da un	<i>"La mayoría de nosotros no solo solicitamos ayuda, sino que utilizamos todos los recursos</i>

Determinar el nivel de productividad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sullana, año 2021	en la Municipalidad Provincial de Sullana ¿Cumples con las actividades dispuestas por tu jefe inmediato en el menor tiempo establecido?	buen rendimiento laboral, tanto en sus procesos administrativos, como en la contestación y trámite de expedientes La mayoría de los entrevistados señalan que cumplen con las funciones dispuestas por el jefe inmediato en el menor tiempo establecido	<i>posibles para dar trámite a los expedientes, esto con la finalidad de mantener un buen rendimiento laboral”</i> <i>“Se prioriza los documentos de urgencia, pagos, permisos y solicitudes de los trabajadores y terceros”</i> <i>“Primero se trata de cumplir con continuar el trámite en la mayoría de expedientes que ingresan de manera urgente “</i> <i>“Muchas veces buscamos el apoyo de terceros, como también la coordinación efectiva con nuestros colegas y compañeros para continuar con el trámite correspondiente del expediente”</i>
	¿La entidad brinda reconocimiento o incentivo por tu desempeño laboral durante el año?	La mayoría de los empleados señalan que casi nunca reciben un reconocimiento por parte de la entidad	<i>“Pocos son mis compañeros que reciben algún incentivo, tales como resoluciones de reconocimiento, lo cual es anexado a su legajo; y sólo algunos reciben por solicitud de su jefe inmediato “</i> <i>“Muchas veces no solo se considera el desempeño sino la confianza que tiene uno con el jefe”</i>

Nota: Elaboración propia de los autores

Anexo 7: Prueba de Confiabilidad

Variable : TRABAJO REMOTO Y PRODUCTIVIDAD													
SUJETO	ITEM1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	
1	5	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	33
2	4	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	1	36
3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	4	4	2	35
4	3	2	2	3	2	2	2	1	4	3	4	1	29
5	4	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	1	30
6	3	3	3	3	3	3	2	1	4	5	5	1	36
7	5	3	3	4	3	3	3	2	5	4	4	2	41
8	3	3	3	3	2	3	2	1	4	3	5	1	33
9	3	2	2	2	2	2	3	1	3	4	3	2	29
10	5	3	3	3	3	4	2	2	4	4	5	2	40
VARIANZAS	0.69	0.16	0.24	0.36	0.24	0.36	0.24	0.25	0.41	0.64	0.6	0.25	16.16

K	10
vi	4.44
vt	16.16

$\alpha =$

0.806

VARIABLE : TRABAJO REMOTO									
x	ITEM1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 8		
1	5	3	2	2	2	3	3	20	
2	4	3	3	3	3	3	3	22	
3	4	3	3	3	2	2	3	20	
4	3	2	2	3	2	2	2	16	
5	4	3	2	2	2	3	3	19	
6	3	3	3	3	3	3	2	20	
7	5	3	3	4	3	3	3	24	
8	3	3	3	3	2	3	2	19	
9	3	2	2	2	2	2	3	16	
10	5	3	3	3	3	4	2	23	
	0.69	0.16	0.24	0.36	0.24	0.36	0.24	6.29	

VARIABLE : PRODUCTIVIDAD					
y	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 11	
1	3	3	3	2	11
2	4	4	4	1	13
3	3	4	4	2	13
4	4	3	4	1	12
5	3	2	3	1	9
6	4	5	5	1	15
7	5	4	4	2	15
8	4	3	5	1	13
9	3	4	3	2	12
10	4	4	5	2	15
	0.41	0.64	0.6	0.25	3.36

Anexo 8: Autorización de aplicación de Instrumento



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SULLANA
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

Sullana, 04 de Marzo del 2022

OFICIO N° 0155-2022-MPS-OGAyF-O,RRHH

Señoritas:

Evelyn Malu Arevalo Arevalo

Nancy Petronila Salazar Ruiz

**Estudiantes de la Escuela Profesional de Administración
de la "Universidad Privada Antenor Orrego" - Piura**

Piura - Sullana. -

Referencia : Expediente N° 06613 - 02.03.2022

Es grato dirigirme a usted, a fin de expresarle mi cordial saludo en nombre de la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Sullana; y a la vez hacer de su conocimiento lo siguiente:

Que, revisado su expediente de la referencia en el que solicitan se le brinden las facilidades para el desarrollo de su proyecto de investigación, "Trabajo remoto y su relación con la productividad del personal de la Municipalidad Provincial de Sullana, año 2021" al respecto, se le informa que cuenta con la autorización correspondiente para el desarrollo del trabajo de investigación.

Por lo expuesto, mucho agradeceré se apersonen a la Oficina de Recursos Humanos para las coordinaciones que amerite el presente.

Cabe resaltar, que para el desarrollo de su actividad deberá regirse a los protocolos de bioseguridad y al Plan para la Vigilancia Prevención y Control de COVID-19 en el Trabajo, de conformidad a lo dispuesto por el Gobierno Central.

Expresándole las muestras de mi especial deferencia, me despido de usted.

Atentamente,


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SULLANA

Jefe Oficina Recursos Humanos

c.c.:

Archivo

SAML/mccn.

Dirección: Bolívar N° 160 - Sullana - Piura
www.munisullana.gob.pe

Anexo 9: Informe de turnitin

Trabajo remoto y su relación con la productividad del personal de la Municipalidad Provincial de Sullana, año 2021

por Evelyn Arevalo Arevalo

Fecha de entrega: 23-dic-2022 10:53a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1986211918

Nombre del archivo: TESIS_AREVALO_EVELYN_SALAZAR_PETRONILA.docx (1.8M)

Total de palabras: 16008

Total de caracteres: 88830

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**"Trabajo remoto y su relación con la productividad del personal de la
Municipalidad Provincial de Sullana, año 2021"**

Línea de Investigación:

Relaciones Humanas Laborales

Autor (es):

Br. Arevalo Arevalo, Evelyn Malu

Br. Salazar Ruiz, Nancy Petronila

Asesor:

Dr. Sánchez Pacheco, Luis Alberto

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0675-3348>

PIURA - PERÚ

2022

Fecha de sustentación: AÑO/MES/DÍA

Trabajo remoto y su relación con la productividad del personal de la Municipalidad Provincial de Sullana, año 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%
3	www.palermo.edu Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Nacional de Educacion Enrique Guzman y Valle Trabajo del estudiante	1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Apagado

Asesor: Dr. Luis Sanchez Pacheco

