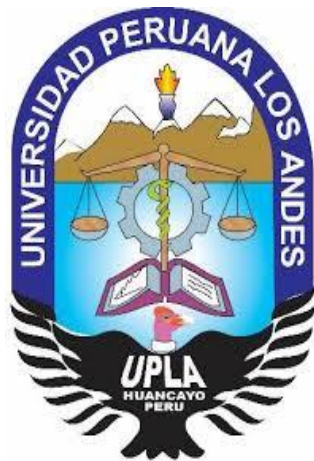


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

Trabajo Remoto y Productividad Laboral en la Dirección de Programación Académica de una Universidad Privada, Huancayo 2020.

Para Optar : Título Profesional de Licenciado en Administración

Autores : Bach. Munive Sánchez Diana Pamela

Asesor : Dr. Gutiérrez Ozejo Pedro Luis

Línea de Investigación Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de Inicio y Culminación : 21.08.2021 – 20.08.2022

Huancayo – Perú
2022

HOJA DE APROBACIÓN POR LOS JURADOS

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN

Trabajo remoto y productividad laboral en la Dirección de Programación
Académica de una universidad privada, Huancayo 2020.

PRESENTADO POR:

Munive Sánchez Diana Pamela

PARA OPTAR EL TÍTULO DE:

Licenciado en Administración

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

PRESIDENTE

PRIMER JURADO

SEGUNDO JURADO

TERCER JURADO

Huancayo,de.....de 2021

DEDICATORIA

A Dios por la vida y por permitirme dar este importante paso en mi carrera profesional.

A mi querida familia por su soporte constante, comprensión y aliento en el transcurso de mi formación y también durante el desarrollo de la presente investigación.

A los maestros por transmitirme sus enseñanzas y conocimientos para culminar esta etapa del camino profesional, por su apoyo como asesores y por inculcarme el interés por la investigación.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Peruana los Andes, a la facultad de Ciencias Administrativas y Contables y a la Escuela Profesional de Administración y Sistemas por ser mi alma mater donde adquirí diversos conocimientos, aprendizajes y experiencias plasmadas en la presente investigación y por mostrarme un panorama más amplio del mundo.

A la universidad donde realicé la investigación, por abrirme sus puertas.

ASESOR:

Dr. Pedro Luis Gutiérrez Ozejo

PRESENTACIÓN

La presente investigación titulada “Trabajo remoto y productividad laboral en la Dirección de Programación Académica de una universidad privada, Huancayo 2020.”, surgió por la inquietud de determinar si existe relación entre el trabajo remoto y la productividad laboral del personal administrativo de la Dirección de Programación Académica de una universidad privada de Huancayo en el 2020, debido a los cambios que se han dado en la forma de trabajo en las organizaciones a consecuencia de la pandemia mundial por coronavirus, la misma ha sido redactada respetando el reglamento de la Universidad Peruana los Andes, así mismo las normas APA y las normas gramaticales de redacción, con el propósito de obtener el título profesional de Licenciado en Administración.

Esta investigación está desarrollada de la siguiente manera: En el Capítulo I, se desarrolló el planteamiento del problema, donde se describió la realidad problemática, se delimitó y formuló el problema general y los problemas específicos, la justificación social, teórica y metodológica, así como el objetivo general y los objetivos específicos. En el Capítulo II, se desarrolló el marco teórico, conformado por los antecedentes, las bases teóricas y el marco conceptual. En el Capítulo III, se desarrolló la hipótesis general y las hipótesis específicas, seguido de la operacionalización de las variables en estudio.

En el Capítulo IV, se desarrolló la metodología, dentro de este, el método, el tipo, el nivel, el diseño, la población y la muestra de estudio, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, las técnicas de procesamientos y análisis de datos, así como los aspectos éticos de la investigación.

En el Capítulo V, se describieron los resultados, se desarrolló la contrastación de hipótesis y se realizó el análisis y discusión de resultados.

CONTENIDO

PRESENTACIÓN.....	6
RESUMEN.....	13
ABSTRACT.....	14
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	15
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	15
1.2. Delimitación del problema:.....	17
1.2.1. Delimitación Temporal:.....	17
1.2.2. Delimitación Espacial:.....	17
1.2.3. Delimitación Temática:.....	17
1.3. Formulación del problema:.....	17
1.3.1. Problema General:.....	17
1.3.2. Problemas Específicos:.....	18
1.4. Justificación:.....	18
1.4.1. Social:.....	18
1.4.2. Teórica:.....	18
1.4.3. Metodológica:.....	19
1.5. Objetivos:.....	19
1.5.1. Objetivo General:.....	19
1.5.2. Objetivos Específicos:.....	19
MARCO TEÓRICO.....	21

1.6.	Antecedentes:	21
1.6.1.	Antecedentes Internacionales:	21
1.6.2.	Antecedentes Nacionales:.....	26
1.6.3.	Antecedentes Regionales:.....	31
1.7.	Bases Teóricas:.....	34
1.7.1.	Trabajo remoto:	34
1.7.2.	Productividad Laboral:	38
1.8.	Marco Conceptual:	42
1.8.1.	Trabajo:.....	42
1.8.2.	Trabajo remoto:	43
1.8.3.	Teletrabajo:.....	43
1.8.4.	Obligaciones del empleador:	43
1.8.5.	Obligaciones del trabajador:.....	44
1.8.6.	Equipos y medios informáticos:	44
1.8.7.	Productividad:.....	44
1.8.8.	Productividad laboral:	44
1.8.9.	Eficiencia, eficacia y efectividad:.....	45
	HIPÓTESIS	46
3.1.	Hipótesis General:	46
3.2.	Hipótesis Específicas:.....	46
3.3.	Variables:	46

METODOLOGÍA	49
4.1. Método de Investigación:	49
4.2. Tipo de Investigación:	49
4.3. Nivel de Investigación:	50
4.4. Diseño de la Investigación:	50
4.5. Población y Muestra:	51
4.5.1. Población:	51
4.5.2. Muestra:	52
4.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	52
4.6.1. Técnicas de recolección de datos:	52
4.6.2. Instrumento de recolección de datos:	52
4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	53
4.8. Aspectos éticos de la Investigación	53
RESULTADOS	54
5.1. Descripción de resultados	54
5.2. Contrastación de hipótesis	63
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	71
CONCLUSIONES	74
RECOMENDACIONES	75
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	76
ANEXOS	80

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA	81
ANEXO 02: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	82
ANEXO 03: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DEL INSTRUMENTO	84
ANEXO 04: INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN Y CONSISTENCIA DE SU APLICACIÓN.....	86
ANEXO 05: CONFIABILIDAD Y VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO	88
ANEXO 06: PROCESAMIENTO DE DATOS.....	90
ANEXO 07: CONSENTIMIENTO INFORMADO	92
ANEXO 08: FOTOS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO	93

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1: Resultados porcentuales de la variable Trabajo Remoto.	54
Tabla 2: Resultados porcentuales de la dimensión Obligaciones del empleador.....	56
Tabla 3: Resultados porcentuales de la dimensión Obligaciones del trabajador.....	57
Tabla 4: Resultados porcentuales de la dimensión Equipos y medios informáticos....	58
Tabla 5: Resultados porcentuales de la variable Productividad Laboral.....	59
Tabla 6: Resultados porcentuales de la dimensión Eficiencia	60
Tabla 7: Resultados porcentuales de la dimensión Eficacia	61
Tabla 8: Resultados porcentuales de la dimensión Efectividad.	62
Tabla 9: Resultados de la prueba de normalidad.	63
Tabla 10: Coeficiente de correlación Pearson.....	64
Tabla 11: Resultados del coeficiente de correlación de las variables trabajo remoto y productividad laboral.....	65
Tabla 12: Resultados del coeficiente de correlación de la variable trabajo remoto y la dimensión eficiencia.....	67
Tabla 13: Resultados del coeficiente de correlación de la variable trabajo remoto y la dimensión eficacia.....	68
Tabla 14: Resultados del coeficiente de correlación de la variable trabajo remoto y la dimensión efectividad.....	70

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1: Resultado porcentuales de la variable Trabajo Remoto.....	55
Figura 2: Resultados porcentuales de la dimensión Obligaciones del empleador.....	56
Figura 3: Resultados porcentuales de la dimensión Obligaciones del trabajador.	57
Figura 4: Resultados porcentuales de la dimensión Equipos y medios informáticos...	58
Figura 5: Resultados porcentuales de la variable Productividad Laboral	59
Figura 6: Resultados porcentuales de la dimensión Eficiencia	60
Figura 7: Resultados porcentuales de la dimensión Eficacia	61
Figura 8: Resultados porcentuales de la dimensión Efectividad.....	62

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado “Trabajo remoto y productividad laboral en la Dirección de Programación Académica de una universidad privada, Huancayo 2020” nació para dar respuesta al problema ¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los colaboradores de la Dirección de Programación Académica de una universidad privada de Huancayo? y tuvo como objetivo, determinar la relación que existe entre las variables en estudio, trabajo remoto y productividad laboral de los colaboradores de la Dirección de Programación Académica. En la parte metodológica, se utilizó el método científico, el tipo de investigación fue de tipo básico, de nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental, la población y la muestra estuvo conformada por 32 colaboradores, la técnica empleada para la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. En la parte estadística, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson, en el que se observa que el P valor es igual a 0.000, que es menor al nivel de significancia planteado 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis del investigador (H_1) y se muestra un coeficiente de correlación de 0.659, lo cual nos indica que hay una correlación positiva media. En base a los resultados obtenidos se puede afirmar que existe una relación significativa entre el trabajo remoto y la productividad laboral en la Dirección de Programación Académica de una universidad privada, Huancayo 2020.

Palabras claves: Trabajo remoto, productividad laboral.

ABSTRACT

The present research work entitled “Remote work and labor productivity in the Directorate of academic programming of a private university. Huancayo 2020” was born to respond to the problem. What is the relationship between remote work and labor productivity of the collaborators of the Directorate of academic programming of a private university in Huancayo? and its objective was to determine the relationship between the variables under study, remote work and labor productivity of the collaborators of the Directorate of academic programming. In the methodological part, the scientific method was used, the type of research was of a basic type, of a correlational descriptive level, of non-experimental design, the population and the sample consisted of 32 collaborators, the technique used for data collection was the survey and the instrument the questionnaire. In the statistical part, the Pearson correlation coefficient was used, in which it is observed that the P value is equal to 0.000, which is less than the level of significance proposed 0.05, for which the null hypothesis (H_0) is rejected and the researcher's hypothesis (H_1) is accepted and a correlation coefficient of 0.659 is shown, which indicates that there is an average positive correlation. Based on the results obtained, it can be affirmed that there is a significant relationship between remote work and labor productivity in the Directorate of Academic Programming of a private university, Huancayo 2020.

Keywords: Remote work, labor productivity.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En diciembre de 2019, en la ciudad de Wuhan en China surgió la enfermedad ocasionada por coronavirus SARS-CoV-2, convirtiéndose más tarde en una pandemia mundial.

La Organización Mundial de Salud (OMS) la reconoció como una pandemia derivada de la enfermedad por coronavirus (COVID – 19) el 11 de marzo de 2020.

A raíz de este hecho y para evitar la propagación del virus los gobiernos han aplicado diferentes medidas tales como el distanciamiento físico, el cierre de empresas, restricciones a la libertad de movimiento y el confinamiento social.

El gobierno peruano a través del Decreto Supremo 44-2020-PCM y el Decreto de Urgencia 026-2020 declaró Estado de Emergencia y el inicio de la cuarentena en todo el país, a partir del 16 de marzo de 2020, inicialmente por un plazo de 15 días, que progresivamente se fue prorrogando por la

peligrosidad del virus y su rápida propagación, esto obligó a las empresas a adoptar acciones para poder continuar con sus planes y/o estrategias organizacionales.

En el caso de la universidad donde se realiza la investigación, se tomaron las acciones necesarias para enfrentar la situación y no afectar las actividades laborales que se venían realizando, como no paralizar el proceso de matrícula que estaba a puertas de iniciarse, es así que la universidad tuvo que adaptarse y empezar a trabajar de manera remota.

En este contexto el escenario que se presentó para los trabajadores vino acompañado de algunas dificultades al inicio de esta nueva modalidad de trabajo, como la conexión a los sistemas con los cuales se desarrollan las actividades diarias, debido al bajo ancho de banda y problemas con el servicio de internet en casa o la carencia de un equipo de cómputo en casos aislados, impases que se solucionaron de forma rápida.

Por otro lado, como consecuencia de esta nueva forma de trabajo muchas personas enfrentan el trabajo en casa y la convivencia familiar, así como las obligaciones educativas y personales, convirtiéndose en una experiencia compleja porque los cambios han generado en algunos casos, conflictos familiares, cambios abruptos en la rutina, incorporación de nuevos hábitos, pero en otros casos se visualizadosis de optimismo y mejor manejo de la tolerancia entre personas, todo este conjunto de nuevas experiencias afecta a los trabajadores y de alguna forma influye en la productividad laboral de cada uno.

Bajo esta perspectiva, en esta investigación, se busca determinar la

relación entre el trabajo remoto y la productividad laboral del personal administrativo de la Dirección de Programación Académica de una universidad privada de la ciudad de Huancayo.

1.2. Delimitación del problema:

1.2.1. Delimitación Temporal:

El periodo que comprenderá el desarrollo de la investigación abarcará los meses de noviembre de 2020 a marzo de 2021.

1.2.2. Delimitación Espacial:

La investigación se realizará en la Dirección de Programación Académica de una universidad privada, ubicada en el Campus Universitario de San Carlos – Huancayo, Junín.

1.2.3. Delimitación Temática:

El presente trabajo de investigación está vinculado a la línea de investigación de talento humano y a los conceptos que corresponden a trabajo remoto, como una nueva modalidad de empleo y productividad laboral, como medida importante de eficiencia, eficacia y efectividad paralas empresas.

1.3. Formulación del problema:

1.3.1. Problema General:

¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los colaboradores de la Dirección de Programación Académica de una universidad privada, Huancayo 2020?

1.3.2. Problemas Específicos:

- 1) ¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo remoto y la eficiencia de los colaboradores de la Dirección de Programación Académica de una universidad privada, Huancayo 2020?
- 2) ¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo remoto y la eficacia de los colaboradores de la Dirección de Programación Académica de una universidad privada, Huancayo 2020?
- 3) ¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo remoto y la efectividad de los colaboradores de la Dirección de Programación Académica de una universidad privada, Huancayo 2020?

1.4. Justificación:

1.4.1. Social:

El factor humano es de gran importancia para las organizaciones, depende de ellos el crecimiento de una empresa, por tal motivo el desarrollo de la investigación será de gran aporte a la Dirección de Programación Académica, porque al dar a conocer los resultados obtenidos del análisis de la relación entre el trabajo remoto y la productividad laboral del personal administrativo se podrán plantear estrategias que les permita desenvolverse mejor en este nuevo escenario de trabajo remoto, de tal forma que la productividad no se vea afectada.

1.4.2. Teórica:

Esta investigación se justifica de forma teórica porque nos servirá para determinar la relación entre el trabajo remoto y la productividad laboral del personal administrativo, este cambio en la estructura laboral

se dio desde el inicio de la cuarentena en el Perú por la llegada del coronavirus Covid- 19, que hizo que el 100% de trabajadores de esta universidad realicen sus actividades laborales diarias de forma remota y este estudio nos ayudará a tener más conocimiento acerca de esta nueva realidad y sirva de antecedente para futuras investigaciones.

1.4.3. Metodológica:

En esta investigación se utilizará el método científico, para investigar aspectos concernientes a la productividad laboral en un grupo de personas que, por el hecho de trabajar en un entorno de trabajo remoto, están inmersos en situaciones nuevas en la que se incluye el factor laboral, familiar y social, en este contexto se aplicará instrumentos elaborados por la investigadora para recolectar datos, los cuales serán de forma virtual por la situación actual que vivimos y serán sometidos a criterios de validación. Constituyéndose una herramienta valiosa para futuros trabajos de investigación.

1.5. Objetivos:

1.5.1. Objetivo General:

Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los colaboradores de la Dirección de Programación Académica de una universidad privada, Huancayo 2020.

1.5.2. Objetivos Específicos:

- 1) Establecer la relación que existe entre el trabajo remoto y la eficiencia de los colaboradores de la Dirección de Programación

Académica de una universidad privada, Huancayo 2020.

- 2) Establecer la relación que existe entre el trabajo remoto y la eficacia de los colaboradores de la Dirección de Programación Académica de una universidad privada, Huancayo 2020.
- 3) Establecer la relación que existe entre el trabajo remoto y la efectividad de los colaboradores de la Dirección de Programación Académica de una universidad privada, Huancayo 2020.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

1.6. Antecedentes:

Luego de la consulta realizada en diferentes fuentes de información, repositorios de las universidades a nivel internacional y nacional, se ha determinado que en relación al tema que se viene investigando existen pocos estudios que hayan tratado sobre la problemática que planteo en mi estudio, sin embargo, se ubicaron algunos estudios que pueden tomarse como referencia.

1.6.1. Antecedentes Internacionales:

(Orlando, 2015) Realizó la investigación titulada “Análisis de impacto del teletrabajo en los resultados de gestión de las organizaciones. Estudio de caso en un área de una organización financiera en Bogotá, 2015” Universidad Militar Nueva Granada de Bogotá - Colombia, dicha investigación tuvo como objetivo determinar el impacto generado por la implantación del teletrabajo en los resultados de la gestión de las organizaciones, mediante el estudio de caso de un área de una organización del sector financiero de la

ciudad de Bogotá, haciendo una comparación entre el trabajo convencional y el teletrabajo. Haciendo un análisis de las variables referidas a la gestión en esta organización cotejando los dos modelos de contrato.

Se usó la metodología cuantitativa y la cualitativa, por las características y especificaciones de la investigación y se tomaron en cuenta los aspectos que se refieren a una investigación mixta, de tipo descriptivo y explicativo, se aplicó una encuesta a 21 empleados de los cuales 7 realizan teletrabajo de manera permanente u ocasional y 14 son trabajadores tradicionales, con la finalidad de dar validez a los datos.

Se llega a las siguientes conclusiones: El impacto generado por la implementación del teletrabajo en la gestión, es positivo, debido a que cumple con las expectativas de la organización, permite optimizar los recursos, genera mayor productividad, eficiencia y menor ausentismo, con una gestión administrativa idónea.

El análisis comparativo demuestra que las personas que realizan el teletrabajo son más competitivas, ello está delimitado en los diferentes indicadores aplicados para este estudio de caso respecto a las todas las variables consideradas: eficiencia, productividad y ausentismo, sin embargo, en esta modalidad se destaca la gestión administrativa y calidad de vida de los trabajadores.

En lo que respecta al costo – beneficio (derivado del costo de infraestructura) de las modalidades de trabajo, el teletrabajo marca

gran divergencia frente a la modalidad tradicional, en lo referente a la reducción de los costos de operación de un puesto de trabajo lo que a su vez puede reflejar en beneficio para la organización.

(Ortega, 2017) Elaboró una investigación titulada “Teletrabajo: una opción para la mejora de los beneficios de las organizaciones y de los empleados, Bogotá 2017” Universidad Santo Tomás Bogotá – Colombia.

El objetivo de esta investigación es analizar el efecto que el Teletrabajo ha tenido en Colombia en los últimos años, a partir de la investigación documental, la cual consiste en observar y reflexionar sistemáticamente sobre realidades empíricas y teóricas usando varios tipos de documentos. Se adoptó una metodología de tipo inductiva que ayudó a la obtención de conclusiones por medio del análisis, registro y clasificación de los hechos que se recopilan como resultado de hacer consulta de bases de datos, catálogos de bibliotecas, libros, portales estatales y casos de estudio, que han investigado sobre el teletrabajo, como una opción para mejorar la calidad de vida de los empleados y de las organizaciones.

(López, 2018) realizó su tesis titulada “Cultura organizacional y productividad. Estudio de caso en una microempresa productora de botanas en Metepec, Estado de México, 2018.” En la Universidad Autónoma de México. El objetivo general de esta investigación es desplegar un plan estratégico para incrementar la productividad de la organización por medio de la cultura organizacional. La pregunta de investigación es ¿Qué estrategias pueden contribuir a la mejorar de la

productividad a través de la cultura organizacional?, dicho plan estratégico tendrá adjunto una serie de estrategias que conlleven a la mejora o aumento de la productividad en la empresa.

En cuanto a la hipótesis, en la cultura organizacional existen elementos que pueden tener un impacto positivo en la productividad. Hacer una oportuna identificación de dichos elementos se constituye como un factor de oportunidad para mejorar la productividad.

El tipo de investigación es mixto, pues comprende aspectos cuantitativos, así como cualitativos y corresponde a un estudio de caso, la empresa en la que se realizó la investigación cuenta con un número reducido de trabajadores, esto permitió realizar entrevistas a profundidad al personal directivo y operativo, también se complementó la información por medio de observación directa. Se recogieron algunas cifras de ventas anuales. En la investigación las dos variables en estudio fueron: la cultura organizacional y la productividad, la variable dependiente es la productividad y la independiente es la cultura organizacional.

La información se obtuvo a partir de entrevistas a la gerencia general con lo cual se tuvo información desde el punto de vista directivo, después se aplicaron entrevistas semiestructuradas a los colaboradores en las que vertieron su opinión acerca de los principales problemas de la organización en lo que se refiere a la productividad y/o cultura organizacional.

Entre las conclusiones destaca que, la empresa objeto de

estudio requiere hacer una reestructuración de la misión, visión, objetivos, valores y políticas de la organización, se concluye también que el 80% de las personas que laboran actualmente conocen la misión, visión, objetivos, valores y políticas de la empresa. No existe un taller de inducción, donde el personal nuevo sea informado de los aspectos resaltantes acerca de la empresa, funciones, misión, visión, objetivos, valores y políticas.

El 87% del personal tiene una visión en común, esto es un punto que favorece a la cultura organizacional de la empresa en estudio.

La gerencia da un reconocimiento por el desempeño de sus colaboradores a través de incentivos económicos y no económicos, el 87% de los colaboradores afirman que la gerencia ha reconocido el esfuerzo de cada uno de ellos desde que abrió la empresa y es por esta razón que el mismo 87% de ellos se sienten muy identificados con la organización.

(Murillo, 2016) en su investigación: “El talento humano y su influencia en la productividad socio económica en la empresa camaronera Klinbac 2016”. Universidad Técnica de Machala de Ecuador.

Se planteó como objetivo determinar la influencia del talento humano en la productividad en la empresa camaronera Klinbac. El tipo de investigación fue la descriptiva y la técnica usada para la recolección de información fue la entrevista (focus group) aplicada a

un total de 21 trabajadores, los resultados fueron el 100% de los trabajadores manifestaron que no se aplican políticas de crecimiento laboral y que no poseen recursos suficientes para realizar su trabajo diario, pues necesitan herramientas, indumentaria y maquinaria para hacer el trabajo menos arduo. El 23% de trabajadores indica que tiene conocimientos necesarios para desenvolverse en sus funciones y un 77% no, esto debido a la alta rotación de personal que existe en la empresa. El 90% de los trabajadores manifiestan que sus ingresos no van acordes con el resultado de su productividad y el 100% indica que no cuentan con una adecuada infraestructura para realizar sus actividades diarias. Se llega a la conclusión de que el personal no se siente identificado con la empresa por la falta de oportunidades de crecimiento que hacen que el trabajador realice sus funciones por el hecho de no ser echado de la empresa, y estas no son realizadas de manera eficiente ni eficaz, por lo que al hablar que la mayoría del personal lo hace de esta manera, esto se refleja en la baja producción de camarón. Otro factor es la inestabilidad laboral en los trabajadores, es uno de los factores que influye de manera dramática en la productividad, puesto que, al no tener personal estable, el personal nuevo que ingresa normalmente no cuenta con los conocimientos para desenvolverse en su función, lo cual trae consecuencias, como: mala alimentación al camarón, barbeo, trabajos mal hechos en general.

1.6.2. Antecedentes Nacionales:

(Vicente, 2020) realizó la investigación “Trabajo remoto y gestión administrativa en la Institución Educativa Rosa Dominga Pérez

Liendo – La Victoria 2020”, para obtener el grado de maestro en Gestión Pública en la Universidad Cesar Vallejo de Lima. La investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre el trabajo remoto y la gestión administrativa en la institución educativa Rosa Dominga Pérez Liendo, La victoria-2020, siendo la hipótesis general de investigación “existe relación entre el trabajo remoto y la gestión administrativa en la institución educativa Rosa Dominga Pérez Liendo” y la hipótesis nula “no existe relación entre el trabajo remoto y la gestión administrativa en la institución educativa Rosa Dominga Pérez Liendo” Fue de tipo descriptivo, nivel correlacional y con enfoque cuantitativo, la muestra está conformada por toda la población docente que hacen un total de 31 personas, a quienes se les aplicó la encuesta. Para obtener el cálculo de fiabilidad se aplicó como instrumento el coeficiente de Alfa de Cronbach, que arrojó 0,902 para la variable trabajo remoto y 0,928 para gestión administrativa. Estos resultados muestran que ambas variables tienen alta confiabilidad. La prueba que se aplicó fue Rho de Spearman, resultando un coeficiente de correlación de 0,693; lo que indica que las variables de trabajo remoto y la gestión administrativa poseen una correlación positiva media.

(Varas, 2020) realizó su investigación titulada “El teletrabajo en el área de migración de una empresa de tecnología como alternativa de prevención en tiempos de Pandemia 2020”, para obtener el grado de maestro en Administración de Negocios en la Universidad Cesar Vallejo de Lima. La investigación tiene como objeto determinar

los factores que influyen en el trabajo, ya que producto de la pandemia por Covid-19 se han cambiado nuestros hábitos en el ámbito laboral de tal forma que la mayoría de los trabajadores cambiaron a la modalidad de teletrabajo. Como metodología se aplicó el enfoque cuantitativo, de tipo básico sustantivo, de nivel explicativo, con una población de 200 trabajadores, la aplicación del instrumento (encuesta) se hizo vía on-line, por el contexto de aislamiento. Los resultados recabados indicaron que el factor determinante del teletrabajo en los siete factores considerados, incide positivamente en la variable con un 67,1% y con una significativa de 0,000, en un nivel adecuado.

(Acevedo et al., 2016) realizan una investigación para optar el grado de Licenciado en administración titulada “Efecto del teletrabajo en la productividad de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas respaldado en un plan de capacitación eficaz que permita mantener los estándares de calidad en el año 2016”, en la Universidad Peruana de Ciencias aplicadas de Lima. Esta investigación tuvo como objetivo demostrar que el efecto del teletrabajo aumenta la productividad en una organización; el cual se apoya por un plan de capacitación eficaz para una empresa del sector educación a través de la modalidad de aprendizaje Blended Learning. Ha sido de tipo descriptivo, de diseño no experimental ya que la investigación describe el impacto del teletrabajo; se empleó el uso de herramientas cualitativas y cuantitativas, como entrevistas y encuestas respectivamente a una población de 244 alumnos, el resultado de las encuestas revelan que 48

de los alumnos consideran que el estándar de calidad de las clases blended es regular con un 35% y bueno con un 36% de las respuestas, esto indica un alto grado de aprobación a dicha modalidad de enseñanza, sin embargo es necesario orientar los esfuerzos para la mejora de aquellas características que generan una percepción de baja calidad.

De las 7 categorías evaluadas se encontraron 2 con mayor puntuación de regular a malo. La primera, es el soporte ante inconvenientes en el blackboard, un 35% de los encuestados opina que el servicio es malo o muy malo, la otra categoría son las respuestas de los docentes en las actividades de blackboard, estas fueron calificadas como regulares por el 43% de los alumnos. Se concluye que la implementación de la modalidad blended genera reducción de costos, lo cual es positivo para la organización y que el estándar de calidad es entre regular y bueno para los clientes, situación que genera oportunidades de mejora.

(Antezana, 2013) realizó su tesis para optar el grado de Maestro en gerencia social y Recursos Humanos titulada “El Impacto del Teletrabajo en los Recursos Humanos: Caso de la empresa NCA Consultores S.A.C., Arequipa”, en la universidad Católica de Santa María de Arequipa. Llevó a cabo una investigación de tipo descriptiva, a nivel exploratorio – cualitativo, se concluyó que el impacto del teletrabajo en el recurso humano es positivo tanto para colaboradores como para la empresa y la sociedad en su conjunto esto se ve reflejado en los resultados de la investigación, por la optimización del recurso

tiempo, y permite reducción de costos administrativos. Los trabajadores, han tenido la posibilidad de emplear tiempo en su crecimiento personal, a través del estudio, preparación a nivel profesional y cultivo de relaciones familiares, ello hace atrayente la implementación de este modelo de trabajo.

La conclusión respecto de la hipótesis es que la modalidad de teletrabajo es aplicable a cualquier sector empresarial, así también quedó claramente demostrada en la experiencia internacional que, si hay un impacto positivo en el entorno social y en los recursos humanos, como en el caso específico de NCA Consultores, porque estos son más productivos, proactivos, eficientes y el grado de motivación aumenta en relación a la libertad de acción y confianza que se les brinda en esta modalidad de trabajo.

(Delgado, 2020) En su publicación, El trabajo remoto en el Perú en tiempos de Covid-19, en la Revista Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, tiene como objetivo explicar cómo surge el sistema de "Trabajo Remoto" en el Perú a partir de la amenaza de la COVID 19 y que a causa de esta pandemia los trabajadores tienen este sistema de trabajo, esto para poder preservar sus puestos laborales, la productividad de las empresas y evitar el contagio del virus en el centro de trabajo a los colaboradores y sus familiares, en dicha investigación muestra la diferencia que hay entre el teletrabajo y el trabajo remoto y nos indica que "el trabajo remoto es realizado desde el domicilio o lugar de aislamiento social del trabajador, el teletrabajo se puede realizar desde cualquier sitio (un

café, restaurante, el domicilio, lugar de aislamiento social, etc.)” y aclara que “en el teletrabajo si el empleado proporciona equipos para realizar su labor o utiliza servicios a pagar como internet, ello debe ser compensado obligatoriamente por la empresa. En el trabajo remoto ya no es necesario, dado a que es un cambio disruptivo del contrato de trabajo en cuanto al lugar de labores unilateralmente decidido por el empleador en el marco del COVID-19, y en todo caso tendrán que ponerse de acuerdo las partes a fin de considerar la compensación de gastos por el uso de los equipos informáticos o de tecnologías, según lo establece la norma”; en la conclusión de esta publicación nos especifica que "El “trabajo remoto” nace en el Perú como medida laboral urgente y excepcional en medio de una situación de pandemia mundial originada por el COVID-19 (coronavirus), cuyo objetivo principal es que los trabajadores no acudan a sus oficinas en forma presencial, sino permanezcan en sus domicilios o en el lugar de aislamiento, con el fin de cumplir sus labores a distancia y preservar las relaciones de trabajo, para evitar la ruptura de la cadena de productividad de las empresas, además de proteger la salud y preservar la vida de la población como objetivo nacional", y se espera que tanto los colaboradores de los sectores públicos y privados llegarán a un periodo de adaptación que debe estar impulsada por el estado peruano para lograr una eficiencia en el trabajo remoto encontrando un equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de los colaboradores.

1.6.3. Antecedentes Regionales:

(Pizarro, 2017) realizó su tesis para optar el título profesional de Licenciada en administración que se titula “Satisfacción laboral y productividad en los colaboradores de la empresa inversiones comerciales Rio Grande S.R.L en la ciudad de Huancayo-2017” en la Universidad Peruana los Andes – Huancayo.

La investigación surgió para determinar si existe relación entre la satisfacción laboral y la productividad en los colaboradores de la empresa Inversiones Comerciales Rio Grande S.R.L. en la ciudad de Huancayo el año 2017. La investigación es de tipo descriptivo y es correlacional simple no experimental. La técnica utilizada fue la encuesta, aplicada a la población total de 18 trabajadores de la empresa quienes respondieron a las preguntas. Donde el autor concluye que existe suficiente evidencia muestral que nos permite a un nivel de significancia del 0,05 y de correlación de 0.681 de Rho de Spearman, afirmar que existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la productividad en los colaboradores de la empresa Inversiones Comerciales Rio Grande S.R.L. en la ciudad de Huancayo el año 2017. La evidencia muestral nos permite a un nivel de significancia del 0,05 afirmar que no existe relación significativa entre los beneficios laborales y la productividad de los colaboradores de la empresa Inversiones Comerciales Rio Grande S.R.L. de la ciudad de Huancayo en el año 2017. Existe suficiente evidencia muestral con un nivel de significancia de 0,05 que nos permite afirmar que existe relación significativa entre el desarrollo personal y la productividad de los colaboradores de la empresa Inversiones Comerciales Rio Grande

S.R.L. de la ciudad de Huancayo del año 2017.

(Ramos, 2019) realizó en su investigación “Incidencias de la rotación del personal en la productividad laboral de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Huancavelica Limitada 589, Huancayo - 2019”, para optar el título de Licenciado en Administración de la Universidad Continental de Huancayo, desarrolló el trabajo de investigación aplicado de nivel correlacional, diseño no experimental y enfoque cuantitativo, la muestra fue de 30 funcionarios a quienes aplicó la técnica del cuestionario y los resultados fueron que: Existe relación de incidencia directa de la rotación del personal en la productividad laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Huancavelica Ltda. 582 - Agencia Huancayo en los períodos 2016, 2017 y 2018, con un resultado de correlación de 0.462**, el cual según los valores del coeficiente de Spearman se pudo afirmar que la correlación fue positiva moderada. En cuanto a la existencia de la relación de incidencia directa se concluyó que a más ingreso de colaboradores la productividad fue superior; y a mayor salida de colaboradores la productividad fue inferior.

(Solis & Tarazona, 2017) en su investigación titulada “La planificación estratégica y la productividad laboral en la Empresa Vica Gas S.R.L. - Huancayo en el año 2017.”, para optar el título profesional de Licenciado en administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo. Tuvo como objetivo general, establecer cómo la Planificación Estratégica se relaciona con la productividad laboral en la empresa Vica Gas S.R.L. de Huancayo

en el año 2017, con la hipótesis general, la Planificación Estratégica se relaciona de manera significativa con la Productividad Laboral en la empresa Vica Gas S.R.L. de Huancayo en el año 2017. El estudio fue de tipo aplicativo, nivel de investigación: descriptivo – correlacional y diseño de investigación: no experimental transversal o de corte transaccional.

Para la aplicación del instrumento, la muestra fue la población total, 30 trabajadores de la empresa Vica Gas S.R.L. por ser una pequeña empresa, a quienes se aplicó la encuesta, dentro de las preguntas se abordó lo que respecta a sus labores diarias dentro de la empresa, tanto de los jefes, administrativos y del área de producción.

El resultado primordial que arrojó la investigación fue que la planificación estratégica se correlaciona de manera significativa con la productividad laboral porque permite plantear cuáles serán las acciones a tomar, tanto los directivos como los colaboradores y tener herramientas que ayuden a dirigir sus actividades y tareas para alcanzar los objetivos e incrementar la productividad laboral.

1.7. Bases Teóricas:

1.7.1. Trabajo remoto:

- Definición

(Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020) nos dice que “Es la prestación de servicios subordinada que realiza un/a trabajador/a que se encuentra físicamente en su domicilio o en el

lugar de aislamiento domiciliario. Se realiza a través de medios o equipos informáticos, de telecomunicaciones y análogos (internet, telefonía u otros), así como de cualquier otra naturaleza que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita”.

(Decreto de urgencia N° 026-2020, 2020) refiere lo siguiente: “El trabajo remoto se caracteriza por la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita”.

(Equipo de innovación y desarrollo ISIL, 2020) también afirma que el trabajo remoto es: “El desarrollo de un trabajo desde un espacio distinto a las instalaciones de la empresa y a través de mecanismos tecnológicos”.

- Características:

(Delgado, 2020) señala lo siguiente: “Como principal característica del trabajo remoto la facultad del empleador de modificar el contrato unilateralmente, es decir, sin consentimiento del trabajador, pero solamente respecto del cambio de lugar de trabajo, un cambio meramente geográfico, para lo cual solo basta con informar a sus trabajadores que califican en dicha modalidad y que a par ir de ello se dedicarán a realizar sus labores que venían

realizando en el centro de trabajo, pero ahora desde sus domicilios o lugar de aislamiento social obligatorio”.

“Por su parte, el trabajador tiene obligaciones laborales, como son el acatamiento de las medidas de protección sanitarias y de seguridad y salud en el trabajo debidamente informadas por su empleador y guardar reserva en la prestación de servicios, es decir, actuar con confidencialidad de la información de la empresa, así como estar disponible durante la jornada de trabajo para las coordinaciones de carácter laboral indicadas por el empleador”.

“Otra característica fundamental, es otorgar el trabajo remoto primordialmente a aquellos colaboradores que se encuentren en el “grupo de riesgo” como adultos mayores o con comorbilidad, para los que la norma establece que deben darle prioridad para la realización del trabajo desde sus domicilios, con el objeto de salvaguardar su salud y la de sus familias frente a la pandemia mundial por COVID-19”.

- Ventajas y beneficios:

(Delgado, 2020) “Las ventajas para las empresas como para los trabajadores son básicamente la reducción de costos, menor inversión en espacios físicos para las empresas y ahorro en el transporte y la alimentación en el caso de los trabajadores quienes además tendrán los mismos derechos y las mismas condiciones de trabajo buscando evitar mayor propagación del COVID-19 y

aumentar la productividad e impulsar el desarrollo humano pero también que no se rompa la cadena de pagos y conciliar la vida familiar y laboral de los trabajadores, promover la inclusión social y reducir la contaminación ambiental, entre otros”.

“Asimismo, hace mención de los sectores más beneficiados con el trabajo remoto, considerando aquellas empresas ligadas a las telecomunicaciones, servicios, información, finanzas, banca, educación y, en algunos casos, también al comercio, los mismos que se han adaptado mejor a esta forma de trabajo, pues en muchos casos ya tenían la capacidad o práctica de hacerlo mediante la ley del teletrabajo que data del año 2013 y que fue reglamentado el 2015, pero que representa a la minoría de empresas y entidades en el país”.

(Delgado, 2020) “La principal característica en ambos casos es que se trata de un trabajo a distancia. Sin embargo, mientras el trabajo remoto es realizado desde el domicilio o lugar de aislamiento social del trabajador, el teletrabajo se puede realizar desde cualquier sitio (un café, restaurante, el domicilio, lugar de aislamiento social, etc.)”.

“Entrando a diferencias más centrales, en el teletrabajo si el empleado proporciona equipos para realizar su labor o utiliza servicios a pagar como internet, ello debe ser compensado obligatoriamente por la empresa. En el trabajo remoto ya no es necesario, dado a que es un cambio disruptivo del contrato de

trabajo en cuanto al lugar de labores unilateralmente decidido por el empleador en el marco del COVID-19, y en todo caso tendrán que ponerse de acuerdo las partes a fin de considerar la compensación de gastos por el uso de los equipos informáticos o de tecnologías, según lo establece la norma”.

“Otra de las diferencias, es que el teletrabajo consiste en realizar actividades laborales a través de herramientas de tecnología que pueden ser de naturaleza mixta -variación entre el centro laboral y la casa- o completa. Mientras que el trabajo remoto las actividades laborales se realizan en forma completa en el domicilio o lugar de aislamiento del trabajador”

En líneas generales, ante el contexto de la pandemia las empresas que puedan aplicar el trabajo remoto deberán trasladar a su personal a esta forma de trabajo. Es decir, los empleadores del sector público y privado tendrán que modificar el lugar de prestación de servicios durante el periodo de cuarentena. Esto permitirá que los trabajadores puedan realizar sus actividades a distancia y eviten asistir a su lugar de trabajo de forma presencial como parte del aislamiento social obligatorio.

1.7.2. Productividad Laboral:

- Definición

Existen diferentes definiciones sobre productividad laboral:

(Pulido, 2010) nos dice que indicadores laborales se

presentan como una medida de eficiencia, eficacia y efectividad en el trabajo y nos permiten medir los resultados que se presentan en un determinado proceso, por lo que se puede decir que al incrementar la productividad laboral de los empleados se logran mejores resultados.

También (Robbins & Judge, 2009) afirman de manera similar que la “productividad laboral se considera como una relación del esfuerzo, los recursos asignados y sus usos y el valor que se le otorga a la producción total; por lo tanto, es una medida de eficiencia de los colaboradores, orientada al cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales o a lograr un adecuado ambiente laboral por medio de acciones pertinentes y el adecuado uso de los tiempos y recursos”.

La productividad laboral en una organización es muy importante y encuentra como parte esencial al talento humano, quienes desarrollan su labor vertiendo sus conocimientos y experiencia con la finalidad de realizar un trabajo de calidad y obtener resultados que los acerquen a los objetivos organizacionales, (Cequea et al., 2011) por su parte nos dice que en las organizaciones los recursos son administrados por individuos que se esfuerzan para producir bienes y servicios de calidad y con eficiencia, por lo tanto cualquier intención de mejora continua es generada por los mismos individuos en sus lugares de trabajo.

- Dimensiones de la productividad

1. Eficiencia:

(Solis & Tarazona, 2017) afirma que la eficiencia está relacionada con la capacidad de actuar para el logro de objetivos, minimizando el empleo de recursos, es decir, cuánto de recurso se destina y cuánto de los recursos se utiliza, haciendo un uso adecuado de los mismos. Esto está relacionado con la productividad porque ayuda a medir el uso de los recursos y se tiene en cuenta solo la cantidad más no la calidad.

(León, 2020) en su investigación nos dice que la eficiencia se basada en la concordancia entre los recursos que se utilizan para elaborar un producto y/o servicio con los resultados obtenidos, es decir, se busca alcanzar los objetivos trazados optimizando los recursos disponibles en un tiempo determinado.

2. Eficacia:

(León, 2020) se enfoca en la relación entre los resultados logrados y los resultados esperados por la organización, es decir, consiste en alcanzar los resultados esperados involucrando todos los esfuerzos y mejorando el desarrollo de procesos para obtener un producto de calidad. Ambos tienen relación, la eficiencia significa ser eficaz en la utilización de recursos, es decir, utilizar la menor cantidad de recursos para elaborar un producto o servicio.

De igual forma (Solis y Tarazona, 2017) afirman que “la eficacia es el cumplimiento de los objetivos, cuánto es la meta a producir y cuánto realmente se ha producido, si se logra el objetivo planteado entonces se estará siendo eficaz”.

3. Efectividad

(Mejía, 2018) Este concepto implica a la eficiencia y la eficacia. Es el grado de cumplimiento de objetivos planeados dentro del tiempo previsto y con los costos más razonables posibles, supone hacer lo correcto con gran exactitud y sin ningún desperdicio de tiempo o dinero.

(León, 2020) nos dice que es la conjugación de la eficiencia con la eficacia, quiere decir, es el logro de los resultados programados en el tiempo que la organización prevé y con los costos justos, es hacer lo correcto de manera acertada sin ningún desperdicio de tiempo y dinero.

- Beneficios de la productividad, según (Mejía, 2018)
 - ✓ Contribuye a fijar objetivos, establecer prioridades, medir capacidades e integrar esfuerzos.
 - ✓ Ayuda a hacer un mejor uso de los recursos, haciendo estimaciones sobre el tiempo a invertir, que se verán reflejados en los resultados obtenidos.
 - ✓ Ayuda a plantear indicadores para medir la efectividad, eficacia y efectividad de los trabajadores.
 - ✓ Genera mejoras notables respecto a la competitividad de la

organización, que es uno de los objetivos de toda empresa.

- Factores que incrementan la productividad

Para (Sladogna, 2017) los factores que ayudan a mejorar la productividad de los colaboradores son los siguientes:

Cambio organizacional: reorganización del espacio y del modo de trabajo, es un cambio que ayuda a los trabajadores a ser multifuncionales, es decir genera las condiciones para garantizar calidad en el trabajo y se convierte en un factor importante en el desarrollo de las actividades laborales diarias.

Intensificación de ritmos de trabajo: se refiere a la intensificación de la velocidad en el trabajo, más no al aumento de horas de trabajo, dicho en otras palabras, se busca una forma de trabajar más inteligente, sin pérdida de tiempo en la ejecución de tareas y llegar a automatizar procesos.

Introducción de nuevas tecnologías: el vínculo con la innovación en maquinarias, equipos, software, herramientas se convierte en una fuente de productividad, una organización que no es capaz de innovar no podrá adaptarse al desarrollo de sus actividades y al mismo tiempo ser productivo.

1.8. Marco Conceptual:

1.8.1. Trabajo:

Para la (OIT, 2004) es el “Conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o

que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos”.

1.8.2. Trabajo remoto:

Según la (OIT, 2020) “El trabajo desde casa, llamado también trabajo remoto es una modalidad de trabajo en la que el trabajador realiza las principales tareas de su trabajo mientras permanece en su casa, utilizando la tecnología de la información y las comunicaciones (TIC)”.

1.8.3. Teletrabajo:

Según (Havríluk, 2010) es el trabajo que se realiza fuera de las oficinas de una empresa, en suma, el trabajo más la distancia y el uso de la tecnología de información es igual a teletrabajo.

Se define al teletrabajo como una modalidad en la que se labora a distancia, en un lugar apartado de la oficina central o instalaciones de producción, servicios u otros, según sea el caso, separando al trabajador del contacto personal con colegas y directivos. En definitiva, el teletrabajo de la mano con la tecnología, hace posible esta separación laboral favoreciendo la comunicación entre los diferentes niveles de una compañía (OIT, 2020).

1.8.4. Obligaciones del empleador:

Según (RAE, s. f.) es el “Conjunto de deberes contractuales que recaen sobre el empresario en la relación laboral, como el deber de abonar puntualmente el salario, el de respetar las normas sobre jornada laboral y horas extraordinarias, etc.”.

1.8.5. Obligaciones del trabajador:

Según (RAE, s. f.) es el “Conjunto de deberes contractuales que recaen sobre el trabajador en la relación laboral y que básicamente son los siguientes: a) cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia; b) observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten; c) cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas; d) no concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en la ley; e) contribuir a la mejora de la productividad; y f) cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo”.

1.8.6. Equipos y medios informáticos:

Son un conjunto de herramientas, programas, aplicaciones, entre otros recursos que permiten procesar información y almacenarla como datos, texto, imágenes y video. (OIT et al., 2011).

1.8.7. Productividad:

“La productividad es la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción o servicios y los recursos utilizados para obtenerla. Así pues, la productividad se define como el uso eficiente de recursos — trabajo, capital, tierra, materiales, energía, información — en la producción de diversos bienes y servicios” (Prokopenko, 1989).

1.8.8. Productividad laboral:

(Vásquez, 2019) cita a Quispe y nos menciona: “La

productividad del trabajo evalúa la capacidad de los trabajadores de una empresa para generar valor agregado”.

1.8.9. Eficiencia, eficacia y efectividad:

Respecto a la eficiencia, eficacia y efectividad (Vásquez, 2019) quien cita a Quispe nos dice: “Es usual ver la productividad a través de dos componentes: eficiencia y eficacia. La primera es simplemente la relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados, mientras que la eficacia es el grado en que se realizan las actividades planeadas y se alcanzan los resultados planeados. Así, buscar eficiencia es tratar de optimizar los recursos y procurar que no haya desperdicio de recursos; mientras que la eficacia implica utilizar los recursos para el logro de los objetivos trazados (hacer lo planeado). Adicionalmente, por efectividad se entiende que los objetivos planteados son trascendentes y éstos se deben alcanzar”.

CAPITULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis General:

Existe una relación significativa entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los colaboradores de la Dirección de Programación Académica de una universidad privada, Huancayo 2020.

3.2. Hipótesis Específicas:

- 1) Existe una relación significativa entre el trabajo remoto y la eficiencia de los colaboradores de la Dirección de Programación Académica de una universidad privada, Huancayo 2020.
- 2) Existe una relación significativa entre el trabajo remoto y la eficacia de los colaboradores de la Dirección de Programación Académica de una universidad privada, Huancayo 2020.
- 3) Existe una relación significativa entre el trabajo remoto y la efectividad de los colaboradores de la Dirección de Programación Académica de una universidad privada, Huancayo 2020.

3.3. Variables:

V1: Trabajo remoto

V2: Productividad laboral

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

TÍTULO: Trabajo remoto y productividad laboral en la Dirección de Programación Académica de una universidad privada, Huancayo 2020.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	INSTRUMENTO
V1: Trabajo remoto	Es la prestación de servicios subordinada que realiza un/a trabajador/a que se encuentra físicamente en su domicilio o en el lugar de aislamiento domiciliario. Se realiza a través de medios o equipos informáticos, de telecomunicaciones y análogos (internet, telefonía u otros), así como de cualquier otra naturaleza que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020)	El trabajo remoto es una modalidad de trabajo en la que el trabajador desempeña sus actividades laborales a distancia, de la mano con las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC's) se mide a través de las obligaciones del empleador, obligaciones del trabajador y de los equipos y medios informáticos.	Obligaciones del empleador	Organiza y asigna labores de trabajo remoto para cumplir con las actividades programadas. Establece mecanismos de supervisión para el cumplimiento de actividades asignadas Brinda retroalimentación para mejorar el desarrollo de las labores encomendadas Cautela el goce del descanso y disfrute del tiempo libre para garantizar el bienestar del trabajador	Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Cuestionario
			Obligaciones del trabajador	Guarda confidencialidad de los datos e información para su salvaguarda Está disponible durante la jornada de trabajo habitual para realizar labores usuales Cumple las medidas de seguridad y salud en el trabajo para el buen desarrollo de las actividades laborales Cumple el horario de trabajo establecido para realizar las labores asignadas		
			Equipos y medios informáticos	Usa equipos informáticos para realizar el trabajo remoto Dispone de internet para conectarse de forma remota Utiliza herramientas de comunicación para el desarrollo de reuniones y/o coordinaciones Accede a sistemas, plataformas y aplicativos informáticos para el desarrollo de sus actividades		

<p>V2: Productividad laboral</p>	<p>La productividad es una medida de eficiencia, eficacia y efectividad en el trabajo, nos ayuda a medir los resultados que se obtienen en un determinado proceso, por lo que se puede decir que al incrementar la productividad laboral de los empleados se logran mejores resultados. (Pulido, 2010)</p>	<p>La productividad laboral es la relación entre el trabajo desempeñado o los bienes producidos por una persona, así como los recursos que este ha utilizado para obtener dicha producción y se mide a través de eficiencia, eficacia y efectividad .</p>	<p>Eficiencia</p> <p>Ejecuta actividades de forma adecuada para conseguir buenos resultados Maneja adecuadamente los recursos para el desarrollo de labores Hace uso eficiente del tiempo para realizar tareas encomendadas Recibe observaciones respecto a su trabajo para su posterior corrección</p>	<p>Ordinal</p> <p>Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>Cuestionario</p>
			<p>Eficacia</p> <p>Logra los resultados esperados para contribuir al cumplimiento de metas Entrega el trabajo que se le asigna dentro de los plazos establecidos para lograr las metas Ofrece soluciones para contribuir a la solución de un problema Acaba la jornada a la hora con el trabajo hecho</p>		
			<p>Efectividad</p> <p>Hace una correcta gestión de los recursos disponibles para alcanzar resultados con el menor desgaste Optimiza el tiempo con el que cuenta para ejecutar tareas en el menor tiempo Propone cambios para generar mejoras en los procesos que desarrolla Alcanza resultados de calidad mediante el cumplimiento de metas</p>		

CAPITULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Método de Investigación:

Se utilizará el método científico, como procedimiento aplicado de manera ordenada y sistemática en el desarrollo del tema en estudio. Al respecto (Valderrama, 2010) indica que: “El hombre de ciencia dedica su vida a esa búsqueda, hasta alcanzar la mayor verosimilitud en los hechos. Él realiza cuidadosas investigaciones y plantea sus experimentos utilizando el método científico; es decir, medita de una manera razonable y aplica una lógica inductiva o deductiva para contestar a los problemas que plantea el investigador”.

4.2. Tipo de Investigación:

La investigación que se realizará corresponde al tipo básica.

(Esteban, 2018) en su estudio nos dice que la investigación básica nace de la curiosidad científica por comprender los fenómenos de la sociedad utilizando la observación y el razonamiento lógico como método de investigación. Asimismo, nos dice “Es básica porque sirve de cimiento a la investigación aplicada o tecnológica; y es fundamental porque es esencial para

el desarrollo de la ciencia”.

En este sentido, esta investigación tiene como finalidad recopilar información para luego construir una base de conocimientos que se va agregando a otra información ya existente.

4.3. Nivel de Investigación:

De acuerdo con el propósito de la investigación el nivel de investigación es descriptivo – correlacional.

Es descriptivo porque indaga y detalla las características y cualidades de una determinada situación o perfiles de un grupo de personas. En este sentido (Cabezas et al., 2018) nos dice sobre el estudio descriptivo: “Se centra en describir situaciones, eventos o hechos, recolectando datos sobre una serie de cuestiones y se efectúan mediciones en este tipo de investigación, además busca explicar minuciosamente lo que está sucediendo en un momento dado y lo interpreta”.

Es correlacional porque se busca evaluar la relación existente entre las dos variables de estudio. Es decir, se pretende únicamente recoger información sobre las variables en estudio para determinar cómo el trabajo remoto influye en la productividad del personal administrativo. Al respecto (Cabezas et al., 2018) nos dice que: “La utilidad y el propósito principal de los estudios correlacionales es saber cómo se puede comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas”. (Hernández et al., 2014).

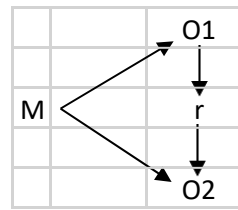
4.4. Diseño de la Investigación:

El diseño de la investigación es no experimental, porque no se busca

manipular variables, es descriptivo - correlacional porque se vinculan dos constructos y se pretende describir cual es la relación que existe entre el trabajo remoto y la productividad de los colaboradores de la Dirección de programación académica.

Al respecto, (Cabezas et al., 2018) refiere que: “El diseño en la investigaciones el plan general del investigador, que propone con el objetivo de obtener respuestas a sus interrogantes o comprobar las hipótesis planteadas en la investigación”.

El esquema para la investigación sería el siguiente:



Donde:

M: Muestra con quienes se va a realizar el estudio.

O1, O2: Observación (información) relevante que se recoge de la

muestra.r: Relación

4.5. Población y Muestra:

4.5.1. Población:

La población estará constituida por todo el personal administrativo que labora en la Dirección de Programación Académica de una universidad privada de Huancayo.

4.5.2. Muestra:

La muestra estará constituida por todo el personal administrativo que labora en la Dirección de Programación Académica de una universidad privada de Huancayo, que son un total de 32 participantes.

4.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

4.6.1. Técnicas de recolección de datos:

Emplearemos para recolectar datos sobre las variables de estudio trabajo remoto y productividad la técnica de la encuesta.

(Valderrama, 2010) la define como “La encuesta es un instrumento de la investigación, que consiste en obtener información de las personas encuestadas mediante el uso de cuestionarios diseñados en forma previa para la obtención de información específica”.

4.6.2. Instrumento de recolección de datos:

Para el trabajo de investigación se utilizará como instrumento, el cuestionario, adaptado para cada una de las variables y sus dimensiones, para lo cual se ha elaborado un cuestionario que consta de 26 preguntas, el cual será validado por juicio de expertos.

(Hernández et al., 2014) “Cualquier instrumento de recolección de datos debe cubrir tres requisitos: confiabilidad, validez y objetividad.

La confiabilidad se refiere al grado en que la aplicación

repetida de un instrumento de medición, a los mismos individuos u objetos, produce resultados iguales.

La validez se refiere al grado en que un instrumento de medición mide realmente las variables que pretende medir.

Se pueden aportar tres tipos principales de evidencia para la validez cuantitativa: evidencia relacionada con el contenido, evidencia relacionada con el criterio y evidencia relacionada con el constructo”.

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

En la presente investigación se aplicará el software, SPSS Versión 21 (programa estadístico), el procesamiento de la data será procesado con la hoja de cálculo del software Microsoft Excel 2016, para obtener la base de datos.

4.8. Aspectos éticos de la Investigación

La presente investigación ha sido desarrollada respetando las normas APA séptima edición y es de autoría propia.

Para la aplicación del cuestionario se ha previsto dar a conocer a los participantes del estudio el documento de consentimiento informado.

CAPITULO V

RESULTADOS

5.1. Descripción de resultados

Se muestra un resumen de los resultados obtenidos en tablas y figuras luego de la aplicación del instrumento a cerca de la investigación: Trabajo remoto y productividad laboral en la Dirección de Programación Académica de una universidad privada, Huancayo 2020.

5.1.1. Estudio descriptivo de la variable Trabajo remoto.

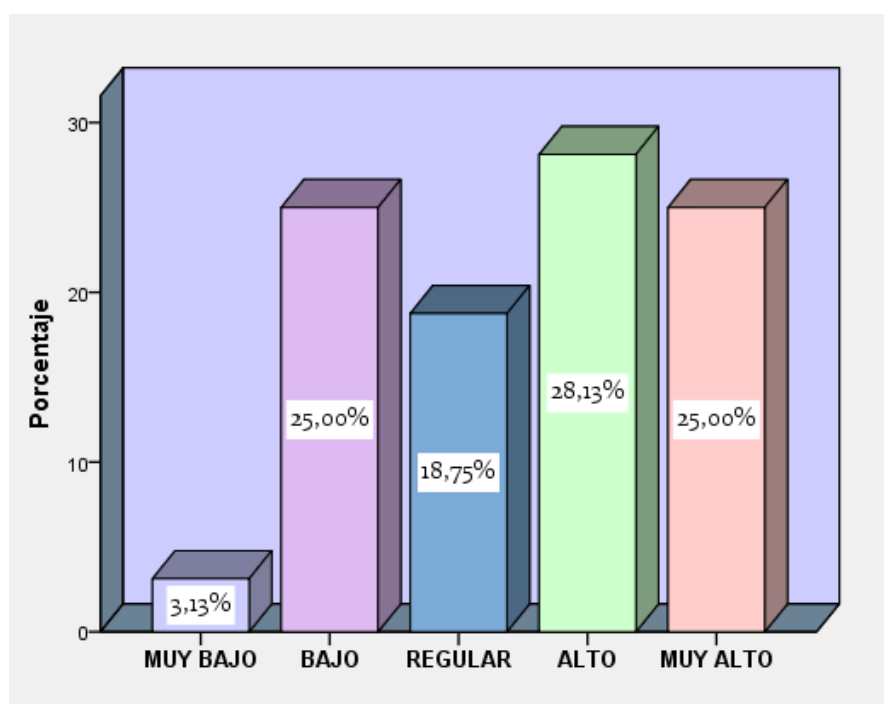
Las dimensiones de esta variable son: Obligaciones del empleador, obligaciones del trabajador y equipos y medios informáticos.

Tabla 1: Resultados porcentuales de la variable Trabajo Remoto.

	Frecuencia	Porcentaje
MUY BAJO	1	3,1
BAJO	8	25,0
REGULAR	6	18,8
ALTO	9	28,1
MUY ALTO	8	25,0
Total	32	100,0

Fuente: Elaboración en base a la encuesta aplicada con SPSS 21.

Figura 1: Resultado porcentuales de la variable Trabajo Remoto



Fuente: Tabla 1.

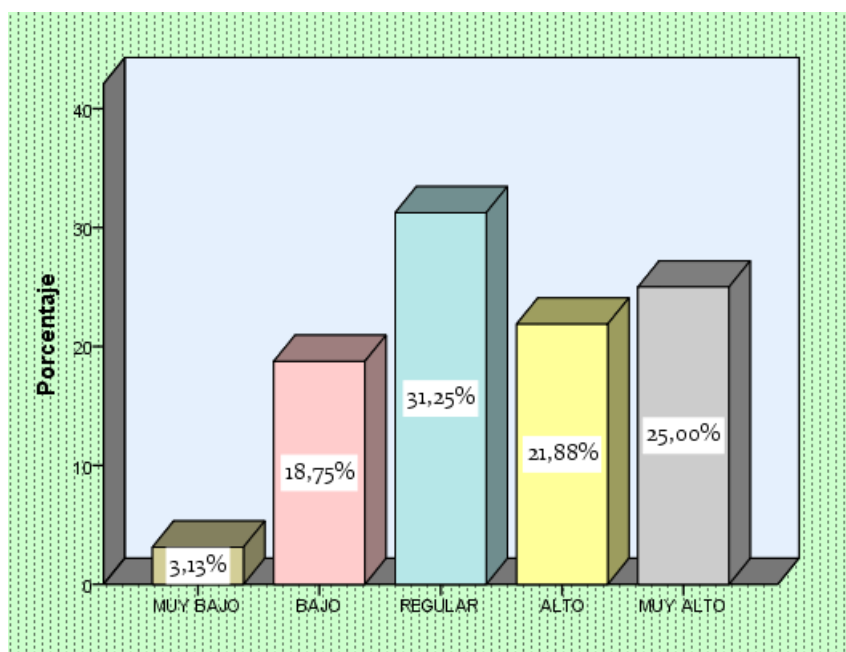
Interpretación: De acuerdo con la tabla 1 y figura 1, de los 32 trabajadores que participaron de la encuesta, en relación con la variable trabajo remoto se puede observar que el 28.13% presenta un nivel alto, el 25% un nivel muy alto, el 25% un nivel bajo, el 18.75% un nivel regular y un 3.13% tiene un nivel muy bajo en el trabajo remoto.

Tabla 2: Resultados porcentuales de la dimensión Obligaciones del empleador.

	Frecuencia	Porcentaje
MUY BAJO	1	3,1
BAJO	6	18,8
REGULAR	10	31,3
ALTO	7	21,9
<u>MUY ALTO</u>	<u>8</u>	<u>25,0</u>
Total	32	100,0

Fuente: Elaboración en base a la encuesta aplicada con SPSS 21.

Figura 2: Resultados porcentuales de la dimensión Obligaciones del empleador.



Fuente: Tabla 2.

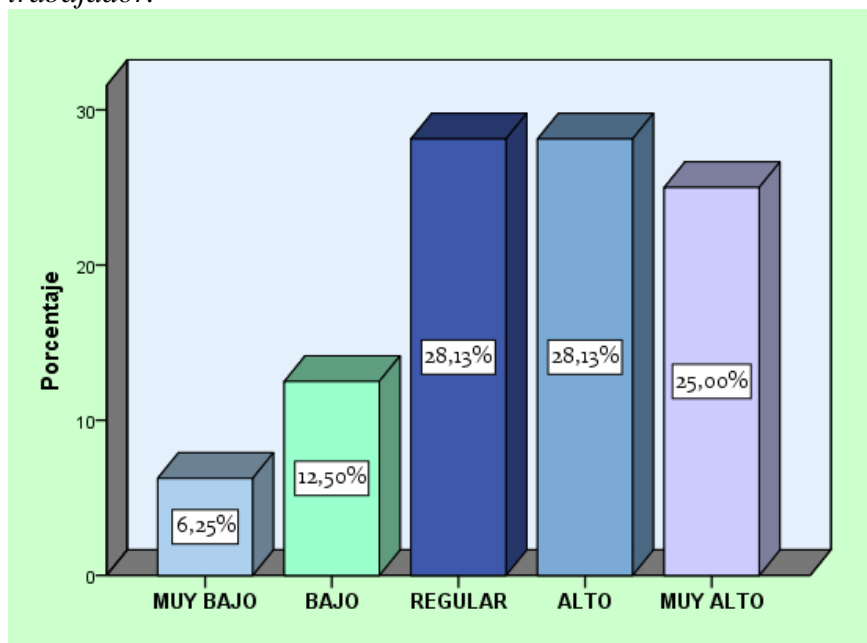
Interpretación: De acuerdo con la tabla 2 y figura 2, de los 32 trabajadores que participaron de la encuesta, en relación con la dimensión obligaciones del empleador se puede observar que el 31.25% presenta un nivel regular, el 25% un nivel muy alto, el 21.88% un nivel alto, el 18.75% un nivel bajo y un 3.13% tiene un nivel muy bajo en lo que respecta al cumplimiento de las obligaciones del empleador.

Tabla 3: Resultados porcentuales de la dimensión Obligaciones del trabajador.

	Frecuencia	Porcentaje
MUY BAJO	2	6,3
BAJO	4	12,5
REGULAR	9	28,1
ALTO	9	28,1
MUY ALTO	8	25,0
Total	32	100,0

Fuente: Elaboración en base a la encuesta aplicada con SPSS 21.

Figura 3: Resultados porcentuales de la dimensión Obligaciones del trabajador.



Fuente: Tabla 3.

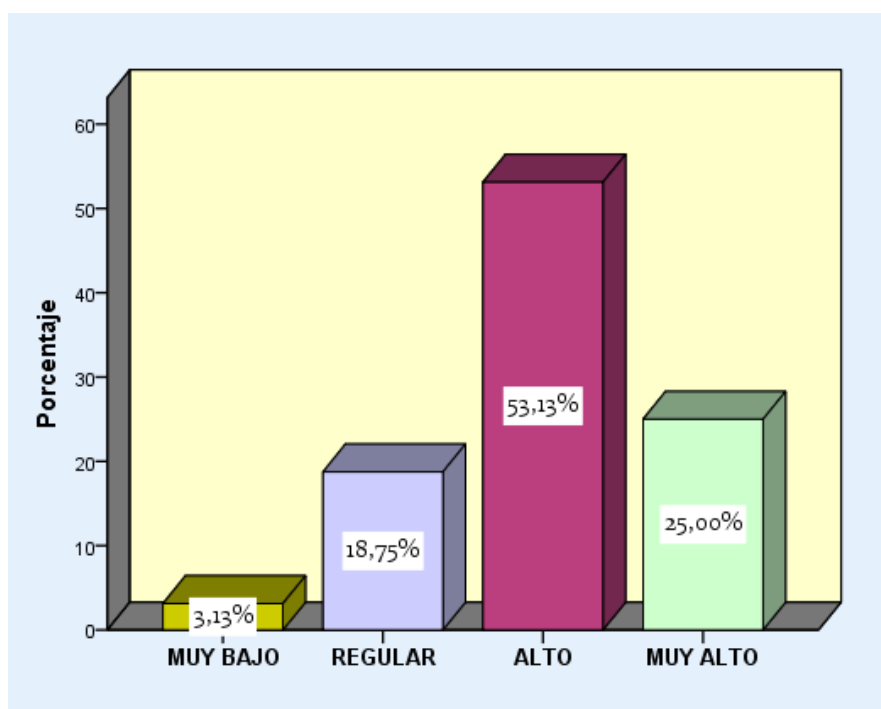
Interpretación: De acuerdo con la tabla 3 y figura 3, de los 32 trabajadores que participaron de la encuesta, en relación con la dimensión obligaciones del trabajador se puede observar que el 28.13% presenta un nivel alto, el 28.13% un nivel regular, el 25% un nivel muy alto, el 12.50% un nivel bajo y un 6.25% tiene un nivel muy bajo en lo que respecta al cumplimiento de las obligaciones del trabajador.

Tabla 4: Resultados porcentuales de la dimensión Equipos y medios informáticos.

	Frecuencia	Porcentaje
MUY BAJO	1	3,1
REGULAR	6	18,8
ALTO	17	53,1
MUY ALTO	8	25,0
Total	32	100,0

Fuente: Elaboración en base a la encuesta aplicada con SPSS 21.

Figura 4: Resultados porcentuales de la dimensión Equipos y medios informáticos.



Fuente: Tabla 4.

Interpretación: De acuerdo con la tabla 4 y figura 4, de los 32 trabajadores que participaron de la encuesta, en relación con la dimensión equipos y medios informáticos se puede observar que el 53.13% presenta un nivel alto, el 25% un nivel muy alto, el 18.75% un nivel regular, el 3.13% un nivel muy bajo en lo que respecta al uso de equipos y medios informáticos.

5.1.2. Estudio descriptivo de la variable Productividad laboral.

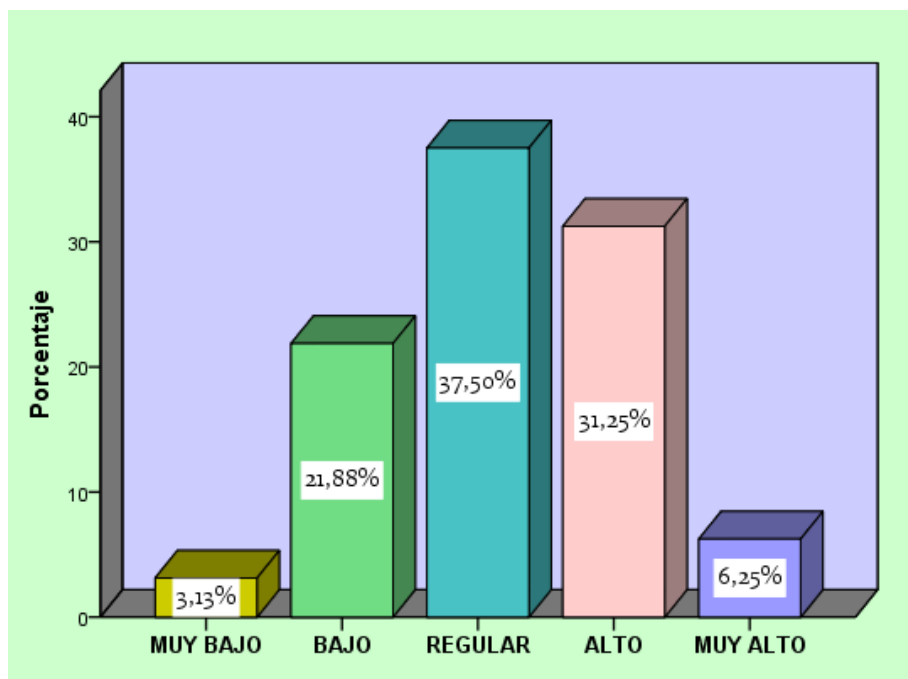
Las dimensiones de esta variable son: Eficiencia, eficacia y efectividad.

Tabla 5: Resultados porcentuales de la variable Productividad Laboral.

	Frecuencia	Porcentaje
MUY BAJO	1	3,1
BAJO	7	21,9
REGULAR	12	37,5
ALTO	10	31,3
MUY ALTO	2	6,3
Total	32	100,0

Fuente: Elaboración en base a la encuesta aplicada con SPSS 21.

Figura 5: Resultados porcentuales de la variable Productividad Laboral.



Fuente: Tabla 5.

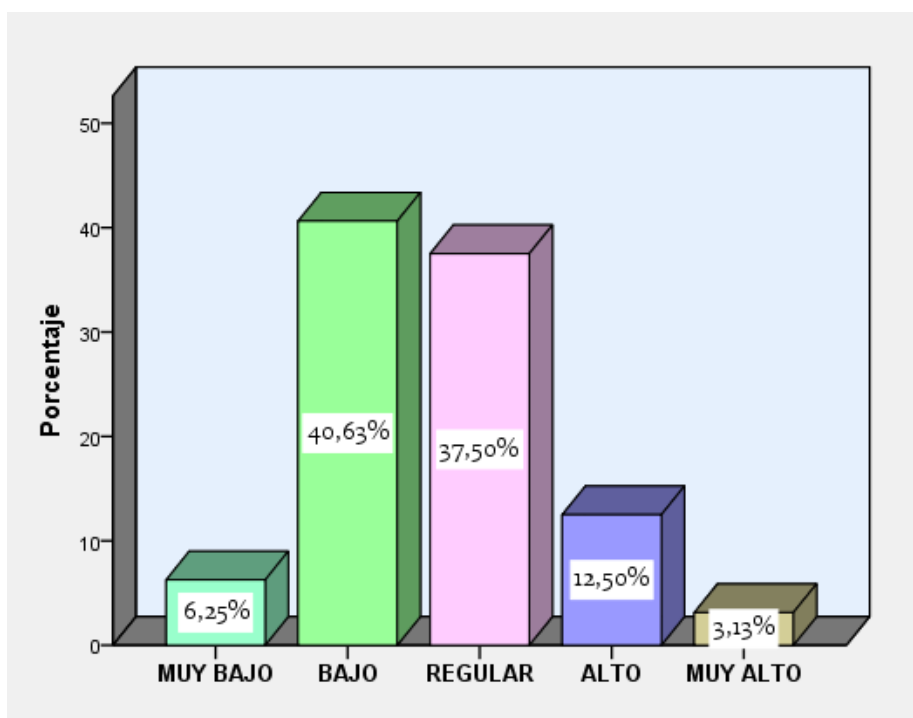
Interpretación: De acuerdo con la tabla 5 y figura 5, de los 32 trabajadores que participaron de la encuesta, en relación con la variable productividad laboral se puede observar que el 37.50% presenta un nivel regular, el 31.25% un nivel alto, el 21.88% un nivel bajo, el 6.25% un nivel muy alto y un 3.13% tiene un nivel muybajo en lo que respecta la productividad laboral.

Tabla 6: Resultados porcentuales de la dimensión Eficiencia.

	Frecuencia	Porcentaje
MUY BAJO	2	6,3
BAJO	13	40,6
REGULAR	12	37,5
ALTO	4	12,5
MUY ALTO	1	3,1
Total	32	100,0

Fuente: Elaboración en base a la encuesta aplicada con SPSS 21.

Figura 6: Resultados porcentuales de la dimensión Eficiencia.



Fuente: Tabla 6.

Interpretación: De acuerdo con la tabla 6 y figura 6, de los 32 trabajadores que participaron de la encuesta, en relación con la dimensión eficiencia se puede observar que el 40.63% presenta un nivel bajo, el 37.50% un nivel regular, el 12.50%

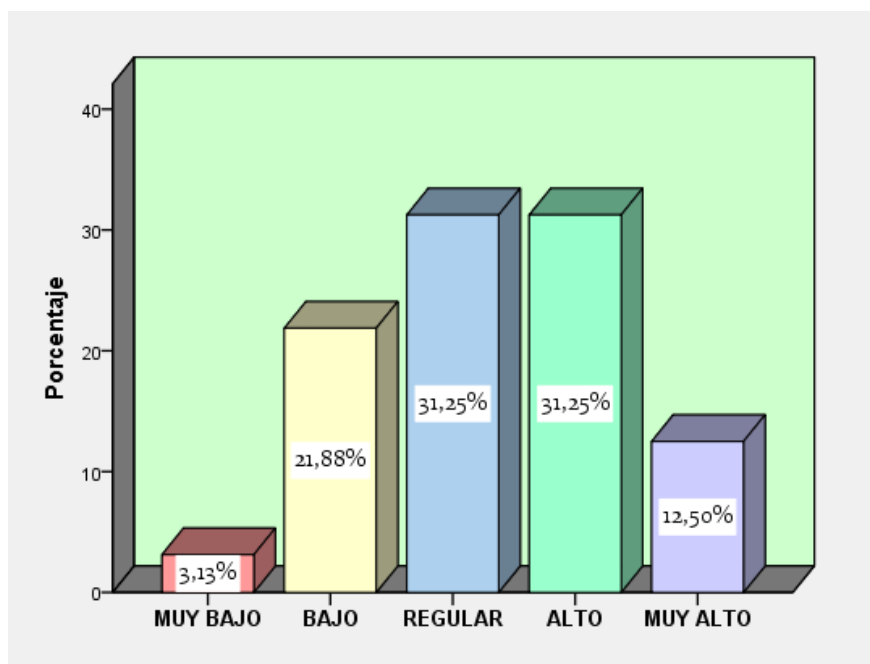
un nivel alto, el 6.25% un nivel muy bajo y un 3.13% tiene un nivel muy alto en lo que respecta a la eficiencia del personal administrativo.

Tabla 7: Resultados porcentuales de la dimensión Eficacia.

	Frecuencia	Porcentaje
MUY BAJO	1	3,1
BAJO	6	18,8
REGULAR	13	40,6
ALTO	6	18,8
MUY ALTO	6	18,8
Total	32	100,0

Fuente: Elaboración en base a la encuesta aplicada con SPSS 21.

Figura 7: Resultados porcentuales de la dimensión Eficacia.



Fuente: Tabla 7.

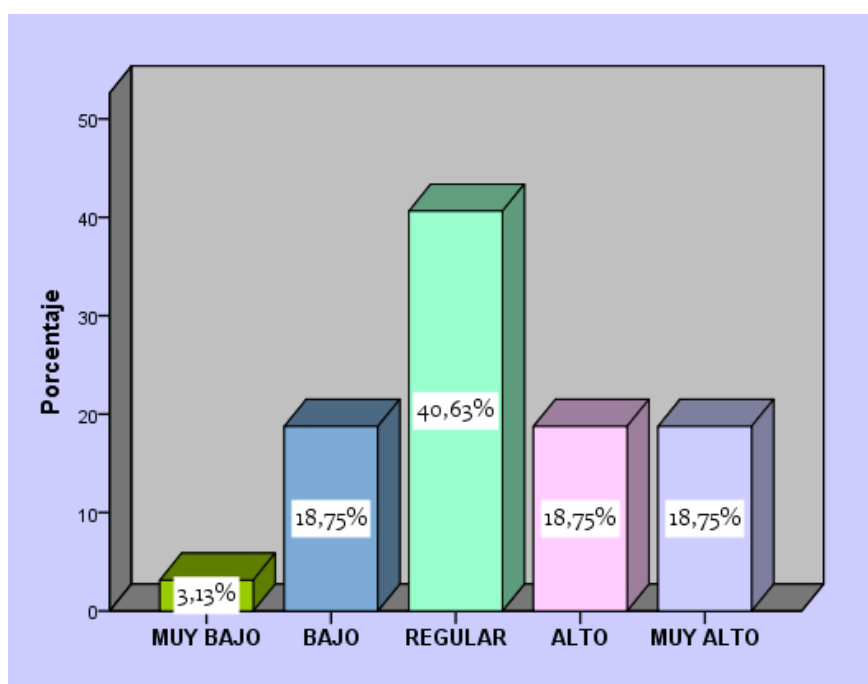
Interpretación: De acuerdo con la tabla 7 y figura 7, de los 32 trabajadores que participaron de la encuesta, en relación con la dimensión eficacia se puede observar que el 31.25% presenta un nivel alto, el 31.25% un nivel regular, el 21.88% un nivel bajo, el 12.50% un nivel muy alto y un 3.13% tiene un nivel muy bajo en lo que respecta a la eficacia del personal administrativo.

Tabla 8: Resultados porcentuales de la dimensión Efectividad.

	Frecuencia	Porcentaje
MUY BAJO	1	3,1
BAJO	6	18,8
REGULAR	13	40,6
ALTO	6	18,8
<u>MUY ALTO</u>	<u>6</u>	<u>18,8</u>
Total	32	100,0

Fuente: Elaboración en base a la encuesta aplicada con SPSS 21.

Figura 8: Resultados porcentuales de la dimensión Efectividad.



Fuente: Tabla 8.

Interpretación: De acuerdo con la tabla 8 y figura 8, de los 32 trabajadores que participaron de la encuesta, en relación con la dimensión efectividad se puede observar que el 41.63% presenta un nivel regular, el 18.75% un nivel muy alto, el 18.75% un nivel alto, el 18.75% un nivel bajo y un 3.13% tiene un nivel muy bajo en lo que respecta a la efectividad del personal administrativo.

5.2. Contrastación de hipótesis

5.2.1. Prueba de normalidad:

Si $N < 50$ entonces usamos

Shapiro-Wilk H_0 : La distribución

es normal

H_1 : La distribución es no normal

Tabla 9: Resultados de la prueba de normalidad.

	Pruebas de normalidad		
	Shapiro-Wilk Estadístico	Gl	Sig.
TRABAJO REMOTO	,955	32	,199
PRODUCTIVIDAD LABORAL	,987	32	,953

Fuente: Elaboración propia con SPSS 21.

Interpretación: Para la prueba de normalidad se trabajó con una muestra de 32 encuestados y se utilizó la prueba de Shapiro - Wilk, en los resultados se observa que para la variable trabajo remoto P valor = 0.199 que es mayor a $\alpha = 0.05$ por lo que se deduce que esta variable tiene distribución normal y para la variable productividad laboral se observa que P valor = 0.953 que es mayor a $\alpha = 0.05$, de igual forma esta variable tiene distribución normal.

Decisión: Si $P \text{ valor} > \alpha$, entonces aceptamos la hipótesis nula (H_0), es decir la distribución es normal y se considera como paramétrica por lo cual se utilizará el estadígrafo de Pearson.

El coeficiente de correlación de Pearson se interpreta de la siguiente manera:

Tabla 10: Coeficiente de correlación Pearson.

-1.00 =	Correlación negativa perfecta.
-0.90 =	Correlación negativa muy fuerte.
-0.75 =	Correlación negativa considerable.
-0.50 =	Correlación negativa media.
-0.25 =	Correlación negativa débil.
-0.10 =	Correlación negativa muy débil.
0.00 =	No existe correlación alguna entre las variables.
+0.10 =	Correlación positiva muy débil.
+0.25 =	Correlación positiva débil.
+0.50 =	Correlación positiva media.
+0.75 =	Correlación positiva considerable.
+0.90 =	Correlación positiva muy fuerte.
+1.00 =	Correlación positiva perfecta

Fuente: Metodología de la investigación 6ta Edición (Hernández et al., 2014).

5.2.2. Prueba de hipótesis general:

Hipótesis general:

Existe una relación significativa entre el trabajo remoto y la productividad laboral en la Dirección de Programación Académica de una universidad privada, Huancayo 2020.

Formulación de la hipótesis estadística:

H_0 : No existe una relación significativa entre el trabajo remoto y la

productividad laboral en la Dirección de Programación Académica de una universidad privada, Huancayo 2020.

H₁: Existe una relación significativa entre el trabajo remoto y la productividad laboral en la Dirección de Programación Académica de una universidad privada, Huancayo 2020.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ (5%)

Estadístico de prueba: utilizamos la prueba paramétrica de Pearson.

Regla de decisión y cálculo de P – valor:

Si P valor $\leq \alpha$ entonces se rechaza la hipótesis nula (H₀).

Si P valor $> \alpha$ entonces no se rechaza la hipótesis nula (H₀).

Tabla 11: Resultados del coeficiente de correlación de las variables trabajo remoto y productividad laboral.

Correlaciones			
		TRABAJO REMOTO	PRODUCTIVIDAD LABORAL
TRABAJO REMOTO	Correlación de Pearson	1	,659**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	32	32
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Correlación de Pearson	,659**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	32	32

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

Fuente: Elaboración propia con SPSS 21.

Interpretación: en la Tabla 11, se observa que el p valor = 0.000, que es menor al nivel de significancia planteado 0.05, también se muestra un coeficiente de correlación de 0.659 lo cual nos indica de acuerdo con el

baremo de Pearson que hay una correlación positiva media.

Decisión: de acuerdo a los resultados obtenidos se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis del investigador (H_1), se puede afirmar que existe relación significativa entre el trabajo remoto y la productividad laboral en la Dirección de Programación Académica de una universidad privada, Huancayo 2020.

5.2.3. Prueba de hipótesis específica 1:

Hipótesis específica 1:

Existe una relación significativa entre el trabajo remoto y la eficiencia en la Dirección de Programación Académica de una universidad privada, Huancayo 2020.

Formulación de la hipótesis estadística:

H_0 : No existe una relación significativa entre el trabajo remoto y la eficiencia en la Dirección de Programación Académica de una universidad privada, Huancayo 2020.

H_1 : Existe una relación significativa entre el trabajo remoto y la eficiencia en la Dirección de Programación Académica de una universidad privada, Huancayo 2020.

Nivel de significancia: $\alpha=0.05$ (5%)

Estadígrafo de prueba: utilizamos la prueba paramétrica de Pearson.

Regla de decisión y cálculo de P – valor:

Si P valor $\leq \alpha$ entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0).

Si P valor $> \alpha$ entonces no se rechaza la hipótesis nula (H_0).

Tabla 12: Resultados del coeficiente de correlación de la variable trabajo remoto y la dimensión eficiencia.

Correlaciones			
		TRABAJO REMOTO	EFICIENCIA
TRABAJO REMOTO	Correlación de Pearson	1	,396*
	Sig. (bilateral)		,025
	N	32	32
EFICIENCIA	Correlación de Pearson	,396*	1
	Sig. (bilateral)	,025	
	N	32	32

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

Fuente: Elaboración propia con SPSS 21.

Interpretación: en la Tabla 12, se observa que el p valor = 0.025, que es menor al nivel de significancia planteado 0.05, también se muestra un coeficiente de correlación de 0.396 lo cual nos indica de acuerdo con el baremo de Pearson que hay una correlación positiva débil.

Decisión: de acuerdo a los resultados obtenidos se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis del investigador (H_1), se puede afirmar que existe relación entre el trabajo remoto y la eficiencia en la Dirección de Programación Académica de una universidad privada, Huancayo 2020.

5.2.4. Prueba de hipótesis específica 2:

Hipótesis específica 2:

Existe una relación significativa entre el trabajo remoto y la eficacia en la Dirección de Programación Académica de una universidad privada,

Huancayo 2020.

Formulación de la hipótesis estadística:

H₀: No existe una relación significativa entre el trabajo remoto y la eficacia en la Dirección de Programación Académica de una universidad privada, Huancayo 2020.

H₁: Existe una relación significativa entre el trabajo remoto y la eficacia en de la Dirección de Programación Académica de una universidad privada, Huancayo 2020.

Nivel de significancia: $\alpha=0.05$ (5%)

Estadístico de prueba: utilizamos la prueba paramétrica de Pearson.

Regla de decisión y cálculo de P – valor:

Si P valor $\leq \alpha$ entonces se rechaza la hipótesis nula (H₀).

Si P valor $> \alpha$ entonces no se rechaza la hipótesis nula (H₀).

Tabla 13: Resultados del coeficiente de correlación de la variable trabajo remoto y la dimensión eficacia.

Correlaciones			
		TRABAJO REMOTO	EFICACIA
TRABAJO REMOTO	Correlación de Pearson	1	,598**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	32	32
EFICACIA	Correlación de Pearson	,598**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	32	32

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

Fuente: Elaboración propia con SPSS 21.

Interpretación: en la Tabla 13, se observa que el p valor = 0.000, es menor al nivel de significancia planteado 0.05, también se muestra un coeficiente de correlación de 0.598 lo cual nos indica de acuerdo con el baremo de Pearson que hay una correlación positiva media.

Decisión: de acuerdo a los resultados obtenidos se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis del investigador (H_1), se puede afirmar que existe relación entre el trabajo remoto y la eficacia en la Dirección de Programación Académica de una universidad privada, Huancayo 2020.

5.2.5. Prueba de hipótesis específica 3:

Hipótesis específica 3:

Existe una relación significativa entre el trabajo remoto y la efectividad en la Dirección de Programación Académica de una universidad privada, Huancayo 2020.

Formulación de la hipótesis estadística:

H_0 : No existe una relación significativa entre el trabajo remoto y la efectividad en la Dirección de Programación Académica de una universidad privada, Huancayo 2020.

H_1 : Existe una relación significativa entre el trabajo remoto y la efectividad en la Dirección de Programación Académica de una universidad privada, Huancayo 2020.

Nivel de significancia: $\alpha=0.05$ (5%)

Estadígrafo de prueba: utilizamos la prueba paramétrica de Pearson.

Regla de decisión y cálculo de P – valor:

Si P valor $\leq \alpha$ entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho).

Si P valor $> \alpha$ entonces no se rechaza la hipótesis nula (Ho).

Tabla 14: Resultados del coeficiente de correlación de la variable trabajo remoto y ladimensión efectividad.

Correlaciones			
		TRABAJO REMOTO	EFECTIVIDAD
TRABAJO REMOTO	Correlación de Pearson	1	,733**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	32	32
EFECTIVIDAD	Correlación de Pearson	,733**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	32	32

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

Fuente: Elaboración propia con SPSS 21.

Interpretación: en la Tabla 14, se observa que el p valor = 0.000, que es menor al nivel de significancia planteado 0.05, también se muestra un coeficiente de correlación de 0.733 lo cual nos indica de acuerdo con el baremo de Pearson que hay una correlación positiva media.

Decisión: de acuerdo a los resultados obtenidos se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis del investigador (H₁), se puede afirmar que existe relación entre el trabajo remoto y la efectividad en la Dirección de Programación Académica de una universidad privada, Huancayo 2020.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En esta investigación se planteó la siguiente pregunta ¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo remoto y la productividad laboral en la Dirección de Programación Académica de una universidad privada, Huancayo 2020?

Al principio de la investigación se planteó el objetivo: Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y la productividad laboral en la Dirección de Programación Académica de una universidad privada, Huancayo 2020. Los resultados obtenidos respecto a la variable trabajo remoto fueron que el 28.13% presenta un nivel alto, el 25% un nivel muy alto, el 25% un nivel bajo, el 18.75% un nivel regular y un 3.13% tiene un nivel muy bajo, de modo que el trabajo remoto en la Dirección de Programación Académica es de nivel alto; respecto a la segunda variable productividad laboral se muestra que el 37.50% presenta un nivel regular de productividad laboral, el 31.25% un nivel alto, el 21.88% un nivel bajo, el 6.25% un nivel muy alto y un 3.13% tiene un nivel muy bajo, por tanto la productividad en la Dirección de Programación Académica es de nivel regular.

En la teoría el (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020) nos dice que el trabajo remoto “Es la prestación de servicios subordinada que realiza un/a trabajador/a que se encuentra físicamente en su domicilio o en el lugar de aislamiento domiciliario”. Constituyéndose una nueva modalidad de trabajo en la que se puede incrementar la productividad y reducir el ausentismo, según un reciente estudio de (Equipo de innovación y desarrollo ISIL, 2020).

En la contrastación de la hipótesis general, utilizando el coeficiente de correlación de Pearson el resultado obtenido fue de 0.659, el cual nos indica que hay una correlación positiva media entre ambas variables. Por lo tanto, aceptamos la hipótesis (H_1) que determina que existe relación significativa entre el trabajo remoto y la productividad

laboral de los colaboradores de la Dirección de Programación Académica.

Estos resultados guardan concordancia con la investigación de (Vicente, 2020), quien afirma que existe relación entre el trabajo remoto y la gestión administrativa en la institución educativa Rosa Dominga Pérez Liendo –La victoria 2020, con un coeficiente de correlación de 0,693 de Rho de Spearman; lo que indica que las variables, trabajo remoto y la gestión administrativa poseen una correlación positiva media.

En lo que no concuerda el estudio de (Vicente, 2020) con la presente investigación es que el primero infiere que el trabajo remoto en la Institución Educativa Rosa Dominga Pérez Liendo - 2020 es de nivel medio, frente a los resultados en este estudio donde se obtuvo que el trabajo remoto en una universidad privada de Huancayo es de nivel alto. Podemos observar que la diferencia en el nivel de trabajo remoto se debe al nivel educativo, puesto que la Institución Educativa Rosa Dominga Pérez Liendo es nivel secundario y la universidad privada de Huancayo es de nivel universitario, que al tener mayor amplitud en los servicios que brinda, así como mayor número de estudiantes cuenta con mayor empleo de la parte tecnológica, en equipos, software, programas y otros medios informáticos.

Con respecto a la variable productividad laboral, en la teoría, (Vásquez, 2019) cita a Quispe y nos menciona: “La productividad del trabajo evalúa la capacidad de los trabajadores de una empresa para generar valor agregado”.

Se establece que guarda relación con el estudio de (Pizarro, 2017), quien concluye que la relación es significativa entre la satisfacción laboral y la productividad en los colaboradores de la empresa Inversiones Comerciales Rio Grande S.R.L. en la ciudad de Huancayo el año 2017, con un coeficiente de correlación de 0.681 de Rho de Spearman, es decir hay una correlación positiva media.

De la forma similar con la investigación de (Ramos, 2019) que, con un resultado de

correlación de 0.462, el cual según los valores del coeficiente de Spearman se pudo aseverar que la correlación fue positiva moderada, quiere decir, que existe relación de incidencia directa de la rotación del personal en la productividad laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Huancavelica Ltda. 582-Agencia Huancayo en los períodos 2016,2017 y 2018.

CONCLUSIONES

Después de haber aplicado el instrumento de recolección de datos, procesado los mismos y haber obtenido resultados que fueron analizados y contrastados, se llegaron a las conclusiones siguientes.

- 1) Se determinó que existe relación significativa entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los colaboradores de la Dirección de Programación Académica de una universidad privada de Huancayo 2020, puesto que los resultados nos muestran un coeficiente de correlación de 0.659, esto nos indica conforme con el baremo de Pearson que hay una correlación positiva media.
- 2) Se determinó que existe una relación significativa entre el trabajo remoto y la eficiencia de los colaboradores de la Dirección de Programación Académica de una universidad privada de Huancayo 2020, puesto que los resultados nos muestran un coeficiente de correlación de 0.396 y nos indica que hay una correlación positiva débil, según el baremo de Pearson.
- 3) Se determinó que existe una relación significativa entre el trabajo remoto y la eficacia de los colaboradores de la Dirección de Programación Académica de una universidad privada de Huancayo 2020, puesto que los resultados muestran un coeficiente de correlación de 0.598 lo cual nos indica que hay una correlación positiva media, de acuerdo con el baremo de Pearson.
- 4) Se determinó que existe una relación significativa entre el trabajo remoto y la efectividad de los colaboradores de la Dirección de Programación Académica de una universidad privada de Huancayo 2020, los resultados muestran un coeficiente de correlación de 0.733 lo cual nos señala que hay una correlación positiva media, de acuerdo con el baremo de Pearson.

RECOMENDACIONES

En base a los resultados obtenidos en esta investigación, se dan las recomendaciones a la Dirección de programación académica, enumeradas a continuación.

- 1) Se recomienda a la Dirección de Programación Académica brindar feedback para detectar errores y áreas de mejora en un entorno de trabajo remoto, de acuerdo a la labor que cada colaborador realiza, teniendo en cuenta que existe relación entre el trabajo remoto y la productividad laboral del personal administrativo.
- 2) Se recomienda a la Dirección de Programación Académica hacer una mejor distribución de las actividades que se le asigna a cada colaborador y estos puedan hacer uso eficiente de su tiempo y programarse de mejor forma las labores a cumplir, de tal manera que puedan lograr resultados de calidad.
- 3) El jefe de la Dirección de Programación Académica debe considerar realizar seguimiento continuo al trabajo desarrollado por los colaboradores que conlleve a conocer los esfuerzos que ellos realizan para el cumplir las metas trazadas.
- 4) Se recomienda al jefe de la Dirección de Programación Académica llevar un control de la carga laboral que cada colaborador tiene frecuentemente, que le permita conocer la productividad de los colaboradores e implementar un plan de reconocimiento para que ellos se sientan valorados, para reforzar el compromiso con la universidad y sean más productivos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acevedo, M. D. A., Alegría, del P. C. A., & Cortegana, S. M. de los A. C. (2016). Efecto del teletrabajo en la productividad de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas respaldado en un plan de capacitación eficaz que permita mantener los estándares de calidad en el año 2016. 69.

Antezana, A. N. C. (2013). El Impacto del Teletrabajo en los Recursos Humanos: Casode la empresa NCA Consultores S.A.C., Arequipa.

Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). Introducción a la metodología de la investigación científica. [http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Me todologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf](http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf)

Cequea, M., Rodríguez-Monroy, C., & Bottini, M. N. (2011). Diseño de un instrumento para evaluar la productividad laboral en empresas del sector eléctrico venezolano.

Delgado. (2020). Revista Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social—El trabajo remoto en el Perú en tiempos de Covid-19.

Equipo de innovación y desarrollo ISIL. (2020). TRABAJO REMOTO: DESAFÍOS EN UN CONTEXTO DE CRISIS. <https://investigacion.isil.pe/estudio-trabajo-remoto-2020/>

Esteban, N. N. (2018). Tipos de Investigación. Universidad Santo Domingo de Guzmán. <http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>

Havriluk, L. O. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. 18.

Hernández, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación.

León, C. J. D. (2020). Gestión administrativa y productividad laboral en la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz 2020. 57.

López, Z. O. (2018). Cultura organizacional y productividad. Estudio de caso en una microempresa productora de botanas en Metepec, Estado de México, 2018. 122.

Mejía, C. C. A. (2018). INDICADORES DE EFECTIVIDAD Y EFICACIA. 4.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2020). Guía para la aplicación del trabajo remoto.

Murillo, V. C. H. (2016). El talento humano y su influencia en la productividad socio económica en la empresa camaronera Klinbac 2016.

OIT. (2004). ¿Qué es el trabajo decente? [Noticia]. http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm

OIT. (2020). Guía para empleadores sobre el trabajo desde casa en respuesta al brote de la COVID- 19. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_747014.pdf

OIT, ILO Office in argentina, Argentina, Ministerio de Trabajo, E. y S. S., & Unión Industrial Argentina. (2011). Manual de buenas prácticas en teletrabajo. OIT.

Orlando, C. (2015). Análisis de impacto del teletrabajo en los resultados de gestión de las organizaciones. Estudio de caso en un área de una organización financiera en Bogotá. 158.

Ortega, L. (2017). Teletrabajo: una opción para la mejora de los beneficios de las organizaciones y de los empleados. 50.

Pizarro, M. F. de M. (2017). Satisfacción laboral y productividad en los colaboradores de la empresa inversiones comerciales rio grande S.R.L en la ciudad de Huancayo-2017.

Decreto de urgencia N° 026-2020, (2020).
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/566447/DU026-20201864948-1.pdf>

Prokopenko, I. I. (1989). La gestión de la productividad: Manual práctico. Oficina Internacional del Trabajo.

Pulido, H. G. (2010). Calidad total y productividad. 383.

RAE. (s. f.). Diccionario panhispánico del español jurídico—RAE. Diccionario panhispánico del español jurídico - Real Academia Española. Recuperado 10 de marzo de 2021, de <https://dpej.rae.es/lema/obligaciones-del-trabajador>

Ramos, T. K. D. (2019). Incidencia de la rotación del personal en la productividad laboral de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Huancavelica Limitada 582, Huancayo—2019.

Robbins, & Judge. (2009). Fundamentos de comportamiento organizacional. Pearson Educación.

Sladogna, M. G. (2017). Productividad - definiciones y perspectivas para la negociación colectiva.

Solis, P. K., & Tarazona, C. Y. (2017a). La planificación estratégica y la productividad laboral en la Empresa Vica Gas S.R.L. - Huancayo en el año 2017.

Solis, & Tarazona. (2017). La planificación estratégica y la productividad laboral en la empresa VICA GAS S.R.L. - HUANCAYO en el año 2017.

Valderrama, M. S. (2010). Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica (1ª. edición). San Marcos.

Varas, M. Y. W. (2020). El teletrabajo en el área de migración de una empresa de tecnología como alternativa de prevención en tiempos de Pandemia 2020. 59.

Vásquez, A. C. (2019). Gestión administrativa y productividad laboral en la empresa Maquinarias y Servicios del Oriente EIRL, Tarapoto—2018.

Vicente, C. J. G. (2020). Trabajo remoto y gestión administrativa en la Institución Educativa Rosa Dominga Pérez Liendo – La Victoria 2020.

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Trabajo remoto y productividad laboral en la Dirección de Programación Académica de una universidad privada, Huancayo 2020.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo remoto y la productividad laboral en la Dirección de programación académica de una universidad privada Huancayo 2020?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y la productividad laboral en la Dirección de programación académica de una universidad privada. Huancayo 2020.</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>Existe una relación significativa entre el trabajo remoto y la productividad laboral en la Dirección de programación académica de una universidad privada. Huancayo 2020.</p>	<p>V1: TRABAJO REMOTO</p> <p>Es la prestación de servicios subordinada que realiza un/a trabajador/a que se encuentra físicamente en su domicilio o en el lugar de aislamiento domiciliario. Se realiza a través de medios o equipos informáticos, de telecomunicaciones y análogos (internet, telefonía u otros), así como de cualquier otra naturaleza que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020)</p>	<p>TRABAJO REMOTO</p> <ul style="list-style-type: none"> Obligaciones del empleador Obligaciones del trabajador Equipos y medios informáticos 	<p>Método: Científico</p> <p>Tipo: Básico</p> <p>Nivel: Descriptivo - correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Esquema:</p> <pre> graph TD M[M] --> O1[O1] M --> O2[O2] O1 -- r --> O2 </pre>
<p>Problemas específicos:</p> <p>1) ¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo remoto y la eficiencia en la Dirección de programación académica de una universidad privada Huancayo 2020?</p> <p>2) ¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo remoto y la eficacia en la Dirección de programación académica de una universidad privada Huancayo 2020?</p> <p>3) ¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo remoto y la efectividad en la Dirección de programación académica de una universidad privada Huancayo 2020?</p>	<p>Objetivos específicos:</p> <p>1) Establecer la relación que existe entre el trabajo remoto y la eficiencia en la Dirección de programación académica de una universidad privada. Huancayo 2020.</p> <p>2) Establecer la relación que existe entre el trabajo remoto y la eficacia en la Dirección de programación académica de una universidad privada. Huancayo 2020.</p> <p>3) Establecer la relación que existe entre el trabajo remoto y la efectividad en la Dirección de programación académica de una universidad privada. Huancayo 2020.</p>	<p>Hipótesis específicas:</p> <p>1) Existe una relación significativa entre el trabajo remoto y la eficiencia en la Dirección de programación académica de una universidad privada. Huancayo 2020.</p> <p>2) Existe una relación significativa entre el trabajo remoto y la eficacia en la Dirección de programación académica de una universidad privada. Huancayo 2020.</p> <p>3) Existe una relación significativa entre el trabajo remoto y la efectividad en la Dirección de programación académica de una universidad privada. Huancayo 2020.</p>	<p>V2: PRODUCTIVIDAD LABORAL</p> <p>La productividad es una medida de eficiencia, eficacia y efectividad en el trabajo, nos ayuda a medir los resultados que se obtienen en un determinado proceso, por lo que se puede decir que al incrementar la productividad laboral de los empleados se logran mejores resultados. (Pulido, 2010)</p>	<p>PRODUCTIVIDAD LABORAL</p> <ul style="list-style-type: none"> Eficiencia Eficacia Efectividad 	<p>M= Muestra</p> <p>V1= (Trabajo remoto)</p> <p>V2= (Productividad laboral)</p> <p>R= Relación entre v1 y v2</p> <p>Población: 32 Colaboradores de una universidad privada de Huancayo</p> <p>Muestra: 32 Colaboradores de una universidad privada de Huancayo</p> <p>Técnica: La encuesta</p> <p>Instrumento: El cuestionario</p>

ANEXO 02: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

TÍTULO: Trabajo remoto y productividad laboral en la Dirección de Programación Académica de una universidad privada, Huancayo 2020.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	INSTRUMENTO
VI: Trabajo remoto	<p>Es la prestación de servicios subordinada que realiza un/a trabajador/a que se encuentra físicamente en su domicilio o en el lugar de aislamiento domiciliario. Se realiza a través de medios o equipos informáticos, de telecomunicaciones y análogos (internet, telefonía u otros), así como de cualquier otra naturaleza que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020)</p>	<p>El trabajo remoto es una modalidad de trabajo en la que el trabajador realiza sus actividades laborales utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC's) se mide a través de las obligaciones del empleador, obligaciones del trabajador y de los equipos y medios informáticos.</p>	Obligaciones del empleador	<p>Organiza y asigna labores de trabajo remoto para cumplir con las actividades programadas.</p> <p>Establece mecanismos de supervisión para el cumplimiento de actividades asignadas</p> <p>Brinda retroalimentación para mejorar el desarrollo de las labores encomendadas</p> <p>Cautela el goce del descanso y disfrute del tiempo libre para garantizar el bienestar del trabajador</p>	<p>Ordinal</p> <p>Nunca (1)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>	<p>Cuestionario</p>
			Obligaciones del trabajador	<p>Guarda confidencialidad de los datos e información para su salvaguarda</p> <p>Está disponible durante la jornada de trabajo habitual para realizar labores usuales</p> <p>Cumple las medidas de seguridad y salud en el trabajo para el buen desarrollo de las actividades laborales</p> <p>Cumple el horario de trabajo establecido para realizar las labores asignadas</p>		
			Equipos y medios informáticos	<p>Usa equipos informáticos para realizar el trabajo remoto</p> <p>Dispone de internet para conectarse de forma remota</p> <p>Utiliza herramientas de comunicación para el desarrollo de reuniones y/o coordinaciones</p> <p>Accede a sistemas, plataformas y aplicativos informáticos para el desarrollo de sus actividades</p>		

V2: Productividad laboral	<p>La productividad es una medida de eficiencia, eficacia y efectividad en el trabajo, nos ayuda a medir los resultados que se obtienen en un determinado proceso, por lo que se puede decir que al incrementar la productividad laboral de los empleados se logran mejores resultados. (Pulido, 2010)</p>	<p>La productividad laboral es la relación entre el trabajo desempeñado o los bienes producidos por una persona, así como los recursos que este ha utilizado para obtener dicha producción y se mide a través de eficiencia, eficacia y efectividad.</p>	Eficiencia	<p>Ejecuta actividades de forma adecuada para conseguir buenos resultados</p> <p>Maneja adecuadamente los recursos para el desarrollo de labores</p> <p>Hace uso eficiente del tiempo para realizar tareas encomendadas</p> <p>Recibe observaciones respecto a su trabajo para su posterior corrección</p>	Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Cuestionario
			Eficacia	<p>Logra los resultados esperados para contribuir al cumplimiento de metas</p> <p>Entrega el trabajo que se le asigna dentro de los plazos establecidos para lograr las metas</p> <p>Ofrece soluciones para contribuir a la solución de un problema</p> <p>Acaba la jornada a la hora con el trabajo hecho</p>		
			Efectividad	<p>Hace una correcta gestión de los recursos disponibles para alcanzar resultados con el menor desgaste</p> <p>Optimiza el tiempo con el que cuenta para ejecutar tareas en el menor tiempo</p> <p>Propone cambios para generar mejoras en los procesos que desarrolla</p> <p>Alcanza resultados de calidad mediante el cumplimiento de metas</p>		

ANEXO 03: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: Trabajo remoto y productividad laboral en la Dirección de Programación Académica de una universidad privada, Huancayo 2020.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	ESCALA
V1: Trabajo remoto	Obligaciones del empleador	Organiza y asigna labores de trabajo remoto para cumplir con las actividades programadas. Establece mecanismos de supervisión para el cumplimiento de actividades asignadas Brinda retroalimentación para mejorar el desarrollo de las labores encomendadas Cautela el goce del descanso y disfrute del tiempo libre para garantizar el bienestar del trabajador	1) ¿Organiza las labores que se le asigna para cumplir con las actividades programadas en la semana? 2) ¿Le supervisan el cumplimiento de actividades asignadas para alcanzar los objetivos trazados? 3) ¿Recibe retroalimentación para mejorar el desarrollo de sus labores? 4) ¿Tiene tiempo libre para descansar y realizar otras actividades en familia?	Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
	Obligaciones del trabajador	Guarda confidencialidad de los datos e información para su salvaguarda Está disponible durante la jornada de trabajo habitual para realizar labores usuales Cumple las medidas de seguridad y salud en el trabajo para el buen desarrollo de las actividades laborales Cumple el horario de trabajo establecido para realizar las labores asignadas	5) ¿Guarda confidencialidad de los datos e información a los que accede? 6) ¿Se encuentra disponible durante la jornada de trabajo habitual para el usual desarrollo de sus labores? 7) ¿Colabora con sus pares para lograr objetivos en común? 8) ¿Cumple con las medidas de seguridad y salud en el trabajo remoto para el buen desempeño de sus actividades laborales? 9) ¿En el trabajo remoto se cumple con el horario establecido para el desarrollo de sus labores?	
	Equipos y medios informáticos	Usa equipos informáticos para realizar el trabajo remoto Dispone de internet para conectarse de forma remota Utiliza herramientas de comunicación para el desarrollo de reuniones y/o coordinaciones Accede a sistemas, plataformas y aplicativos informáticos para el desarrollo de sus actividades	10) ¿Usa equipos informáticos como laptop, computadora de escritorio u otros para el desarrollo de sus labores? 11) ¿Dispone de internet con velocidad adecuada en su domicilio para conectarse de forma remota? 12) ¿Utiliza Google Meet, Zoom, llamadas telefónicas para reuniones y/o coordinación de las actividades diarias? 13) ¿Utiliza el correo electrónico institucional para enviar y recibir información? 14) ¿Accede a los sistemas y a las aplicaciones alojadas en servidores de la universidad de forma sencilla para el desarrollo de sus actividades laborales?	

V2: Productividad laboral	Eficiencia	<p>Ejecuta actividades de forma adecuada para conseguir buenos resultados</p> <p>Maneja adecuadamente los recursos para el desarrollo de labores</p> <p>Hace uso eficiente del tiempo para realizar tareas encomendadas</p> <p>Recibe observaciones respecto a su trabajo para su posterior corrección</p>	<p>15) ¿Ejecuta sus actividades laborales de forma adecuada para conseguir buenos resultados?</p> <p>16) ¿Maneja adecuadamente los recursos con los que cuenta para desarrollar sus labores?</p> <p>17) ¿Hace uso eficiente del tiempo para realizar las tareas que se le encomienda?</p> <p>18) ¿Ha recibido alguna observación de su jefe inmediato respecto a su trabajo?</p>	<p>Ordinal</p> <p>Nunca (1)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>
	Eficacia	<p>Logra los resultados esperados para contribuir al cumplimiento de metas</p> <p>Entrega el trabajo que se le asigna dentro de los plazos establecidos para lograr las metas</p> <p>Ofrece soluciones para contribuir a la solución de un problema</p> <p>Acaba la jornada a la hora con el trabajo hecho</p>	<p>19) ¿Realiza las acciones necesarias para lograr resultados en relación al cumplimiento de metas?</p> <p>20) ¿Entrega el trabajo que se le asigna dentro de los plazos establecidos?</p> <p>21) ¿Ofrece soluciones para resolver algún problema que se pueda presentar en el desarrollo de sus labores diarias?</p> <p>22) ¿Acaba su jornada a su hora con todo el trabajo hecho?</p>	
	Efectividad	<p>Hace una correcta gestión de los recursos disponibles para alcanzar resultados con el menor desgaste</p> <p>Optimiza el tiempo con el que cuenta para ejecutar tareas en el menor tiempo</p> <p>Propone cambios para generar mejoras en los procesos que desarrolla</p> <p>Alcanza resultados de calidad mediante el cumplimiento de metas</p>	<p>23) ¿Hace una correcta gestión de los recursos disponibles para lograr resultados mejorando procesos?</p> <p>24) ¿Optimiza el tiempo con el que cuenta para ejecutar sus tareas en el menor tiempo?</p> <p>25) ¿Propone cambios para generar mejoras en los procesos que desarrolla?</p> <p>26) ¿Alcanza resultados de calidad mediante el cumplimiento de las metas y objetivos?</p>	

ANEXO 04: INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN Y CONSISTENCIA DE SU APLICACIÓN

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES						
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES						
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS						
CUESTIONARIO						
<p>Estimado colaborador, la siguiente encuesta que tiene como objetivo recabar datos sobre el trabajo remoto y la productividad laboral en el contexto de la pandemia. Estos serán manejados de forma confidencial. Gracias por su colaboración.</p> <p>Los datos obtenidos por el presente instrumento se utilizarán solo para fines de estudio y serán de carácter confidencial, por tanto, no serán divulgados bajo ningún motivo.</p>						
Nº	PREGUNTAS	ESCALA				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Dimensión 1: Obligaciones del empleador						
1	¿Organiza las labores que se le asigna para cumplir con las actividades programadas en la semana?					
2	¿Le supervisan el cumplimiento de actividades asignadas para alcanzar los objetivos trazados?					
3	¿Recibe retroalimentación para mejorar el desarrollo de sus labores?					
4	¿Tiene tiempo libre para descansar y realizar otras actividades en familia?					
Dimensión 2: Obligaciones del trabajador						
5	¿Guarda confidencialidad de los datos e información a los que accede?					
6	¿Se encuentra disponible durante la jornada de trabajo habitual para el usual desarrollo de sus labores?					
7	¿Colabora con sus pares para lograr objetivos en común?					
8	¿Cumple con las medidas de seguridad y salud en el trabajo remoto para el buen desempeño de sus actividades laborales?					
9	¿En el trabajo remoto se cumple con el horario establecido para el desarrollo de sus labores?					
Dimensión 3: Equipos y medios informáticos						
10	¿Usa equipos informáticos como laptop, computadora de escritorio u otros para el desarrollo de sus labores?					
11	¿Dispone de internet con velocidad adecuada en su domicilio para conectarse de forma remota?					
12	¿Utiliza Google Meet, Zoom, llamadas telefónicas para reuniones y/o coordinación de las actividades diarias?					
13	¿Utiliza el correo electrónico institucional para enviar y recibir información?					
14	¿Accede a los sistemas y a las aplicaciones alojadas en servidores de la universidad de forma sencilla para el desarrollo de sus actividades laborales?					

Dimensión 4: Eficiencia						
15	¿Ejecuta sus actividades laborales de forma adecuada para conseguir buenos resultados?					
16	¿Maneja adecuadamente los recursos con los que cuenta para desarrollar sus labores?					
17	¿Hace uso eficiente del tiempo para realizar las tareas que se le encomienda?					
18	¿Ha recibido alguna observación de su jefe inmediato respecto a su trabajo?					
Dimensión 5: Eficacia						
19	¿Realiza las acciones necesarias para lograr resultados en relación al cumplimiento de metas?					
20	¿Entrega el trabajo que se le asigna dentro de los plazos establecidos?					
21	¿Ofrece soluciones para resolver algún problema que se pueda presentar en el desarrollo de sus labores diarias?					
22	¿Acaba su jornada a su hora con todo el trabajo hecho?					
Dimensión 6: Efectividad						
23	¿Hace una correcta gestión de los recursos disponibles para lograr resultados mejorando procesos?					
24	¿Optimiza el tiempo con el que cuenta para ejecutar sus tareas en el menor tiempo?					
25	¿Propone cambios para generar mejoras en los procesos que desarrolla?					
26	¿Alcanza resultados de calidad mediante el cumplimiento de las metas y objetivos?					

ANEXO 05: CONFIABILIDAD Y VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

▪ CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.852	26

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

▪ VALIDACIÓN DEL EXPERTO N° 01

Validez de contenido

Cuadro 1 Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
GRACIELA SOLEDAD VERÁSTEGUIVELÁSQUEZ	Magister	26	NIVEL ALTO

Sello y firma:



Mg. Graciela Soledad Verástegui Velásquez

- VALIDACIÓN DEL EXPERTO N° 02

Validez de contenido

Cuadro 1
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
PADDY REIZA VERDE FASIL	MAGISTER	26	NIVEL ALTO

Sello y firma:



Mg. Paddy Reiza Verde

- VALIDACIÓN DEL EXPERTO N° 03

Validez de contenido

Cuadro 1
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
ISABEL MUNIVE SÁNCHEZ	MAGISTER	26	NIVEL ALTO

Sello y firma:



Mg. ISABEL MUNIVE SÁNCHEZ

ANEXO 06: PROCESAMIENTO DE DATOS

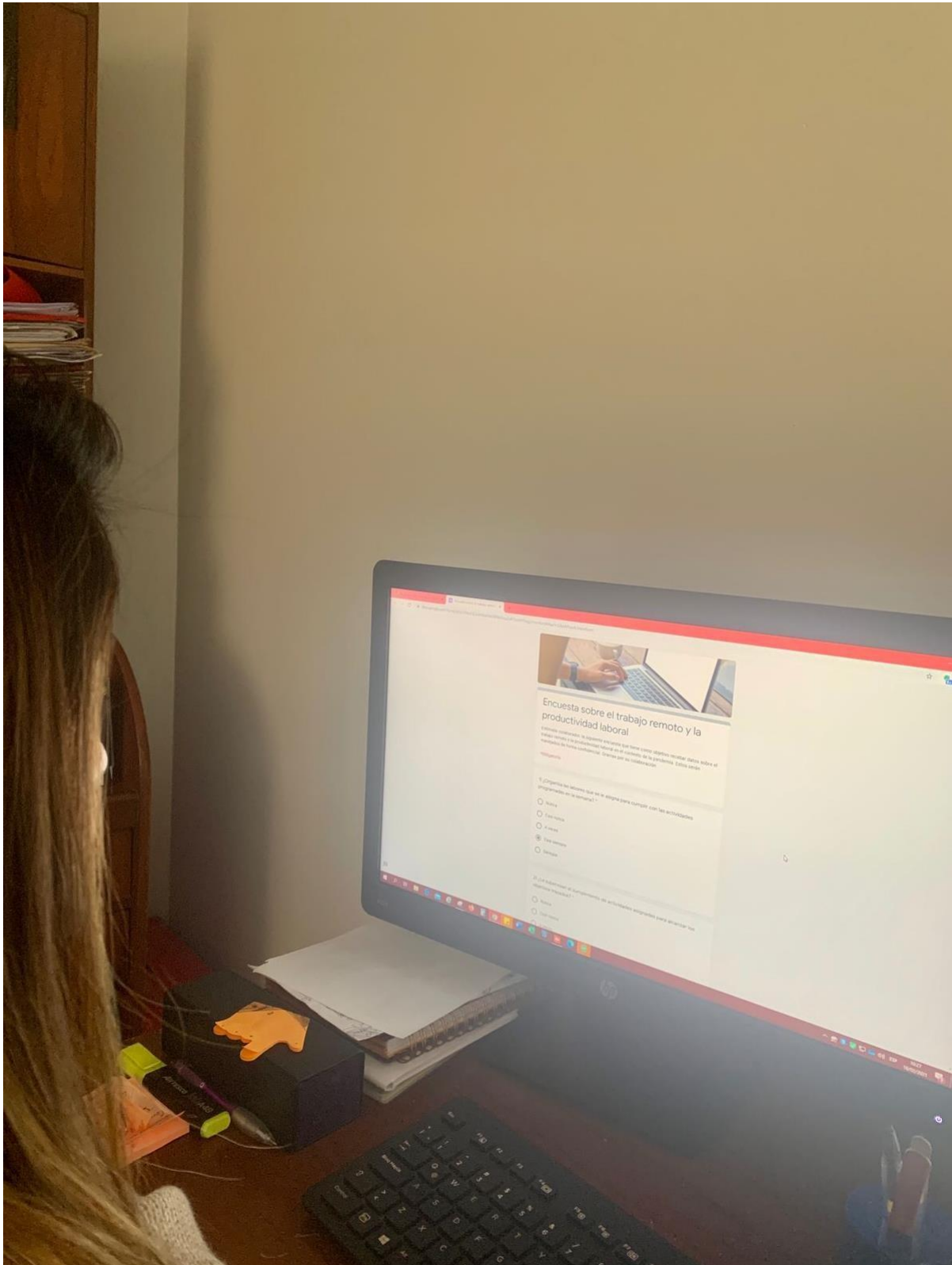
VARIABLE 1: TRABAJO REMOTO														
DIMENSIONES ITEMS	OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR				OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR					EQUIPOS Y MEDIOS INFORMÁTICOS				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
SUJETOS														
1	5	4	3	3	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4
2	4	4	3	4	5	3	4	4	2	5	3	5	4	4
3	4	5	4	2	4	5	4	3	3	5	3	5	5	4
4	3	4	3	4	5	4	5	3	3	5	3	5	5	4
5	5	5	5	3	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5
6	4	5	1	2	5	3	5	3	1	5	4	5	5	4
7	5	5	5	3	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5
8	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
9	4	3	2	3	4	5	3	3	3	5	5	4	5	4
10	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
11	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	5	4	5	5	5	4	5	4	3	5	5	4	3	3
13	4	5	4	3	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5
14	4	4	4	4	5	4	5	3	3	5	4	5	5	4
15	4	3	4	2	5	4	5	5	1	5	5	5	5	4
16	4	5	3	3	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5
17	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	3	2	5	5	5	4	1	5	3	4	5	4
19	3	5	3	2	3	5	5	3	1	5	5	5	5	5
20	5	5	5	3	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5
21	4	3	3	2	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4
22	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3
24	4	4	2	3	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5
25	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4
26	4	5	5	3	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5
27	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
28	4	5	4	2	5	5	5	4	1	5	5	5	5	5
29	4	4	4	2	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4
30	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
31	5	3	2	3	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4
32	5	4	5	3	5	4	5	3	3	5	4	5	5	5

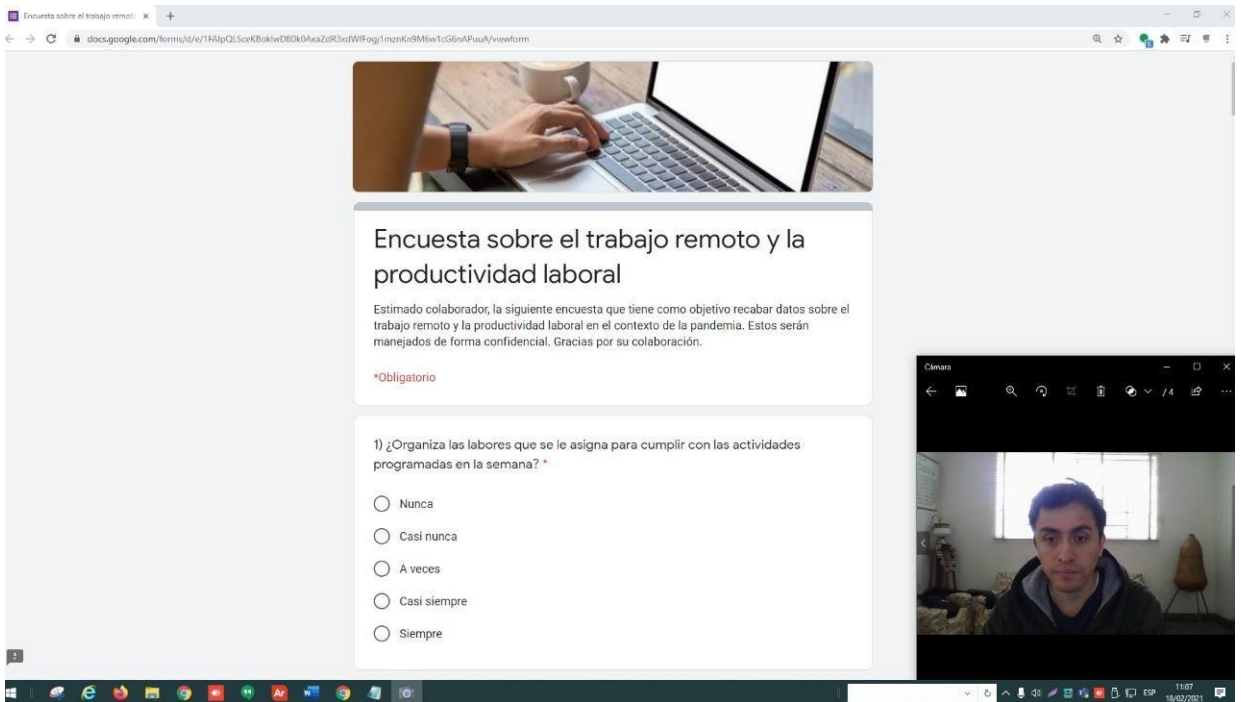
VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL												
DIMENSIONES	EFICIENCIA				EFICACIA				EFECTIVIDAD			
ITEMS	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
SUJETOS												
1	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	3	5
2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4
3	4	4	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5
4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
5	5	4	5	1	5	5	4	3	5	5	4	5
6	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4
7	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	4	5
8	5	5	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5
9	4	5	4	2	5	5	4	4	4	4	3	4
10	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5
11	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
12	4	4	5	1	4	4	4	4	4	5	4	4
13	5	5	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4
14	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	3	4
15	5	5	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4
16	4	4	4	2	4	5	4	5	4	4	4	4
17	5	5	5	2	5	4	5	4	5	3	5	4
18	4	4	3	2	5	3	4	3	4	3	4	4
19	3	4	3	3	3	4	5	2	3	4	4	5
20	5	4	5	1	5	5	4	3	5	5	4	5
21	4	5	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4
22	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
23	5	4	5	2	5	4	4	3	4	4	4	5
24	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	3	4
25	4	5	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5
26	5	5	5	1	5	4	4	4	4	4	5	5
27	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5
28	4	5	4	2	5	5	3	3	4	4	4	4
29	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4
30	5	5	4	2	4	5	5	4	4	4	4	4
31	5	5	5	2	4	4	5	4	5	4	5	4
32	4	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5

ANEXO 07: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento Informado
<p>La presente investigación ha sido desarrollada por Diana Pamela Munive Sánchez, Bach. de la Universidad Peruana Los Andes, con el propósito de recoger información acerca del tema: “Trabajo remoto y productividad laboral en la Dirección de Programación Académica de una universidad privada, Huancayo 2020.”</p> <p>Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una encuesta. Esto tomará aproximadamente 5 minutos de su tiempo.</p> <p>La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas sus respuestas se destruirán.</p> <p>Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante el acto le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.</p> <p>Desde ya agradezco su participación.</p> <p>Aceptación:</p> <p>Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por: Diana Pamela Munive Sánchez.</p> <p>He sido informado (a) del propósito del trabajo de investigación.</p> <p>Reconozco que la información que yo provea en el trabajo de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.</p> <p>Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a la investigadora: Munive Sánchez Diana Pamela.</p>
Firma:
Nombre:
Fecha:
Huancayo, _____ de 2021.

ANEXO 08: FOTOS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO





Encuesta sobre el trabajo remoto y la productividad laboral

Estimado colaborador, la siguiente encuesta que tiene como objetivo recabar datos sobre el trabajo remoto y la productividad laboral en el contexto de la pandemia. Estos serán manejados de forma confidencial. Gracias por su colaboración.

*Obligatorio

1) ¿Organiza las labores que se le asigna para cumplir con las actividades programadas en la semana? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

The screenshot shows a web browser window displaying a Google Forms survey. The survey title is 'Encuesta sobre el trabajo remoto y la productividad laboral'. Below the title is a short introductory paragraph and a red asterisk indicating that the question is mandatory. The first question asks about organizing tasks to meet weekly activity schedules, with five radio button options ranging from 'Never' to 'Always'. A video call window is visible in the bottom right corner, showing a man's face. The Windows taskbar is visible at the bottom of the browser window.



