



FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS
TESIS

“Trabajo remoto y productividad laboral en tiempos de
pandemia en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha –
Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2022”.

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

AUTORES:

Alexandra Esther Torres Cárdenas

Megalina Escobar Trejo

Edwin Watson Alvis Penadillo

ASESORA:

Mg. Nora Ines Rios Layche

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Desarrollo Organizacional

Sub línea:

Administración de la calidad total

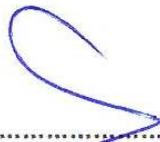
UCAYALI – PERÚ

2022

JURADO EVALUADOR



Dr. Jaime Augusto Rojas Elecano
Presidente



Mg. Saúl Tovar Yachachi
Secretario



Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Vocal



Mg. Nora Ines Rios Layche
Asesora

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

"Año del fortalecimiento y soberanía nacional"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

En la Ciudad de Pucallpa, siendo las 11: am del día miércoles 06 de julio del 2022, a través de la modalidad virtual, se dio inicio el acto de sustentación de la TESIS titulada "EL TRABAJO REMOTO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACocha – PROVINCIA DE CORONEL PORTILLO – REGIÓN UCAYALI 2022", elaborado por los bachilleres ALEXANDRA ESTHER TORRES CARDENAS, MEGALINA ESCOBAR TREJO y EDWIN WATSON ALVIS PENADILLO.

El Presidente da inicio al acto público de sustentación de tesis, con los miembros del Jurado Evaluador integrado por los docentes: Presidente Dr. Jaime Augusto Rojas Elescano, Secretario Mg. Saúl Tovar Yachachi y Vocal Mg. Adrián Marcelo Sifuentes Rosales; designados con RESOLUCIÓN N° 243-2022-FCCyA-UPP de fecha 16 de junio del 2022; luego el señor presidente instó al secretario a la lectura de la Resolución de aprobación de tesis.

Acto seguido el Presidente del Jurado invitó a iniciar su exposición a los bachilleres ALEXANDRA ESTHER TORRES CARDENAS, MEGALINA ESCOBAR TREJO y EDWIN WATSON ALVIS PENADILLO, para que seguidamente absolviera las preguntas de cada jurado en su área.

Al terminar la sustentación, el Presidente indica al bachiller y público en general, que el jurado se retira para la deliberación.

Después de deliberar en forma reservada el Jurado emitió la calificación general, de cuyo resultado se establece que a los bachilleres ALEXANDRA ESTHER TORRES CARDENAS, MEGALINA ESCOBAR TREJO y EDWIN WATSON ALVIS PENADILLO fueron:

- | | | |
|------------------------------|-------|-------------------------------------|
| - Aprobado por Unanimidad | 17-18 | <input type="checkbox"/> |
| - Aprobado por Mayoría | 14-16 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| - Desaprobado por Mayoría | 11-13 | <input type="checkbox"/> |
| - Desaprobado por Unanimidad | 00-10 | <input type="checkbox"/> |

Reiniciando el acto público, se dio lectura a la presente Acta dando por aprobado, los Miembros del Jurado la suscriben en señal de conformidad. Realizado el juramento de honor y las felicitaciones de los miembros del jurado, el Presidente dio por concluido el acto de sustentación siendo las 11:43 am Horas del mismo día, de lo que se da fe.


.....
Dr. Jaime Augusto Rojas Elescano
Presidente


.....
Mg. Saúl Tovar Yachachi
Secretario


.....
Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Vocal

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENCIDAD

Nosotros, Alexandra Esther Torres Cárdenas, identificada con DNI N° 75273159, Megalina Escobar Trejo, identificada con DNI N° 76731359 y Edwin Watson Alvis Penadillo, Bachilleres de la Escuela Profesional de Administración de Negocios de la Universidad Privada de Pucallpa, con la tesis titulada: “Trabajo remoto y productividad laboral en tiempos de pandemia en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Provincia de Coronel Portillo – Region Ucayali 2022”.

Declaramos bajo juramento que:

1. La investigación es autoría de los suscritos.
2. En la redacción sea respetado la metodología científica por los investigadores, no habiendo plagio en ningún momento.
3. No existe auto plagio; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos consignados y resultados son verídicos, en tal sentido no se ha falseado ninguna información obtenida.

Pucallpa, mayo 2022.



Alexandra Esther Torres Cárdenas
DNI:75273159



Megalina Escobar Trejo
DNI: 76731359



Edwin Watson Alvis Penadillo
DNI: 71039611

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



“AÑO DEL FORTECIMIENTO DE LA SOBERANIA NACIONAL”

COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD
PRIVADA DE PUCALLPA

Constancia de Originalidad de trabajo de Investigación N° 55

Pucallpa 30 de mayo del 2022

Yo, Dr. JAIME AUGUSTO ROJAS ELESCANO, informo a la decanatura y a quien corresponda que se presentó a mi despacho el informe de tesis titulado: EL TRABAJO REMOTO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACocha – PROVINCIA DE CORONEL PORTILLO – REGIÓN UCAYALI, 2022”, perteneciente a los bachilleres: ALEXANDRA ESTHER TORRES CARDENAS, MEGALINA ESCOBAR TREJO y EDWIN WATSON ALVIS PENADILLO.

Facultad : Ciencias Contables y Administrativas
Escuela : Administración de Negocios
Asesor : Mg. Nora Ines Rios Layche

Habiendo realizado la verificación de coincidencia con el Software Antiplagio PlagScan, los resultados de similitud fueron 27,2%. El cual está en los parámetros aceptados por las normas de la Universidad Privada de Pucallpa, que es máximo el 30%, por consiguiente, esta Coordinación da su aprobación de conformidad de la aplicación de la prueba de similitud y se autoriza a los bachilleres a continuar con el trámite administrativo correspondiente.

Es todo por informar a su despacho señor Decano.

Atentamente,

Dr. Jaime Augusto Rojas Elescano
Coordinador de Investigación de la UPP

DEDICATORIA

A nuestro padre celestial por permitirnos realizarnos como profesionales de bien para aplicar nuestros conocimientos a la sociedad en su conjunto.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a toda mi familia que con su apoyo desmedido hicieron para poder seguir adelante en esta trayectoria de la vida profesional.

Resumen

La investigación denominada “Trabajo remoto y productividad laboral en tiempos de pandemia en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Provincia de Coronel Portillo - Región Ucayali 2022; ha tenido por objetivo determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y la productividad laboral en tiempos de pandemia en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha - Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2022, el estudio es de tipo correlacional descriptivo, con una población de 434 trabajadores y muestra de 205 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha. Se logró determinar la variable trabajo remoto, se observa que el 33.33% de encuestados refieren nunca, seguido del 29.71% casi nunca, 20.29% casi siempre, y el 16.67% siempre. La variable productividad laboral; se observa que el 30.43% de encuestados refieren nunca; seguido del 28.99% casi nunca, 23.19% casi siempre, y el 17.39% siempre.

La conclusión general se llegó a que se acepta la hipótesis alterna porque $r < 0.05$ y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación significativa entre el trabajo remoto y la productividad laboral en tiempos de pandemia en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, con un valor de $r = 0.889$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.

Palabra clave: Trabajo remoto, productividad laboral en tiempos de pandemia.

Abstract

The research called "Remote work and labor productivity in times of pandemic in the District Municipality of Yarinacocha - Province of Coronel Portillo - Ucayali Region 2022; has aimed to determine the relationship between remote work and labor productivity in times of pandemic in the District Municipality of Yarinacocha - Province of Coronel Portillo - Ucayali Region 2022, the study is of a descriptive correlational type, with a population of 434 workers and a sample of 205 workers from the District Municipality of Yarinacocha. It was possible to determine the remote work variable, it is observed that 33.33% of respondents never refer, followed by 29.71% almost never, 20.29% almost always, and 16.67% always. The labor productivity variable; it is observed that 30.43% of respondents never refer; followed by 28.99% almost never, 23.19% almost always, and 17.39% always.

The general conclusion was that the alternative hypothesis is accepted because $r < 0.05$ and the null hypothesis is rejected. There is a significant relationship between remote work and labor productivity in times of pandemic in the District Municipality of Yarinacocha, with a value of $r = 0.889$ estimated by the Pearson correlation coefficient. There is a significantly positive high relationship.

Key word: Remote work, labor productivity in times of pandemic.

índice

Portada	i
Página de jurado	ii
Acta de sustentación de tesis	iii
Declaracion Jurada de autenticidad	iv
Constancia de originalidad	v
Dedicatoria	vi
Agradecimiento	vii
Resumen	viii
Abstract.....	ix
Indice	x
Indice de tablas y figuras	xi
Introducción	xiii
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.1 Descripción del problema	1
1.2. Formulación del problema	6
1.3. Formulación de Objetivos de la investigación	6
1.4. Justificación de la investigación	7
1.5. Delimitacion del estudio	8
1.6. Viabilidad del estudio	9
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	10
2.1. Antecedentes del problema	10
2.2. Bases Teóricas	14
2.3. Definición de término básico.	32
2.4. Formulacion de hipotesis (si corresponde).....	34
2.5. Variables.....	35
2.5.1. Definicion conceptual de la variable	36
2.5.2. Definicion operacional de la variable	36
2.5.3. Operacionalización de la variable	37
CAPITULO III: METODOLOGÍA.....	39
3.1. Diseño de la investigación	39
3.2. Población y muestra.....	40

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	44
3.4. Validez y confiabilidad del instrumento	44
3.5. Técnicas para el procesamiento de la información	45
CAPITULO V: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	46
4.1. Presentación de resultados.....	46
4.2. Discusión	59
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	61
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	64
ANEXOS.....	73
Anexo 01: Matriz de consistencia.....	74
Anexo 02: Instrumento de aplicación	76
Anexo 03: Validación de los instrumentos.....	78
Anexo 04: Base de datos	84

Índice de Tablas

Tabla 1 Resultados de la dimensión espacio físico	46
Tabla 2 Resultados de la dimensión tecnología de la información y la comunicación	47
Tabla 3 Resultados de la dimensión modificación de la organización	48
Tabla 4 Resultados de la variable trabajo remoto.....	49
Tabla 5 Resultados de la dimensión eficiencia.....	50
Tabla 6 Resultados de la dimensión eficacia.....	51
Tabla 7 Resultados de la dimensión efectividad.....	52
Tabla 8 Resultados de la variable productividad laboral.....	53
Tabla 9 Correlación Pearson hipótesis general.....	55
Tabla 10 Correlación Pearson espacio físico y productividad laboral.....	56
Tabla 11 Correlación Pearson tecnología de la información y la comunicación y productividad laboral	57
Tabla 12 Correlación Pearson modificación de la organización y productividad laboral	58

Índice de Figuras

Figura 1 Resultados de la dimensión espacio fisico	47
Figura 2 Resultados de la dimensión tecnología de la información y la comunicacion	48
Figura 3 Resultados de la dimensión modificación de la organización	49
Figura 4 Resultados de la variable trabajo remoto	50
Figura 5 Resultados de la dimensión eficiencia	51
Figura 6 Resultados de la dimensión eficacia	52
Figura 7 Resultados de la dimensión efectividad.....	53
Figura 8 Resultados de la variable productividad laboral.....	54

Introducción

El presente trabajo de investigación considera como realidad problemática la emergencia sanitaria manifestada por el Estado peruano, desde marzo del 2020, en el Decreto Supremo N.º 008-2020-SA, con la finalidad de minimizar y contrarrestar la COVID-19, debido a que la Organización Mundial de la Salud la catalogó en situación de pandemia a dicha enfermedad.

En ese sentido, a fines de marzo, el Estado peruano, a través del Decreto de Urgencia N.º 026-2020, promulgado el 15 de marzo de 2020, estableció medidas singulares y provisionales para impedir el contagio de la COVID-19 (llamado comúnmente Coronavirus). En el Título II de dicho dispositivo se presentan artículos para la aplicación del trabajo remoto con la finalidad de guarecer la situación de salud de los trabajadores y permitir que las instituciones y organizaciones ejecuten lo planificado en ese año. Al respecto, debe indicarse que la Organización Internacional del Trabajo ([OIT] 2020a) emitió un pronunciamiento respecto al trabajo desde la casa.

Ante esta coyuntura de emergencia sanitaria y la medida inicial de confinamiento temporal posteriormente prolongada, las organizaciones que dependen de las administraciones públicas y privadas se vieron en la necesidad de asimilar sus procesos diseñados para un entorno físico a otro remoto, en el que el trabajador pueda desarrollar sus funciones para que no se perjudique el cumplimiento de lo planificado en el año.

El trabajo que se realiza remotamente, en esta coyuntura, es una modalidad del teletrabajo que permite el desarrollo y modernización del Estado. Uno de sus beneficios es el hecho de no dejar indefensos a los ciudadanos en la prestación de servicios que ayudan a mejorar su calidad de vida. Se debe precisar que con Ley N.º 30036, promulgada por el Congreso de nuestra República en el 2013, reguló el teletrabajo como una modalidad de prestación de servicio en las organizaciones públicas y privadas, caracterizada por la utilización de las TIC y en el que el trabajador subordinado no tiene presencia física en la organización. Según la norma, a través de las TIC y otros medios análogos, se ejerce, a su vez, la supervisión y ejecución de las labores.

La preocupación del Gobierno es, a través de la gestión de políticas públicas, contar con personal altamente calificado con la finalidad de fomentar la modernización del Estado en todos los niveles en la que se desarrolla de la administración pública. En ese sentido, nuestro país viene colaborando con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos a través de un programa que se desarrolla en torno a cinco áreas claves: el crecimiento de la economía, gobernanza en la administración pública, la anticorrupción y la transparencia, el capital humano y la productividad, y el medio ambiente. Sin embargo, la pandemia que está viviendo el país obliga a los trabajadores a cuidar de su salud, pero también cumplir con sus funciones institucionales.

Frente a la coyuntura sanitaria y el trabajo remoto, se observó que los servidores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo estaban de acuerdo con realizar trabajo en sus casas. Sin embargo, al no contar con las condiciones técnicas e informáticas, esta problemática perjudica el desempeño de sus funciones en el trabajo, es decir, en relación a la productividad en sus funciones.

Así mismo, las empresas u organizaciones que sufren de baja productividad laboral es porque no le dan la importancia necesaria a las causas que lo producen, aunque fácilmente desde afuera de la organización se observa que no existe otro motivo mayor que la motivación de los colaboradores.

Si el colaborador de una organización está motivado, esto puede suceder porque, su trabajo le es agradable, tiene buenas relaciones con sus compañeros, le gusta lo que hace y todo lo que conlleva el puesto donde labora le es grato, entonces su productividad va ser mayor que la del trabajador que sufre de falta de motivación, desánimo, que tiene conflictos con sus compañeros, no le agrada su puesto y no está conforme con lo que recibe.

La motivación es una causa que se descubre en una persona, todas las personas hacen esa causa su satisfacción, cuando la persona tiene una necesidad, la motivación es la que da el impulso para realizar alguna actividad o genera una actitud donde se pueda cubrir esa necesidad; en general la motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta, por lo que nos referimos a productividad es la eficiencia y eficacia que tiene el colaborador al realizar su

trabajo, entonces la motivación es la que mantiene la actitud de eficiencia y eficacia en el trabajador.

La presente investigación se ha sido desarrollado teniendo en cuenta cinco capítulos:

Capítulo I; menciona el Planteamiento del Problema el cual señala detalladamente la contextualización de la variable, antecedentes del problema que guardan relación con las variables en estudio, objetivo de la investigación, justificación e importancia, hipótesis, variables y Operacionalización de las variables.

Capítulo II; el Marco Teórico basado en teorías de las variables y la definición de términos básicos.

Capítulo III; Se precisa la Metodología de la investigación, donde se considera el método, tipo, diseño de investigación, la población y muestra, las técnicas e instrumentos, el procedimiento de recolección de datos, tratamientos de datos y los principios éticos de la investigación.

Capítulo IV; Resultados, la prueba de hipótesis y discusión el cual hace referencia al análisis sobre los resultados, los antecedentes y la teoría.

Capítulo V; Discusión de los resultados, contiene la constrastacion de los resultados del trabajo de campo con los referentes bibliográficos de las bases teóricas, constratacion de hipótesis.

Además se presentan las conclusiones, sugerencias, referencias bibliográficas y los respectivos anexos respectivos de la investigación.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACION

1.1. Planteamiento del problema.

En el año 2020, el mundo se vio envuelto en una situación de alta complejidad sanitaria por un virus identificado como Sars-Cov-2 (Covid-19), que llegó a Colombia en el mes de marzo. Dada la intensidad del virus y su rápido nivel de propagación, los colombianos se vieron obligados a permanecer en sus hogares en cuarentena, teniendo que trasladar su puesto de trabajo a alguna parte de su hogar; esto, gracias a que contaban con herramientas tecnológicas que lo hacían posible, pero por otro lado, se veía que muchos otros perdían su trabajo por el mismo impacto que este virus tuvo en las sociedades. Por esto se ve la importancia de investigar las soluciones implementadas por las empresas para los trabajadores remotos y su continuidad de negocio.

Al respecto de los conceptos de teletrabajo y trabajo en casa, se encontrarán definiciones que lograrán demostrar sus diferencias conceptuales, logrando así evidenciar de cada uno de estos conceptos, distintos derechos y obligaciones para las partes involucradas en estas figuras como lo son el trabajador y el empleador. Por esto, a lo largo del trabajo se encontrarán posturas de doctrinantes que darán claridad acerca de las mismas y su funcionamiento en el país.

Esta situación de coyuntura nacional ha generado conflictos jurídico-laborales que han permeado la relación entre trabajador y empleado, dado que han venido presentando diferentes problemas como la protección de la salud de los trabajadores o las garantías que prestan estas formas de trabajo. Debido a que estos problemas han afectado la vitalidad en algunos casos de los trabajadores que no cuentan con las herramientas idóneas para cumplir las funciones pactadas y adquiridas en sus contratos. Esto trae como consecuencia que sea necesaria una mejora de las herramientas que utilizan los trabajadores que se vieron obligados a realizar sus actividades laborales desde sus hogares, haciendo uso de sus equipos personales, muebles, sillas y teléfonos, entre otros elementos de oficina, que son de su propiedad e incluso de uso familiar, los cuales en la mayoría de los casos no son idóneos para una jornada laboral satisfactoria y mucho menos recomendados para la ergonomía de los propios trabajadores.

Con el objetivo de perfeccionar la ergonomía, lo cual tendrá un aporte significativo en la mejora de la salud en el trabajo, las empresas van a necesitar invertir en tecnología que se encuentra desarrollada en diferentes campos que buscan un beneficio en común. Algunas de estas herramientas las ha establecido el mercado como tecnología ergonómica, donde encontramos sillas, mouse, teclados, cámaras e incluso softwares que ayudan a los trabajadores a organizar su rutina de trabajo en el hogar; esto logrando solucionar y evitar conflictos jurídicos laborales generados por el incumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y las obligaciones pactadas dentro de los contratos laborales.

También se deben evidenciar los impactos de la Covid-19 en el trabajo en casa y teletrabajo en nuestra sociedad, que han transformado la vida de millones de trabajadores quienes estaban acostumbrados a una rutina diaria completamente diferente, ya que todos los trabajadores normalmente se dirigían a su lugar de trabajo en medios de transporte donde invertían tiempo de su vida movilizándose por la ciudad. Ahora con

las restricciones impuestas por el gobierno nacional como la cuarentena estricta, muchos de estos trabajadores sienten que tienen algunos minutos más de sueño, más tiempo con su familia y pueden llegar a distribuir el tiempo de una manera diferente. Es por esta razón que los trabajadores deben reconocer que aun ejerciendo las actividades laborales desde casa, sigue existiendo una relación laboral y la subordinación por parte del empleador, cumpliendo así el horario establecido dentro del contrato de trabajo y no dejando que las diferentes circunstancias afecten estas obligaciones.

Es por esto por lo que los principales actores de la relación laboral, los trabajadores, han tenido que soportar las consecuencias de la situación presentada por la Covid- 19, entre ellas enfrentarse a cambios en su puesto de trabajo, que además no han sido vigilados por el empleador ni por ninguna autoridad competente que pueda certificar que los trabajadores no sufrirán enfermedades laborales a largo tiempo.

Por otro lado, en lo concerniente a la productividad laboral a nivel internacional Jensen, y otros (2020) describen que el monitoreo de los colaboradores de forma remota muestra desafíos insuperables que disminuyen los beneficios de las empresas formales para su administración. Por lo que se cree pertinente aumentar la importancia de la productividad del trabajo remoto, sin modificar los contactos de estímulo o la tecnología de seguimiento induciendo a modificaciones en el cumplimiento del trabajo remoto. Se evidencian que se debe incrementar el seguimiento de las acciones que realiza el colaborador para fortalecer el rendimiento de las tareas asignadas al personal.

Soroui (2020) antes diversas modificaciones alrededor de las organizaciones, así como los avances en las infraestructuras tecnológicas han propiciado un incremento en la labor a distancia con implicaciones en diversos entornos sociales, el análisis, muestra que el uso del trabajo remoto logra reelaborar los vínculos económicos, sociales entre el

colaborador, empresa y la sociedad. Estos descubrimientos hacen referencia a la dinámica del trabajo remoto, los cuales conducen a un proceso de cambio, ante contextos diferentes donde el trabajador debe cumplir con sus obligaciones.

García (2019) señalan en su investigación que un 53% de los colaboradores del mundo, tienen el deseo de estar en su puesto de trabajo por muchos años. Para las organizaciones en el 2019 tuvieron que mantener a sus empleados siendo un desafío de mayor relevancia por los que tendrán que pasar las empresas en el exigente mercado al que se enfrentan. Con relación a la encuesta, los trabajadores que se encuentran motivados y mantienen su desempeño laboral, cuando su jefe inmediato les ofrece un buen trato 81%, cuando lo exigen en un 38% y el 37% mejora su rendimiento por temor a perder su trabajo.

En el estudio de Matabanchoy, Álvarez, y Riobamba (2019) señalan que la administración del talento humano, ha pasado a ser un factor muy importante en el logro de las metas empresariales, por ello, se considera a los colaboradores como un elemento relevante en las empresas, se requiere llevar a cabo métodos que permitan reconocer, acompañar y orientar para lograr un rendimiento laboral acorde a lo esperado, desarrollando métodos y practicas bajo principios importantes que norman, regulan y protegen el desenvolvimiento del colaborador.

A nivel nacional, Cadillo (2020) describe que las deficiencias en las empresas que no logran un adecuado desempeño laboral, está relacionado a ciertas decisiones, que por lo general las recompensas positivas pueden ser el ascenso, gratificaciones, bonos, asignación de nuevas responsabilidades, sin embargo, si es lo contrario, es probable que los empleados mantengan su mismo puesto o se encaminen a un proceso de mejora en su labor.

A nivel institucional, en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, es una entidad pública, que también se ha visto afectada por esta situación que se vive en el Perú y en el mundo por la pandemia causada por el Coronavirus, que afecta la salud y la vida de la humanidad, se han tomado acciones preventivas para proteger la Salud de los trabajadores de las organizaciones públicas y privadas. En el Perú, el Gobierno de Martin Vizcarra, mediante el Decreto Supremo N° 044- (2020), declara “Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19”. Luego una secuencia de medidas con la finalidad de preservar la salud de la población.

Sin embargo, con respecto al trabajo en las entidades públicas y privadas se ha optado por trabajo remoto. Se crea, mediante Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional, y mediante el Decreto Legislativo N° 1505 (2020), autoriza que de manera temporal en la instituciones públicas, se debe implementar el trabajo remoto hasta el 31 de diciembre del presente año, donde las personas pueden prestar sus servicios desde el lugar que se encuentren cumpliendo el aislamiento social, con la finalidad de preservar su vida y la de sus familiares.

Ante esta situación, en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, se busca analizar el nivel de productividad laboral actual que tienen los servidores públicos, en el trabajo remoto que están experimentando en su domicilio, por ello, se realiza esta investigación que conlleve a obtener resultados para ser analizados y emitir los hallazgos encontrados, en una nueva estrategia de trabajo para el sector público como respuesta a esta situación de emergencia sanitaria.

1.2. Formulación del problema de Investigación.

1.2.1. Problema general.

¿En qué medida la implementación del trabajo remoto se relaciona con la productividad laboral en tiempos de emergencia sanitaria en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha - Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2022?

1.2.2 Problemas específicos.

1. ¿En qué medida el espacio físico se relaciona con la productividad laboral en tiempos de emergencia sanitaria en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha - Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2022?
2. ¿En qué medida la tecnología de la información y la comunicación se relaciona con la productividad laboral en tiempos de emergencia sanitaria en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha - Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2022?
3. ¿En qué medida la modificación de la organización se relaciona con la productividad laboral en tiempos de pandemia en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha - Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2022?

1.3 Formulación de objetivos.

1.3.1. Objetivo general.

Determinar en qué medida la implementación del trabajo remoto se relaciona con la productividad laboral en tiempos de pandemia en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha - Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2022.

1.3.2. Objetivos específicos.

1. Determinar en qué medida el espacio físico se relaciona con la productividad laboral en tiempos de pandemia en la Municipalidad

Distrital de Yarinacocha - Provincia de Coronel Portillo – Region Ucayali 2022?

2. Determinar en qué medida la tecnología de la información y la comunicación se relaciona con la productividad laboral en tiempos de pandemia en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha - Provincia de Coronel Portillo – Region Ucayali 2022.

3. Determinar en qué medida la modificación de la organización se relaciona con la productividad laboral en tiempos de pandemia en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha - Provincia de Coronel Portillo – Region Ucayali 2022?

1.4. Justificación.

1.4.1. Metodológica

El método aplicado a la investigación, es de método hipotético deductivo, según Sánchez y Reyes (2015), surge de una hipótesis como consecuencia de sus inferencias del conjunto de datos empíricos o de principios y leyes más generales. De lo cual existen dos procedimientos para arribar a la hipótesis: inductivo y deductivo.

1.4.2. Social

El presente trabajo de investigación se encuentra dirigida al personal de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, sin embargo, los resultados de las mismas pueden ser implementados por cualquier otra institución interesada en desarrollar el capital humano a través de la implementación del trabajo remoto para la mejora de su productividad, buscando obtener un mejor rendimiento, ya sea dentro de la entidad y fuera.

1.4.3. Práctico

El presente trabajo de investigación se encuentra dirigida al personal de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, sin embargo, los resultados de las mismas pueden ser implementados por cualquier otra institución interesada en desarrollar el capital humano a través de la implementación del trabajo remoto para la mejora de su productividad, buscando obtener un mejor rendimiento, ya sea dentro de la entidad y fuera.

1.4.4. Teórico

La presente investigación se realiza, teniendo en cuenta, la justificación teórica, porque se ha recurrido a teorías de trabajo remoto y de desempeño laboral para enmarcar la investigación, que conlleva aplicar esas teorías y posteriormente, genere resultados y permita obtener conocimiento y contribuir con la literatura para otros investigadores en estos temas (Bernal,2016).

1.5. Delimitación del estudio.

a) Delimitación espacial

La investigación se realizará la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali.

b) Delimitación temporal

Se ejecutó durante el periodo del primer semestre del año 2021, en los meses de mayo a agosto.

c) Delimitación teórica

Los elementos teóricos están alineados fundamentalmente en el trabajo remoto y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha - Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali.

1.6. Viabilidad del estudio.

a) Evaluación técnica

En la elaboración de esta investigación se consideraron todos los elementos necesarios para su procesamiento y ejecución, de acuerdo a lo establecido por la comisión de grados y títulos de la Escuela de Derechos y Ciencias Políticas de la Universidad Privada de Pucallpa.

b) Evaluación ambiental

De acuerdo al diseño de investigación básica, así como el tipo de investigación descriptiva y correlacional, de orden académico, no generando ningún impacto negativo al ambiente.

c) Evaluación financiera

La presente investigación estuvo financiada por los investigadores.

d) Evaluación social

Se logró realizar mediante un equipo de trabajo debidamente implementado tanto a nivel teórico como metodológico.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.

2.1. Antecedentes del problema.

Sobre la investigación citamos como antecedentes:

En lo internacional, Rodríguez y Pardo, (2020), realizó la investigación: *“El trabajo en tiempos de Covid - 19”*. se llega a la conclusión que a nivel mundial el teletrabajo ha tenido una alta implementación generando una mayor utilidad económica y más puestos de trabajo a diferencia de Colombia, que aún tiene una participación mínima y centralizada en las principales ciudades. El mundo está cambiando constantemente y el ser humano debe estar en un continuo aprendizaje y adaptación; esto no es ajeno para las organizaciones por ello el implementar el teletrabajo es preparar a las empresas y sus trabajadores para la nueva era del trabajo. Este mecanismo permite el incremento de la productividad y la calidad de vida siempre que se sigan las recomendaciones para que la jornada no se extienda fuera del horario laboral pactado, disminuyendo así índices de improductividad.

Chen (2020) realizó la investigación *“Viabilidad del teletrabajo como mejora de la autogestión en la empresa DHL Global Forwarding en Finlandia”*. concluyó que no es posible trabajar completamente en casa, pero sí es factible hacerlo parcialmente en coordinación con colegas en la oficina.

Echeverri Gómez y Espitia Castellanos (2020) "*Afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia del COVID-19 sobre la calidad de vida laboral percibida por un grupo de trabajadores de una empresa del sector petrolero en Colombia*". concluyó que deben reajustarse aspectos como compensación económica, gestión del teletrabajo y la comunicación dentro de los equipos de trabajo.

Hernández Arias (2019) estudió "*La adopción de prácticas y herramientas de gestión del conocimiento en empresas colombianas con teletrabajo*". concluyó que el teletrabajo puede influir negativamente en el aprendizaje y la innovación, especialmente en el intercambio de conocimientos, ya que requiere una comunicación directa entre teletrabajadores y no teletrabajadores.

Swisher (2019) investigó "*La correspondencia a través del teletrabajo y la satisfacción laboral de los empleados en empresas estadounidenses*", El estudio llegó a la conclusión que el teletrabajo es posible con el liderazgo de los jefes inmediatos.

Ochoa (2014) en su tesis "*Motivación y productividad laboral*". Concluye: la motivación influye de manera absoluta en la productividad laboral de cada empleado, como lo confirma en la investigación que se realizó, en donde se demuestra que desde las motivaciones que se viven en el ambiente familiar hasta en la relación con los compañeros de trabajo tiene que ver en el desarrollo integral de los colaboradores. Se comprobó que el nivel de motivación influye grandemente en el nivel de productividad laboral, el nivel de motivación que tiene la empresa según resultados estadísticos es de un 75%, es la motivación con la que se cuenta para lograr una productividad laboral efectiva, eficaz y de alto grado.

En lo Nacional Rojas (2021). En su tesis "*Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú - 2020*". Concluye, que respecto a la hipótesis general, en la Biblioteca Nacional del Perú la gestión del trabajo remoto se correlaciona positiva y

moderadamente con el desempeño laboral en un 65 %, por consiguiente, se rehusó la hipótesis nula y se consintió la hipótesis alterna.

Edquen (2020) en su tesis *“Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-Covid 19”*. Concluye: que se identificó que el nivel de desempeño laboral en el personal de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-COVID 19, no se ha logrado los resultados esperados, porque se tenían las restricciones decretados por el gobierno peruano, los profesionales que pudieron asistir a realizar sus actividades diarias en la Fiscalía de Cutervo, no podían desarrollar sus actividades normales, porque los usuarios que buscaban agilizar, hacer seguimiento o algún trámite documentario no lo podían hacerlo, el personal encargado de las notificaciones tampoco podía realizar su trabajo, conllevó que no se logre el trabajo programado. Se analizó el trabajo remoto en el personal de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-COVID 19, donde se pudo conocer que se asumió el compromiso por todos los integrantes, pero se tuvieron deficiencias para desarrollo de las actividades desde de casa, en la etapa inicial no se contaba con los dispositivos y las herramientas, tampoco los conocimientos necesarios para usar medios digitales y la coordinación poco a poco ha ido mejorando; pero no se logró articular un trabajo efectivo que permita cumplir con las obligaciones por parte de los trabajadores que ha realizado sus funcione desde casa.

Chávez (2020) en su tesis *“Teletrabajo en los trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo Social. Gobierno Regional de Loreto. Iquitos 2020”*. Concluye: que se ha determinado que la mayoría de las personas que adoptan el teletrabajo utilizan un ordenador y una conexión a internet (73% disponen del equipo necesario), complementándolo con el empleo del teléfono inteligente (El 100% dispone de teléfono inteligente y lo emplean en revisar su correo, indicando el 69% que es suficiente para sus actividades). Los mayores obstáculos para adoptar el teletrabajo se relacionan con problemas de conexión y velocidad de acceso a internet

(solo el 50% manifiesta poseer conectividad adecuada). En este sentido Iquitos es una de las ciudades donde la conexión a Internet es limitada pero esta situación se complementa con el empleo del teléfono y el correo, siendo limitado el empleo de herramientas como teleconferencias por el deficiente ancho de banda.

Herrera (2018) en su tesis *“Satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huara, 2017”*. Se demuestra que existe una relación entre la satisfacción laboral y la productividad; por lo que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, se encuentran satisfechos laborando en su institución por ende su producción es muy favorable en sus labores diarios.

Lorenzo. (2018) en su tesis *“La productividad laboral y la competencia laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE – Lima, 2017”*. Concluye: Los resultados han evidenciado que la mayoría de los servidores de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE, poseen productividad y competencia laboral alta (54,3% y 58,7% respectivamente) es alta, asimismo se ha determinado la existencia de una correlación positiva moderada alta y significativa entre la productividad laboral y la competencia laboral de los de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE– Lima. Finalmente, en las pruebas de fiabilidad, siendo el Rho de Spearman de, 827*; es decir, contiene una correlación fuerte positiva a un nivel e significancia de 0,01, confirmando que a mayor competencia laboral en los servidores públicos, originan una mayor productividad laboral en beneficio de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE.

2.2. Bases Teóricas.

Variable 1: Trabajo remoto

Nebot (2016) El derecho a la educación es un derecho fundamental de todos los seres humanos que les permite adquirir conocimientos y alcanzar así una vida social plena. El derecho a la educación es vital para el desarrollo económico, social y cultural de todas las sociedades (p. 1).

De acuerdo al Decreto Supremo N° 008-2020-SA (2020) se obtiene que posee como alternativa de actividad remota, para que de este modo se continúe trabajando desde algún lugar de casa o de aislamiento domiciliario, en tanto la naturaleza de las operaciones lo hagan posible, inclusive puede convenirse con los contratantes las jornadas de trabajo, considerándose obligación estar apto en lo que respecta el horario pactado.

Para Thorner (2020) el empoderar a todos los colaboradores para que realicen sus trabajos desde sus domicilios necesitan que cuenten con un liderazgo definido y claro, con la finalidad de que se reconozca como una de las opciones sostenibles y viables para la empresa, en el sector que se desempeña. Este tipo de liderazgo remoto requiere de líderes que sientan comodidad y seguridad al liderar sus respectivos equipos a distancia. Si bien se considera sencillo hallar recursos acerca del trabajo remoto y las actividades independientes del establecimiento, este tipo de liderazgo eficaz frecuentemente suele dejarse al azar.

Asimismo, se obtiene que el trabajo remoto se fundamenta en tener que presentarse a la entidad ciertas veces en el lapso de la semana, cada vez que estas sean coordinadas en un primer instante junto con esta, y frente a los requerimientos de aspecto físico de acuerdo a los requerimientos de la empresa (Vargas, 2010).

(...) los trabajadores necesitarán de algún dispositivo mediante el cual se llevará a cabo las funciones que puede ser desde una computadora, laptop, teléfono inteligente o ya sea Tablet. Asimismo, necesitara de alguna conexión de internet que le haga posible que se mantenga en contacto con la empresa y los individuos que laboran en ella. Por último, pero no menos significativo, debe de contarse con accesibilidad remoto a todos los datos y las aplicaciones requeridas para que se realice las operaciones (MinTIC, 2013, p. 39).

De acuerdo a Caman (2020) el que se implemente el trabajo remoto en el Perú prevalece la relevancia de las TICs, no obstante, el abuso de las propias conduciría a lo que refiere consecuencias negativas en cada trabajar, por tal, al positivizarse lo que respecta el derecho de desconectarse virtualmente fuera de los ámbitos laborales, se diseña una normativa de prevenciones de peligros psicosociales, como suele ser el cansancio cibernético, depresión, tecnoestrés, ansiedad, y entre más, que terminará beneficiando a cada uno de los colaboradores.

La jornada laboral en las nuevas formas de trabajo

La jornada laboral como derecho fundamental, sigue siendo la misma para todo tipo de trabajo, salvo las personas exceptuadas de su cumplimiento, como los trabajadores de confianza, etc.

En el teletrabajo, se regula la jornada de trabajo, mediante el artículo 3° del Decreto Supremo N° 009-2015-TR; precisando que se continúa con la jornada máxima de trabajo.

El en trabajo remoto, según el artículo 9° del Decreto Supremo N° 010-2020-TR, se indica que se respetará la jornada pactada previamente en el trabajo presencial, salvo acuerdo distinto entre las partes.

Artículo 9.- Jornada laboral del trabajo remoto

9.1. La jornada ordinaria de trabajo que se aplica al trabajo remoto es la jornada pactada con el/la empleador/a antes de iniciar la modalidad de trabajo remoto o la que hubieran reconvenido con ocasión del mismo. En ningún caso, la jornada ordinaria puede exceder de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales.

9.2. No se encuentran comprendidos en la jornada máxima de trabajo los/as trabajadores/as de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata de la jornada y los que prestan servicios intermitentes.

9.3. Las partes pueden pactar que el/la trabajador/a distribuya libremente su jornada de trabajo en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre la jornada máxima establecida en el párrafo 9.1. La jornada de trabajo solo se puede distribuir hasta por un máximo de seis (6) días a la semana.

9.4. El/la trabajador/a remoto debe estar disponible durante la jornada de trabajo para las coordinaciones de carácter laboral que resulten necesarias, motivo por el cual deberá tomar las previsiones pertinentes para que los medios de comunicación con el empleador/a se mantengan en funcionamiento durante el horario de trabajo.

Medidas temporales aplicables a las entidades públicas

De acuerdo al Decreto Legislativo N° 1505 (2020) de forma original y hasta la fecha de 31 de diciembre del 2020, se autoriza a las instituciones públicas a que se implemente las medidas estacionales excepcionales que se consideren apropiadas para que se evite el contagio de COVID – 19 y la seguridad de los colaboradores a cargo.

Tales medidas se pueden constituir, sin necesidad de limitarse a las propias y tampoco trasgredir el propósito de decreto legislativo, en:

a) ejecutar trabajo remoto, en los asuntos que se consideren posible. De la misma forma, las empresas es posible que establezcan formas mixtas

de la asistencia de los servicios, cambiando días de las prestaciones de servicios asistentes con los días de actividades remotas.

b) Suministrar a cada uno de los/as asalariados/as civiles aparatos informáticos a efectos de ser consignados en calidad de anticipo para que se lleve a cabo el trabajo remoto, cuando concierna.

c) Disminuir las horas de trabajo.

d) Cambiar las horas de actividades laborales.

e) determinar horarios de asistencia al centro de trabajo, en composición con la actividad remota, en los asuntos que se consideren necesarios.

f) suministrar formas de transporte para lo que refiere el movimiento de los servidores civiles a lo que respecta el centro de trabajo y de regreso a un punto cerca a sus respectivos hogares, así como para la ayuda al desarrollo de sus responsabilidades una vez que estas necesiten la movilización por la ciudad, avalando la realización de las medidas de prevención y de lo que concierna controles de COVID – 19 aceptadas por el MINSA.

g) Suministrar los determinados equipos de seguridad a cada uno de los servidores civiles, según a su nivel de peligro de exposición y atendiendo a las normativas o leyes específicos pronunciados por el MINSA.

h) Supervisar a los servidores civiles de acuerdo a la normativa o ordenamientos definidos por el MINSA.

Liderar equipos de forma de remota

Según Halpern & Castro (2020) la evolución de lo que comprende el trabajo remoto es necesario que se tenga presente, determinar limitaciones de tiempo, Ley de Parkinson: “el trabajo suele expandirse hasta atiborrar el lapso disponible para que logre concluirse”. Lo cual significa que, si una actividad totalmente necesitaría un tiempo en específico para que se complete, no obstante, uno le determina una caducidad de 4 horas, por lo que ocupará 04 horas exactas para que se finalice. Mejor dicho, si una actividad no posee alguna fecha limitada vinculada, nunca se ejecutará. Ese es el motivo fundamental por lo que requiere determinar tiempos con sus equipos. Los tiempos hace que se

desarrolle un sentido de urgencia, comprometiendo a los integrantes de lo que respecta el equipo, ofreciendo un sentido de alivio, contribuyendo a definir las anterioridades suministran un sentido de ganancia (en caso de cumplirse dentro de lo que respecta los tiempos determinados)

Asignar responsabilidades a los responsables: debe de asignarse siempre la responsabilidad de las actividades a los individuos específicos. Ciertos líderes suelen evitar hacer aquello, ya que, consideran que alguien en especial en el equipo tomará a cargo la tarea. Considerándose de relevancia asignar más y suponer menos. ¿La manera en que se realizará? Recomendándose las siguientes formas:

Utilizando lenguaje directo para individuos. Es necesario que se nombre y se les comunique a los individuos puntualmente, el cual se considera como responsable de realizar las cosas. Evitándose de este modo cualquier tipo de confusión (Halpern & Castro, 2020).

Solicitando voluntarios: describe que una actividad puede ser ejecutada por varios integrantes de un determinado equipo, lo que conlleva dos ventajas importantes: una de ellas, se da cuando un trabajador es voluntario, y las posibilidades que se realice las actividades programadas aumentan, debido a la incidencia del compromiso que asume el personal, que conlleva a generar una imagen interna, conllevando que otras personas cumplan con el compromiso que tiene con la empresa y desarrollen las tareas encomendadas. Y como segundo aspecto de ser voluntarios, ofrece a las personas la posibilidad de trabajar en lo que desean trabajar, generando equipos felices y los miembros comprometidos, lo que conlleva a mejorar la productividad en la empresa. Herramientas para la comunicación para el trabajo remoto.

Según Halpern & Castro (2020) manifiestan que las herramientas que pueden usarse para lo que respecta el desarrollo del trabajo remoto son las que se mencionan a continuación:

Meett: esta herramienta parte de lo que concierne la plataforma de productividad de la oficina de G Suite, brindando el uso de información de demás aplicaciones. No necesitan tampoco de costos grandes iniciales, de manera que se considera como alternativa de solución accesible para organizaciones de diferentes tamaños. siendo posible usarla tanto en las modalidades de móvil o ya sea computadora y de una manera muy sencilla, instituyendo una relación de manera voluntaria que suele compartirse con los demás, los cuales necesitan contar con G Suite. Entre las principales funciones se cuentan el poder compartir tantos archivos como la pantalla, los chats para realizar conversaciones de una manera paralela a las videollamadas e incluso la posibilidad de grabar las sesiones.

Jisti Mett: considerado como una de las soluciones de códigos abiertos que no necesitan de instalarse algún software ni tampoco reconocerse. Posee una modalidad de aplicación para lo que refieren los smartphones. No poseen ninguna clase de límites de miembros ni lapsos de tiempo para lo que son las videollamadas. Hace posible que se habilite diferentes salas, siendo estas privadas o públicas, pidiendo el turno de la palabra, mediante un icono virtual, silenciar, chatear o no con los participantes, e inclusive la posibilidad de tener conocimiento sobre el tiempo que ha ocupado cada uno de ellos en las sesiones de trabajo. Asimismo, se facilita el compartimiento de presentaciones y escritorio, guardando y grabando cada una de las videollamadas en la app Dropbox.

Bluejeans: esta herramienta carece de alguna versión que sea gratuita, considerándose esto como una desventaja, no obstante, brinda una alternativa de prueba con una duración de un mes. Destacándose entre la competencia por su elevado nivel de calidad de video y de audio en círculos de un aproximado de 150 integrantes reunidos en una sola sala, siendo esta su fortaleza fundamental. Tampoco necesita que se descargue o instale.

Zoom: se ha estimado como una de las herramientas más utilizadas a intención de la pandemia incitada por el COVID – 19. En donde la utilidad de esta se ha visto disminuida por fallas potenciales en lo que respecta la confiabilidad de información. Sin embargo, para algunos suelen considerarla como una de las mejores opciones para llevar a cabo videollamadas con lo que respecta el equipo de trabajo, haciendo posible en la versión pagada hasta 1.000 integrantes de video y 10.000 auditorios. Entre las demás funciones que suele ofrecer, se halla la utilidad de un programa telefónico, grabaciones de sesiones, mensajerías instantáneas y el compartimiento de documentos.

GoToMeeting: esta herramienta hace posible que el desarrollo de las juntas instantáneas, asistencia de transcripción de juntas, mensajería y las actividades colaborativas entre los respectivos participantes. Esta herramienta tecnológica tiene diversos planes, el básico puede conectarse un promedio de diez personas; pero existe otros planes que puede albergar a más personas, según la necesidad del interesado que puede conectador por diversos medios como la computadora, laptops y celulares.

Cisco WebEx: es utilizado primordialmente para lo que respecta la participación en equipo, capacitaciones, seminarios webs, como también, la asistencia hacia los clientes. El uso de esta herramienta permite el compartimiento de la pantalla, así también permite la grabación en la nube, diseña y ordena diferentes salas de juntas personalizadas, entre otras. La cantidad de miembros dependerá del plan concertado, sin embargo, brinda una versión gratis.

Ventajas del trabajo remoto

Según Gálvez, Tirado y Martínez (2020) Las ventajas del trabajo remoto son las siguientes: independencia en la organización, flexibilidad en el horario de trabajo y en la movilidad, integración del área domiciliaria y familiar con el trabajo profesional, más tiempo libre, menos estrés, etc.

Desventajas del trabajo remoto

Según Cook (2019) Las ventajas del trabajo remoto son las siguientes: independencia Por otro lado, las desventajas del trabajo remoto son las siguientes: falta de un adecuado ambiente laboral en el domicilio, insuficiente conectividad, disminución de las relaciones sociales, dificultad al delimitar la relación entre el trabajo y la familia, sedentarismo, aislamiento, inadecuadas condiciones ergonómicas, soledad (salud mental), horarios ilimitados, etc.

Definición de la dimensión 1: Espacio físico

Álvarez (2020). Con relación al espacio físico o ambiente de trabajo, se requiere contar con un lugar en el domicilio que mejor se ajuste a las necesidades laborales, dependiendo del uso de equipos informáticos como computadora, laptop, celular, etc. Esas condiciones deben permitir seguridad física y laboral en la ejecución de sus actividades y habilitar un espacio de trabajo en el hogar que combine la vida familiar con el trabajo.

Indicadores de la dimensión espacio físico

1. Espacio
2. Mobiliario
3. Condiciones ergonómicas

Definición de la dimensión 2: Tecnología de la información y la comunicación

OIT (2020) Las Tecnologías de la Información y la Comunicación - TIC, se refieren a los principios, herramientas y técnicas que se utilizan en el tratamiento y transferencia de la información, es decir, se hace referencia a la Informática, Internet y las telecomunicaciones. Su evolución ha conllevado cambios constantes en el mundo laboral, por ello, ahora se requiere contar con acceso a Internet que permita la conectividad rápida y confiable; acceso a una red privada virtual (VPN, por sus siglas en inglés) para acceder remotamente a los recursos digitalizados o no disponibles en la institución u organización; uso de teléfonos inteligentes,

tabletas, computadoras portátiles o computadoras de sobremesa para implementar y resguardar los productos de las actividades asignadas; herramientas de comunicación como, por ejemplo, correo electrónico, conferencias web y de video; aplicaciones de gestión de documentos que ayudan a mejorar la productividad a través de una web de fácil acceso e interfaz como, por ejemplo, Google Docs; y elementos de garantía de la información para reducir el riesgo de ataques cibernéticos.

Indicadores de la dimensión tecnología de la información y la comunicación

1. Tecnología de la información
2. Tecnología de la comunicación
3. Conectividad adecuada

Definición de la dimensión 3: Modificación de la organización

OIT (2020) En cuanto a la modificación en la organización, se hace referencia al cambio del estilo de gestión de la jornada laboral del presencial al trabajo remoto. En el trabajo remoto las horas presenciales en la sede de la organización no son medibles: son necesarios otros tipos de control de los procesos y productos del quehacer laboral. Se requiere que el jefe inmediato o superior confíe en los miembros del equipo para acordar las actividades de forma conjunta, fomentando la flexibilidad en el uso de sus habilidades, sus competencias y todo lo relacionado con su vida personal en su tiempo y lugar de trabajo. Todo ello obliga a los trabajadores remotos a una constante disponibilidad y gestión de conciliar la vida privada y el trabajo, logrando una adecuada autonomía para un mejor desempeño laboral y mayor productividad, posibilita ser más productivo, ya que se tiene control sobre la situación laboral en tanto que es vital que el empleador controle los riesgos en el trabajo con relación a la salud y sobre todo la seguridad en el hogar del trabajador remoto. Este cambio de gestión debe fomentar la mejora en el desempeño laboral y profesional (Álvarez Cuesta, 2020; Cid, 2020). El trabajador remoto es autónomo frente a cómo responder ante una situación de aislamiento,

trabajo remoto y vulnerabilidad. Para ello, una actitud resiliente es absolutamente necesaria (Gonzales, 2020).

Indicadores de la dimensión aceptabilidad a la educación

1. Planificación
2. Organización
3. Control

Teoría de trabajo remoto

La teoría Z de Ouchi

Serralda (2012) El trabajo se considera como un canal de realización del ser humano, que espera lograr sus metas a través del cumplimiento del objetivo o metas de la empresa u organización a la que pertenece. Es así que existe credibilidad de los que las personas son capaces de hacer y de proceder de forma adecuada sobre lo que les compete.

Esta teoría plantea la integración de la vida de la persona en sus dos dimensiones, personal y laboral, esperando procurar la humanización de las condiciones de trabajo, favoreciendo el aumento de autoestima de los colaboradores. Esta es una cultura empresarial novedosa, en la que los colaboradores debido a su integración plena con la institución, son capaces de auto superarse a diario, logrando a la par el desarrollo de la empresa y la suya propia.

Teoría de las X e Y de McGregor.

Neme (2015) Postula que lo que los empresarios piensan y sientan sobre cómo se comportan las personas en general, define las acciones que ellos aplicarán o ejecutarán en su gestión con los trabajadores a su cargo. Estos supuestos pueden ser explícitos o implícitos, pero de igual forma determinan las acciones de los empresarios sobre sus colaboradores.

Teoría del ajuste en el trabajo.

Davis & Newstrom (2000) Esta teoría postula que las aptitudes y habilidades que deben poseer los trabajadores, tienen que responder o estar acordes a los requerimientos o perfiles de la función que realizan; esta condición previa es lo que hacen más favorables las condiciones para que exista un buen desempeño laboral y que el empleador lo perciba de forma satisfactoria. El personal para realizar sus funciones debe estar preparado para ello.

Teoría de los actos propios.

Esta teoría termina por desvirtuar el carácter consensual del contrato de trabajo, la presunción de validez del Artículo 8° inciso 1° del CT, el principio de primacía de la realidad, y por sobre todo y en especial, desconoce la Irrenunciabilidad de los derechos laborales.

Definición de la variable 2: Productividad laboral

Productividad Laboral según Mahesh (2021), la productividad se define de manera funcional como aquella que puede lograrse mediante la gerencia de proyectos y a su vez también por un conjunto de habilidades relacionadas con la capacitación en las modalidades de trabajo, la presencia de herramientas colaborativas y un conjunto de factores motivacionales que contribuyen al mejor desempeño del trabajador.

Golvonio (2016) plantea que la productividad laboral es aplicable a cualquier negocio o empresa dado que se cuenta con un personal encargado de un conjunto de actividades, por ello la dicha variable involucra capacidades individuales, gestión empresarial y los recursos de la empresa, entonces está asociado al concepto de eficiencia, de los servidores que usan el recurso capital y la técnica aplicada para producir, orientadas al alcance de las metas trazadas en la empresa con mayor eficacia.

Los autores Robbins y Judge (2013), consideran que la productividad es el nivel de análisis más elevado en el comportamiento organizacional. Una empresa es productiva si logra sus metas al transformar insumos en productos, al menor costo. Por lo tanto, la productividad requiere tanto de eficacia como de eficiencia. Una organización es eficaz cuando lograr llegar a su meta de ventas o de participación de mercado, pero su productividad también depende de alcanzar esas metas de manera eficiente.

Según Hernández y Rodríguez, (2011), La productividad es el resultado de la correcta utilización de los recursos en relación con los productos y servicios generados.

Delgado (2010) La productividad laboral es un objetivo y un indicador. Es la mejora continua del logro colectivo, la consecuencia de la eficiencia con que se administra el talento humano en su conjunto. Tener el valor de medirla inducirá a accionistas, y profesionales a dirigir los esfuerzos en invertir sin cuestionar que los recursos financieros que se inviertan en el capital humano tendrán un retorno, a tasas significativas y en menor tiempo. Permitirá a los profesionales de otros campos comprender la importancia de nuestra profesión. Para nuestros colegas será el principal indicador que hará visible su capacidad de gestión y el nivel de aporte que otorgan a su organización.

Van Der (2005) Explica que la productividad laboral es como el acto más valioso de la empresa en el capital humano, pero especialmente los colaboradores que utilizan su experiencia y conocimientos en el cambio, la innovación continua, la calidad del trabajo, mejores productos y servicios lo cual conlleva a un incremento de la productividad de la organización, pues en ellos está asegurado el futuro y el crecimiento de la empresa por lo tanto se debe considerar como un activo, no como un costo para tener en cuenta sus resultados y no un salario, pero para

hacerlos más productivos, la gerencia y la organización deben cambiar de actitud.

Factores determinantes de la productividad

La productividad está determinada por algunos factores, cómo lo señalan Levitan y Werneke (2008), luego de haber revisado diferentes autores plantean que son no lo tecnológico, lo educativo, la valoración del personal que labora, la variación en cuanto a la utilidad de la planta, equipamiento y organización. Por consiguiente, dichos factores son los siguientes: (a) los que inciden en él de utilidad de los factores de producción como son el empleo y la inversión en bienes capitales; (b) los que afectan al ámbito tecnológico y que afectan en la calificación laboral de las personas; (c) los que se asocian con las condiciones de estabilidad de la economía como la variación en el tipo de cambio inflación; (d) los que inciden en la eficacia de la funcionalidad de los mercados ya sea de bienes o servicios teniéndose en cuenta la competencia y la normativa establecida en el periodo mi análisis; y (e) el otorgamiento de infraestructuras públicas sobre todo relacionadas con las conexiones.

Organización del trabajo

Para poder obtener una buena productividad, no se debe descuidar el factor humano, y la salud del colaborador, ya que se pone en juego la iniciativa y la creatividad de las personas para tomar las mejores decisiones. Actualmente, muchos de los factores asociados a un trabajo que requiere de gran esfuerzo físico va a desaparecer gracias al desarrollo de las nuevas tecnologías, pero en contrapartida, aparecen nuevos factores de tensión asociados, principalmente con el contenido y la posibilidad de participación del trabajador; la responsabilidad que se va a desarrollar por medio de una maquinaria deja a la persona una función de control de los procesos.

El compromiso ha de posibilitar la participación y la comunicación de los colaboradores, la organización debe facilitar vías de participación, a fin de conseguir una mayor implicación hacia cada uno de los que ejercen, en los objetivos de la empresa, una mayor responsabilidad y por tanto, una mayor satisfacción las personas como seres sociales que son, necesitan contacto con los demás y sentir la pertenencia a un grupo por ello, una buena relación laboral social es un factor clave para la buena productividad laboral.

Factor humano elemento clave en la productividad

Si una organización desea que el personal desempeñe un trabajo con altos niveles de calidad y se incremente considerablemente la productividad, es importante que aprendan a administrar los recursos que se tienen, para lograr esto se necesita que cada uno de los colaboradores tengan una inteligencia emocional apropiada, ya que de ella influye grandemente en la establecida de la empresa, entre las que se incluyen las de seguridad y salud laboral; se debe motivar al personal para enseñarles cómo se realizan las cosas de una forma óptima, de no ser así difícilmente se puede incrementar la productividad del personal, si no están satisfechas adecuadamente las necesidades intrínsecas individuales se debe recurrir a los colaboradores más cercanos para programar todo tipo de capacidades, y así el desarrollo será mucho más adecuado para las promociones y elementos de motivación en el aspecto económico.

Participación y productividad

Gómez (2010) Explica que la participación tiene efectos positivos o negativos sobre la productividad, esto depende de una serie de factores que concurren en cada caso determinado, conviene pues enfocar la cuestión desde una perspectiva practica en lugar de estar en un estudio

teórico, en principio la participación tiene un efecto positivo sobre la productividad, aunque en ocasiones sea limitado, prácticamente no condiciona por si sola la aparición de efectos negativos, la existencia de efectos positivos derivados de la participación depende, en principio, de dos factores fundamentales la actividad económica que realiza la empresa o sector industrial en que opera y la concepción y el modelo de relaciones laborales que están presentes en la organización.

La participación parece tener efectos positivos sobre la productividad en los siguientes puestos:

- Si los colaboradores participan en base a su competencia y a nivel del puesto de trabajo.
- Si desarrolla un ambiente de autoimplicación de los trabajadores donde la confianza y la comunicación sean características de las relaciones entre la dirección y los colaboradores.

El hecho de implantar la productividad como valor preferente para la empresa en medio de un mercado cada vez más competitivo, significa que cada empresa asume su cuota de responsabilidad consciente de que el resultado final es la consecuencia de los obtenidos en cada una de las etapas del proceso productivo y que, su progresiva mejora, requiere la participación y aportación de ideas innovadoras de todos los colaboradores de la empresa en sus respectivas áreas, tener siempre presente que el objetivo del máximo rendimiento debe ser compatible con la óptima utilización de las facultades físicas, y psíquicas de los colaboradores, conciliar su mayor satisfacción con un máximo de productividad, porque se acomodan los objetivos económicos a los sentimientos personales, de los que depende el buen funcionamiento de la empresa, procura para ello estimular la participación, se puede establecer así cinco características que deben estar presentes en todas las empresas donde la implantación y permanencia de sistemas participativos han dado lugar a una mejora de la productividad laboral.

- La empresa comparte con los colaboradores los beneficios económicos que se derivan, directa o indirectamente del incremento de la productividad.
- Las relaciones entre la dirección y los trabajadores se apoyan en un modelo de relaciones laborales consistente y permanente en el tiempo, hay que evitar que los colaboradores perciban la participación como un mecanismo o sistema de organización que pueda afectar la seguridad de los puestos de trabajo.
- Se introducen sistemas para garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de los colaboradores.
- Se necesita que la filosofía y el estilo de dirección de la empresa se concreten en la política de recursos humanos.

En definitiva, el vínculo existente entre participación y productividad no puede determinarse a priori ni apoyarse en fundamentos teóricos lo que si ocurre es la concepción que se tiene de las personas y de la empresa tiene clara repercusión en materia de productividad laboral como ha venido señalándose, así pues tanto la productividad como otros indicadores del estado de la empresa, no pueden observarse sin tener en cuenta el entorno en que se mueven, la concepción de la persona y de la empresa.

Definición de la dimensión 1: Eficiencia

Los autores Robbins y Judge (2013), La eficiencia está vinculada en la productividad; pero si sólo se utilizara este indicador como medición de la productividad únicamente se asociaría la productividad al uso de los recursos, sólo se tomaría en cuenta la cantidad y no la calidad de lo producido, se pone un énfasis mayor hacia adentro de la organización buscar a toda costa ser más eficiente y obtener un estilo eficientista para toda la organización que se materializaría en un análisis y control riguroso del cumplimiento de los presupuestos de gastos, el uso de las horas disponibles y otros.

Indicadores de la dimensión eficiencia

1. Comparte información
2. Trabajo en equipo en el trabajo
3. Uso adecuado de los equipos

Definición de la dimensión 2: Eficacia

Los autores Robbins y Judge (2013), Valora el impacto de lo que se hace, del producto o servicio que se presta. No basta con producir con 100% de efectividad el servicio o producto que se fija, tanto en cantidad y calidad, sino que es necesario que el mismo sea el adecuado; aquel que logrará realmente satisfacer al cliente o impactar en el mercado. Del análisis de estos tres indicadores se desprende que no pueden ser considerados ninguno de ellos de forma independiente, ya que cada uno brinda una medición parcial de los resultados. Es por ello que deben ser considerados como indicadores que sirven para medir de forma integral la productividad.

Indicadores de la dimensión eficacia

1. Evita sanciones
2. Puntualidad en entrega de trabajos
3. Conocimientos adecuados del puesto de trabajo

Definición de la dimensión 3: efectividad

Los autores Robbins y Judge (2013), Es la relación entre los resultados logrados y los resultados propuestos, permite medir el grado de cumplimiento de los objetivos planificados. Se considera la cantidad como único criterio, se cae en estilos efectivistas, aquellos donde lo importante es el resultado, no importa a qué costo. La efectividad se vincula con la productividad a través de impactar en el logro de mayores y mejores productos.

Indicadores de efectividad

1. Asume responsabilidades
2. Trabaja bajo presión
3. Consulta información

Teoría sobre la productividad laboral

Teoría de los límites.

En cuanto a las teorías relacionadas al tema se tiene a la teoría de los límites, que consiste en el proceso de negociación y mantenimiento entre el equilibrio de la vida personal y la vida laboral, donde crear y mantener límites mentales es una cualidad necesaria e indispensable ya que, al momento en que el individuo marca límites en relación a su entorno, se sumerge en un proceso de individualización y autodescubrimiento que le permiten crecer como ser y no como colectivo. Esta teoría explica que los límites permiten establecer y reordenar las condiciones en las que se desenvuelve la persona como individuo sin identificarse con alguno de los roles, solo en base a su persona, sin embargo, ambas esferas mantienen interacción entre sí en cierto grado, más el acto de cruzar o sobreponer un rol sobre el otro, dependerá únicamente del individuo y sus intereses personales.

Al respecto, se han definido con el tiempo tres tipos de límites. En primer lugar, se tiende al límite espacial que se evidencia mediante barreras estructurales, muros, paredes, puertas, ventanas, entre otros, que sirven para establecer espacios de trabajo destinados a un fin particular, especialmente ahora debido a la situación que se vive mundialmente, se requiere que el trabajo remoto sea ejecutado en lugares dispuestos a prestar la atención y dedicación debida al rol que se debe desempeñar, para no generar controversia entre ambas esferas. En segundo lugar, existen los límites temporales, los que se pueden identificar como los mismos son como su nombre lo indica, marcados por el tiempo de ejecución, siendo éstos los horarios y jornadas de trabajo,

descanso, dispersión, entre otros, a fin de darle a cada esfera el tiempo y dedicación que le corresponde sin interferir de manera negativa sobre la otra.

Y, por último, están los límites psicológicos, los cuales son considerados como los patrones de comportamiento y pensamiento que se mantienen sobre el dominio de sí mismo en relación a la actividad que se ejerce en el tiempo y lugar establecido. Éstos limitan el comportamiento que se debe tener para un rol en relación al otro, por ejemplo, la seriedad de una reunión o conferencia en contraste con la actitud relajada de estar en una cena familiar. Esta teoría resalta la importancia de estos tres límites y la relación entre los diferentes roles que ejerce la persona, tanto en el ámbito laboral como en la familiar, donde se concluye que de una u otra manera ambas se relacionan entre sí, pero es importante mantener el equilibrio sobre ambas esferas aplicando los resultados positivos y no sobreponer una sobre la otra (Kylin, 2007).¹⁶ En relación con las dimensiones de la variable productividad laboral, se ha considerado a los autores Robbins y Judge (2009), quienes señalan que está integrada por 3 factores: factores de la productividad, desarrollo de la producción y desempeño en la productividad.

2.3. Definición de término básico.

Herramientas de Teletrabajo: Conjunto de herramientas tecnológicas pertenecientes a las tecnologías de información y comunicaciones utilizadas para facilitar las labores y la comunicación entre los trabajadores sin necesidad de estar en un lugar físico determinado para cumplir sus funciones. (Fundación Más Familia, 2019)

Perfil del trabajador: conjunto de competencias del trabajador y condiciones del lugar de trabajo que le permiten desarrollar las actividades como tele trabajador. (Gobierno de la República de Colombia, 2017).

Puesto: Conjunto de funciones y responsabilidades que corresponden a una posición dentro de una entidad pública, así como los requisitos para su adecuado ejercicio. (Congreso del Perú, 2015).

Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC): conjunto de recursos, herramientas, equipos, programas informáticos, aplicaciones, redes y medios, que permiten la compilación, procesamiento, almacenamiento y transmisión de información como: voz, datos, texto, vídeo e imágenes. (Congreso del Perú, 2015).

Teletrabajador: trabajador o servidor civil que presta servicios bajo la modalidad de teletrabajo. (Congreso del Perú, 2015).

Teletrabajo: consiste en la prestación de servicios subordinada, sin presencia física en el centro de trabajo o entidad pública, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales, a su vez, se ejerce el control y la supervisión de las labores. (Congreso del Perú, 2015).

Ambiente Laboral: percepción del trabajador sobre sus condiciones de trabajo, reconocimiento de logros y relaciones con sus compañeros y superiores. (Fundación Más Familia, 2019)

Calidad de vida: conjunto de condiciones que contribuyen a hacer la vida agradable, digna y valiosa. (Diccionario de la lengua, RAE).

Tecnologías de Información y comunicaciones: Se denomina tecnologías de la información y la comunicación al conjunto de tecnologías que permiten la adquisición, producción, almacenamiento, tratamiento, comunicación, registro y presentación de información en forma de voz, imágenes y datos contenidos en señales de naturaleza acústica, óptica o electromagnética. (Organización Internacional del Trabajo, 2011).

Irrenunciabilidad de derechos laborales: Derechos indisponibles hasta por el propio trabajador, es decir derechos propios e indelegables de todo trabajador y que como tal no puede disponer a favor de terceros en perjuicio propio. (Thorner, 2020)

Políticas de Estado: Lineamientos de mediano y largo plazo que todo Estado determina para alcanzar su desarrollo nacional .y que se sustenta en una Acuerdo Nacional de toda la sociedad civil y la clase política para lograr su propio desarrollo. (Caman, 2020)

Globalización: Proceso de integración de la economía en el mundo dentro de un proceso de interrelación de todos los Estados de la comunidad internacional y que se expresa generalmente en la creación de mercados regionales con la finalidad de atraer capitales. (Bernal, 2016)

Reforma laboral: Proceso de cambios y transformaciones de las principales instituciones del Derecho Laboral llevadas a cabo en nuestro país principalmente en la década de los noventa del siglo pasado en el llamado proceso de desregularización de las principales instituciones laborales. (Cabanellas, 2000)

Estabilidad laboral: Derecho laboral que garantiza la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo y que busca garantizar su permanencia frente al despido arbitrario. conocimiento al mejoramiento de la eficacia de la organización”. (Machicado, 2013, pág. 16).

2.4. Formulación de la Hipótesis

2.4.1. Hipótesis general.

El trabajo remoto se relaciona significativamente con la productividad laboral en tiempos de pandemia en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2022.

2.4.2. Hipótesis específicas

1. El espacio físico se relaciona significativamente con la productividad laboral en tiempos de pandemia en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2022.
2. La tecnología de la información y la comunicación se relaciona significativamente con la productividad laboral en tiempos de pandemia en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2022.
3. La modificación de la organización se relaciona significativamente con la productividad laboral en tiempos de pandemia en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2022.

2.5. Variables

Trabajo remoto (V1)

Dimensiones:

- Espacio físico
- Tecnología de la información y la comunicación
- Modificación de la organización

Productividad laboral (V2)

Dimensiones:

- Eficiencia
- Eficacia
- Efectividad

2.5.1. Definición conceptual de las variables.

Trabajo remoto

Vargas (2010) La figura del trabajo remoto es una figura de reciente creación. Nace ante la necesidad de establecer la posibilidad de realizar trabajo a distancia durante el periodo de aislamiento social obligatorio producto de la pandemia del Covid 19, para lograr la preservación del vínculo laboral; como medida de protección de los puestos de trabajo de miles de peruanos.

Productividad laboral

Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (RAE, 2017), la Productividad es la: Capacidad o grado de producción por unidad de trabajo, cualidad de productivo.

2.5.2. Definición operacional de las variables.

Trabajo remoto

Servir (2020) definio que el trabajo remoto es la prestación de servicios sujeto a subordinación, con presencia física d ellos servidores en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita.

Productividad laboral

La productividad de la organización es el primer objetivo de los directivos y su responsabilidad (Robbins & Judge, 2009). Los recursos son administrados por las personas, quienes ponen todos sus esfuerzos para producir bienes y servicios en forma eficiente, mejorando dicha producción cada vez más, por lo que toda intervención para mejorar la productividad en la organización tiene su génesis en las personas (Singh, 2008).

2.5.3. Operacionalización de variables.

Variable 1: Trabajo remoto

Dimensiones	Indicadores	N°	Ítems	Escala de medición
			Contenido	
D1. Espacio físico	Espacio ad hoc	1	¿Considera usted que cuenta con un espacio ad hoc para realizar sus funciones remotamente?	1. .Nunca 2.Casi nunca 3.Casi siempre 4. Siempre
	Mobiliario ad hoc	2	¿Cree usted que cuenta con el mobiliario ad hoc para realizar sus funciones remotamente?	
	Condiciones ergonómicas	3	¿Considera usted que tiene las condiciones ergonómicas para desarrollar sus actividades laborales?	
D2. Tecnología de la información y la comunicación	Tecnología de la información	4	¿Considera usted que cuenta con el equipo tecnológico (PC, laptop, celular, etc) para el desarrollo eficiente de sus actividades laborales?	
	Tecnología de la comunicación	5	¿Considera usted que es importante el conocimiento y uso de herramientas telemáticas (correo electrónico, navegación, web, etc.?)	
	Conectividad adecuada	6	¿Considera usted que su conectividad es la adecuada para el desarrollo de sus actividades laborales?	
D3. Modificación de la organización	Planificación	7	¿Considera usted que su jefe le asigna adecuadamente las actividades a realizar?	
	Organización	8	¿Cree usted que se organiza de manera autónoma el tiempo y ritmo de su trabajo?	
	Control	9	¿Considera usted que su jefe monitorea el cumplimiento de sus actividades?	

Variable 2: Productividad laboral

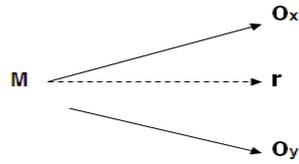
Dimensiones	Indicadores	N°	Ítems	Escala de medición
			Contenido	
D1. Eficiencia	Comparte información	1	¿Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros?	1. .Nunca 2.Casi nunca 3.Casi siempre 4. Siempre
	Trabajo en equipo en el trabajo	2	¿Le gusta participar en actividades en grupo?	
	Uso adecuado de los equipos	3	¿Mantiene el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad?	
D2. Eficacia	Evita sanciones	4	¿Evita ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo?	
	Puntualidad en entrega de trabajos	5	¿Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la institución?	
	Conocimientos adecuados del puesto de trabajo	6	¿Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa?	
D3. Efectividad	Asume responsabilidades	7	¿Se preocupa por superarse académicamente, asistiendo a cursos de capacitación?	
	Trabaja bajo presión	8	¿Aplica sus conocimientos por medio del trabajo bajo presión en beneficio de la institución?	
	Consulta información	9	¿Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo?	

CAPITULO III: METODOLOGIA.

3.1. Diseño de la investigación.

El presente trabajo de investigación está guiada mediante el diseño descriptivo – correlacional de corte transversal, también conocido como diseño no experimental. Es descriptiva porque describe las dos variables de la investigación (trabajo remoto y productividad laboral), así como sus dimensiones, mostrando los niveles de cada una de las variables. Es correlacional porque precisará la relación o correlación entre las dos variables y el cruce de las dimensiones de la primera variable con la segunda variable de estudio; ello mediante el coeficiente de correlación de Pearson, así mismo es de corte transversal, por el recojo de datos es desde la unidad de análisis que se realizó en un solo momento.

Hernández et al. (2014), manifiestan que en una “Investigación no experimental son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en ambiente natural para analizarlos” (p. 152). Asimismo manifestamos que una investigación no experimental puede clasificarse en transeccional y longitudinal; y a su vez el transeccional se divide en exploratorios, descriptivos y correlacional. El esquema empleado para representar este diseño es el siguiente:



Dónde:

M: Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha.

O₁: Variable 1 Trabajo remoto

O₂: Variable 2 Productividad laboral

r: Relación entre las variables

3.2. Población y muestra.

3.2.1. Población.

Según Hernández (2010) Toda investigación requiere de información para poder estudiar y analizar el problema investigado, de allí que se requiere de una población a consultar. La población se denomina a la totalidad de individuos a quienes se generalizan los resultados del estudio, que se encuentran delimitados por características comunes y que son precisados en el espacio y tiempo, esta puede ser finita o infinita.

La población se encuentra compuesta por 265 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha.

Distribución de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha.

DISTRIBUCIÓN	TOTAL
Nombrados	128
CAS	92
Locadores	45
TOTAL POBLACIÓN	265

Fuente: Cuadro de Asignación de Personal 2021
Elaboración propia.

3.2.2. Muestra.

La muestra de la investigación estará conformada por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha. Para Valderrama (2013), la muestra es entendida como el subconjunto de una población, que reúne un conjunto de características similares y a su vez es representativo porque caracteriza al universo de estudio. Para calcular la muestra de 265 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, se utiliza por separado la siguiente formula:

$$n = \frac{\frac{Z^2 p(1-p)}{e^2}}{1 + \frac{Z^2 p(1-p)}{e^2 N}}$$

Dónde:

n = tamaño de muestra.

Z = Puntuación. (1,96)

N = tamaño de la población. (265)

e = margen de error. (0,05)

p = nivel de confianza. (0,95)

$$n = \frac{\frac{(1,96)^2(0,95)(1-0,95)}{(0,05)^2}}{1 + \frac{(1,96)^2(0,95)(1-0,95)}{(0,05)^2(265)}} = 138$$

Siendo el total de la muestra de 138 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha.

1	SIMON	PEREZ	LIMACO
2	ROMERO	ESPINOZA	MOISES
3	MURAYARI	PACAYA	NORMA M
4	CASTRO	HUAMAN	FRANCISCA
5	FLORES	JULIO	LUIS
6	TOLENTINO	FALCON	MANUELA
7	MARTINES	VEGA	GUILLERMA
8	SILVA	AMPUERO	CARLOS
9	RAMOS	JULIAN	DIONISIA
10	HUAMANI	DE CABRERA	BASILISA
11	ZAMBRANO	SALVADOR	RAYMUNDO
12	QUIJANO	LOPEZ	LUCIO
13	TOSCANO	MEDINA	NESTOR
14	SOLIER	MARTEL	DIONICIO
15	NATIVIDAD	ESPIRITU	FELICIANO
16	ROJAS	SOLANO	ATANACIO
17	SERAFIN	DE CERVANTES	LEOCADIA
18	FERRER	MAURICIO	ENRIQUETA
19	PLACIDO	POLINAR	TORIBIO
20	JACOB	BOLIVAR	ANTONIO
21	VILLANUEVA	INOCENTE	ESTEBAN
22	GABRIEL	LEON	FELIX
23	CANTO	RIVERA	RICARDO
24	PUCLLA	VEGA	SABINA
25	AMASIFUEN	ALVARADO	FRANCISCO
26	FALCON	SAAVEDRA	MARGARITA
27	HUAMAN	TARAZONA	SANTA
28	PRIMO	GOMEZ	AMADEO
29	HUANCA	BALDAN	FRANCISCA
30	HUAYTA	CHANCHARI	MARIA
31	PEREZ	QUISPE	CELEDONIA
32	MALLMA	ROSALES	ZOSIMA ROMUALDA
33	MACEDO	FIGUEROA	DARIO OCTAVIO
34	HUAILLA	MUÑA'OZ	MARTIN
35	JESUS	JORGE	TEODORO
36	RUIZ	GERONIMO	LIMO
37	SERRANO	CUEVA	CARLOS
38	RIVAS	BELIZ	MACARIO
39	GACHA	DAZA	ESTEBAN
40	CASTILLEJOS	SANCHEZ	HILDA
41	SELLADO	AYALA	LEONA
42	SIMON	VILLAR	BALERIA
43	PANDURO	RENGIFO	MIRTA
44	RONDO	ALVA	ALEJANDRO
45	ROJAS	DE PONCE	AURELIA
46	MENDOZA	CALDERON	ESTEBAN
47	INOCENCIO	ALIAGA	MAXIMO
48	SHAHUANA	SERRUCHE	DOMINGO
49	RAMIREZ	MARUJO	BELARMINO
50	HUAYTAN	PORRAS	MARCELINO MARCOS
51	LOZANO	CONTRERAS	MINANDRO
52	LIBERATO	TARAZONA	ANDRES
53	ESPIRITU	ATACHAGUA	FELIPE
54	PIA'A	GUERRA	FLORINDA
55	MALPARTIDA	TOLENTINO	JULIANA
56	MEZARINA	FLORES	MARINA
57	GAMARRA	MARTEL	MAXIMO
58	TOLENTINO	LINO	CRISTOBAL
59	OJANAMA	TAPULLIMA	EUSTACIA
60	JACOB	BOLIVAR	IRENE
61	RETIS	FLORES	IDA
62	ESTRELLA	ROSAS	SALOMON
63	SANCHEZ	VARGAS	OSCAR MIGUEL
64	RUIZ	MORENO	MIGUEL
65	VACA	REYES	JUAN JULIO
66	GONZALES	LUNA	MARIA
67	MENDOZA	SATALAYA	ISABEL
68	TARAZONA	HERRERA	VICTOR
69	SANTAMARIA	NAZARIO	MANUELA

70	ZAVALA	ARANDA	LUCILA
71	SANTILLAN	DE VILLAR	ANTONIA
72	GARCIA	DE CHAVEZ	FAUSTINA
73	PEÑA	DE SALAZAR	ERNESTINA
74	MARCOS	GUILLERMO	MACEDONIA
75	LACHIN	MAYNAS	PAULA
76	TITO	JULIAN	JUAN
77	CABRERA	MASTROCALO	TEODORA
78	SANANCINA	SANCHEZ	ROSALINDA
79	RODRIGUEZ	HIDALGO	LINDAURA
80	MANCILLA	CASTRO	SENAIRO
81	CREO	ROSALES	NOCRICIO
82	SHUÑA	CHUJUTALLI	ERNESTINA
83	SORIA	AMASIFEN	ELEGIO
84	SABINO	OSORIO	EMILIA
85	REYES	DE SANTA CRUZ	AULERIA
86	ROJAS	DE MARIANO	EUSEBIA
87	CESPEDES	ALBORNOZ	TEODORO
88	ALVAREZ	CALLAN	FRANCISCA
89	ATENCIA	ROJAS	MAURICIO
90	PASCUAL	AGUIRRE	MAGNO
91	AGUILERA	MOZOMBITE	MELITON OSCAR
92	VASQUEZ	MAYTA	MAXIMILIANA
93	CHUQUIYAURI	VEGA	RAIMUNDO
94	RIVERA	DE LA CRUZ	LAZARO MARTIN
95	ONOFRE	CONDOR	HUGO
96	APOLINARIO	AMES	VALENTIN
97	CIEZA	CORONEL	JOSE ELEAZAR
98	BARTOLOME	LOYOLA	LUCIA
99	CHOQUEHUANCA	CRUZ	JOSE LUIS
100	CRUZ	VALLES	ELIAS
101	AMBROSIO	AQUINO	PABLO
102	CONDO	JIPA	CARLOS
103	BERAUN	PEÑA	MAXIMO
104	ALANIA	SACRAMENTO	APOLINARIA
105	ALVARADO	VILLAVERDE	MAXIMILIANO
106	CERVANTES	LUCIANO	TERESA
107	BAZAN	ESPINOZA	LEONIDAS
108	CHAGUA	CAMARA	PASCACIO
109	DAZA	CRISTOBAL	ESTEBAN
110	AMBICHO	PONCE	FLOR MARIA
111	AGUILAR	ESTRELLA	BILFREDO
112	VASQUEZ	SOBRADO	LEONARDO
113	CASTRO	GALLARDO	DOMITILA
114	SANANCINO	SANCHEZ	ADILIA
115	CHOTA	DEL AGUILA	FIDEL
116	DURAND	DE VALDIVIA	KOSTKA REVIN
117	INOCENTE	SOLANO	NARCISO
118	MORALES	HUAMAN	FAUSTO
119	MANDRU	VDA DE TRUJILLO	MARIA LAURA
120	TORRES	MALPARTIDA	LEONARDO
121	ROLIN	VILLACREZ	MARIA EVA
122	RIVERA	YMENDOZA	JUSTINA
123	AGUILAR	ROJAS	JULIO
124	CREO	ROSALES	GUSTAVO
125	FASABI	VALERA	ELIZABETH
126	TELLO	TUCTO	EUSTAQUIO FAUSTO
127	RUIZ	MAIZ	GERMAN
128	ROMERO	VARGAS	ROLDAN
129	PACHECO	PEZUA	ISAAC
130	LEON	DE VILLANUEVA	RAYMUNDA
131	VILLAFLOR	VILLANUEVA	MOISES
132	ACOSTA	FASABI	LUIS
133	TAPULLIMA	MANIHUARI	ALVIRDO
134	PAREDES	TORRES	ALVARO
135	TRINIDAD	HIPOLO	LIDIA
136	BIZENCIO	GUADALUPE	GUILLERMO
137	AGUIRRE	VARGAS	MIGUEL
138	DEL AGUILA	PUYO	CELINDA

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

La Técnica que se utilizará es la encuesta, según Hernández et al. (2014): “Es una técnica basada en preguntas a un número considerable de personas, utilizando cuestionarios, que, mediante preguntas, efectuadas en forma personal telefónica o correo permiten indagar, características, hábitos, costumbres, gustos, conocimientos calidad de vida situacional etc. Dentro de una comunidad determinada”. (p. 116)

Los instrumentos que se utilizaron en la medición de las variables son:

3.3.1. La técnica.

3.3.1.1 La encuesta.

Se estableció preguntas escritas a los participantes según la muestra requerida, con el propósito de generar datos cuantitativos. (Hernández et al., 2008).

3.3.2. El instrumento

3.3.2.1 El cuestionario.

Instrumento es el cuestionario, que se estructurará en función a preguntas cerradas para recoger la información que nos permitió procesar los datos. Se elaboró dos cuestionarios para recoger la información. Hernández (2010 p.244).

3.4. Validez y confiabilidad del instrumento.

Validez

Los instrumentos fueron validados por un juicio de expertos metodólogos considerando las variables de estudio, los indicadores y los índices (se adjuntan en los anexos).

Confiabilidad

La confiabilidad de Alfa de Cronbach es un coeficiente de equivalencia por tanto no tiene en cuenta ciertas fuentes de error como el error temporal, y por ello no puede tomarse como reemplazo de un coeficiente de estabilidad.

Resultados de la confiabilidad del Coeficiente de Alfa de Cronbach

Instrumento	Nº ítems	Alfa de Cronbach
Trabajo remoto	09	0,899
Productividad laboral	09	0,898

“Trabajo remoto” de $a=0,899$ (altamente confiable) y para el instrumento: “Productividad laboral” $a=0,898$ (altamente confiable).

3.5. Técnicas para el procesamiento de la información.

Los datos recolectados en la investigación se analizarán haciendo uso de la estadística descriptiva, para la tabulación de los datos se tendrá como soporte el programa Excel Científico y para el procesamiento de los datos el Software SPSS (Programa de estadística para ciencias sociales).

CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.

4.1 Presentación de resultados.

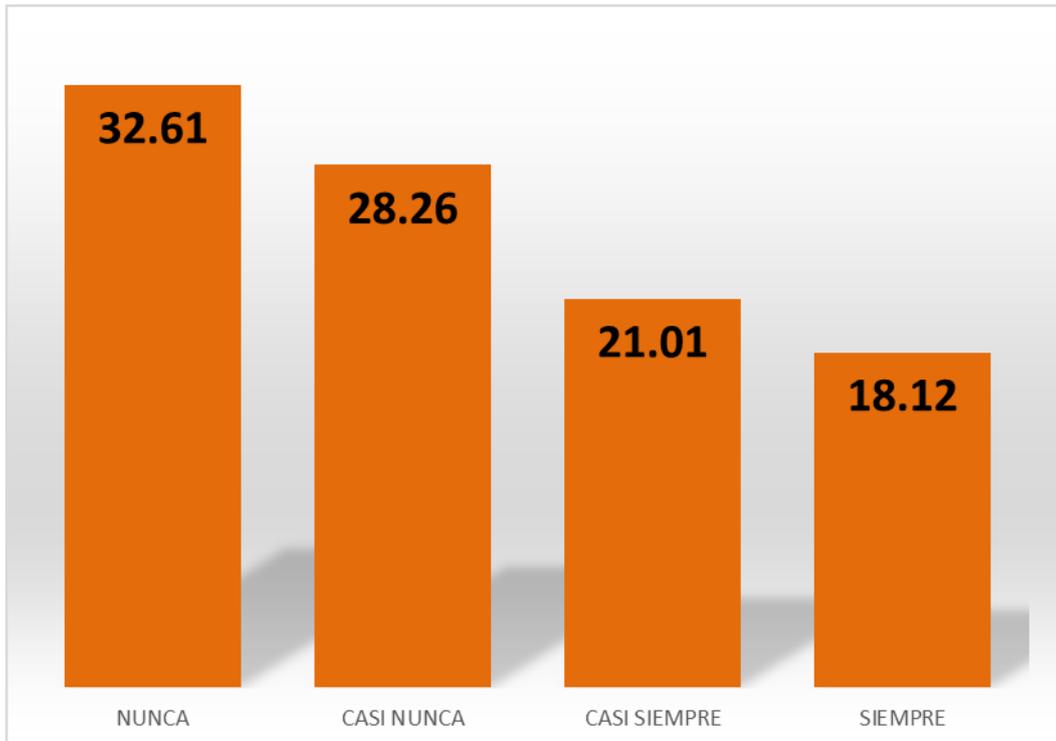
A continuación, se analizan los resultados obtenidos en la presente investigación, siguiendo los objetivos y corroborando las hipótesis planteadas.

Tabla 1: Resultados de la dimensión espacio físico

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	45	32.61
CASI NUNCA	39	28.26
CASI SIEMPRE	29	21.01
SIEMPRE	25	18.12
(%)	138	100.00

Fuente: Instrumentos aplicados a los trabajadores.

Figura N° 1: Porcentajes obtenidos de la dimensión espacio físico



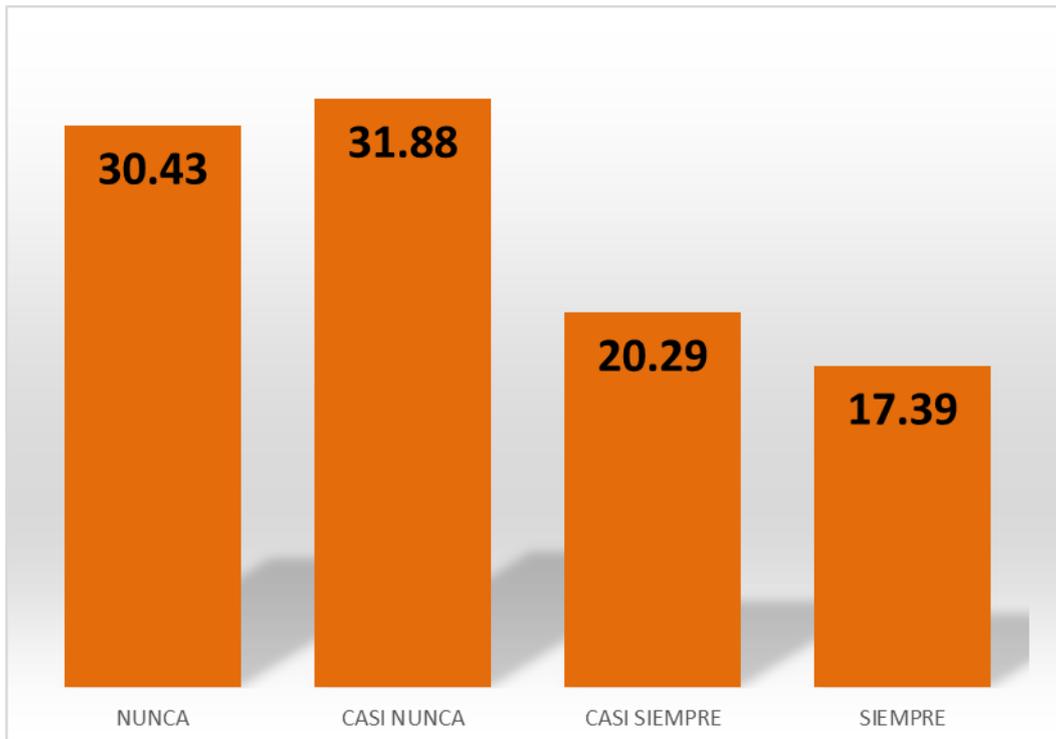
Interpretación: de la tabla 1 y figura 1 la dimensión espacio físico; se observa que el 32.61% de encuestados refieren nunca, seguido del 28.26% casi nunca, 21.01% casi siempre, y el 18.12% siempre.

Tabla 2: Resultados de la dimensión tecnología de la información y la comunicación

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	42	30.43
CASI NUNCA	44	31.88
CASI SIEMPRE	28	20.29
SIEMPRE	24	17.39
(%)	138	100.00

Fuente: Instrumentos aplicados a los trabajadores

Figura N° 2: Porcentajes obtenidos de la dimensión tecnología de la información y la comunicación



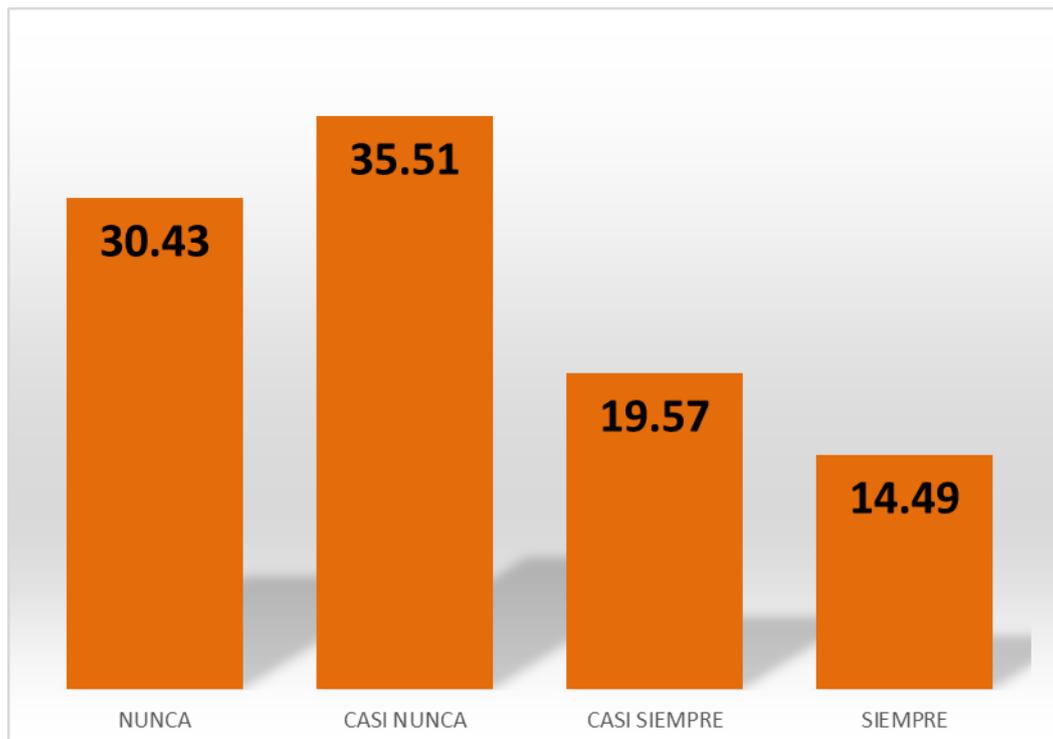
Interpretación: de la tabla 2 y figura 2 la dimensión tecnología de la información y la comunicación; se observa que el 31.88% de encuestados refieren casi nunca, seguido del 30.43% nunca, 20.29% casi siempre, y el 17.39% siempre.

Tabla 3: Resultados de la dimensión modificación de la organización

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	42	30.43
CASI NUNCA	49	35.51
CASI SIEMPRE	27	19.57
SIEMPRE	20	14.49
(%)	138	100.00

Fuente: Instrumentos aplicados a los trabajadores.

Figura N° 3: Porcentajes obtenidos de la dimensión modificación de la organización



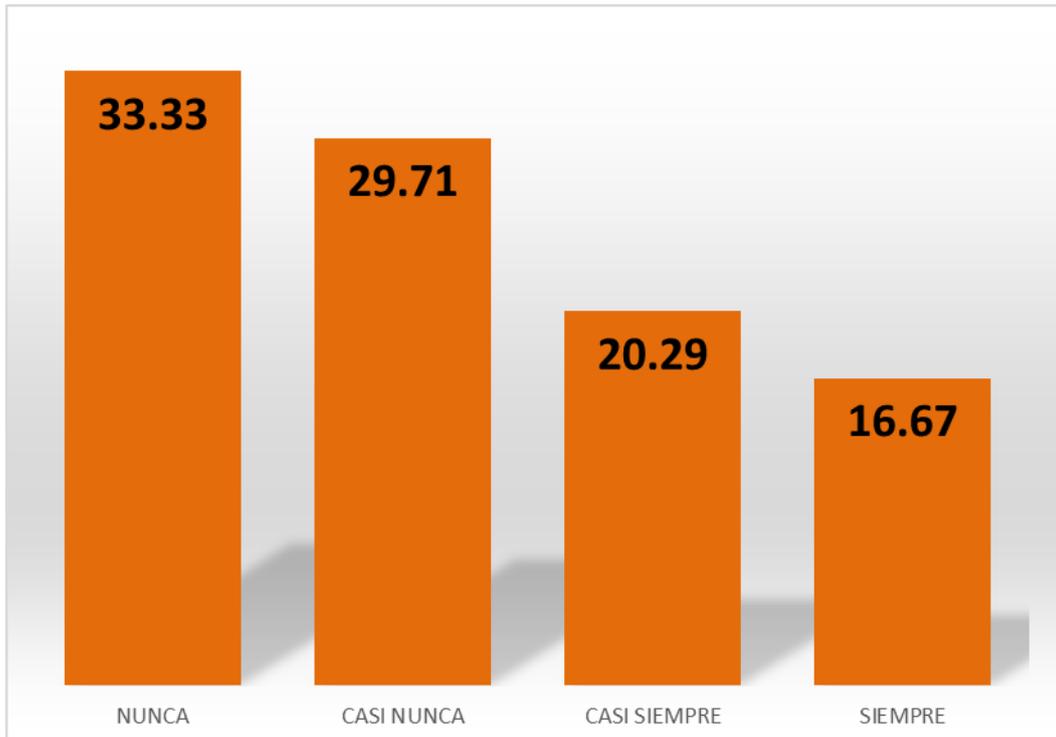
Interpretación: de la tabla 3 y figura 3 la dimensión modificación de la organización; se observa que el 35.51% de encuestados refieren casi nunca, seguido del 30.43% nunca, 19.57% casi siempre, y el 14.49% siempre.

Tabla 4: Resultados de la variable trabajo remoto

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	46	33.33
CASI NUNCA	41	29.71
CASI SIEMPRE	28	20.29
SIEMPRE	23	16.67
(%)	138	100.00

Fuente: Instrumentos aplicados a los trabajadores.

Figura N° 4: Porcentajes obtenidos de la variable trabajo remoto



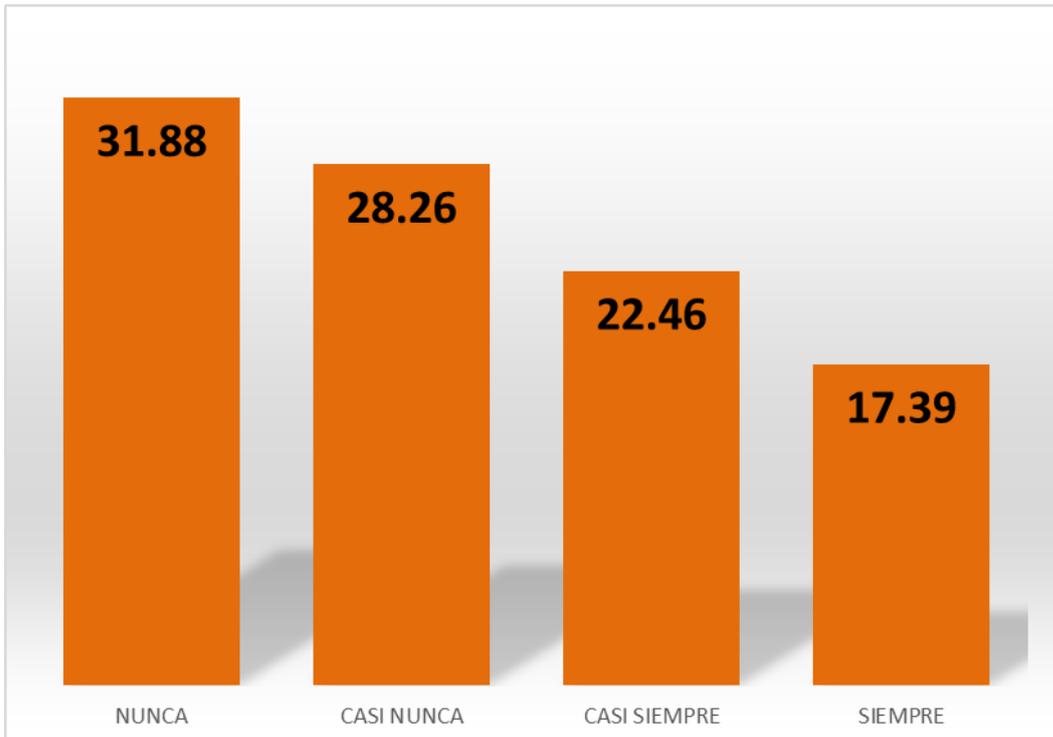
Interpretación: de la tabla 4 y figura 4 de la variable trabajo remoto, se observa que el 33.33% de encuestados refieren nunca, seguido del 29.71% casi nunca, 20.29% casi siempre, y el 16.67% siempre.

Tabla 5: Resultados de la dimensión eficiencia

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	44	31.88
CASI NUNCA	39	28.26
CASI SIEMPRE	31	22.46
SIEMPRE	24	17.39
(%)	138	100.00

Fuente: Instrumentos aplicados a los trabajadores.

Figura N° 5: Porcentajes obtenidos de la dimensión eficiencia



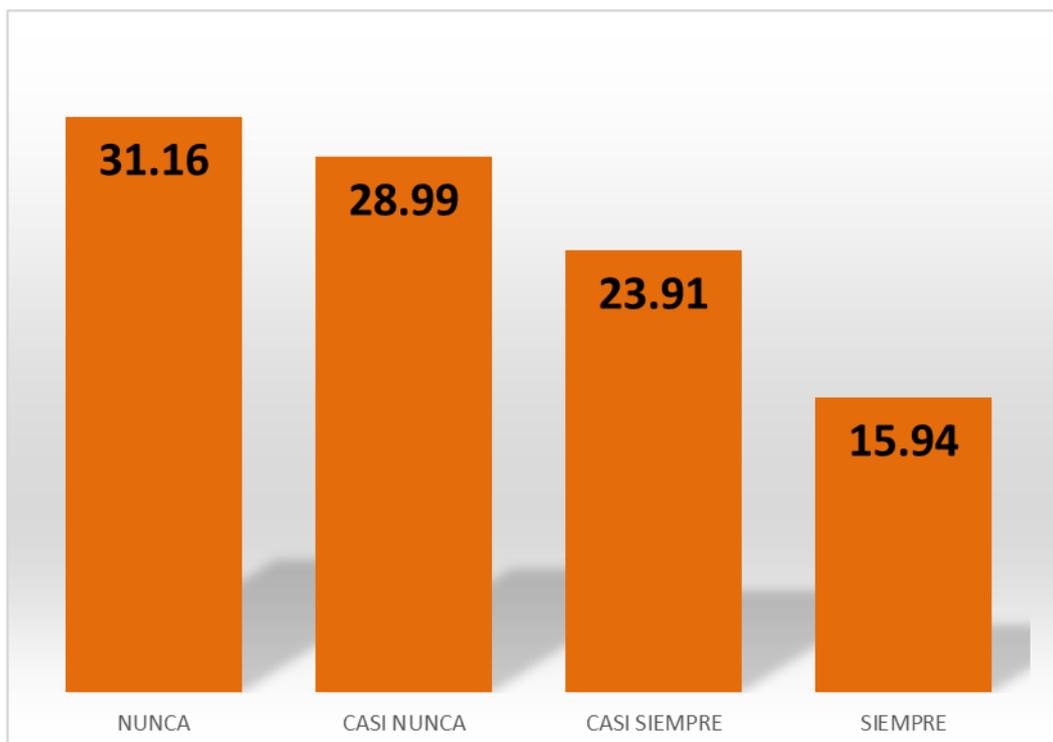
Interpretación: de la tabla 5 y figura 5 la dimensión eficiencia se observa que el 31.88% de encuestados nunca, seguido del 28.26% casi nunca, 22.46% casi siempre, y el 17.39% siempre.

Tabla 6: Resultados de la dimensión eficacia

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	43	31.16
CASI NUNCA	40	28.99
CASI SIEMPRE	33	23.91
SIEMPRE	22	15.94
(%)	138	100.00

Fuente: Instrumentos aplicados a los trabajadores.

Figura N° 6: Porcentajes obtenidos de la dimensión eficacia



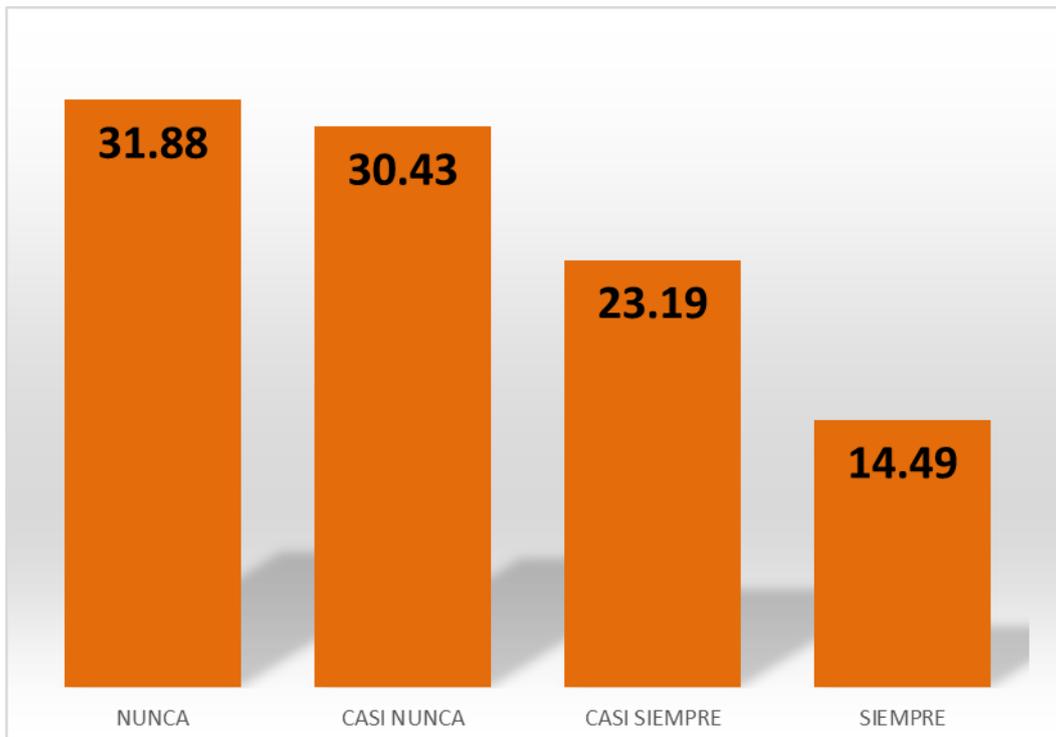
Interpretación: de la tabla 6 y figura 6 la dimensión eficacia; se observa que el 31.16% de encuestados refieren nunca, seguido del 28.99% casi nunca, 23.91% casi siempre, y el 15.94% siempre.

Tabla 7: Resultados de la dimensión efectividad

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	44	31.88
CASI NUNCA	42	30.43
CASI SIEMPRE	32	23.19
SIEMPRE	20	14.49
(%)	138	100.00

Fuente: Instrumentos aplicados a los trabajadores.

Figura N° 7: Porcentajes obtenidos de la dimensión efectividad



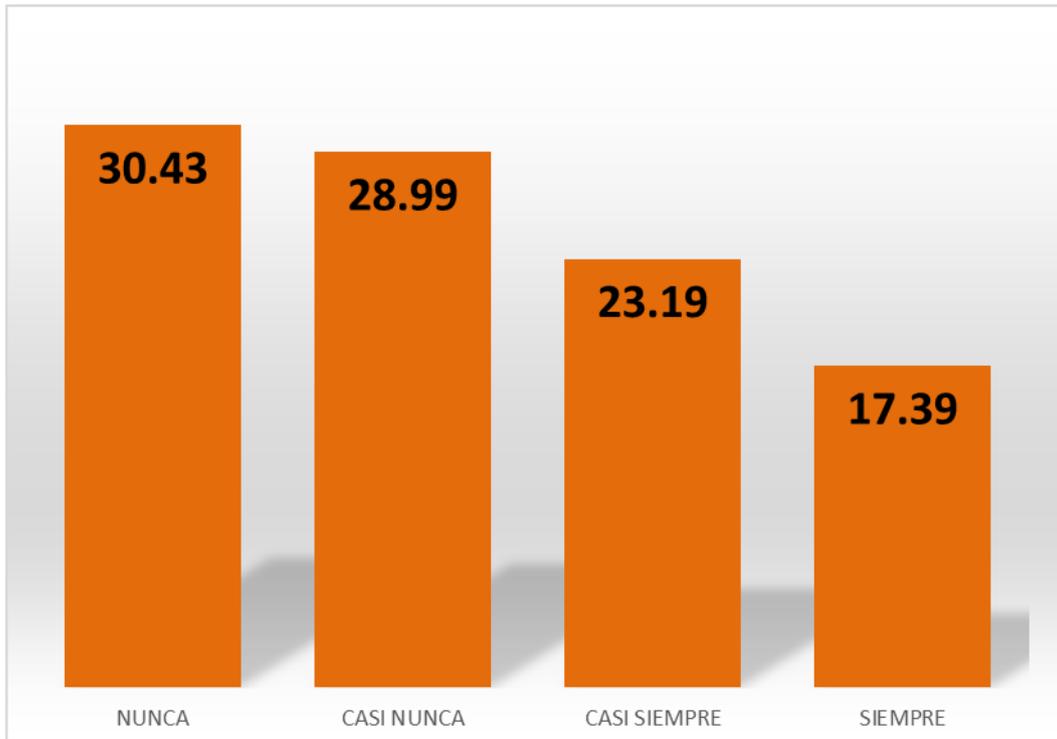
Interpretación: de la tabla 7 y figura 7 la dimensión efectividad; se observa que el 31.88% de encuestados refieren nunca, seguido del 30.43% casi nunca, 23.19% casi siempre, y el 14.49% siempre.

Tabla 8: Resultado de la variable productividad laboral

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	42	30.43
CASI NUNCA	40	28.99
CASI SIEMPRE	32	23.19
SIEMPRE	24	17.39
(%)	138	100.00

Fuente: Instrumentos aplicados a los trabajadores.

Figura N° 8: Porcentajes obtenidos de la variable productividad laboral



Interpretación: de la tabla 8 y figura 8 la variable productividad laboral; se observa que el 30.43% de encuestados refieren nunca; seguido del 28.99% casi nunca, 23.19% casi siempre, y el 17.39% siempre.

4.1.1 Prueba de Hipótesis.

Prueba de Hipótesis General

Hipótesis general

El Trabajo remoto se relaciona significativamente con la productividad laboral en tiempos de pandemia en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2022.

Tabla 9. Hipótesis general

		Correlaciones	
		Trabajo remoto	Productividad laboral
	Correlación de Pearson	1	,889**
Trabajo remoto	Sig. (bilateral)		,000
	N	138	138
	Correlación de Pearson	,889**	1
Productividad laboral	Sig. (bilateral)	,000	
	N	138	138

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

Interpretación: Se acepta la hipótesis alterna porque $r < 0.05$ y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación entre el trabajo remoto y la productividad laboral en tiempos de pandemia en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha - provincia de coronel portillo – Región Ucayali, con un valor $r = 0.889$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.

Prueba de hipótesis específicas

HE1. El espacio físico se relaciona significativamente con la productividad laboral en tiempos de pandemia en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2022.

Tabla 10.

Correlación de Pearson del espacio físico y productividad laboral

		Correlaciones	
		Espacio físico	Productividad laboral
	Correlación de Pearson	1	,895**
Espacio físico	Sig. (bilateral)		,000
	N	138	138
	Correlación de Pearson	,895**	1
Productividad laboral	Sig. (bilateral)	,000	
	N	138	138

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

Interpretación: Se acepta la hipótesis alterna porque $r < 0.05$ y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación entre el espacio físico y la productividad laboral en tiempos de pandemia en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha - provincia de coronel portillo – Región Ucayali, con un valor $r = 0.895$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.

HE2. La tecnología de la información y la comunicación se relaciona significativamente con la productividad laboral en tiempos de pandemia en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2022.

Tabla 11.

Correlación de Pearson de la tecnología de la información y la comunicación y productividad laboral

Correlaciones			
		Tecnología de la información y la comunicación	Productividad laboral
Correlación de Pearson		1	,896**
Tecnología de la información y la comunicación	Sig. (bilateral)		,000
	N	138	138
Correlación de Pearson		,896**	1
Productividad laboral	Sig. (bilateral)	,000	
	N	138	138

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

Interpretación: Se acepta la hipótesis alterna porque $r < 0.05$ y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación entre la tecnología de la información y la comunicación y la productividad laboral en tiempos de pandemia en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha - provincia de coronel portillo – Región Ucayali, con un valor $r = 0.896$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.

HE3. La modificación de la organización se relaciona significativamente con la productividad laboral en tiempos de pandemia en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2022.

Tabla 12.

Correlación de Pearson de la modificación de la organización y productividad laboral

Correlaciones			
		Modificación de la organización	Productividad laboral
Correlación de Pearson		1	,893**
Modificación de la organización	Sig. (bilateral)		,000
	N	138	138
	Correlación de Pearson	,893**	1
Productividad laboral	Sig. (bilateral)	,000	
	N	138	138

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

Interpretación: Se acepta la hipótesis alterna porque $r < 0.05$ y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación entre la modificación de la organización y la productividad laboral en tiempos de pandemia en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha - provincia de coronel portillo – Región Ucayali, con un valor $r = 0.893$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.

4.2 Discusión.

El trabajo denominado “El trabajo remoto y la productividad laboral en tiempos de pandemia en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha - Provincia de Coronel Portillo - Región Ucayali 2021”, en relación a los resultados obtenidos se observó que el objetivo general, es determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y la productividad laboral en tiempos de pandemia en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha en tiempos de pandemia - provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2021; según la percepción de los ciudadanos de la provincia de coronel portillo. El valor de la correlación fue de 0.889 (correlación positiva alta). De igual manera se determinó que la variable trabajo remoto, se observa que el 33.33% de encuestados refieren nunca, seguido del 29.71% casi nunca, 20.29% casi siempre, y el 16.67% siempre. La variable productividad laboral; se observa que el 30.43% de encuestados refieren nunca; seguido del 28.99% casi nunca, 23.19% casi siempre, y el 17.39% siempre.

Estos resultados de la variable trabajo remoto se encuentran sustentado en la investigación realizada por Edquen (2020) en su tesis *“Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-Covid 19”*. Concluye: que se identificó que el nivel de desempeño laboral en el personal de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-COVID 19, no se ha logrado los resultados esperados, porque se tenían las restricciones decretados por el gobierno peruano, los profesionales que pudieron asistir a realizar sus actividades diarias en la Fiscalía de Cutervo, no podían desarrollar sus actividades normales, porque los usuarios que buscaban agilizar, hacer seguimiento o algún trámite documentario no lo podían hacerlo, el personal encargado de las notificaciones tampoco podía realizar su trabajo, conllevó que no se logre el trabajo programado. Se analizó el trabajo remoto en el personal de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-COVID 19, donde se pudo conocer que se asumió el compromiso por todos los integrantes, pero se tuvieron deficiencias para desarrollo de las actividades desde de casa, en la etapa inicial no se contaba con los dispositivos y las herramientas, tampoco los conocimientos necesarios para usar medios digitales y la coordinación poco a poco ha ido mejorando; pero

no se logró articular un trabajo efectivo que permita cumplir con las obligaciones por parte de los trabajadores que ha realizado sus funciones desde casa.

En relación con la variable productividad laboral se encuentran sustentados en la investigación de Lorenzo. (2018) en su tesis "*La productividad laboral y la competencia laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE – Lima, 2017*". Concluye: Los resultados han evidenciado que la mayoría de los servidores de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE, poseen productividad y competencia laboral alta (54,3% y 58,7% respectivamente) es alta, asimismo se ha determinado la existencia de una correlación positiva moderada alta y significativa entre la productividad laboral y la competencia laboral de los de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE– Lima. Finalmente, en las pruebas de fiabilidad, siendo el Rho de Spearman de, 827*; es decir, contiene una correlación fuerte positiva a un nivel e significancia de 0,01, confirmando que a mayor competencia laboral en los servidores públicos, originan una mayor productividad laboral en beneficio de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE.

En tal sentido los resultados coinciden con la La teoría Z de Ouchi, Serralda (2012) El trabajo se considera como un canal de realización del ser humano, que espera lograr sus metas a través del cumplimiento del objetivo o metas de la empresa u organización a la que pertenece. Es así que existe credibilidad de los que las personas son capaces de hacer y de proceder de forma adecuada sobre lo que les compete. Esta teoría plantea la integración de la vida de la persona en sus dos dimensiones, personal y laboral, esperando procurar la humanización de las condiciones de trabajo, favoreciendo el aumento de autoestima de los colaboradores. Esta es una cultura empresarial novedosa, en la que los colaboradores debido a su integración plena con la institución, son capaces de auto superarse a diario, logrando a la par el desarrollo de la empresa y la suya propia.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

Conclusiones.

1. En cuanto al objetivo general se acepta la hipótesis alterna porque $r < 0.05$ y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación entre el trabajo remoto y la productividad laboral en tiempos de pandemia en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha - provincia de coronel portillo – Región Ucayali, con un valor $r = 0.889$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.
2. En cuanto a los objetivos específicos, se acepta la hipótesis alterna porque $r < 0.05$ y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación entre el espacio físico y la productividad laboral en tiempos de pandemia en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha - provincia de coronel portillo – Región Ucayali, con un valor $r = 0.895$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.
3. Se acepta la hipótesis alterna porque $r < 0.05$ y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación entre la tecnología de la información y la comunicación y la productividad laboral en tiempos de pandemia en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha - provincia de coronel portillo – Región Ucayali, con un valor $r = 0.896$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.

4. Se acepta la hipótesis alterna porque $r < 0.05$ y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación entre la modificación de la organización y la productividad laboral en tiempos de pandemia en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha - provincia de coronel portillo – Región Ucayali, con un valor $r = 0.893$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.

Recomendaciones.

- Al Gerente de Administración y Finanzas y jefe de la Unidad de Personal, que sigan promoviendo la mejora de las condiciones laborales en el periodo de trabajo remoto a fin de garantizar una mejor productividad, así como asegurar el cuidado de la salud mental.
- A los supervisores de área u otros, que tomen conocimiento de la normativa establecida por el Ministerio de Trabajo, a fin de que puedan orientar y asegurar el buen desempeño de los trabajadores a su cargo y se cumplan con eficiencia y eficacia las labores encomendadas.
- La unidad de personal encargada de la contratación de personal, considerar las necesidades del colaborador a fin de que refleje buen nivel de productividad durante el periodo de trabajo remoto.
- A los servidores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, que sigan las recomendaciones brindadas por las instancias superiores para reflejar buenos niveles de productividad en el ejercicio de sus labores.
- se recomienda gestionar acciones para fortalecer las competencias laborales con el fin de seguir mejorando la productividad en la Dirección. Igualmente se propone continuar con la investigación elaborada incluyendo la variable incentivos teniendo en cuenta lo expuesto por Benzanquen (2012) en su estudio, donde logró bajo la aplicación de un sistema de incentivos en base a bonos de producción y bonos de asistencia, un mayor incremento de la productividad.

Referencias Bibliográficas

- Álvarez (2020). Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro de trabajo a distancia. *Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales*, (43), 175-201.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2020a). *Directiva para la aplicación del Trabajo Remoto*.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2020b). *Guía para realizar el trabajo remoto en las entidades públicas*. Servir.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la Investigación*. Pearson Educación.
- Bernal, C. A. (2016). *Metodología de la Investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Bogotá, Colombia: PEARSON EDUCACIÓN.
- Belcher J. (1991). *Productividad Total I: Como aprovechar los recursos para obtener ventaja competitiva*.
- Cabanellas (2002), Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Edit., Heliasta, S.R.L. 8 tomos, 27ava Edición, Buenos Aires, 2002.
- Cabanellas y Zamora (2001), Tratado de Política Laboral y Social, Edit., Heliasta S.R.L., Buenos Aires, 2001.
- Cadillo, C. (2020). *Las evaluaciones del desempeño laboral*.
- Caman, K. I. (2020). El derecho a la desconexión digital fuera del ámbito laboral, a propósito de la implementación del trabajo remoto. *Revista Actualidad Laboral*.

- Congreso del Perú. (15 de Mayo de 2013). Ley N° 30036. Ley que regula el Teletrabajo, 3. Lima, Perú.
- Cook, S. (2019). *Making a Success of Managing and Working Remotely*. IT Governance Publishing.
- Charles, D. (2001). Exploring the human capital contribution to productivity, and profitability, and the market evaluation of the firm. Tesis doctoral. University School of Business and Technology. Saint Louis, Missouri.
- Chávez (2020) en su tesis "*Teletrabajo en los trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo Social. Gobierno Regional de Loreto. Iquitos 2020*". Universidad Privada de la Selva Peruana Iquitos. Perú.
- Chen, J. (2020). *Feasibility of Telecommuting by Improving Operations Self-Management in Air Export Freight Forwarding* (Tesis de maestría en Hospitality Management, University of Applied Science, Germany).
- Chen (2020) realizó la investigación "*Viabilidad del teletrabajo como mejora de la autogestión en la empresa DHL Global Forwarding en Finlandia*".
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. México: McGraw-Hill.
- Decreto Legislativo N° 1505. (2020). *Medidas temporales excepcionales en materia de Gestión de Recursos Humanos en el sector público ante la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19*. Lima.
- Decreto Supremo N° 008-2020-SA. (2020). *Decreto Supremo que declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID-19*. Lima.

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

Delgado, J. (2010). Productividad Laboral.

Delgadillo, L. (2003). Modelo para evaluar la productividad en micro, pequeñas y medianas empresas de la cadena productiva de la electrónica, la informática y las telecomunicaciones en el estado de Jalisco, México. 27° Congreso Nacional de Estadística e Investigación Operativa. Universidad de Guadalajara.

Echeverri Gómez, P. A. y Espitia Castellanos, E. G. (2020). *Afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia del COVID-19 sobre la calidad de vida laboral percibida por un grupo de trabajadores de una empresa del sector petrolero en Colombia* (Tesis de maestría en Desarrollo Humano Organizacional, Universidad EAFIT).

Edquen (2020) en su tesis *“Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-Covid 19”*. Universidad Señor de Sipán. Perú.

Fernández-Ríos, M.; Sánchez, J. (1997). Eficacia organizacional. Concepto, desarrollo y evaluación. Madrid: Díaz de Santos.

Fundación Más Familia. (2019). Libro Blanco del teletrabajo en España (Segunda ed.). Madrid, España: Más Familia.

- Gálvez, A., Tirado, F., & Martínez, J. M. (2020). Work-Life Balance, Organizations and Social Sustainability: Analyzing Female Telework in Spain. *Sustainability*, 12(9), 3567.
- García, A. (2019). *Empleados trabajan mejor cuando su jefe valora su desempeño*.
- Gómez (2010) Recursos humanos fundamentos del comportamiento en la empresa. Madrid, España: Encuentro.
- Gobierno de la República de Colombia. (2017). Libro Blanco. El ABC del Teletrabajo en Colombia. 97 pp. Bogotá, Colombia.
- Gobierno del Perú. (Abril de 2020). Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Recuperado el 2020, de Teletrabajo.
- Grandas, N. (2000). La cultura de la confianza como generador de Productividad en las organizaciones. Universidad de los Andes, Facultad de Ingeniería, Departamento de Ingeniería Industrial.
- Herrera (2018) en su tesis "*Satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huara, 2017*". Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Perú.
- Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, P. (2006). Metodología de la investigación. Cuarta Edición. Editorial McGraw Hill. México. Pág. 121.
- Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. Quinta Edición. Editorial McGraw Hill. México.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. 5a ed. Editorial McGraw-Hill/ Interamericana Editores S.A. 2010. México.

Hernández, R; & Mendoza, C. (2018) Metodología de la investigación: las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A: México D.F.

Hernández y Rodríguez, S. (2011). *Introducción a la Administración. Teoría general administrativa: origen, evolución y vanguardia*. México: McGRAW-HILL/Interamericana Editores, S.A. DE C.V.

Hernández Arias, B. E. (2019). *Gestão de conhecimento, aprendizagem organizacional e inovação em empresas colombianas que adotam o teletrabalho* (Tesis de doctorado en Ciencias de la Información, Universidad Federal de Minas Gerais, Brasil).

Hernández Arias (2019) estudió “*La adopción de prácticas y herramientas de gestión del conocimiento en empresas colombianas con teletrabajo*”.

Jensen, N., Lyons, E., Chebelyon, E., Bras, L., Ronan, & Gomes, C. (agosto de 2020). Monitoreo visible y trabajo remoto. *Revista de organización y comportamiento económico*, 176, 489-511.

Jones, E.; Chung, C. (2006). A methodology for measuring engineering knowledge worker productivity. *Engineering Management Journal*, 18(1): 32-38.

KEMPPILÄ, S.; LÖNNQVIST, A. (2003). Subjective Productivity Measurement. *The Journal of American Academy of Business*, 2(2): 531-537. Cambridge.

Kylin. (2007). *Trabajo remoto en tiempos del Covid-19 y su impacto en el trabajador*. Citado por Cortés, Henao y Osorio (2020).

Lorenzo. (2018) en su tesis “*La productividad laboral y la competencia laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE – Lima, 2017*”. Universidad César Vallejo. Perú.

Levitan, S. y Werneke()12 (2008): “Productivity: Problems, prospects, and policies”, The Johns Hopkins University Press, Baltimore.

Marchant, L. (2006). Factores organizacionales críticos para fortalecer el alineamiento estratégico del personal. *Ciencias Sociales Online*, 3(1): 58-69

Matabanchoy, T., Álvarez, K. M., & Riobamba, O. D. (22 de abril de 2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador:.. *Universidad y Salud*, 21(2).

Machicado. J. (2013). ¿Qué es un principio?, *Aportes Jurídicos*, 2013.

MinTIC. (2013). *Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones*.

Ochoa (2014) en su tesis “*Motivación y productividad laboral*”. Universidad Rafael Landivar. España.

Organización Internacional del Trabajo. (2020a). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella: guía práctica*. OIT.

Parra, F. (1998). El objeto olvidado de la sociología. Universidad Complutense de Madrid. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, 56: 11-30.

- Perea, J. (2006). Gestión de recursos humanos: enfoque sistémico en una perspectiva global. *Revista IIPSI. Facultad de Psicología. UNMSM*, 9(1): 109-122.
- Peters, T.; Waterman, R. (1985). *En busca de la excelencia*. Bogotá: Círculo de Lectores S.A.
- Presidencia del Perú. (2020a, 11 de marzo). Decreto Supremo N.º 008-2020-SA. Decreto Supremo que declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID-19. *El Peruano [Normas Legales]*, 6-7.
- Prokopenko, J. (1999). *La Gestión de la Productividad*. C.V. México: Editorial LIMUSA S.A.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013), *Comportamiento Organizacional*.
- Robbins, S. y Judge, M. (2009). *Administración*. México D.F.: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.
- Robbins, S.; Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Decimotercera edición. México: Pearson Educación.
- Rodríguez y Pardo, (2020) *“El trabajo en tiempos de Covid - 19”*. Universidad Católica de Colombia.
- Rojas (2021). En su tesis *“Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú - 2020”*.
- Saari, L.; JUDGE, T. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management*, 43(4): 395–407.

- Samaniego, C. (1998). Absentismo, rotación y productividad. Introducción a la psicología del trabajo y las organizaciones. Madrid. Ediciones Pirámide
- Soroui, S. (agosto de 2020). Comprender los impulsores y las implicaciones del trabajo remoto desde la perspectiva local: un estudio exploratorio de la dinámica de reembección. *Tecnología en la sociedad*.
- Singh, H. (2008). Human factor and organisational productivity in textile industry and agricultural machinery industry in north India. Thesis summary Submitted to the Faculty of Business Management & Commerce. For the degree of Doctor of Philosophy. Panjab University, Chandigarh. India.
- Swisher, J. L. (2019). *Telecommuting and its Associations with Job Satisfaction: Going the Extra Mile* (Tesis de doctorado en Educación, Concordia University Irvine, Estados Unidos de Norteamérica).
- Quijano, S. (2006). Dirección de recursos humanos y consultoría en las organizaciones. Barcelona: Icaria Editorial S.A.
- Tolentino, A. (2004). New Concepts of Productivity and its Improvement. European Productivity Network Seminar, Budapest, 13-14 May 2004.
- Thorner, V. (2020). *From a Distance*.
- Van Der (2005) Gestión y gerencias empresariales Eco ediciones.
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. (2.a ed.). Lima: Editorial San Marcos
- Vroom, H.; Deci, E. (1992). Motivación y Alta Dirección, (4ª Reimpresión). México: Editorial Trillas.

Ugah, A. (2008). Motivation and Productivity in the Library. *Library Philosophy and Practice* 2008 (July): 1-6

Anexos

Anexo 01: Matriz de consistencia

Título: Trabajo remoto y la productividad laboral en tiempos de pandemia en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2022.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN									
¿En qué medida la implementación del trabajo remoto se relaciona con la productividad laboral en tiempos de pandemia en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2022?	Determinar en qué medida la implementación del trabajo remoto se relaciona con la productividad laboral en tiempos de pandemia en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2022.	el trabajo remoto se relaciona significativamente con la productividad laboral en tiempos de pandemia en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2022.	<p style="text-align: center;">VARIABLE 1 TRABAJO REMOTO</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ DIMENSIÓN ESPACIO FISICO Espacio ad hoc Mobiliario ad hoc Condiciones ergonómicas ■ DIMENSIÓN TECNOLOGÍA DE LA INFORMACION Y LA COMUNICACIÓN Tecnología de la información Tecnología de la comunicación Conectividad adecuada 	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN DESCRIPTIVA – NO EXPERIMENTAL.</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN Correlacional</p> <p>POBLACIÓN Está constituida por 265 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha.</p> <p>MUESTRA Se estimó siguiendo los criterios que ofrece la estadística, teniendo en cuenta el muestreo Probalístico, por conveniencia. El tamaño de la muestra es 138 trabajadores de la Municipalidad Distrital De Yarinacocha.</p> <p>SOFTWARE PARA PROCESAR DATOS: SPSS v23.</p>									
<p>a) ¿En qué medida el espacio físico se relaciona con la productividad laboral en tiempos de pandemia en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2022?</p> <p>b) ¿En qué medida la tecnología de la información y la comunicación se relaciona con la productividad laboral en tiempos de pandemia en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2022?</p>	<p>a) Determinar en qué medida el espacio físico se relaciona con la productividad laboral en tiempos de pandemia en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2022.</p> <p>b) Determinar qué medida la tecnología de la información y la comunicación se relaciona con la productividad laboral en tiempos de pandemia en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2022.</p>	<p>a) El espacio físico se relaciona significativamente con la productividad laboral en tiempos de pandemia en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2022.</p> <p>b) La tecnología de la información y la comunicación se relaciona significativamente con la productividad laboral en tiempos de pandemia en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2022.</p>	<p style="text-align: center;">VARIABLE 2 PRODUCTIVIDAD LABORAL</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ DIMENSIÓN MODIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN Planificación Organización Control ■ DIMENSIÓN EFICIENCIA Comparte información Trabajo en equipo en el trabajo Uso adecuado de los equipos ■ DIMENSIÓN EFICACIA Evita sanciones Puntualidad en entrega de trabajos Conocimientos adecuados del puesto de trabajo ■ DIMENSIÓN EFECTIVIDAD Asume responsabilidades Trabaja bajo presión Consulta información 	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr style="background-color: #c6e0b4;"> <th>Fuentes</th> <th>Técnicas</th> <th>Herramientas</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Primaria</td> <td>Encuesta</td> <td>Cuestionario</td> </tr> <tr> <td>Secundaria</td> <td>Análisis documental</td> <td>Resumen de autores</td> </tr> </tbody> </table>	Fuentes	Técnicas	Herramientas	Primaria	Encuesta	Cuestionario	Secundaria	Análisis documental	Resumen de autores
Fuentes	Técnicas	Herramientas											
Primaria	Encuesta	Cuestionario											
Secundaria	Análisis documental	Resumen de autores											

<p>c) ¿En qué medida la modificación de la organización se relaciona con la productividad laboral en tiempos de pandemia en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2022?</p>	<p>c) Determinar qué medida la modificación de la organización se relaciona con la productividad laboral en tiempos de pandemia en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2022.</p>	<p>La modificación de la organización se relaciona significativamente con la productividad laboral en tiempos de pandemia en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2022.</p>		
--	---	---	--	--

Anexo 02 Instrumento de aplicación

CUESTIONARIO



Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo un (X).

Dónde: Nunca = 1, Casi nunca =2, Casi siempre = 3, Siempre = 4

Variable1: Trabajo remoto

Nº	ITEMS	1	2	3	4
01	¿Considera usted que cuenta con un espacio ad hoc para realizar sus funciones remotamente?				
02	¿Cree usted que cuenta con el mobiliario ad hoc para realizar sus funciones remotamente?				
03	¿Considera usted que tiene las condiciones ergonómicas para desarrollar sus actividades laborales?				
04	¿Considera usted que cuenta con el equipo tecnológico (PC, laptop, celular, etc) para el desarrollo eficiente de sus actividades laborales?				
05	¿Considera usted que es importante el conocimiento y uso de herramientas telemáticas (correo electrónico, navegación, web, etc.?)				
06	¿Considera usted que su conectividad es la adecuada para el desarrollo de sus actividades laborales?				
07	¿Considera usted que su jefe le asigna adecuadamente las actividades a realizar?				
08	¿Cree usted que se organiza de manera autónoma el tiempo y ritmo de su trabajo?				
09	¿Considera usted que su jefe monitorea el cumplimiento de sus actividades?				

Variable 2: Productividad laboral

Nº	ITEMS	1	2	3	4
01	¿Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros?				
02	¿Le gusta participar en actividades en grupo?				
03	¿Mantiene el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad?				
04	¿Evita ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo?				
05	¿Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la institución?				
06	¿Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa?				
07	¿Se preocupa por superarse académicamente, asistiendo a cursos de capacitación?				
08	¿Aplica sus conocimientos por medio del trabajo bajo presión en beneficio de la institución?				
09	¿Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo?				

Muchas gracias.....

Anexo 03 Validación de los instrumentos por juicio de tres expertos

MATRIZ DE VALIDACIÓN
TÍTULO DE LA TESIS: Trabajo remoto y productividad laboral en tiempos de pandemia en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha –
Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2022.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CITERIOS DE EVALUACIÓN						Observación y/o recomendación	
				Nunca (1)	Casi nunca (2)	Casi siempre (3)	Relación entre variable y la dimensión		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
							Si	No	Si	No	Si	No		
TRABAJO REMOTO	Espacio físico	Espacio ad hoc	¿Considera usted que cuenta con un espacio ad hoc para realizar sus funciones remotamente?	X			X	X	X	X	X			
			¿Cree usted que cuenta con el mobiliario ad hoc para realizar sus funciones remotamente?	X			X	X	X	X	X			
			¿Considera usted que tiene las condiciones ergonómicas para desarrollar sus actividades laborales?	X			X	X	X	X	X	X		
	Tecnología de la información y la comunicación	Tecnología de la información	¿Considera usted que cuenta con el equipo tecnológico (PC, laptop, celular, etc) para el desarrollo eficiente de sus actividades laborales?	X			X	X	X	X	X	X		
			¿Considera usted que es importante el conocimiento y uso de herramientas telemáticas (correo electrónico, navegación, web, etc. ?	X			X	X	X	X	X	X		
			¿Considera usted que su conectividad es la adecuada para el desarrollo de sus actividades laborales?	X			X	X	X	X	X	X		
Modificación de la organización	Organización	¿Considera usted que su jefe le asigna adecuadamente las actividades a realizar?	X			X	X	X	X	X	X			
		¿Cree usted que se organiza de manera autónoma el tiempo y ritmo de su trabajo?	X			X	X	X	X	X	X	X		
		Control	¿Considera usted que su jefe monitorea el cumplimiento de sus actividades?	X			X	X	X	X	X			

Mg. Lila Ramírez Zumaeta
 DNI N° 05274592

MATRIZ DE VALIDACIÓN
TÍTULO DE LA TESIS: Trabajo remoto y productividad laboral en tiempos de pandemia en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha –
Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2022

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CITERIOS DE EVALUACIÓN						Observación y/o recomendación		
				Nunca (1)	Casi nunca (2)	Casi siempre (3)	Siempre (4)	Relación entre variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems			Relación entre el ítems y la opción de respuesta	
								Si	No	Si	No	Si	No		Si	No
TRABAJO REMOTO	Espacio físico	Espacio ad hoc	¿Considera usted que cuenta con un espacio ad hoc para realizar sus funciones remotamente?	X				X				X				
		Mobiliario ad hoc	¿Cree usted que cuenta con el mobiliario ad hoc para realizar sus funciones remotamente?	X				X					X			
	Tecnología de la información y la comunicación	Condiciones ergonómicas	¿Considera usted que tiene las condiciones ergonómicas para desarrollar sus actividades laborales?	X				X					X			
		Tecnología de la información	¿Considera usted que cuenta con el equipo tecnológico (PC, laptop, celular, etc) para el desarrollo eficiente de sus actividades laborales?	X				X					X			
	Modificación de la organización	Tecnología de la comunicación	¿Considera usted que es importante el conocimiento y uso de herramientas telemáticas (correo electrónico, navegación, web, etc.?)	X				X					X			
		Conectividad adecuada	¿Considera usted que su conectividad es la adecuada para el desarrollo de sus actividades laborales?	X				X					X			
		Planificación	¿Considera usted que su jefe le asigna adecuadamente las actividades a realizar?	X				X				X				
		Organización	¿Cree usted que se organiza de manera autónoma el tiempo y ritmo de su trabajo?	X				X				X				
		Control	¿Considera usted que su jefe monitorea el cumplimiento de sus actividades?	X				X				X				



Dr. Jaime Rojas Elescano
DNI N° 00103097

MATRIZ DE VALIDACIÓN
TÍTULO DE LA TESIS: Trabajo remoto y productividad laboral en tiempos de pandemia en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha –
Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2022.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CITERIOS DE EVALUACIÓN						Observación y/o recomendación			
				Nunca (1)	Casi nunca (2)	Casi siempre (3)	Siempre (4)	Relación entre variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems			Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
								Si	No	Si	No	Si	No		Si	No	
TRABAJO REMOTO	Espacio físico	Espacio ad hoc	¿Considera usted que cuenta con un espacio ad hoc para realizar sus funciones remotamente?	X				X				X					
			¿Cree usted que cuenta con el mobiliario ad hoc para realizar sus funciones remotamente?	X				X					X				
	Tecnología de la información y la comunicación	Mobiliario ad hoc	¿Considera usted que tiene las condiciones ergonómicas para desarrollar sus actividades laborales?	X				X					X				
			¿Considera usted que cuenta con el equipo tecnológico (PC, laptop, celular, etc) para el desarrollo eficiente de sus actividades laborales?	X				X					X				
	Conectividad adecuada	Tecnología de la comunicación	¿Considera usted que es importante el conocimiento y uso de herramientas telemáticas (correo electrónico, navegación, web, etc.)?	X				X					X				
			¿Considera usted que su conectividad es la adecuada para el desarrollo de sus actividades laborales?	X				X					X				
	Modificación de la organización	Planificación	¿Considera usted que su jefe le asigna adecuadamente las actividades a realizar?	X				X					X				
			¿Cree usted que se organiza de manera autónoma el tiempo y ritmo de su trabajo?	X				X					X				
			Control	¿Considera usted que su jefe monitorea el cumplimiento de sus actividades?	X				X				X				


Mg. Saul Tovar Yachachi
DNI N° 43398258

MATRIZ DE VALIDACIÓN
TÍTULO DE LA TESIS: Trabajo remoto y productividad laboral en tiempos de pandemia en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha –
 Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2022.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observación y/o recomendación
				Nunca (A)	Casi nunca (B)	Siempre (C)	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta					
							Si	No	Si	No	Si	No				
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Eficiencia	Comparte información Trabajo en equipo en el trabajo	¿Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros? ¿Le gusta participar en actividades en grupo?				X	X	X	X	X	X	X	X		
							X	X	X	X	X	X	X			
	Eficacia	Uso adecuado de los equipos Evita sanciones	¿Mantiene el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad? ¿Evita ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo?				X	X	X	X	X	X	X	X		
							X	X	X	X	X	X	X			
	Efectividad	Puntualidad en entrega de trabajos Conocimientos adecuados del puesto de trabajo	¿Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la institución? ¿Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa?				X	X	X	X	X	X	X	X		
							X	X	X	X	X	X	X			
	Efectividad	Asume responsabilidades Trabaja bajo presión	¿Se preocupa por superarse académicamente, asistiendo a cursos de capacitación? ¿Aplica sus conocimientos por medio del trabajo bajo presión en beneficio de la institución?				X	X	X	X	X	X	X	X		
							X	X	X	X	X	X	X	X		
			Consulta información	¿Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo?				X	X	X	X	X	X	X		

Mg. Lila Ramirez Zumaeta
 DNI N° 05274592

MATRIZ DE VALIDACIÓN
TÍTULO DE LA TESIS: Trabajo remoto y productividad laboral en tiempos de pandemia en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha –
 Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2022.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN						Observación y/o recomendación
				Marca (1)	Cas nula (2)	Cas siempre (3)	Siempre (4)	Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el items		Relación entre el items y la opción de respuesta		
								Si	No	Si	No	Si	No	
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Eficiencia	Comparte información	¿Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros?					X		X		X		
		Trabajo en equipo en el trabajo	¿Le gusta participar en actividades en grupo?					X		X		X		
	Eficacia	Uso adecuado de los equipos	¿Mantiene el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad?					X		X		X		
		Evita sanciones	¿Evita ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo?					X		X		X		
		Puntualidad en entrega de trabajos	¿Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la institución?					X		X		X		
		Conocimientos adecuados del puesto de trabajo	¿Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa?					X		X		X		
		Asume responsabilidades	¿Se preocupa por superarse académicamente, asistiendo a cursos de capacitación?					X		X		X		
		Trabaja bajo presión	¿Aplica sus conocimientos por medio del trabajo bajo presión en beneficio de la institución?					X		X		X		
	Efectividad	Consulta información	¿Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo?					X		X		X		



Dr. Jaime Rojas Eleascano
 DNI N° 00103097

MATRIZ DE VALIDACIÓN
TÍTULO DE LA TESIS: Trabajo remoto y productividad laboral en tiempos de pandemia en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha –
Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2022.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				Observación y/o recomendación		
				Nunca (1)	Casi nunca (2)	Casi siempre (3)	Siempre (4)	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre el indicador y el ítem			Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
								Si	No	Si	No		Si	No
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Eficiencia	Comparte información	¿Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros?	X				X	X	X	X			
		Trabajo en equipo en el trabajo	¿Le gusta participar en actividades en grupo?	X				X	X	X	X			
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Eficacia	Uso adecuado de los equipos	¿Mantiene el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad?	X				X	X	X	X			
		Evita sanciones	¿Evita ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo?	X				X	X	X	X			
		Puntualidad en entrega de trabajos	¿Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la institución?	X				X	X	X	X			
		Conocimientos adecuados del puesto de trabajo	¿Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa?	X				X	X	X	X			
		Asume responsabilidades	¿Se preocupa por superarse académicamente, asistiendo a cursos de capacitación?	X				X	X	X	X			
		Trabaja bajo presión	¿Aplica sus conocimientos por medio del trabajo bajo presión en beneficio de la institución?	X				X	X	X	X			
Efectividad	Consulta información	Consulta información	¿Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo?	X				X	X	X	X			



Mg. Saul Tovar Yachachi
DNI N° 43398258

Anexo N° 04 Base de datos

TRABAJO REMOTO									
Nº	Espacio físico			Tecnología de la información y la comunicación			Modificación de la organización		
	1	3	3	4	5	6	7	8	9
1	1	5	3	2	5	2	3	3	5
2	2	1	4	2	2	4	2	4	1
3	4	1	1	2	2	3	4	1	1
4	4	1	1	3	2	4	2	1	1
5	1	3	1	1	4	1	2	1	3
6	4	4	3	2	1	4	2	3	4
7	2	1	2	2	3	4	2	2	1
8	1	2	4	3	3	4	3	4	2
9	1	4	2	2	2	1	3	2	4
10	2	2	2	4	4	4	3	2	2
11	3	2	3	2	2	2	2	3	2
12	2	3	1	2	2	1	4	1	3
13	3	1	2	4	4	3	3	2	1
14	4	2	2	2	2	3	4	2	2
15	3	2	4	2	2	4	2	4	2
16	1	4	3	3	3	2	3	3	4
17	1	3	3	1	1	1	4	3	3
18	2	3	3	2	2	3	4	3	3
19	2	3	4	2	2	2	4	4	3
20	2	4	2	4	4	2	2	2	4
21	3	2	4	3	3	4	2	4	2
22	3	4	3	3	3	4	2	3	4
23	2	3	2	3	3	1	2	2	3
24	4	2	1	4	4	2	1	1	2
25	1	1	2	2	2	4	2	2	1
26	3	2	4	4	4	1	4	4	2
27	2	4	3	3	3	4	4	3	4
28	1	3	2	2	2	4	2	2	3
29	4	2	3	1	1	2	2	3	2
30	4	3	2	2	2	2	2	2	3
31	2	2	2	4	4	4	3	2	2
32	3	2	1	3	3	3	2	1	2
33	3	1	3	2	2	3	4	3	1
34	2	3	3	3	3	4	3	3	3
35	2	3	4	2	2	3	4	4	3
36	1	4	2	2	2	2	4	2	4
37	4	2	2	1	1	4	3	2	2
38	4	2	2	3	3	3	2	2	2
39	2	2	2	2	3	3	4	2	2
40	1	2	2	4	4	4	1	2	2
41	1	2	4	2	2	2	4	4	2
42	2	4	4	2	2	4	4	4	4
43	2	4	2	2	2	4	4	2	4
44	2	2	1	2	2	4	3	1	2
45	4	1	1	2	2	4	4	1	1
46	4	1	4	4	4	4	3	4	1
47	2	4	1	4	4	2	4	1	4
48	2	1	1	2	2	2	2	1	1
49	4	1	1	1	1	2	2	1	1
50	2	1	3	1	1	3	2	3	1
51	4	3	4	4	4	4	4	4	3
52	2	4	1	1	1	4	2	1	4
53	2	2	2	2	2	2	2	2	2
54	1	4	4	3	3	1	3	4	4
55	1	2	2	2	3	1	3	2	2
56	2	2	2	4	3	2	3	2	2
57	3	3	3	2	2	3	2	3	3
58	2	1	1	2	4	2	4	1	1
59	3	2	2	4	3	3	3	2	2
60	4	2	2	2	4	4	4	2	2
61	3	4	4	2	2	3	2	4	4
62	1	3	3	3	3	1	3	3	3
63	1	3	3	1	4	1	4	3	3
64	2	3	3	2	4	2	4	3	3
65	2	4	4	2	4	2	4	4	4
66	2	2	2	4	2	2	2	2	2
67	3	4	4	3	2	3	2	4	4
68	3	3	3	3	2	3	2	3	3
69	2	2	2	3	3	2	2	2	2

70	4	1	1	4	4	4	1	1	1
71	1	2	2	2	2	1	2	2	2
72	3	4	4	4	4	3	4	4	4
73	2	3	3	3	3	2	4	3	3
74	1	2	2	2	2	1	2	2	2
75	4	3	3	1	1	4	2	3	3
76	4	2	2	2	2	4	2	2	2
77	2	2	2	4	4	2	3	2	2
78	3	1	1	3	3	3	2	1	1
79	3	3	3	2	2	3	4	3	3
80	2	3	3	3	3	2	3	3	3
81	2	4	4	2	2	2	4	4	4
82	1	2	2	2	2	1	4	2	2
83	4	2	2	1	1	4	3	2	2
84	4	2	2	3	3	4	2	2	2
85	2	2	2	2	2	2	4	2	2
86	1	2	2	4	4	1	1	2	2
87	1	4	4	2	2	1	4	4	4
88	2	4	4	2	2	2	4	4	4
89	2	2	2	2	2	2	4	2	2
90	2	1	1	2	2	2	3	1	1
91	4	1	1	2	2	4	4	1	1
92	4	4	4	4	4	4	3	4	4
93	2	1	1	4	4	2	4	1	1
94	2	1	1	2	2	2	2	1	1
95	4	1	1	1	1	4	2	1	1
96	2	3	3	1	1	2	2	3	3
97	4	4	4	4	4	4	4	4	4
98	2	2	2	2	2	2	2	2	2
99	1	4	4	3	3	1	3	4	4
100	1	2	2	2	2	1	3	2	2
101	2	2	2	4	4	2	3	2	2
102	3	3	3	2	2	3	2	3	3
103	2	1	1	2	2	2	4	1	1
104	3	2	2	4	4	3	3	2	2
105	4	2	2	2	2	4	4	2	2
106	3	4	4	2	2	3	2	4	4
107	1	3	3	3	3	1	3	3	3
108	1	3	3	1	1	1	4	3	3
109	2	3	3	2	2	2	4	3	3
110	2	4	4	2	2	2	4	4	4
111	2	2	2	4	4	2	2	2	2
112	3	4	4	3	3	3	2	4	4
113	3	3	3	3	3	3	2	3	3
114	2	2	2	3	3	2	2	2	2
115	4	1	1	4	4	4	1	1	1
116	1	2	2	2	2	1	2	2	2
117	3	4	4	4	4	3	4	4	4
118	2	3	3	3	3	2	4	3	3
119	1	2	2	2	2	1	2	2	2
120	4	3	3	1	1	4	2	3	3
121	4	2	2	2	2	4	2	2	2
122	2	2	2	4	4	2	3	2	2
123	3	1	1	3	3	3	2	1	1
124	3	3	3	2	2	3	4	3	3
125	2	3	3	3	3	2	3	3	3
126	2	4	4	2	2	2	4	4	4
127	1	2	2	2	2	1	4	2	2
128	4	2	2	1	1	4	3	2	2
129	4	2	2	3	3	4	2	2	2
130	2	2	2	2	2	2	4	2	2
131	1	2	2	4	4	1	1	2	2
132	1	4	4	2	2	1	4	4	4
133	2	4	4	2	2	2	4	4	4
134	2	2	2	2	2	2	4	2	2
135	2	1	1	2	2	2	3	1	1
136	4	1	1	2	2	4	4	1	1
137	4	4	4	4	4	4	3	4	4
138	2	1	1	4	4	2	4	1	1

PRODUCTIVIDAD LABORAL									
	Eficiencia			Eficacia			Efectividad		
Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	2	5	4	1	4	5	4	5	4
2	4	4	1	4	4	1	2	4	1
3	3	2	1	4	2	1	2	2	1
4	4	1	1	4	1	1	3	1	1
5	1	1	3	4	1	3	1	1	3
6	4	4	4	4	4	4	2	4	4
7	4	1	1	4	1	1	2	1	1
8	4	2	2	4	2	2	3	2	2
9	1	3	4	4	3	4	2	3	4
10	4	2	2	3	2	2	4	2	2
11	2	4	2	3	4	2	2	4	2
12	1	2	3	1	2	3	2	2	3
13	3	2	1	1	2	1	4	2	1
14	3	4	2	4	4	2	2	4	2
15	4	2	2	3	2	2	2	2	2
16	2	2	4	3	2	4	3	2	4
17	1	3	3	1	3	3	1	3	3
18	3	1	3	2	1	3	2	1	3
19	2	2	3	2	2	3	2	2	3
20	2	2	4	2	2	4	4	2	4
21	4	4	2	2	4	2	3	4	2
22	4	3	4	2	3	4	3	3	4
23	1	3	3	2	3	3	3	3	3
24	2	3	2	2	3	2	4	3	2
25	4	4	1	4	4	1	2	4	1
26	1	2	2	4	2	2	4	2	2
27	4	4	4	2	4	4	3	4	4
28	4	3	3	2	3	3	2	3	3
29	2	2	2	4	2	2	1	2	2
30	2	1	3	4	1	3	2	1	3
31	4	2	2	3	2	2	4	2	2
32	3	4	2	3	4	2	3	4	2
33	3	3	1	4	3	1	2	3	1
34	4	2	3	4	2	3	3	2	3
35	3	3	3	4	3	3	2	3	3
36	2	2	4	2	2	4	2	2	4
37	4	2	2	2	2	2	1	2	2
38	3	1	2	2	1	2	3	1	2
39	3	3	2	3	3	2	3	3	2
40	4	2	2	1	2	2	4	2	2
41	2	4	2	2	4	2	2	4	2
42	4	2	4	2	2	4	2	2	4
43	4	2	4	4	2	4	2	2	4
44	4	2	2	3	2	2	2	2	2
45	4	2	1	2	2	1	2	2	1
46	4	2	1	4	2	1	4	2	1
47	2	4	4	4	4	4	4	4	4
48	2	4	1	2	4	1	2	4	1
49	2	2	1	3	2	1	1	2	1
50	3	1	1	3	1	1	1	1	1
51	4	1	3	3	1	3	4	1	3
52	4	4	4	4	4	4	1	4	4
53	2	2	2	2	2	2	2	2	2
54	1	3	4	3	3	4	3	3	4
55	1	2	2	2	2	2	3	2	2
56	2	4	2	4	4	2	3	4	2
57	3	2	3	2	2	3	2	2	3
58	2	2	1	2	2	1	4	2	1
59	3	4	2	4	4	2	3	4	2
60	4	2	2	2	2	2	4	2	2
61	3	2	4	2	2	4	2	2	4
62	1	3	3	3	3	3	3	3	3
63	1	1	3	1	1	3	4	1	3
64	2	2	3	2	2	3	4	2	3
65	2	2	4	2	2	4	4	2	4
66	2	4	2	4	4	2	2	4	2
67	3	3	4	3	3	4	2	3	4
68	3	3	3	3	3	3	2	3	3
69	2	3	2	3	3	2	2	3	2

70	4	4	1	4	4	1	1	4	1
71	1	2	2	2	2	2	2	2	2
72	3	4	4	4	4	4	4	4	4
73	2	3	3	3	3	3	4	3	3
74	1	2	2	2	2	2	2	2	2
75	4	1	3	1	1	3	2	1	3
76	4	2	2	2	2	2	2	2	2
77	2	4	2	4	4	2	3	4	2
78	3	3	1	3	3	1	2	3	1
79	3	2	3	2	2	3	4	2	3
80	2	3	3	3	3	3	3	3	3
81	2	2	4	2	2	4	4	2	4
82	1	2	2	2	2	2	4	2	2
83	4	1	2	1	1	2	3	1	2
84	4	3	2	3	3	2	2	3	2
85	2	2	2	2	2	2	4	2	2
86	1	4	2	4	4	2	1	4	2
87	1	2	4	2	2	4	4	2	4
88	2	2	4	2	2	4	4	2	4
89	2	2	2	2	2	2	4	2	2
90	2	2	1	2	2	1	3	2	1
91	4	2	1	2	2	1	4	2	1
92	4	4	4	4	4	4	3	4	4
93	2	4	1	4	4	1	4	4	1
94	2	2	1	2	2	1	2	2	1
95	4	1	1	1	1	1	2	1	1
96	2	1	3	1	1	3	2	1	3
97	4	4	4	4	4	4	4	4	4
98	2	2	2	2	2	2	2	2	2
99	1	3	4	3	3	4	3	3	4
100	1	2	2	2	2	2	3	2	2
101	2	4	2	4	4	2	3	4	2
102	3	2	3	2	2	3	2	2	3
103	2	2	1	2	2	1	4	2	1
104	3	4	2	4	4	2	3	4	2
105	4	2	2	2	2	2	4	2	2
106	3	2	4	2	2	4	2	2	4
107	1	3	3	3	3	3	3	3	3
108	1	1	3	1	1	3	4	1	3
109	2	2	3	2	2	3	4	2	3
110	2	2	4	2	2	4	4	2	4
111	2	4	2	4	4	2	2	4	2
112	3	3	4	3	3	4	2	3	4
113	3	3	3	3	3	3	2	3	3
114	2	3	2	3	3	2	2	3	2
115	4	4	1	4	4	1	1	4	1
116	1	2	2	2	2	2	2	2	2
117	3	4	4	4	4	4	4	4	4
118	2	3	3	3	3	3	4	3	3
119	1	2	2	2	2	2	2	2	2
120	4	1	3	1	1	3	2	1	3
121	4	2	2	2	2	2	2	2	2
122	2	4	2	4	4	2	3	4	2
123	3	3	1	3	3	1	2	3	1
124	3	2	3	2	2	3	4	2	3
125	2	3	3	3	3	3	3	3	3
126	2	2	4	2	2	4	4	2	4
127	1	2	2	2	2	2	4	2	2
128	4	1	2	1	1	2	3	1	2
129	4	3	2	3	3	2	2	3	2
130	2	2	2	2	2	2	4	2	2
131	1	4	2	4	4	2	1	4	2
132	1	2	4	2	2	4	4	2	4
133	2	2	4	2	2	4	4	2	4
134	2	2	2	2	2	2	4	2	2
135	2	2	1	2	2	1	3	2	1
136	4	2	1	2	2	1	4	2	1
137	4	4	4	4	4	4	3	4	4
138	2	4	1	4	4	1	4	4	1