

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
FACULTAD DE COMUNICACIÓN SOCIAL E IDIOMAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN



TESIS

**EFFECTO DEL TRABAJO REMOTO EN LA PRODUCTIVIDAD
LABORAL DEL SERVIDOR PÚBLICO DE LA GERENCIA
REGIONAL DE AGRICULTURA SEDE CENTRAL CUSCO, 2022**

PRESENTADO POR:

Br. RAUL ALFREDO COÑES QUISPE

**PARA OPTAR AL TÍTULO
PROFESIONAL DE LICENCIADO
EN CIENCIAS DE LA
COMUNICACIÓN**

ASESOR:

Dra. MARÍA DEL PILAR BENAVENTE
GARCÍA

CUSCO - PERÚ

2024



Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco

INFORME DE SIMILITUD

(Aprobado por Resolución Nro.CU-321-2025-UNSAAC)

El que suscribe, el Asesor MARÍA DEL PILAR BENAVENTE GARCÍA.....
..... quien aplica el software de detección de similitud al
trabajo de investigación/tesis titulada: EFFECTO DEL TRABAJO REMOTO EN LA
PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL SERVIDOR PÚBLICO DE LA
GERENCIA REGIONAL DE AGRICULTURA SEDE CENTRAL
CUSCO, 2022.....

Presentado por: el Bx. RAUL ALFREDO COÑES QUESPE DNI N° 46606826 ;
presentado por: DNI N°:

Para optar el título Profesional/Grado Académico de LIENCIADO EN
CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN.....

Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por DOS veces, mediante el
Software de Similitud, conforme al Art. 6° del **Reglamento para Uso del Sistema Detección de**
Similitud en la UNSAAC y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de 4.....%.

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No sobrepasa el porcentaje aceptado de similitud.	<u>X</u>
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las subsanaciones.	
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, conforme al reglamento, quien a su vez eleva el informe al Vicerrectorado de Investigación para que tome las acciones correspondientes; Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	

Por tanto, en mi condición de Asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y **adjunto**
las primeras páginas del reporte del Sistema de Detección de Similitud.

Cusco, 23 de ENERO de 2026.....

MP39

.....
Firma

Post firma MARÍA DEL PILAR BENAVENTE GARCÍA

Nro. de DNI 23896703

ORCID del Asesor 0000-0002-1977-7667

Se adjunta:

- Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
- Enlace del Reporte Generado por el Sistema de Detección de Similitud: **oid:** 27259:547187295

RAUL ALFREDO COÑES QUISPE

EFECTO DEL TRABAJO REMOTO EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL SERVIDOR PÚBLICO DE LA GERENCIA REGIO...

 Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::27259:547187295

114 páginas

Fecha de entrega

18 ene 2026, 4:43 p.m. GMT-5

22.945 palabras

124.845 caracteres

Fecha de descarga

23 ene 2026, 4:37 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

EFECTO DEL TRABAJO REMOTO EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL SERVIDOR PÚBLICO DE LA G....pdf

Tamaño del archivo

2.3 MB

4% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 8 palabras)

Exclusiones

- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

- 4%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 3%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

PRESENTACIÓN

Señora Decana de la Facultad de Comunicación Social e Idiomas

Señores Miembros del Jurado:

De conformidad con el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Comunicación Social e Idiomas de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, ponemos a vuestra consideración el presente trabajo de investigación que lleva como título: **EFFECTO DEL TRABAJO REMOTO EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL SERVIDOR PÚBLICO DE LA GERENCIA REGIONAL DE AGRICULTURA SEDE CENTRAL - CUSCO, 2022**, con la finalidad de optar al Título Profesional de Licenciado en Ciencias de la Comunicación.

La presente investigación fue desarrollada con la finalidad de analizar cuál es el efecto del trabajo remoto en la productividad laboral del servidor público de la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022.

La tesis fue desarrollada en la Provincia de Cusco, específicamente en la Gerencia Regional de Agricultura Sede Central - Cusco, 2022, dicho estudio permitió explicar de manera general el efecto que tuvo el trabajo remoto en esta institución pública y como afectó en la productividad laboral de los colaboradores.

Br. Raúl Alfredo Coñes Quispe

DEDICATORIA

Con cariño a mis padres queridos, Nicolás Honorato Coñes Jauregui y Zenaida Carmela Quispe Yucra, por el apoyo constante e incondicional que recibo de su parte a quien debo este logro inmenso y significativo para mi familia.

Con amor a mi compañera de vida, quien me dio una hermosa hija, quienes están siempre a mi lado, brindándome su confianza, fortaleza, comprensión, y ánimos para seguir adelante y lograr esta meta trazada en mi vida.

Br. Raúl Alfredo Coñes Quispe

AGRADECIMIENTO

A nuestro creador sobre todas las cosas por otorgarnos la vida y guiarnos día
Agradezco sinceramente a los profesores de la Escuela Profesional de Ciencias de
la Comunicación de la Universidad San Antonio Abad del Cusco por compartir sus
valiosos conocimientos.

Expreso mi gratitud a la Dra. María de Del Pilar Benavente García, mi asesora, por
brindarme la oportunidad de acceder a su experiencia, conocimiento y valioso
aporte para la culminación de la investigación actual.

Br. Raúl Alfredo Coñes Quispe

RESUMEN

Teniendo en consideración el objetivo general: Determinar cuál es el efecto del trabajo remoto en la productividad laboral del servidor público de la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022. Respecto a la metodología, el tipo de estudio se consideró básico, nivel descriptivo - explicativo, y de diseño no experimental, en el que se aplicó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. La muestra estuvo constituida por 33 servidores que laboran de forma remota, una muestra no probabilística tanto varones como mujeres de la sede central. Se llegó a la conclusión que el nivel de efecto existente es directamente moderado, entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los servidores públicos. Según la aplicación del coeficiente de correlación de Spearman (Rho), que arrojó un valor de 0,732, se concluyó que existe un efecto positivo media entre la práctica del trabajo remoto y la productividad laboral. Además, el nivel de significancia bilateral obtenido fue de 0,000, lo que es inferior a 0,05 ($0,000 < 0,05$), indicando que esta correlación observada es estadísticamente significativa.

Palabras clave: Trabajo remoto, Productividad laboral, Herramientas tecnológicas, Servidor Público.

ABSTRACT

Taking into consideration the general objective: Describe the effect of remote work on the work productivity of the server public of the regional management of agriculture headquarters - Cusco, 2022. Regarding the methodology, the type of study was considered basic, descriptive - correlational level, and non-experimental design, in which the survey was applied as a technique and as instrument the questionnaire. The sample was made up of 33 servers who work remotely, a non-probabilistic sample of both male and female public servants from the Cusco Regional Agriculture Management headquarters. It was concluded that the level of existing relationship is moderate direct, between remote work and the work productivity of the public servant of the Regional Agriculture Management headquarters - Cusco. According to the application of the Spearman correlation coefficient (Rho), which returned a value of 0.732, it can be concluded that there is a strong positive correlation between the practice of remote work and work productivity. Furthermore, the bilateral significance level obtained was 0.000, which is less than 0.05 ($0.000 < 0.05$), indicating that this observed correlation is statistically significant.

Keywords: Remote work, Work productivity, Technological tools, Public servant.

INTRODUCCIÓN

Hace 10 años atrás el tema del trabajo remoto era un sueño, debido a varios factores, tales como acceder a web y otras herramientas tecnológicas, y entonces todo suponía que las actividades laborales siempre tenían que realizarse en el centro de trabajo. Pero hoy en día el tema del trabajo remoto es muy común, ya que con la pandemia del COVID -19, muchas instituciones de ámbito público y privado, realizaron acciones y estrategias para que sus colaboradores realicen sus actividades desde su casa, mediante herramientas tecnológicas, de esta manera seguirían con sus funciones.

Con el pasar del tiempo el trabajo remoto se está perfeccionando y está dando resultados óptimos en la continuidad laboral, y de esta manera se está generando beneficios para las entidades, ya que no hay retrasos ni mucho menos pérdida de tiempo en el que hacer, es debido a eso que este estudio se describirá cuál es el efecto del trabajo remoto en la productividad laboral del servidor público de la gerencia regional de Agricultura sede central – Cusco, el cual se dio mediante la siguiente estructura:

El primer capítulo se centra en la contextualización y la formulación tanto del problema general como de los específicos del estudio. Asimismo, se incorporan la justificación y los objetivos de la investigación.

En el segundo capítulo, se abordan las bases teóricas relacionadas con las variables dependientes e independientes, incluyendo teorías pertinentes y antecedentes de la investigación.

El tercer capítulo presenta la formulación de hipótesis, la identificación de variables y su operacionalización.

En el cuarto capítulo, se dedica a la metodología utilizada, especificando el ámbito de estudio, el tipo y nivel de investigación, la unidad de análisis, la población y tamaño de la muestra, así como la selección de la misma. También se incorporan las técnicas de recolección de información, así como el análisis e interpretación de los datos para comprobar la validez de las hipótesis planteadas.

El quinto capítulo aborda los resultados y discusión obtenidos durante la investigación.

Finalmente, se presenta las conclusiones y recomendaciones pertinentes. Además, se incluyen las referencias bibliográficas relacionadas con el estudio y los anexos para brindar información adicional.

ÍNDICE GENERAL

PRESENTACIÓN	<i>i</i>
DEDICATORIA	<i>ii</i>
AGRADECIMIENTO	<i>iii</i>
RESUMEN	<i>iv</i>
ABSTRACT	<i>v</i>
INTRODUCCIÓN	<i>vi</i>
ÍNDICE GENERAL	<i>viii</i>
ÍNDICE DE TABLAS	<i>xi</i>
ÍNDICE DE FIGURAS	<i>xiv</i>
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	<i>1</i>
1.1. Situación problemática	<i>1</i>
1.2. Formulación del Problema	<i>4</i>
1.2.1 Problema general	<i>4</i>
1.2.2 Problemas específicos.	<i>4</i>
1.3. Justificación de la investigación	<i>4</i>
1.3.1 Justificación Teórica	<i>4</i>
1.3.2 Justificación Práctica	<i>5</i>
1.3.3 Justificación Metodológica	<i>5</i>
1.3.4 Justificación Social	<i>5</i>
1.4. Objetivos	<i>6</i>
1.4.1 Objetivo general	<i>6</i>
1.4.2 Objetivos específicos	<i>6</i>
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	<i>7</i>
2.1 Bases teóricas	<i>7</i>
2.1.1 Trabajo remoto	<i>7</i>
2.1.1.1 Teorías sobre el trabajo remoto	<i>8</i>
2.1.1.2 Características del trabajo remoto	<i>11</i>
	<i>viii</i>

2.1.1.3 Factores del trabajo remoto	12
2.1.1.4 Ventajas y desventajas del trabajo remoto	14
2.1.2 Productividad laboral	16
2.1.2.1 Importancia de la productividad laboral	18
2.1.2.2 Teorías sobre la productividad laboral	19
2.1.2.3 Características de la productividad	21
2.1.2.4 Factores de la productividad laboral	22
2.2 Marco conceptual	26
2.3 Antecedentes empíricos de la investigación	29
2.3.1 Nivel internacional	29
2.3.2 Nivel nacional	31
2.3.3 Nivel Local	33
CAPITULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES	36
3.1 Hipótesis	36
3.1.1 Hipótesis general	36
3.1.2 Hipótesis específicas	36
3.2 Identificación de variables e indicadores	37
3.3 Operacionalización de variables	38
CAPITULO IV: METODOLOGÍA	39
4.1 Ámbito de estudio: localización política y geográfica	39
4.2 Tipo, nivel y diseño de investigación	41
4.3 Unidad de análisis	43
4.4 Población de estudio	43
4.5 Tamaño de la muestra	43
4.6 Técnicas de selección de muestra	44
4.7 Técnicas de recolección de información	44
4.8 Técnicas de análisis e interpretación de la información	45
4.9 Técnicas para demostrarla verdad o falsedad de las hipótesis planteadas	45

<i>CAPITULO V: RESULTADOS Y DISCUSIÓN</i>	<i>46</i>
5.1 RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	46
5.1.1 Interpretación y análisis de resultados	46
5.2 Prueba hipótesis general	71
5.3. <i>DISCUSIÓN</i>	74
<i>CONCLUSIONES</i>	<i>80</i>
<i>RECOMENDACIONES</i>	<i>82</i>
<i>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</i>	<i>83</i>
<i>ANEXOS</i>	<i>86</i>
Anexo 1: Matriz de consistencia	87
Anexo 2: Matriz de instrumento	88
Anexo 4: Evidencia fotográfica	92
Anexo 5: Validación del instrumento de datos	95

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1¿Cómo califica usted las características y rendimiento del ordenador – PC, asignado para realizar labores dentro de la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022?	41
Tabla 2¿Cómo califica usted el procesador que tiene su laptop, para efecto del trabajo remoto en la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022?	42
Tabla 3¿Cómo califica usted la capacidad y conectividad de su equipo móvil, para efecto del trabajo remoto en la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022?	43
Tabla 4¿Cómo califica usted las facilidades que se le brinda al momento de acceder a los documento o carpetas, para efecto del trabajo remoto en la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022?	45
Tabla 5 Cómo califica usted las prestaciones y acceso a internet de manera continua para la efectividad del trabajo remoto en la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022?	46
Tabla 6¿Cómo califica usted la calidad de conexión a internet domiciliaria para la efectividad del trabajo remoto en la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022?	47
Tabla 7¿Cómo califica usted el horario designado para la organización de cada proceso laboral que involucra el trabajo remoto en la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022?	49
Tabla 8¿Cómo califica usted la programación de actividades laborales que involucra el trabajo remoto en la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022?	50

Tabla 9¿Cómo califica usted la responsabilidad de sus compañeros en la continuidad de las labores que realizan mediante el trabajo remoto en la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022?	51
Tabla 10¿Cómo califica usted la cantidad de actividades que se le dispone realizar en el trabajo remoto en la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022?	53
Tabla 11¿Cómo califica usted la complejidad en el proceso de la realización de las tareas de manera remota en la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022?	54
Tabla 12¿Cómo califica usted el interés del equipo técnico informático de la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022, en el apoyo al momento de contestar las interrogantes del trabajo remoto?	56
Tabla 13¿Cómo califica usted la cooperación del equipo técnico informático y los compañeros de la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022, en el momento del desarrollo de labores por medio del trabajo remoto?	57
Tabla 14¿Cómo califica usted el tema del seguimiento y control por parte de los jefes de area de la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022, respecto al avance de las actividades por medio del trabajo remoto?	58
Tabla 15¿Cómo califica usted las capacitaciones previas y durante el desarrollo del trabajo remoto en la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022?	60
Tabla 16¿Cómo califica usted el respeto y paciencia del equipo técnico informático y los compañeros de la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco,	

2022, durante el aprendizaje e inducción de los saberes previos y consultas continuas respecto al desarrollo del trabajo remoto?	61
Tabla 17 ¿Cómo califica usted la confianza brindada por parte del equipo técnico informático y los compañeros de la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022, en cada etapa del desarrollo de tareas y labores del trabajo remoto?	63
Tabla 18 ¿Cómo califica usted la etapa de resolución de dudas por parte del equipo técnico informático y los compañeros de la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022, durante el desarrollo de las capacitaciones y la continuidad del trabajo remoto?	64
Tabla 19 Nivel de correlación entre el trabajo remoto y la productividad laboral	66

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 ¿Cómo califica usted las características y rendimiento del ordenador – PC, asignado para realizar labores dentro de la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022?	41
Figura 2 ¿Cómo califica usted el procesador que tiene su laptop, para efecto del trabajo remoto en la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022?	42
Figura 3 ¿Cómo califica usted la capacidad y conectividad de su equipo móvil, para efecto del trabajo remoto en la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022?	44
Figura 4 ¿Cómo califica usted las facilidades que se le brinda al momento de acceder a los documento o carpetas, para efecto del trabajo remoto en la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022?	45
Figura 5 Cómo califica usted las prestaciones y acceso a internet de manera continua para la efectividad del trabajo remoto en la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022?	46
Figura 6 ¿Cómo califica usted la calidad de conexión a internet domiciliaria para la efectividad del trabajo remoto en la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022?	48
Figura 7 ¿Cómo califica usted el horario designado para la organización de cada proceso laboral que involucra el trabajo remoto en la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022?	49
Figura 8 ¿Cómo califica usted la programación de actividades laborales que involucra el trabajo remoto en la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022?	50

Figura 9¿Cómo califica usted la responsabilidad de sus compañeros en la continuidad de las labores que realizan mediante el trabajo remoto en la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022?	52
Figura 10¿Cómo califica usted la cantidad de actividades que se le dispone realizar en el trabajo remoto en la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022?	53
Figura 11¿Cómo califica usted la complejidad en el proceso de la realización de las tareas de manera remota en la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022?	54
Figura 12¿Cómo califica usted el interés del equipo técnico informático de la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022, en el apoyo al momento de contestar las interrogantes del trabajo remoto?	56
Figura 13¿Cómo califica usted la cooperación del equipo técnico informático y los compañeros de la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022, en el momento del desarrollo de labores por medio del trabajo remoto?	57
Figura 14¿Cómo califica usted el tema del seguimiento y control por parte de los jefes de area de la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022, respecto al avance de las actividades por medio del trabajo remoto?	58
Figura 15¿Cómo califica usted las capacitaciones previas y durante el desarrollo del trabajo remoto en la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022?	60
Figura 16¿Cómo califica usted el respeto y paciencia del equipo técnico informático y los compañeros de la Gerencia Regional de Agricultura sede central -	

Cusco, 2022, durante el aprendizaje e inducción de los saberes previos y consultas continuas respecto al desarrollo del trabajo remoto? 62

Figura 17 ¿Cómo califica usted la confianza brindada por parte del equipo técnico informático y los compañeros de la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022, en cada etapa del desarrollo de tareas y labores del trabajo remoto? 63

Figura 18 ¿Cómo califica usted la etapa de resolución de dudas por parte del equipo técnico informático y los compañeros de la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022, durante el desarrollo de las capacitaciones y la continuidad del trabajo remoto? 65

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Situación problemática

El trabajo remoto ha transformado la dinámica laboral, ofreciendo flexibilidad y autonomía a los empleados, lo que puede tener un impacto significativo en la productividad. Al permitir que los trabajadores elijan su entorno y horario, se reducen tanto el tiempo como el estrés asociado con los desplazamientos diarios, lo que puede aumentar la satisfacción y eficiencia laboral.

Según Neeley (2021), el trabajo remoto es una modalidad en la que los empleados realizan sus tareas desde ubicaciones distintas a la oficina central de la empresa, lo cual plantea tanto desafíos como oportunidades en la gestión, comunicación y colaboración dentro de las organizaciones.

Por otro lado, García (2022) define la productividad laboral como la medida en que los empleados utilizan eficientemente sus recursos y habilidades para alcanzar los objetivos organizacionales, y destaca que la eficiencia y efectividad en sus tareas son clave en este contexto.

A nivel internacional, el fenómeno del trabajo remoto ha ganado popularidad y ha tenido un impacto significativo en la productividad laboral. Edwards (2023), encontró que gran parte de los empleados que trabajan de forma remota (77%) reportan un aumento en su productividad, en comparación a la tercera parte de los empleados (30%) que continúan con una forma de trabajo tradicional. Este autor presenta datos estadísticos que revelan que las empresas que implementan prácticas de trabajo remoto efectivas experimentan una mejora del 25% en la eficiencia general de sus equipos. No obstante, también señala desafíos como la gestión del rendimiento y la comunicación, los cuales pueden limitar estos beneficios si no se abordan adecuadamente. Esta investigación subraya la importancia de comprender cómo las estrategias y herramientas específicas del trabajo remoto pueden influir en la productividad, proporcionando una base para desarrollar enfoques de gestión más efectivos para los equipos virtuales.

Asimismo, un estudio del aglomerado empresarial en Estados Unidos, al ver los resultados positivos del trabajo remoto tras la pandemia de COVID-19, gran parte de los directores financieros (74%) planearon trasladar a un pequeño grupo de sus empleados (5%) a posiciones remotas de trabajo de manera permanente, mientras que la cuarta parte planearon que un grupo considerable de su personal (20%) continúe trabajando de forma remota. Estas planificaciones, por parte de los directores pone en evidencia los beneficios que trajeron el trabajo remoto durante la pandemia de COVID-19 en términos de productividad y reducción de costos (MIB, 2023).

En Perú, a raíz de la pandemia de COVID-19, se implementó el "trabajo remoto" como una modalidad a distancia que permitía a los empleados continuar

trabajando desde sus hogares o desde otros lugares autorizados por la normativa. Antes de la crisis sanitaria, el teletrabajo solo era utilizado por 4,000 de los 5 millones de trabajadores registrados en planilla (Valle, 2023).

Sin embargo, a nivel local, la falta de implementación efectiva de este modelo ha generado preocupaciones sobre la productividad. En su informe de 2023, la Contraloría General de la República advirtió que diversas entidades públicas no habían adoptado medidas efectivas ni para el retorno al trabajo presencial ni para una gestión eficiente del teletrabajo, lo cual afectó el cumplimiento de metas y la calidad del servicio público (Diario El Tiempo, 2023).

La presente investigación se enfoca en los efectos del trabajo remoto sobre la productividad laboral en la Gerencia Regional de Agricultura Sede Central – Cusco. Esto se debe a la pandemia del COVID-19, donde esta modalidad ganó popularidad, haciendo necesario comprender como se relaciona con la productividad y de este modo implementar estrategias de intervención adecuadas. La falta de una evaluación sistemática sobre el impacto del trabajo remoto en la productividad en la Gerencia Regional de Agricultura de Cusco ha generado un vacío de conocimiento. Esta carencia de información limita una comprensión clara de los beneficios y desafíos asociados al trabajo remoto, lo cual puede resultar en decisiones poco óptimas respecto a su continuidad y desarrollo en el futuro.

Para abordar esta problemática, tras realizar el análisis y comprender la situación actual en la que se desarrolla el trabajo remoto de los servidores públicos de la Gerencia Regional de Agricultura sede central -Cusco, se pretende plantear diferentes estrategias que optimicen el trabajo remoto, abordando puntos como el acceso a internet, además de mejorar la metodología

con una mejor organización ya sea con los horarios o el espacio de trabajo, minimizando distracciones y potenciando la productividad de los empleados y el crecimiento institucional.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es el efecto del trabajo remoto en la productividad laboral del servidor público de la Gerencia Regional de Agricultura sede central -Cusco, 2022?

1.2.2 Problemas específicos.

P.E.1: ¿Cómo se desarrolla el trabajo remoto el servidor público de la Gerencia Regional de Agricultura sede central -Cusco, 2022?

P.E.2: ¿Cuáles son los factores que afectan la productividad laboral del servidor público de la Gerencia Regional de Agricultura sede central -Cusco, 2022?

P.E.3: ¿Qué estrategias y/o actividades mejorará el trabajo remoto, y la productividad laboral del servidor público de la gerencia regional de agricultura sede central -Cusco, 2022?

1.3. Justificación de la investigación

1.3.1 Justificación Teórica

La investigación se fundamenta en una justificación teórica, ya que se busca realizar una exhaustiva revisión bibliográfica con el propósito de identificar y conceptualizar las teorías, definiciones, enfoques y conceptos relacionados con la variable, dimensiones e indicadores. En este sentido, se consideró como punto inicial la teoría del trabajo remoto y su impacto en la productividad laboral, con el objetivo de comprender de manera integral la

problemática abordada. La información recopilada no solo contribuirá a la comprensión actual, sino que también servirá como base de apoyo para investigaciones futuras que aborden problemáticas similares.

1.3.2 Justificación Práctica

El estudio brinda un panorama real acerca de cómo se realizan las actividades remotas de los servidores públicos de la Gerencia Regional de Agricultura de la sede del Cusco, evidenciando si este presenta algún impacto en su productividad ya sea negativo o positivo. En este sentido, dependiendo al resultado puede ayudar a entender si es conveniente realizar una actividad a distancia, además, este puede servir como noción para tomar estrategias que mantengan o mejoren la productividad de los trabajadores.

1.3.3 Justificación Metodológica

El estudio posee una justificación metodológica, debido a que siguió un conjunto de pasos fundamentados con el método científico, determinando el tipo de investigación básica, de alcance descriptivo - explicativo, diseño no experimental y enfoque de estudio cuantitativo, así como la técnica e instrumento que se aplicó para el recojo de información fue la encuesta, de esta manera manejar el estudio de manera estructurado y con resultados más certeros, para finalmente generar un referente para futuras investigaciones.

1.3.4 Justificación Social

El fin de esta investigación fue hallar lo que se genera de la práctica de labores remota en la productividad laboral de la gerencia regional de agricultura sede central Cusco, nos dará a conocer la eficiencia, eficacia y la productividad laboral de la institución, cuya finalidad será de obtener una mejor comprensión del fenómeno a investigar.

Los resultados fueron favorables tanto para la misma institución donde se realizó la investigación como para otras entidades tanto públicas como privadas para que puedan realizar un diagnóstico de sus instituciones de los datos recabados así podrán prevenir futuros conflictos con su personal y encontrar un mejor mecanismo de trabajo.

1.4. Objetivos

1.4.1 Objetivo general

Analizar el efecto del trabajo remoto sobre la productividad laboral del servidor público de la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022.

1.4.2 Objetivos específicos

O.E.1: Determinar como el trabajo remoto es desarrollado por el servidor público de la Gerencia Regional de Agricultura sede central -Cusco, 2022

O.E.2: Describir cuáles son los factores que afectan la productividad laboral del servidor público de la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022

O.E.3: Establecer qué estrategias y/o actividades mejorará el trabajo remoto y la productividad laboral del servidor público de la Gerencia Regional de Agricultura sede central -Cusco, 2022

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1 Bases teóricas

2.1.1 Trabajo remoto

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020), define el teletrabajo como la ejecución de trabajos subordinados realizados por un colaborador o colaboradora desde su hogar u otro espacio de aislamiento. Estas actividades se efectúan mediante el uso de equipos informáticos, como telefonía e internet, siempre que el tipo de tarea sea compatible con dicho equipamiento y no requiera la presencia física en el centro de trabajo.

Morrow (2021), explica que el trabajo remoto es una modalidad que permite a los empleados desempeñar sus tareas desde un lugar fuera de la oficina tradicional, utilizando tecnología de comunicación y colaboración digital para interactuar con compañeros y supervisores.

De acuerdo con Messenger (2020), el teletrabajo se caracteriza por el uso de herramientas tecnológicas, tales como teléfonos móviles, tabletas, laptops y computadoras de escritorio, para llevar a cabo las tareas laborales fuera de las

instalaciones del empleador. En otras palabras, esta modalidad depende de las TIC y se desarrolla fuera del lugar de trabajo principal.

Así mismo, Fernández (2020), señala que el trabajo remoto consiste en la posibilidad de realizar actividades profesionales desde cualquier ubicación que no sea la oficina central de la empresa. Este enfoque permite a los empleados desempeñar sus funciones laborales desde sus hogares, espacios de coworking u otros lugares, mediante el uso de herramientas tecnológicas avanzadas.

Según Toschi y Damian (2020), concluyen en su estudio que la viabilidad del trabajo a distancia está vinculada a dos factores fundamentales: la existencia de un empleo formal y la capacidad de interactuar con sistemas informáticos. Además, observan que estas características son menos comunes en sectores con niveles educativos más bajos y salarios menos elevados.

2.1.1.1 Teorías sobre el trabajo remoto

El sustento teórico del trabajo remoto se basa en la Teoría de la autonomía y confianza, Teoría de los dos factores de Herzberg (motivación/higiene), la gestión por objetivos (MBO) y el impacto de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), explicando cómo la autonomía, la flexibilidad y la tecnología pueden mejorar la productividad y satisfacción al reducir distracciones, eliminar desplazamientos y permitir la gestión por resultados, aunque también presenta desafíos como el aislamiento y la necesidad de nuevas habilidades de autogestión y equilibrio vida-trabajo, señala este análisis y este repositorio ESAN, 2020.

Teorías Fundamentales

- Teoría de la autonomía: El trabajo remoto satisface la necesidad psicológica de autonomía, permitiendo a los empleados mayor control sobre *cuándo* y *dónde* trabajan, lo que incrementa la motivación intrínseca y el bienestar.
- **Teoría de los dos factores (Herzberg):** Factores como la eliminación de traslados (higiene) y el logro personal (motivador) aumentan la satisfacción. La flexibilidad y el reconocimiento por resultados son motivadores clave en este esquema.
- **Teoría de la agencia y gestión por objetivos (MBO):** El enfoque pasa de la supervisión presencial a la evaluación por metas concretas y resultados (KPIs), fomentando la responsabilidad individual y la eficiencia.

Pilares Tecnológicos

- **Tecnologías de la información y comunicación (TIC):** Son la base, permitiendo la comunicación, colaboración y acceso a recursos sin presencia física, desde internet hasta software especializado, como se destaca en este documento del Gob MX y la ley peruana.

Beneficios Clave (Sustento empírico)

- **Mayor Productividad:** Menos interrupciones y un entorno controlado pueden aumentar el rendimiento, según este estudio de Payoneer y este análisis de UPC.
- **Ahorro de Tiempo y Costos:** Reducción de desplazamientos para empleados y costos para empresas.

- **Mejor Equilibrio Vida-Trabajo:** Mayor flexibilidad para gestionar responsabilidades personales y familiares.

Desafíos y Mitigación

- **Aislamiento y Salud Mental:** Riesgo de soledad y ansiedad, mitigable con apoyo social y autocuidado.
- **Gestión y Cultura:** Requiere adaptación organizacional, confianza y nuevas formas de liderazgo.
- **Sobrecarga y Conciliación:** Puede difuminar límites entre trabajo y hogar, afectando el bienestar.

En síntesis, el trabajo remoto es una evolución impulsada por la tecnología que se sustenta en modelos teóricos de motivación y gestión, ofreciendo beneficios tangibles, pero exigiendo un enfoque adaptativo y centrado en el bienestar y los resultados. (Montes Cato, Palermo, Spinosa & Ventrício, 2020).

Base Legal Decretada por el Poder Ejecutivo durante el Estado de Emergencia

a) Decreto Supremo 008-2020-SA, emitido el 11 de marzo de 2020, que declara la emergencia sanitaria a nivel nacional por el plazo de 90 días calendario, y establece diversas medidas de prevención y control destinadas a evitar la propagación de la COVID-19.

b) Decreto Supremo 044-2020-PCM, del 15 de marzo de 2020, que declara el estado de emergencia nacional por el plazo de 15 días calendario y dispone el aislamiento social (cuarentena), por las circunstancias críticas que afectan la vida de la nación.

c) Decreto Supremo 051-2020-PCM, promulgado el 27 de marzo de 2020, que amplía el Estado de Emergencia Nacional declarado por el Decreto Supremo 044-2020PCM,

por el lapso de 13 días calendario, a partir del 31 de marzo de 2020.

d) Decreto de Urgencia 026-2020, del 15 de marzo de 2020, que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación de la COVID-19.

e) Resolución Ministerial 072-2020-TR, del 26 de marzo de 2020, que aprueba el documento denominado «Guía para la aplicación del trabajo remoto».

f) El Decreto de Urgencia 026- 2020, el Decreto Supremo 010-2020-TR y la Resolución Ministerial 072- 2020-TR, que emite la «Guía para la aplicación del trabajo remoto», configuran el marco normativo de esta modalidad de trabajo, cuyo estudio es esencial en el ámbito académico para su aplicación por parte de las diversas organizaciones, principalmente en el caso de las micro y pequeñas empresas , las cuales se enfrentan al reto de mantenerse operativas y dar trabajo a sus empleados, ya que si no cuentan con alternativas para poder realizar sus actividades se ven expuestas a la quiebra.

2.1.1.2 Características del trabajo remoto

A partir de la emergencia Sanitaria, se ha considerado ciertas medidas con el propósito de seguir aportando capacidades y el profesionalismo de la sociedad, por eso Sunafil ha considerado las siguientes características para poder adaptarse al trabajo remoto (Delgado, 2021)

- Que los trabajadores, practicantes pre y profesionales, trabajen a distancia por medio del trabajo remoto, desde sus hogares o algún lugar de aislamiento domiciliario, mientras dure la emergencia sanitaria, bajo una supervisión.
- Da opción de dar uso de algún medio o mecanismo que ayude a gestionar las labores sin presencia física en el trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita.

- La jornada laboral continua, o puede ponerse de acuerdo con distribuir sus horarios que se adapten a las necesidades del trabajador. Aquí la jornada laboral no debe exceder las 8 horas diarias o 48 horas semanales, con un máximo de 6 días a la semana.
- El trabajo remoto no se emplea en los trabajadores que estén diagnosticados o que estén confirmados con el Covid-19, ni para los que estén con descanso médico, en esos casos hay suspensión de la prestación de los servicios, sin que sea afectado el pago de su sueldo.
- La empresa está obligada a dar prioridad en aplicar el trabajo remoto a los trabajadores que estén propensos en poder contagiarse. Es por eso, por lo que las empresas han tenido que adaptarse de acuerdo con esta modalidad y poder medir modelos de gestión con estos cambios de acuerdo con las funciones que desempeña cada trabajador, entregando los equipos tecnológicos y medios informáticos que 20 sean necesarios para que el trabajador desempeñe sus labores desde casa, si en caso existiera algún problema con lo entregado debe comunicar a la empresa. La forma de trabajo remoto no debe afectar el vínculo laboral, ni a la categoría, ni la remuneración, la diferencia existente es la presencia física.
- Es muy importante considerar que haya un buen liderazgo remoto en estos casos, ya que al implementar este tipo de trabajo remoto hay que saber dirigir al equipo de trabajo y que estos puedan ser más eficientes y productivos.

2.1.1.3 Factores del trabajo remoto

Los principales factores a considerar para establecer el trabajo remoto como una norma permanente son los siguientes:

- **Diseñar programas de entrenamiento.** Es fundamental preparar a los líderes para la gestión de equipos de trabajo a distancia. Se deben reforzar las prácticas y herramientas necesarias para liderar equipos de manera efectiva en un entorno remoto, asegurando una comunicación fluida en todos los niveles (Guzmán, 2020).
- **Mantener comunicación contante.** Utilizando diversas herramientas tecnológicas, se puede asegurar una comunicación regular entre los equipos y compartir información valiosa sobre las mejores prácticas para la gestión del tiempo y consejos para el trabajo a distancia. Además, es posible organizar charlas de orientación, incluso con la participación de los familiares de los empleados (Guzmán, 2020).
- **Facilitar herramientas de trabajo.** Facilitar herramientas de trabajo es esencial en el proceso de transición hacia el trabajo remoto. Desde el principio, la empresa debe asegurarse de que cada miembro del equipo tenga acceso a los recursos necesarios para mantener una conectividad efectiva. Esto implica proporcionar mobiliario adecuado, como sillas ergonómicas, así como plataformas y dispositivos esenciales, como computadoras y teléfonos móviles (Guzmán, 2020).
- **Establecer protocolos.** Es necesario establecer protocolos adecuados para adaptar los procesos habituales al entorno virtual. Esto puede incluir la implementación de firmas digitales para autorizar documentos internos y la realización de evaluaciones virtuales para valorar el desempeño del equipo. Estas iniciativas son fundamentales para garantizar una transición exitosa al trabajo remoto (Guzmán, 2020).

- **Reforzar los programas de bienestar.** Planificar actividades que fomenten un estilo de vida saludable, y reconocer y celebrar los logros del personal son aspectos importantes incluso en un entorno en línea. En este contexto, también es relevante considerar la implicación de los familiares de los empleados en actividades recreativas y de esparcimiento, reconociendo la importancia del tiempo en familia (Guzmán, 2020).

2.1.1.4 Ventajas y desventajas del trabajo remoto

Ventajas y Beneficios del trabajo remoto Según Guzmán (2021) “Distintos estudios han demostrado que, si se usan de forma adecuada los recursos tecnológicos, aumenta la productividad, la calidad de vida, hay ahorros económicos para las compañías y aumenta la calidad del trabajo”.

Las ventajas y beneficios:

- Los recursos tecnológicos: Es un punto clave para que el trabajo a distancia se pueda dar de manera óptima, es un medio de la tecnología que nos ayuda a cumplir este objetivo. Se debe considerar como recurso tangible: Computadoras, Tablet y/o cualquier otro equipo tecnológico y como recurso intangible: sistemas o aplicaciones virtuales.
- Aumento de la productividad: Hay más libertad de distribuir los tiempos, establecer rutinas, organizar las tareas y responsabilidades a tu ritmo, y escoger el ambiente físico donde te sientas más cómodo, el cual te permite ser más productivo y enfocado por periodos de tiempos. Se dice que estar de manera presencial también está llena de distracción, el cual roba ciertos espacios de tiempo en la jornada de trabajo el cual no te permite enfocarte en tus prioridades centrales. Calidad de vida: Es posible encontrar profesionales que les apasionen

trabajar. Puedes encontrar tiempo importante con la familia, ahorrar dinero en trasladarte a la oficina o gastar en salir a comer, disminuye el esfuerzo físico, algún contagio y el estrés impactando positivamente a una buena condición de vida. Ahorro económico: Mientras aumenta la productividad en los colaboradores se reducen los costos en la operación en la empresa como puede ser la infraestructura, alquileres, servicios entre otros.

- Aumenta calidad de trabajo: La capacidad de obtener y retener un talento adecuado suele ser un factor clave en la empresa, aquí el trabajo remoto puede entornarse en un modo positivo y ofrecer un sentido de reconocimiento personal entre el empleador y el empleado.

Desventajas del trabajo remoto, según Santos, 2018.

- La comunicación interna: Se podría decir que es la poca comunicación, así sea verbal o no verbal entre el trabajador y el empleador de la empresa u organización, puede originar en un cierto periodo alguna desmotivación y una sensación de no pertenencia dentro del equipo de trabajo.
- Dificulta el trabajo en ciertos perfiles profesionales: No todo tipo de perfil profesional son iguales, por lo que existen diversas profesiones de las cuales el trabajo remoto no es tan eficaz, eso debería evaluar mejor dentro de la organización para poder desempeñar mejor las funciones que se requiere.
- Familia y trabajo: Si bien es cierto el trabajo remoto encuentras tiempos importantes con la familia, si trabajas desde casa, el no tener un espacio adecuado te puede generar ciertos problemas. Por eso es recomendable tener un espacio separado, mantener disciplina y horarios, esto ayudará para que uno pueda desenvolverse de la mejor manera.

- Falta de autocontrol: Existen empleados que no están preparados para este tipo de trabajo remoto, esto a la larga puede generar desmotivación y a una mala productividad en poder alcanzar con los objetivos de la empresa. El ser responsable y tener la disposición de una buena organización en el trabajo es la clave para el crecimiento de la empresa. Dificultad en conectar: Hay trabajadores que son exigentes con sus labores y se les hace difícil controlar sus tiempos el cual se llegan a exceder, y a la larga le origina un problema tanto en su vínculo laboral y familiar. Es por eso se recomienda que se establezca horarios y respetarlos.

2.1.2 Productividad laboral

Ramírez (2019), indica que la productividad laboral se entiende como la capacidad de los trabajadores para maximizar los resultados obtenidos en relación con el tiempo y los recursos empleados. Esta capacidad está influenciada por factores como la motivación, las habilidades y las condiciones del entorno de trabajo, lo que se traduce en una mayor competitividad y éxito organizacional.

Para Rodríguez (2020), la productividad laboral hace referencia a la capacidad de los empleados para generar resultados efectivos en relación con el tiempo y los recursos invertidos. En este contexto, es crucial considerar no solo la cantidad de trabajo realizado, sino también la calidad de los resultados y la optimización de los procesos.

La productividad laboral se refiere a la eficiencia con la que los trabajadores convierten sus esfuerzos y recursos en resultados tangibles. Este concepto implica no solo la cantidad de producto generado, sino también la calidad y la capacidad de adaptarse a los cambios en el entorno de trabajo (Gutiérrez, 2019).

Según Chiavenato (2007), la productividad se interpreta como el resultado de una adecuada gestión de diversos recursos en una organización. En términos concretos, se define como el vínculo medible entre la producción obtenida (resultado o salida) y los elementos empleados en su producción.

En el análisis realizado por Carro y González (2016), se señala que la productividad conlleva la optimización del proceso de producción. Este perfeccionamiento implica lograr un contraste favorable entre el número de recursos empleados y la producción resultante de bienes y servicios. De esta manera, la productividad se conceptualiza como un indicador que establece la relación entre lo que un sistema genera (ya sean productos o resultados) y los recursos utilizados para su creación (ya sean insumos o entradas). Esto se puede expresar de la siguiente manera:

$$\text{Productividad} = \frac{\text{SALIDA}}{\text{ENTRADA}}$$

Sin embargo, esta definición plantea desafíos importantes, como la necesidad de definir claramente el sistema en cuestión, especificar cómo se deben identificar las entradas y salidas, y determinar cómo medir de manera efectiva la productividad.

Para la Organización Internacional del Trabajo (2016), la productividad laboral se refiere a la eficiente utilización de la originalidad y los recursos para elevar el valor agregado de productos y servicios.

En la búsqueda de mejorar la productividad, los dueños de negocios cuentan con dos alternativas:

- a) Elevar la producción sin la necesidad de que esto implique también elevar los insumos utilizados, es decir, crear y vender más.

- b) Menguar la cantidad de insumos empleados sin afectar la producción, lo cual implica la disminución de los costos asociados a los recursos utilizados en la empresa.

La producción se define como la cantidad de bienes generados a partir de un determinado número de elementos empleados como insumos. En una empresa, es un indicador que mide cuán eficazmente se utilizan los recursos disponibles. Cuando se logra un crecimiento en la productividad, esto se refleja en una mejora en el desempeño de la empresa, lo que a su vez conduce a un incremento en las ganancias obtenidas.

Según la página web Jolbers (2020), se plantea que mejorar la manera en que se emplean los elementos para producir puede potenciar tanto los beneficios para los inversores como los salarios de los empleados. Por este motivo, resulta fundamental comprender y medir el rendimiento de estos dos componentes clave en la producción.

2.1.2.1 Importancia de la productividad laboral

Las organizaciones son entidades sociales únicas, compuestas por individuos y creadas con un propósito deliberado: lograr objetivos y metas específicas mediante la contribución del trabajo humano y el uso de recursos materiales. Estas entidades se distinguen por las diversas interacciones que se establecen entre sus miembros, y demuestran su productividad al alcanzar sus objetivos de manera eficiente, minimizando el empleo de los recursos disponibles. Con el propósito de lograr sus metas y objetivos, los miembros de estas organizaciones se estructuran como sistemas de transformación, enfocados en convertir los recursos disponibles en productos o servicios. En consecuencia, el principio fundamental de cualquier

sociedad es la satisfacción de necesidades y el logro de metas, ya que las personas que la componen experimentan necesidades y buscan satisfacerlas a través de la colaboración y participación social, compartiendo un conjunto de valores y objetivos comunes (Rodríguez, 2018).

En una organización, las personas exhiben comportamientos tanto a nivel individual como grupal, lo que se traduce en logros individuales y colectivos. De este modo, se establece una interdependencia en la que las personas buscan satisfacer sus necesidades a través de la organización, mientras que las organizaciones dependen del aporte humano para su funcionamiento y la consecución de sus metas (Rodríguez, 2018).

Por tanto, es esencial que las organizaciones encuentren un equilibrio entre las expectativas y requerimientos de cada individuo y grupo, alineándolos con los objetivos y expectativas de la entidad. Esto se logra mediante la coordinación efectiva de las acciones de individuos y equipos, promoviendo la colaboración necesaria para alcanzar el éxito organizacional (Rodríguez, 2018).

2.1.2.2 Teorías sobre la productividad laboral

El sustento teórico de la productividad laboral se basa en la **eficiencia de los recursos (trabajo, capital, tecnología)** para generar más producción como el taylorismo, y se amplía con teorías modernas que integran factores psicológicos y humanos, como la motivación (Locke), la satisfacción laboral, clima organizacional, liderazgo y equilibrio vida – trabajo, para optimizar el desempeño y la rentabilidad organizacional. (Rodríguez, 2018)

Fundamentos Clásicos y Mecanicistas

- **Taylorismo (Frederick Winslow Taylor)** Se centra en la optimización de tareas, el estudio de tiempos y movimientos, y la especialización para maximizar la producción mediante la eficiencia de los procesos y la estandarización del trabajo.
- **Adam Smith:** Vinculaba el trabajo productivo con la creación de mercancías, influyendo en la visión de acumulación de capital a través del trabajo incorporado en bienes.

Enfoques Psicológicos y Humanos

- **Teoría de la Fijación de Metas (Edwin Locke):** Establece que metas claras, específicas y desafiantes motivan un mejor rendimiento y satisfacción laboral.
- **Teorías de la Motivación y Satisfacción:** Consideran factores como el clima laboral, la retribución, la participación, la formación, el reconocimiento, la comunicación y el equilibrio vida-trabajo como determinantes del esfuerzo y rendimiento del empleado.
- **Desempeño laboral (Chiavenato):** Se define por las acciones del empleado alineadas con objetivos organizacionales, donde el buen desempeño es una ventaja competitiva clave.

El sustento teórico evoluciona desde la visión mecanicista de optimizar procesos hasta un enfoque integral que reconoce al factor humano (motivación, actitud, bienestar) y al entorno (tecnología, cultura) como motores fundamentales de la productividad laboral.

2.1.2.3 Características de la productividad

ILOSAT, 2022, considera como características de la productividad:

- **Eficiencia y Rendimiento:** Generar el máximo resultado (bienes/servicios) con la mínima inversión de tiempo y recursos.
- **Enfoque y Disciplina:** Mantener la concentración en las tareas y cumplir objetivos de forma organizada y a tiempo.
- **Uso de Tecnología:** Implementar herramientas digitales y automatización para agilizar procesos y reducir errores.
- **Innovación:** Fomentar la creatividad y nuevas ideas al liberar tiempo para el pensamiento estratégico.
- **Capacitación Continua:** Invertir en el desarrollo de habilidades de los empleados para que trabajen mejor.
- **Trabajo en Equipo:** Colaboración efectiva para alcanzar metas comunes.
- **Adaptabilidad (Flexibilidad):** Capacidad de ajustarse a cambios y desafíos del entorno.
- **Mejora Continua:** Buscar constantemente formas de optimizar procesos y estándares de rendimiento.
- **Medición:** Se cuantifica a través de indicadores clave (KPIs) para identificar áreas de mejora.

2.1.2.4 Factores de la productividad laboral

La productividad enfocada en los elementos humanos y sus efectos sobre el desempeño de las organizaciones constituye un tema de amplio estudio, abordado desde distintas perspectivas. Desde una visión económica, el incremento en la capacidad productiva anual de una nación depende principalmente de dos factores: el mejoramiento de las habilidades productivas de los trabajadores en sus respectivos campos y la ampliación de la fuerza laboral. Desde la perspectiva de la ingeniería, la productividad laboral se define como el resultado del sistema de producción generado a través del desempeño de las personas en su entorno laboral. Este concepto está estrechamente vinculado con la mejora en el empleo de materiales y recursos de todo tipo, incluyendo los tecnológicos y financieros, dentro de una organización (Jaimes, 2018).

La productividad juega un papel fundamental en la determinación del nivel de vida de una nación a largo plazo. La calidad de vida de un país está intrínsecamente ligada a la capacidad de sus empresas para alcanzar niveles elevados de productividad y para incrementarlos con el tiempo. Durante mucho tiempo, se consideró al trabajador simplemente como un factor más de producción que se explotaba en las empresas con el fin de maximizar su utilización (Jaimes, 2018).

Diversos factores pueden influir en la productividad laboral, tales como las habilidades de los empleados, la disponibilidad de materiales, la supervisión de las tareas, la escasez de trabajadores experimentados, el intercambio de información entre las áreas administrativas y operativas, la falta de capacitación de líderes, las condiciones climáticas adversas, los retrasos en la respuesta a solicitudes de información, los conflictos en el suministro y la proporción de trabajo subcontratado (Jaimes, 2018).

Jaimes, (2018) considera también tres factores fundamentales para mejorar la productividad laboral en las organizaciones siendo:

- **El clima laboral**, al igual que la vida, está relacionado con una constante búsqueda de nuestra mejor versión. Cada experiencia, sea buena o mala, nos deja una enseñanza que apunta a la misma dirección: ser mejores cada día y progresar en todos los aspectos.

Lo mismo sucede con las organizaciones, trabajan continuamente para impulsar sus procesos, mejorar sus indicadores, la experiencia de sus clientes y su público interno. Esto último es uno de los elementos más importantes para el buen funcionamiento y el crecimiento de las organizaciones.

Así mismo, el desempeño y la efectividad de los procesos dependen, en gran medida, del bienestar de los colaboradores y sus lugares de trabajo. Es aquí donde es indispensable hablar de Clima Laboral. Este es uno de los mayores contribuyentes al bienestar de los colaboradores, lo que impulsa la productividad y el compromiso por parte de las personas. De igual manera, es un impulsor de relaciones de confianza en los equipos de trabajo.

Para las organizaciones tener estos factores bien resueltos, es la clave de una alta productividad, un buen desempeño, la atracción y retención del mejor talento, e indiscutiblemente es una gran ventaja competitiva. En palabras de Richard Branson, empresario inglés “los clientes no son lo primero, lo primero son tus empleados. Si cuidas de tus empleados, ellos cuidarán de tus clientes”.

Por ello, es indispensable poner un gran foco de atención y grandes esfuerzos en el bienestar y el desarrollo de las personas.

Indudablemente, las personas se sienten a gusto en su lugar de trabajo si se les reconocen sus aportes y se tienen en cuenta las ideas y sugerencias; se preocupan por ellos, no solo como trabajadores sino como personas; si cuentan con un balance vida personal - vida laboral. Estas personas estarán dispuestas a dar más de sí y tendrán un mayor compromiso con su equipo. Esta motivación, sin lugar a dudas, permite que la compañía pueda generar más valor a partir de cada integrante y de los equipos de trabajo”.

- **La motivación laboral**, es uno de los factores más importantes para alcanzar el éxito de una organización, ya que influye directamente en el desempeño, la productividad, la satisfacción, el compromiso y la retención de los empleados.

El éxito de una empresa está directamente relacionado con el nivel de **motivación laboral** de sus trabajadores. Y es que ellos son el verdadero motor del negocio y los que, finalmente, harán que nuestra empresa triunfe o fracase. Razón de más para velar por que se sientan cómodos y para implantar políticas de Recursos Humanos que apunten en esta dirección.

la motivación laboral influye directamente sobre el rendimiento de los trabajadores. Algo que, en cierto modo, resulta muy lógico. Es decir, cuando un trabajador siente que su organización se preocupa por su bienestar, mejora su compromiso con ella y su implicación. Esto, a su vez, favorece **que quiera llegar a sus objetivos** y cumplir con una estrategia de la que se siente parte activa.

Las **expectativas del empleado** respecto de la compañía y el cargo que desempeña también son importantes. Si las tiene, repercutirá positivamente en la entidad, mientras que, si carece de ellas, todo lo contrario.

- **La compensación laboral** es un conjunto integral de beneficios para empleados que reciben a cambio de su tiempo y esfuerzo en el trabajo.

Esta puede incluir la remuneración monetaria, pero también incentivos adicionales, como vales de despensa, seguro médico, bonos, vacaciones extra y más.

En diversos sectores, la compensación laboral se ha vuelto un tema de relevancia, no solo para los empleados sino también para los empleadores, pues ayuda a atraer talento y disminuir la rotación de personal, por lo que muchas organizaciones están mejorando sus esquemas de beneficios.

La compensación laboral engloba una serie de **beneficios extras que recibe una persona empleada** como contraprestación a las funciones que realiza en una empresa. Estas compensaciones van más allá de la remuneración fija, y pueden ser de origen **económico o no económico**; a través del **salario emocional**. En este sentido, cobran relevancia aspectos como la flexibilidad horaria, el teletrabajo o la conciliación familiar.

En cualquier caso, la compensación que recibe una persona empleada busca favorecer sus niveles de **satisfacción y motivación laboral**, así como reconocer su labor y contribución en la compañía. En este sentido, a la hora de crear una estructura salarial justa, es esencial que los departamentos de RRHH consideren la inclusión de estos beneficios.

Al margen de ser un **reconocimiento** que la persona empleada recibe por su trabajo y dedicación profesional, la compensación laboral es una buena aliada para **reforzar la atracción del talento** y, sobre todo, para fidelizarlo en el tiempo. Asimismo, permite incentivar el desempeño y **promover la equidad**.

La idea es equilibrar los beneficios laborales para el personal empleado con la rentabilidad de tu organización, obteniendo mayor **productividad, eficiencia y satisfacción**.

Compensación laboral directa e indirecta

- **Compensación laboral directa:** se refiere específicamente a la parte monetaria que percibe la persona empleada. Ejemplo de ello son el salario, los bonus, las primas, etc.
- **Compensación laboral indirecta:** son las contraprestaciones que la persona trabajadora recibe fuera de su retribución pactada por pertenecer a una compañía. Hablamos de planes de retribución flexible y ayudas sociales, por ejemplo.

Fruto de la combinación de ambas compensaciones nace la **remuneración** que percibe la persona empleada, ya sea de forma directa o indirecta, por desempeñar su trabajo en la empresa.

2.2 Marco conceptual

- **Ambiente laboral:**

Según el autor Olivier (2019), el ambiente laboral se define como la dinámica de relaciones entre los empleados dentro de una organización. Este concepto abarca tanto la seguridad como las condiciones en las que los empleados realizan su trabajo, y tiene un impacto significativo tanto en el bienestar de los trabajadores como en el éxito de la empresa. El ambiente laboral involucra una serie de factores que influyen en la motivación de los empleados para llevar a cabo sus tareas. Cuando los colaboradores se sienten cómodos y conformes con su entorno, su desempeño tiende a mejorar considerablemente.

- **Carga Laboral:**

La cantidad de trabajo físico y mental varía dependiendo de la tarea. Con el avance tecnológico, las demandas mentales en los puestos de trabajo tienden a aumentar más que las demandas físicas. Sin embargo, aún existen ocupaciones donde las exigencias físicas continúan en aumento. Esto subraya la importancia de reconocer las diferencias en las demandas laborales según el tipo de trabajo realizado.

- **Eficacia:**

Se define como el logro de los objetivos establecidos dentro de un período de tiempo específico, brindando calidad en lo que se espera obtener. Hace referencia a la suficiencia que se posee para alcanzar lo propuesto.

- **Eficiencia:**

La eficiencia se logra cuando se emplea la menor cantidad de medios para alcanzar los objetivos y metas planteados. Se es más eficiente cuando se logran los objetivos utilizando pocos recursos y con estrategias bien planificadas.

Para Chiavenato (2007), la eficiencia se puede entender como la relación entre las salidas y las entradas en un proceso determinado. Esta medida puede expresarse como un porcentaje a través de índices como costo/beneficio, costo/producto o costo/tiempo. En este contexto, la eficiencia se evalúa a corto plazo, a incluir todo el ciclo de entrada, procesamiento y salida de un sistema, con énfasis en los elementos de entrada y proceso. Los métricos asociados a la incluyen la tasa de rentabilidad en relación con el capital o los activos, el gasto unitario, el costo por artículo, el costo por cliente, los índices de ocupación, los períodos de inactividad y el porcentaje de eficiencia. Es importante destacar que la eficiencia actúa como un factor precursor que sienta las bases para lograr la eficacia.

- **Empleado público:**

Es un individuo que pone a disposición sus habilidades y talentos para prestar servicios en el sector público, manteniendo una relación estatutaria con el Estado. Estos empleados trabajan para el Estado y, a cambio de sus servicios, reciben una compensación. Dado que los funcionarios públicos cumplen con sus responsabilidades en nombre del Estado, este tiene la obligación de proporcionar una remuneración a todos sus empleados (Olivier, 2019).

- **Función pública:**

Según la Ley del Código Ética de la Función Pública, se entiende como una actividad, ya sea de carácter temporal o permanente, remunerada o no, realizada por una persona que representa o beneficia a una entidad perteneciente a la administración del Estado. , sin importar su nivel jerárquico (Olivier, 2019).

- **Productividad laboral.**

Según el Instituto Peruano de Economía (2016), la teoría económica establece que los salarios deben estar alineados con la productividad laboral. Esto implica que lo que los trabajadores producen en promedio debe ser suficiente para cubrir sus salarios. Si los aumentos salariales superan esta paridad, las empresas podrían enfrentar pérdidas, ya que no podrían cubrir los nuevos costos. Estos aumentos generalmente son consecuencia de regulaciones gubernamentales, como la fijación de salarios mínimos.

- **Servidor Público:**

Los funcionarios públicos son individuos que integran las instituciones gubernamentales, así como empleados y trabajadores que forman parte del Estado y sus entidades descentralizadas, tanto geográficamente como en términos de servicios. Su trabajo está orientado al servicio del Estado y la sociedad en su conjunto,

y se lleva a cabo conforme a lo establecido por la ley, la constitución y otras normativas correspondientes (Olivier, 2019).

- **Servidor civil:**

Se refiere a un individuo que desempeña tareas directamente relacionadas con las funciones esenciales y la gestión interna de una entidad gubernamental (Olivier, 2019).

- **Soporte Técnico:**

Se puede definir como el servicio que algunas organizaciones ofrecen para garantizar que sus empleados dispongan de productos y medios tecnológicos de manera efectiva. Uno de los objetivos fundamentales del soporte técnico es mejorar el rendimiento de los elementos y medios tecnológicos, a incluir tanto hardware como software, con un enfoque preventivo para evitar inconvenientes.

Al combinar el respaldo técnico con una infraestructura adecuada, las empresas tienen la oportunidad de aumentar su eficacia y desarrollar un plan estratégico que fomente el mantenimiento preventivo de sus herramientas tecnológicas. Además, la utilización del soporte técnico facilita la identificación de procesos que pueden perfeccionar la eficacia del servicio a través de las plataformas utilizadas en la institución, convirtiéndolo en una herramienta clave para impulsar la mejora continua y la eficiencia operativa de la empresa.

2.3 Antecedentes empíricos de la investigación

2.3.1 Nivel internacional

Rojas (2016), en su estudio titulada Análisis de la modalidad de teletrabajo y su incidencia en la productividad laboral de las empresas privadas de la ciudad de Quito,

se propuso evaluar la viabilidad del teletrabajo en empresas privadas en Quito y sus efectos en la productividad laboral. Las conclusiones obtenidas son las siguientes:

- Desde una perspectiva legal, tecnológica y de condiciones laborales e infraestructurales, se determinó que la empresa D.I.T. TELECOM cumplía con los requisitos necesarios para implementar con éxito la modalidad de teletrabajo en concordancia con el Código de Trabajo.
- El estudio reveló que, en el año 2014, el costo necesario para producir vinculado a mantener un soporte remoto de redes y datos de la CNT-EP era significativamente más bajo en la modalidad de teletrabajo, alcanzando los US \$4.74 por mantenimiento realizado, en comparación con los US \$7.01 en la modalidad presencial. Esto representó una disminución del 32.38% en los costos por mantenimiento en la modalidad de teletrabajo. Esta reducción se explicó por los salarios inferiores percibidos por los teletrabajadores en comparación con sus contrapartes presenciales, así como por los menores gastos relacionados con la estructura y máquinas, así como el ahorro en servicios de control y supervisión en el contexto del teletrabajo.

Pérez et al. (2016), en su investigación titulada La ergonomía para el trabajo remoto de los docentes de la Universidad Cooperativa de Colombia y sus implicaciones en la productividad laboral: Caso de estudio, se centraron en examinar las implicaciones de la ergonomía en la productividad del trabajo remoto, especialmente en el contexto colombiano. Sus conclusiones resaltaron los desafíos que surgieron con el confinamiento, ya que este alteró significativamente las rutinas tanto laborales como domésticas de los docentes:

- Es ampliamente reconocido que el período de confinamiento trajo consigo desafíos significativos en términos de productividad, alterando drásticamente las

rutinas en el aspecto profesional y en el familiar. El estudio reveló que un notable 90.6% de los docentes encuestados trabajan a tiempo completo, lo que ha llevado a experimentar problemas físicos y emocionales debido a la percepción de una mayor carga de trabajo y esfuerzo en el ámbito del trabajo remoto. Las tareas domésticas a menudo interfieren con las labores laborales debido a las responsabilidades que los docentes tienen en sus roles familiares o individuales. No obstante, se observa que los docentes han buscado mitigar estos efectos negativos mediante la realización de actividades físicas como una alternativa para prevenir problemas derivados de largas horas de trabajo y, en última instancia, para cuidar de su bienestar integral.

- Un punto de consideración importante es la estrecha relación que existe entre la ergonomía y la evaluación de los lugares de trabajo. El estudio revela que un 28.3% de los docentes no cuentan con un espacio de trabajo fijo, lo que los expone a distintos elementos que podrían tener efectos en su productividad. La configuración de los lugares de trabajo, la calidad de la iluminación, los riesgos ambientales y locales, así como la salud e higiene, se presentan como factores esenciales que deben ser considerados en la adaptación y creación de un espacio controlado donde los docentes puedan realizar sus tareas de enseñanza de manera óptima.

2.3.2 Nivel nacional

Rueda (2021), en su investigación titulada Trabajo remoto y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Morales, 2021, se propuso como objetivo principal investigar la conexión entre el trabajo remoto y la productividad laboral en

la mencionada municipalidad durante el contexto de la pandemia de 2021. Las conclusiones obtenidas de esta investigación son las siguientes:

- En el ámbito de la Municipalidad Distrital de Morales, se llevó a cabo un análisis exhaustivo sobre el vínculo entre el trabajo remoto y la productividad laboral. Lo obtenido indica que no se encontró una correlación significativa entre ambas variables. Este descubrimiento llevó al rechazo de la hipótesis nula y a la aceptación de la hipótesis alternativa, la cual sugiere que no hay una asociación evidente entre el trabajo remoto y la productividad laboral en esta municipalidad. Es importante destacar que, a pesar de encontrar cierta correlación entre las dos variables, esta correlación se considera baja. Esto es generado por la participación de diversos factores que influyen en esta relación. Se observa que la Municipalidad Distrital de Morales no ha implementado el trabajo remoto en sus áreas administrativas, a pesar de que la ley lo permite como medida para prevenir la propagación del COVID-19 y asegurar todos los beneficios y derechos de los empleados.
- En lo referente a la productividad laboral, los resultados muestran que el 40% se considera bueno, ya que los trabajadores continúan asistiendo a sus lugares de trabajo. Sin embargo, esta situación conlleva un cierto grado de tendencia al contagio y esparcimiento de virus debido a las condiciones de trabajo, como oficinas pequeñas. Por otro lado, el 27% se considera malo en términos de productividad laboral, lo que es preocupante, especialmente considerando el número de empleados que se han enfermado debido al COVID-19. Estos resultados indican que los servidores que laboran en las entidades municipales no se encuentran cumpliendo los fines propuestos y su calidad en servicios se encuentra en un estado de estancamiento.

Tenazoa (2021), en su investigación titulada Trabajo remoto y desempeño laboral en el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto – 2021, se estableció como fin investigar el vínculo entre el trabajo a distancia y el rendimiento laboral en dicho Ministerio Público durante el año 2021. Los hallazgos del estudio condujeron a las siguientes conclusiones:

- Se encontró la existencia de vínculo positivo y moderado entre la práctica del trabajo remoto y el desempeño laboral en la mencionada entidad. Este hallazgo se respaldó con un valor de Rho de Spearman de 0.604, y fue estadísticamente significativo a un nivel de confianza del 0.01.
- De manera similar, se identificó que el grado de desempeño laboral en la mencionada entidad en el mismo año también era calificado como regular, obteniendo un valor del 55.2%.
- Además, se observó un vínculo positivo y moderado entre la dimensión planificación del trabajo remoto y el desempeño laboral en la mencionada entidad, respaldada por un valor de Rho de Spearman de 0.598, y nuevamente fue estadísticamente considerable a un nivel de confianza del 0.01.

2.3.3 Nivel Local

Quispe (2022), en su estudio titulado Trabajo remoto y gestión administrativa en el área de rentas de la municipalidad distrital de Santiago Cusco, 2021, el objetivo principal fue analizar el vínculo entre el trabajo remoto y la gestión administrativa en dicho departamento municipal durante el año 2021. Las conclusiones obtenidas fueron las siguientes:

- De acuerdo con el principal objetivo planteado, se pudo concluir que efectivamente existe un vínculo significativo por parte del trabajo remoto y la gestión administrativa en el área de rentas de la entidad que se tomó para el

estudio. Este hallazgo se basa en lo obtenido en la tabla 5, donde se puede ver que el valor de significancia (p) es igual a 0.000, siendo menor que el nivel de significancia de 0.05. En consecuencia, aceptando la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula, lo que indica que hay una relación estadísticamente significativa entre el trabajo remoto y la gestión administrativa. Además, se destacó que el coeficiente de correlación de Rho Spearman fue de 0.590, lo que se establece como una correlación moderada. Este valor se encuentra dentro de los rangos aceptables según los criterios de correlación. En resumen, se puede afirmar que el trabajo remoto posee un efecto considerable en la gestión administrativa del área de rentas de la entidad que se tomó para el estudio.

Machaca (2022), en su investigación titulado Gestión del trabajo remoto y desempeño laboral de los trabajadores en los juzgados de familia, Provincia de Cusco - 2021, se propuso analizar de manera integral la conexión entre la administración del trabajo remoto y el rendimiento laboral de los empleados que desempeñaron sus funciones en los juzgados de familia de la entidad materia de análisis. Los resultados obtenidos en esta indagación condujeron a las siguientes conclusiones:

- Se evidenció una relación directa y moderada entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores de la entidad materia de análisis. Este hallazgo resalta la importancia de otorgar prioridad a la implementación de nuevas estrategias destinadas a mejorar la efectividad del trabajo remoto. Estas estrategias deben ser meticulosamente diseñadas, considerando el contexto de la emergencia sanitaria, que obligó a adaptar esta modalidad de trabajo en diversas instituciones estatales para preservar la salud de los empleados.

- Se reveló una relación directa, aunque de naturaleza relativamente débil, entre la capacidad laboral de los empleados y la manera en que se gestiona el trabajo remoto en los juzgados de familia de la Provincia de Cusco. Este hallazgo destaca la necesidad de una gestión del trabajo remoto que tome en cuenta y fortalezca las habilidades laborales de los empleados, promoviendo así un rendimiento más sólido y eficiente en este entorno laboral específico.

CAPITULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis

3.1.1 Hipótesis general

El trabajo remoto afecta de manera directa en la productividad laboral del servidor público de la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022.

3.1.2 Hipótesis específicas

H.E.1: El trabajo remoto se desarrolla de manera escalonada y segmentada

Por el servidor público de la gerencia regional de Agricultura sede central -Cusco, 2022,

H.E.2: Los factores que afectan la productividad laboral del servidor público de la gerencia regional de Agricultura sede central -Cusco, 2022, son el clima laboral, la motivación y compensación.

H.E.3: Las estrategias y/o actividades mejorará el trabajo remoto y la productividad laboral del servidor público de la Gerencia Regional de Agricultura sede central -Cusco, 2022.

3.2 Identificación de variables e indicadores

- **Variable independiente**

Trabajo Remoto

- **Variable dependiente**

Productividad Laboral

3.3 Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES
V.I. TRABAJO REMOTO	Según el autor Delgado (2021) se puede identificar como el empleo de medios tecnológicos llamados TIC, tal como celulares, tabletas, laptops y otros con el fin de realizar acciones laborales fuera de las instalaciones físicas del empleador. En esencia, implica realizar el trabajo con el respaldo de las TIC desde ubicaciones distintas a las oficinas del empleador (Delgado, 2021).	Uso de herramientas virtuales Acceso a internet Organización	• Ordenador • Laptop • Smartphone • Facilidad de acceso • Acceso continuo • Calidad de conexión • Horarios • Actividades • Responsabilidades
V.D. PRODUCTIVIDAD LABORAL	Según el autor Baltodano (2020), se puede identificar como el vínculo existente entre la producción, los ingresos o las ventas obtenidas durante un período de trabajo específico, y se mide al relacionar estos resultados con el tiempo laborado o la cantidad de colaboradores involucrados en dicho período.	Carga laboral Apoyo técnico Ambiente laboral	• Cantidad de actividades • Complejidad de las tareas • Desinterés • Motivación • Cooperación • Seguimiento • Capacitaciones • Compensación • Respeto • Confianza • Resolución de dudas • Clima laboral

Fuente: Elaborado en base a los autores Delgado (2021) y Baltodano (2020).

CAPITULO IV: METODOLOGÍA

4.1 Ámbito de estudio: localización política y geográfica

La Gerencia Regional de Agricultura en Cusco tiene la responsabilidad de liderar, guiar y coordinar acciones relacionadas con los asuntos agrarios, así como llevar a cabo tareas de monitoreo y medición del cumplimiento de las funciones asignadas, conforme a la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y otras. normativas sectoriales emitidas por el Gobierno Regional de Cusco. Además de estas funciones principales, la Gerencia se encarga de dirigir actividades vinculadas a la gobernanza, al desarrollo de productos agrícolas, a la coordinación comercial, a las prestaciones agrarias, a la conservación de los recursos naturales y a la titulación de la propiedad agraria dentro del contexto de las cadenas de valor público. Esta entidad es conocida por la sigla GERAGRI (GERAGRICUSCO, 2022).

Misión

Liderar el sector agrario, promover la organización de los productores agrarios bajo el enfoque de Cadenas Productivas, proporcionar orientaciones y servicios

de calidad, para lograr una actividad agropecuaria sostenible, rentable y competitiva.

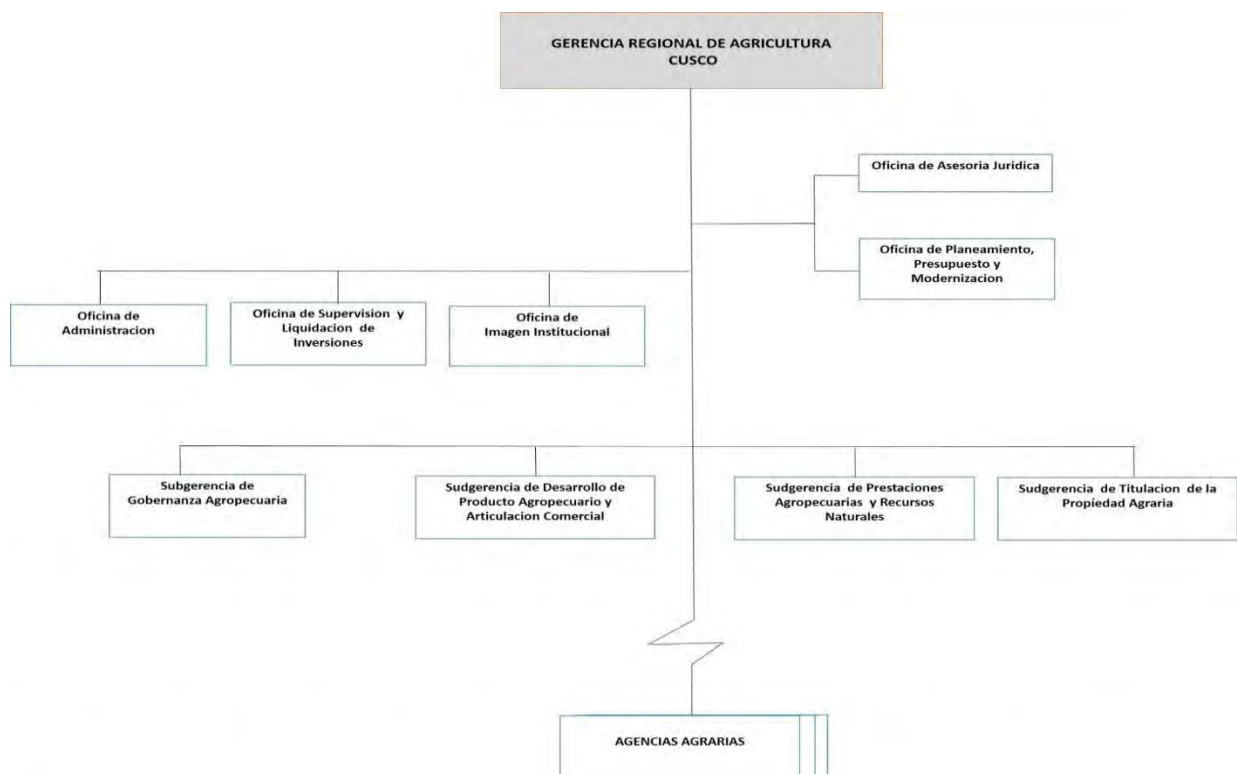
Visión

Gerencia Regional de Agricultura de Cusco, moderna, dinámica, sólida y reconocida a nivel regional como rectora e impulsora del desarrollo agrario, en un entorno de productores agrarios organizados y competitivos.

Figura

1

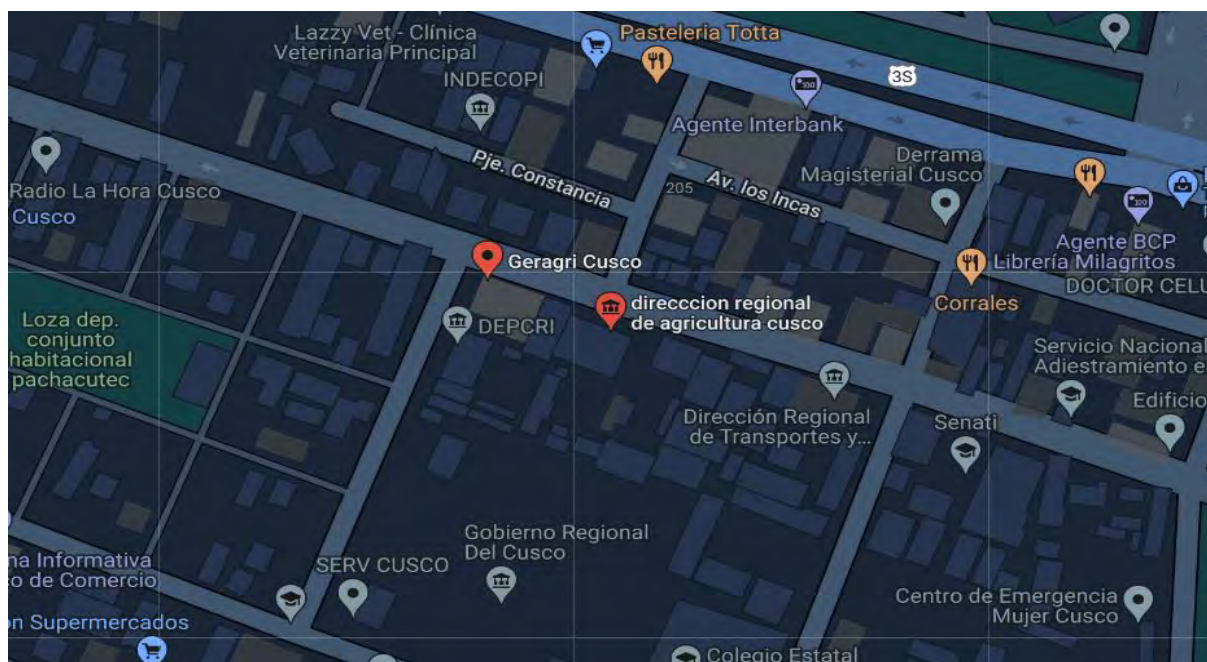
Organigrama de la Gerencia Regional de Agricultura Cusco



Ubicación

La Gerencia Regional de Agricultura en Cusco se encuentra ubicada en la Av. Micaela Bastidas Número 310 – 314 del distrito Wanchaq, región Cusco-Perú

Figura 2
Ubicación geográfica



Fuente: (Google Maps, 2022)

4.2 Tipo, nivel y diseño de investigación

Tipo de investigación

El tipo de investigación es básica, debido a que se orienta a la comprensión conceptual y teórica de las variables estudiadas, con la finalidad de aportar nuevo conocimiento sobre los factores que influyen en el trabajo remoto del servidor administrativo en el ámbito de la productividad laboral. Coincidiendo con lo señalado por Ñaupas et al. (2018), este tipo de estudios se caracteriza por buscar ampliar el marco teórico existente, priorizando el interés científico antes que la aplicación práctica inmediata, condición que se ajusta al propósito central del presente trabajo.

El estudio adopta un enfoque cuantitativo, dado que se sustenta en la obtención y análisis de datos numéricos mediante instrumentos estructurados, en este caso, cuestionarios con escala tipo Likert. Este enfoque permite medir con objetividad las variables “productividad laboral” y “trabajo remoto”, así como analizar estadísticamente su grado de relación. Tal como explican Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), la investigación cuantitativa se caracteriza por emplear procedimientos sistemáticos, mediciones precisas y técnicas estadísticas que facilitan la comprobación de hipótesis o supuestos derivados del marco teórico.

Nivel de investigación

El nivel de la investigación es explicativo, puesto que busca determinar en qué medida el trabajo remoto influye en la productividad laboral del servidor público dentro del contexto de la Gerencia Regional de Agricultura. Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), los estudios explicativos se orientan a identificar las causas o factores que inciden en un fenómeno, analizando cómo una variable repercute en otra dentro de un escenario determinado. En este sentido, la presente investigación no solo describe o relaciona variables, sino que pretende explicar el efecto que los procesos de talento humano ejercen sobre la productividad de los servidores, aportando mayor profundidad al entendimiento del problema.

Diseño de investigación

El diseño es no experimental transversal, puesto que las variables no son manipuladas, sino observadas en su entorno natural tal como se presentan en la gerencia general de Agricultura sede central. Asimismo, el estudio es de corte transversal, ya que la recolección de información se realizó en un único momento temporal, permitiendo describir las variables y analizar su relación en ese periodo específico. Esto coincide con lo expuesto por Carrasco (2019), quienes señalan que

los diseños no experimentales transversales son adecuados cuando el propósito es examinar la asociación entre variables en un solo lapso de tiempo, sin alterar las condiciones del contexto.

4.3 Unidad de análisis

La unidad de análisis está conformada por los servidores públicos nombrados y contratados por CAS de la gerencia regional de Agricultura. Cada servidor constituye una fuente individual de información que permite identificar los efectos que influyen en su comportamiento en el trabajo remoto y en su nivel de productividad ofrecidos a la institución.

4.4 Población de estudio

La población está integrada por **33 servidores públicos** nombrados que están en actividad en la Gerencia Regional de Agricultura Cusco, lo que asegura la accesibilidad para la aplicación del instrumento y la pertinencia de las respuestas para el estudio.

Carrasco (2007), indica que la población, es definida como la totalidad de elementos, los cuales puede contemplar, personas, objetos, programas, sistemas, eventos, entre otros, que se encuentran tanto en dimensiones finitas como infinitas, en otras palabras, viene a ser el conjunto de elementos que comparten una característica en común.

4.5 Tamaño de la muestra

Se trabajaron con 33 servidores que laboran de forma remota, una muestra no probabilística a los servidores públicos tanto varones como mujeres de la Gerencia Regional de Agricultura Cusco sede central.

Según Hernández et al., (2014), una muestra es un subconjunto representativo de una población que se selecciona para realizar un estudio con el fin de inferir conclusiones sobre toda la población

4.6 Técnicas de selección de muestra

En el presente estudio se tomó como técnica de selección de muestra, el muestreo censal, que consiste en tomar en cuenta a la población total considerada, debido a que todos tienen la misma oportunidad para poder dotar de información necesaria al estudio.

En ese sentido los autores Hernández et al. (2014), indican que este método se emplea en situaciones en las que es crucial obtener las opiniones de cada cliente o en base a la disposición de la matriz de datos fácilmente accesible.

4.7 Técnicas de recolección de información

La técnica que se empleó para tomar datos para esta investigación fue la encuesta.

Como instrumento se utilizó el cuestionario que está basado en las interrogantes que nos permitirá recolectar información y obtener principales factores, como el trabajo remoto, afecta la productividad laboral, dicho cuestionario se aplicará a los servidores públicos que laboren de forma remota en la Gerencia Regional de Agricultura cusco.

Para Carrasco (2007), el cuestionario se define como una herramienta que se enmarca dentro de la categoría de encuestas, pero a diferencia de estas, no requiere un contacto directo y personal con la muestra que se empleó (ya sea una unidad de análisis o personas encuestadas). En lugar de ello, implica proporcionar a los encuestados una serie de hojas o formularios (previamente precedidos por orientación y charlas motivadoras). Estos formularios contienen una secuencia

ordenada y lógica de preguntas formuladas de manera clara, precisa y objetiva, con el propósito de ser respondidas de la misma manera.

4.8 Técnicas de análisis e interpretación de la información

Esta fase se estableció con el propósito de examinar los datos, implicando el proceso de clasificación y codificación de los datos recabados con el empleo de instrumentos de investigación. Estos datos serán codificados en programas como Excel y SPSS. Después de la codificación en la base de datos, se ejecutará una verificación para asegurar la precisión de los datos de la escala de Likert, garantizando que el rango se encuentre dentro de 1 y 5.

La escala de Likert, según Vargas (2021), es una herramienta de medición utilizada para evaluar actitudes, percepciones o comportamientos en encuestas y cuestionarios. Consiste en un conjunto de afirmaciones o preguntas sobre una característica o tema específico, donde los encuestados indican su grado de acuerdo o desacuerdo en una escala ordinal.

4.9 Técnicas para demostrarla verdad o falsedad de las hipótesis planteadas

Para alcanzar el objetivo general se hizo uso de la prueba no paramétrica Rho de Spearman. Según Rodríguez (2020), la prueba Rho de Spearman es una medida estadística no paramétrica utilizada para evaluar la fuerza y la dirección de la relación monotónica entre dos variables ordinales o de intervalo. A diferencia de la evaluación de Pearson, que asume una relación lineal y distribuciones normales, el Rho de Spearman no requiere estos supuestos, lo que lo hace útil para datos que no cumplen con los criterios de normalidad. Esta prueba convierte las calificaciones en rangos y luego calcula la evaluación entre estos rangos, proporcionando un coeficiente que varía entre -1 y 1, donde 1 indica una relación perfecta positiva, -1 una relación perfecta negativa, y 0 ninguna relación.

CAPITULO V: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1 RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

5.1.1 Interpretación y análisis de resultados

Resultados de la variable Trabajo remoto

Resultados del Uso de herramientas digitales

Tabla 1

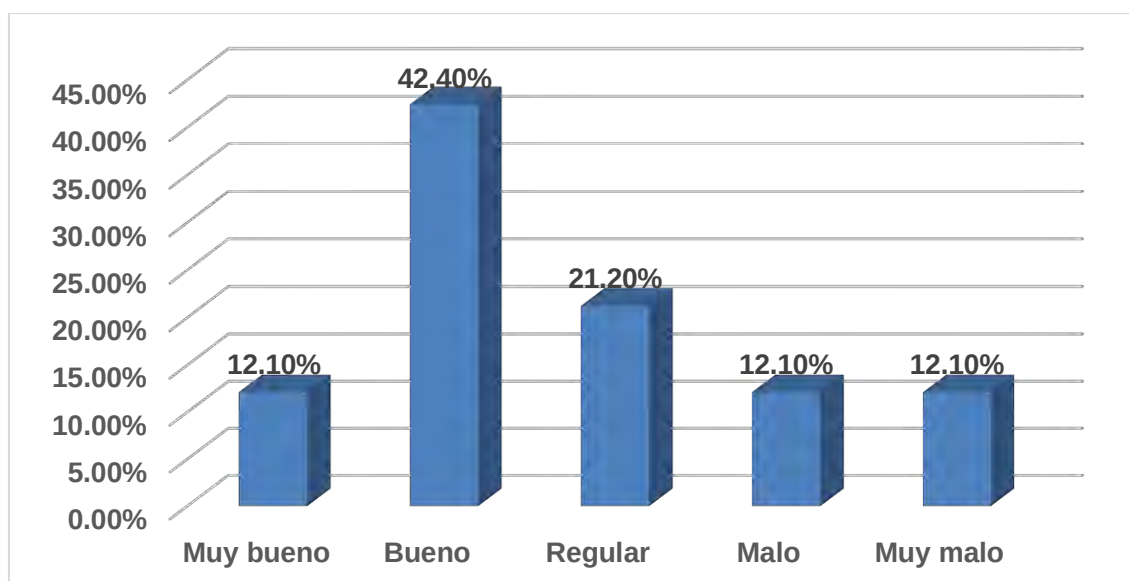
¿Cómo califica usted las características y rendimiento del ordenador – PC, asignado para realizar labores dentro de la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, ¿2022?

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	4	12,1
Bueno	14	42,4
Regular	7	21,2
Malo	4	12,1
Muy malo	4	12,1
Total	33	100,0

Nota. Resultados de SPSS

Figura 2

¿Cómo califica usted las características y rendimiento del ordenador – PC, asignado para realizar labores dentro de la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, ¿2022?



Interpretación y análisis

El rendimiento del ordenador asignado en la Gerencia Regional de Agricultura de Cusco en 2022 muestra una percepción mixta entre los servidores públicos. La mayoría lo considera "bueno" (42,4%), indicando que el equipo cumple en general con las necesidades diarias de trabajo. Sin embargo, un porcentaje notable lo califica como "regular" (21,2%), sugiriendo que, aunque funcional, podría mejorarse. Además, un 12,1% lo clasifica como "muy bueno", reflejando una alta satisfacción en algunos usuarios, mientras que otro 12,1% lo considera "malo" y un 12,1% lo ve como "muy malo". Esto indica que, a pesar de cumplir con los requisitos básicos, existen problemas que afectan negativamente la experiencia de uso, sugiriendo la necesidad de mejorar el rendimiento del equipo para satisfacer a todos los usuarios.

Tabla 2

¿Cómo califica usted el procesador que tiene su laptop, para efecto del trabajo remoto en la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022?

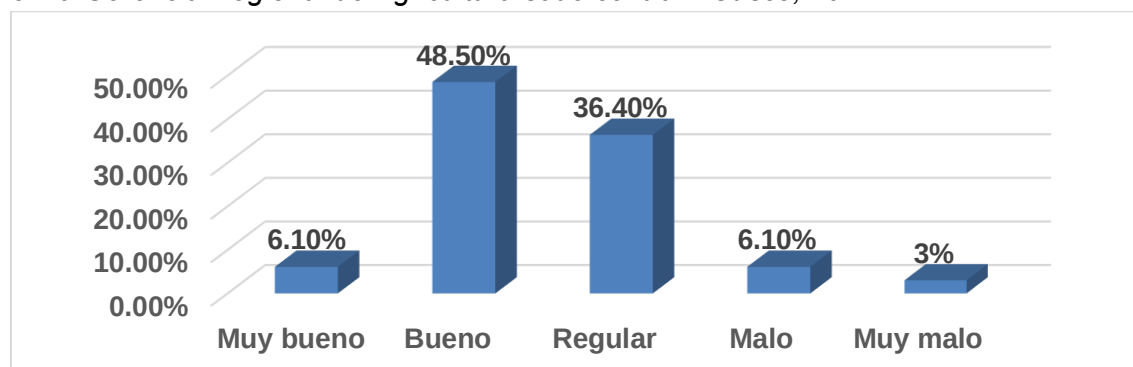
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	2	6,1
Bueno	16	48,5
Regular	12	36,4
Malo	2	6,1

Muy malo	1	3,0
Total	33	100,0

Nota. Resultados de SPSS

Figura 3

¿Cómo califica usted el procesador que tiene su laptop, para efecto del trabajo remoto en la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022?



Interpretación y análisis

El procesador de las laptops para el trabajo remoto en la Gerencia Regional de Agricultura de Cusco en 2022 revela una percepción diversa entre los servidores públicos. La mayoría lo califica como "bueno" (48,5%), lo que indica que el procesador generalmente cumple con los requerimientos para el trabajo remoto. Un 36,4% lo considera "regular", sugiriendo que, aunque es funcional, hay aspectos que podrían mejorarse. Solo un 6,1% lo clasifica como "muy bueno", lo que refleja una alta satisfacción en una pequeña parte de los usuarios, mientras que otro 6,1% lo ve como "malo" y un 3,0% lo considera "muy malo". Estos resultados muestran que, aunque el procesador de las laptops es adecuado para la mayoría, hay áreas de insatisfacción y posibles deficiencias que afectan el desempeño durante el trabajo remoto, indicando la necesidad de considerar mejoras para optimizar la experiencia general.

Tabla 3

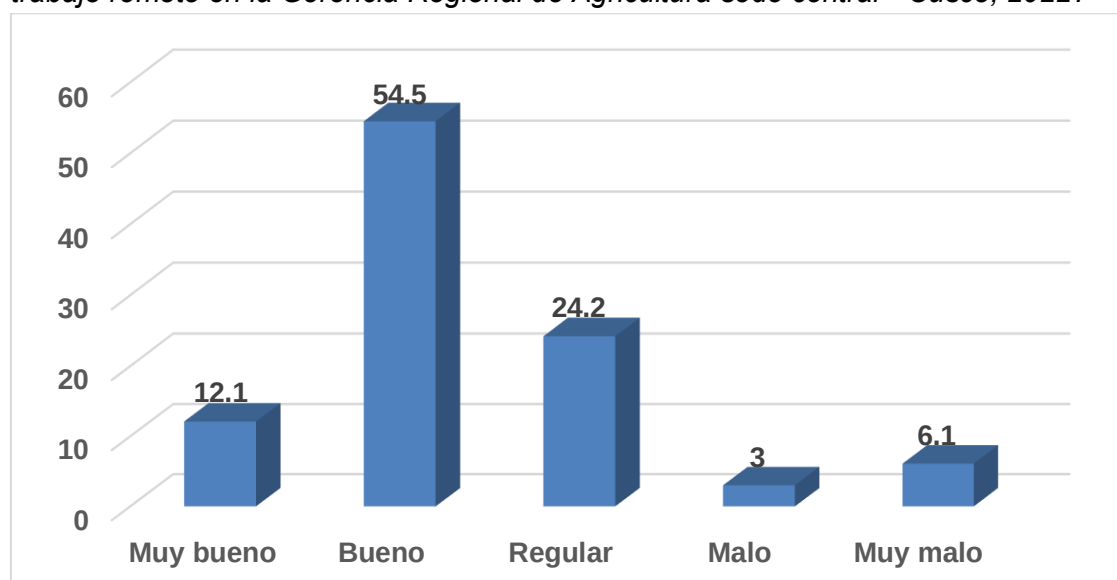
¿Cómo califica usted la capacidad y conectividad de su equipo móvil, para efecto del trabajo remoto en la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022?

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	4	12,1
Bueno	18	54,5
Regular	8	24,2
Malo	1	3,0
Muy malo	2	6,1
Total	33	100,0

Nota. Resultados de SPSS

Figura 4

¿Cómo califica usted la capacidad y conectividad de su equipo móvil, para efecto del trabajo remoto en la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022?



Interpretación y análisis

La capacidad y conectividad del equipo móvil para el trabajo remoto en la Gerencia Regional de Agricultura de Cusco en 2022 muestra una variedad de opiniones entre los servidores públicos. La mayoría lo califica como "bueno" (54,5%), lo que indica que el equipo cumple en general con los requerimientos para el trabajo remoto. Un 24,2% lo considera "regular", sugiriendo que, aunque el equipo es funcional, hay áreas que podrían mejorarse. Solo un 12,1% lo

clasifica como "muy bueno", reflejando una alta satisfacción en una parte menor de los usuarios, mientras que un 6,1% lo considera "muy malo" y un 3,0% lo ve como "malo". Estos resultados demuestran que, aunque la mayoría de los usuarios están satisfechos con la capacidad y conectividad del equipo móvil, existen algunos problemas y áreas de insatisfacción que podrían estar afectando la experiencia del trabajo remoto, sugiriendo que se podrían hacer mejoras para optimizar el rendimiento del equipo.

Resultados del Acceso a internet

Tabla 4

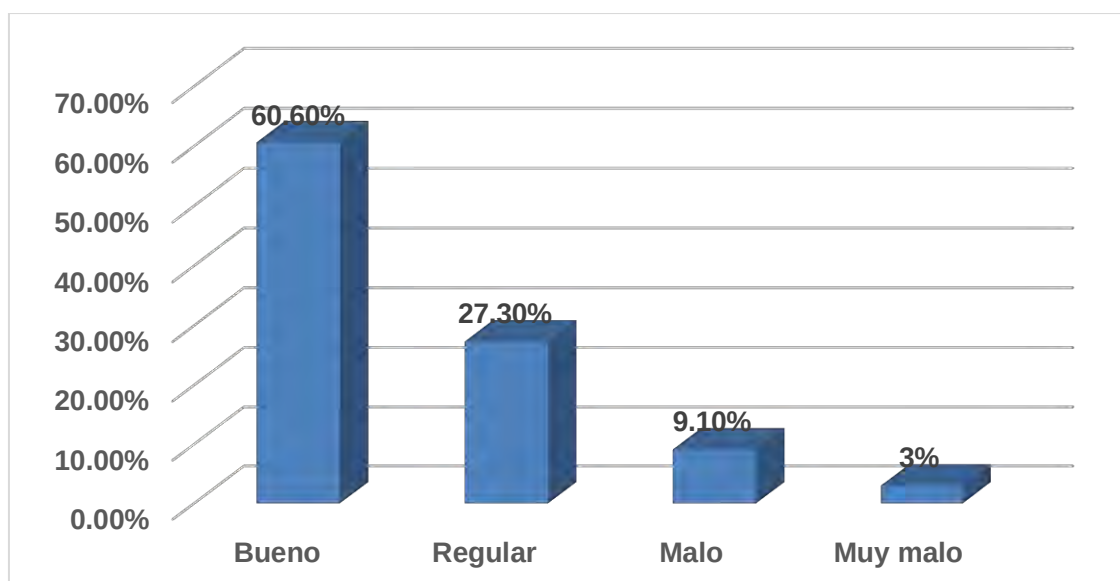
¿Cómo califica usted las facilidades que se le brinda al momento de acceder a los documento o carpetas, para efecto del trabajo remoto en la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022?

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	0	0
Bueno	20	60,6
Regular	9	27,3
Malo	3	9,1
Muy malo	1	3,0
Total	33	100,0

Nota. Resultados de SPSS

Figura 5

¿Cómo califica usted las facilidades que se le brinda al momento de acceder a los documento o carpetas, para efecto del trabajo remoto en la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022?



Interpretación y análisis

Las facilidades para acceder a documentos o carpetas en la Gerencia Regional de Agricultura de Cusco para el trabajo remoto en 2022 revela que la mayoría de los servidores públicos considera este aspecto como "bueno" (60,6%), indicando que las facilidades de acceso cumplen en general con sus expectativas. Un 27,3% opina que es "regular", sugiriendo que, aunque funcional, podría haber mejoras en la accesibilidad. No hay respuestas que califiquen las facilidades como "muy bueno", lo que muestra que no se percibe un nivel excepcionalmente alto de satisfacción en este aspecto. Un 9,1% considera que las facilidades son "malo" y un 3,0% las ve como "muy malo". Estos resultados indican que, aunque la mayoría está satisfecha con el acceso a documentos y carpetas, existe un porcentaje de insatisfacción que podría señalar áreas específicas para optimizar el sistema de acceso y mejorar la experiencia del trabajo remoto.

Tabla 5

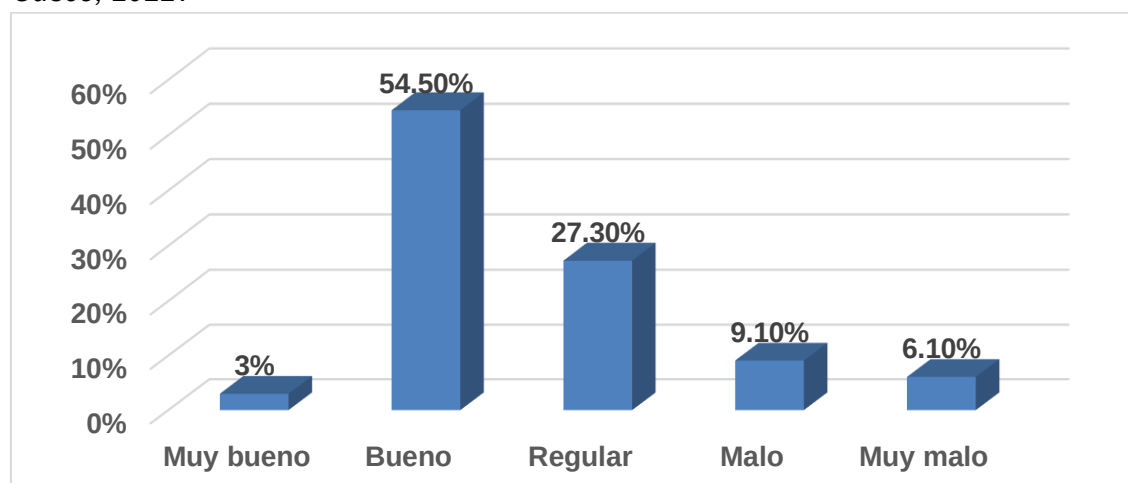
¿Cómo califica usted las prestaciones y acceso a internet de manera continua para la efectividad del trabajo remoto en la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022?

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	1	3,0
Bueno	18	54,5
Regular	9	27,3
Malo	3	9,1
Muy malo	2	6,1
Total	33	100,0

Nota. Resultados de SPSS

Figura 6

¿Cómo califica usted las prestaciones y acceso a internet de manera continua para la efectividad del trabajo remoto en la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022?



Interpretación y análisis

Las prestaciones y el acceso a internet para el trabajo remoto en la Gerencia Regional de Agricultura de Cusco en 2022 muestran una variedad de opiniones. La mayoría de los servidores públicos califica el acceso a internet como "bueno" (54,5%), indicando que la conexión cumple adecuadamente con las necesidades para el trabajo remoto. Un 27,3% lo considera "regular", sugiriendo que, aunque el acceso es funcional, hay áreas que podrían mejorar. Solo un 3,0%

opina que el acceso es "muy bueno", reflejando una alta satisfacción en un pequeño grupo de usuarios. Un 9,1% lo clasifica como "malo" y un 6,1% lo considera "muy malo". Estos resultados revelan que, aunque la mayoría de los usuarios encuentran el acceso a internet adecuado, hay un porcentaje notable que experimenta problemas, lo que indica que podría ser necesario mejorar la calidad y estabilidad del servicio para optimizar la efectividad del trabajo remoto.

Tabla 6

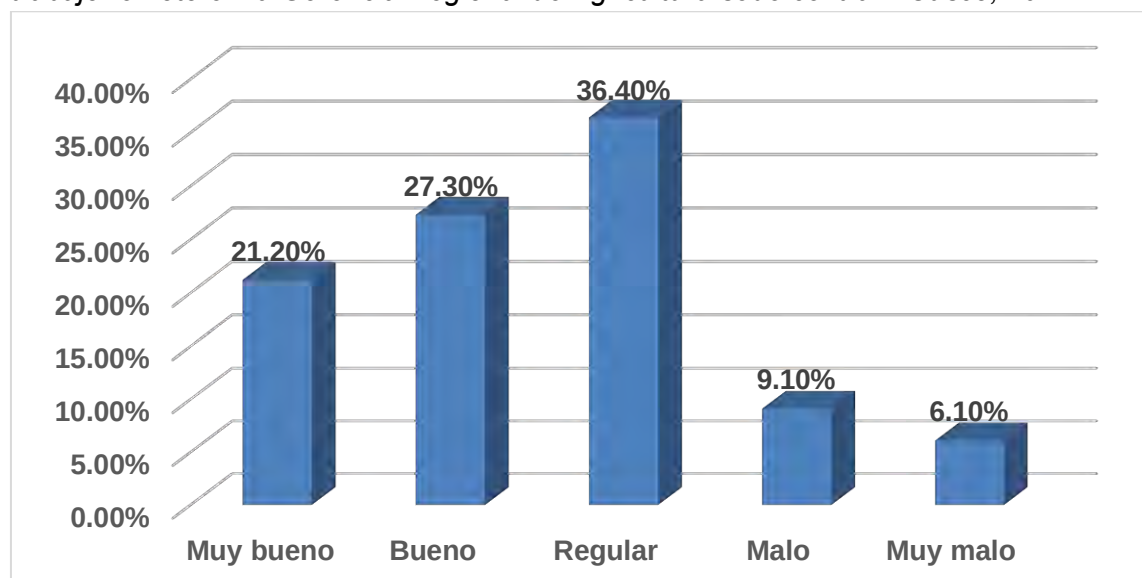
¿Cómo califica usted la calidad de conexión a internet domiciliaria para la efectividad del trabajo remoto en la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022?

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	7	21,2
Bueno	9	27,3
Regular	12	36,4
Malo	3	9,1
Muy malo	2	6,1
Total	33	100,0

Nota. Resultados de SPSS

Figura 7

¿Cómo califica usted la calidad de conexión a internet domiciliaria para la efectividad del trabajo remoto en la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022?



Interpretación y análisis

La calidad de la conexión a internet domiciliaria para el trabajo remoto en la Gerencia Regional de Agricultura de Cusco en 2022 muestra una gama variada de opiniones. La mayor parte de los servidores públicos califica la conexión como "regular" (36,4%), lo que sugiere que, aunque la conexión es funcional, hay margen para mejorar su calidad. Un 27,3% lo considera "bueno", indicando que la conexión es adecuada pero no sobresaliente. Un 21,2% opina que la conexión es "muy buena", reflejando una alta satisfacción en una parte de los usuarios. Solo un 9,1% clasifica la conexión como "malo" y un 6,1% como "muy malo". Estos resultados indican que, mientras una porción significativa de usuarios está satisfecha con la calidad de su conexión a internet domiciliaria, una proporción considerable enfrenta problemas, sugiriendo que se deben realizar mejoras para asegurar una conexión más confiable y efectiva para el trabajo remoto.

Resultados de la dimensión Organización

Tabla 7

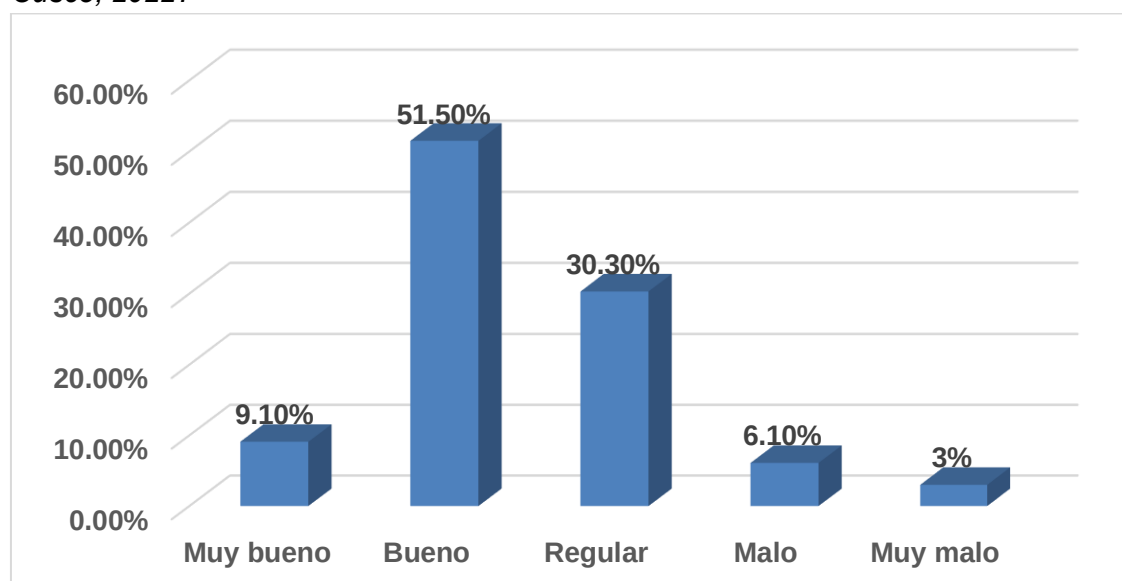
¿Cómo califica usted el horario designado para la organización de cada proceso laboral que involucra el trabajo remoto en la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022?

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	3	9,1
Bueno	17	51,5
Regular	10	30,3
Malo	2	6,1
Muy malo	1	3,0
Total	33	100,0

Nota. Resultados de SPSS

Figura 8

¿Cómo califica usted el horario designado para la organización de cada proceso laboral que involucra el trabajo remoto en la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022?



Interpretación y análisis

Del horario designado para la organización de procesos laborales en el trabajo remoto en la Gerencia Regional de Agricultura de Cusco en 2022 muestra una gama diversa de opiniones. La mayoría de los servidores públicos lo califica como "bueno" (51,5%), lo que sugiere que el horario es generalmente adecuado

para la organización del trabajo remoto. Un 30,3% considera que es "regular", indicando que, aunque funcional, podría mejorarse para una mejor adaptación a las necesidades laborales. Solo un 9,1% opina que el horario es "muy bueno", reflejando una alta satisfacción en una minoría de usuarios. Un 6,1% lo clasifica como "malo" y un 3,0% como "muy malo". Estos resultados revelan que, aunque la mayoría de los usuarios están satisfechos con el horario para la organización del trabajo remoto, hay un porcentaje menor que enfrenta dificultades o insatisfacción, lo que sugiere la necesidad de ajustar los horarios para mejorar la experiencia laboral en el trabajo remoto.

Tabla 8

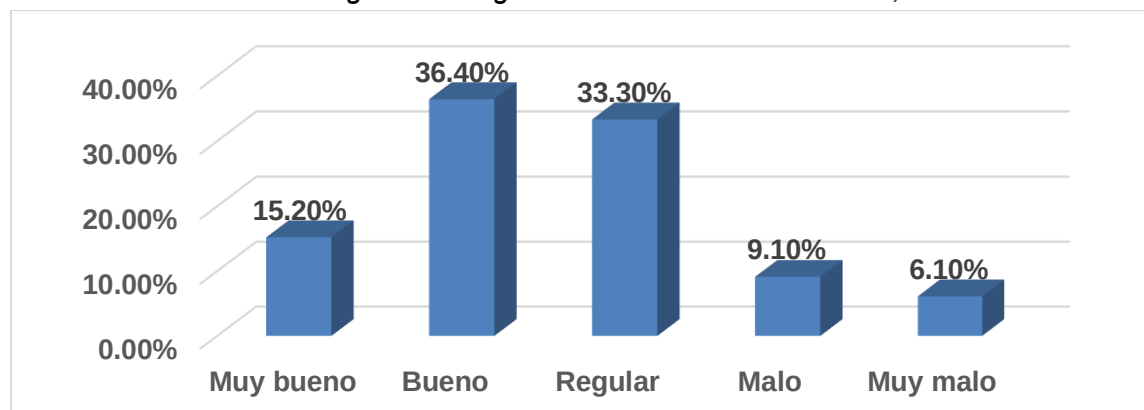
¿Cómo califica usted la programación de actividades laborales que involucra el trabajo remoto en la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022?

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	5	15,2
Bueno	12	36,4
Regular	11	33,3
Malo	3	9,1
Muy malo	2	6,1
Total	33	100,0

Nota. Resultados de SPSS

Figura 9

¿Cómo califica usted la programación de actividades laborales que involucra el trabajo remoto en la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022?



Interpretación y análisis

La programación de actividades laborales para el trabajo remoto en la Gerencia Regional de Agricultura de Cusco en 2022 muestra diversas opiniones. La mayoría de los servidores públicos la califica como "bueno" (36,4%), lo que sugiere que la programación es adecuada para la mayoría de los usuarios. Un 33,3% considera que es "regular", indicando que la programación cumple con los requisitos básicos, pero podría beneficiarse de ajustes para mejorar su efectividad. Un 15,2% opina que la programación es "muy buena", reflejando una alta satisfacción en una parte menor de los usuarios. Solo un 9,1% la clasifica como "malo" y un 6,1% como "muy malo". Estos resultados indican que, aunque una parte significativa de los usuarios está satisfecha con la programación de actividades, hay un porcentaje notable que enfrenta dificultades o insatisfacción, lo que sugiere que se deben realizar mejoras en la planificación de actividades para optimizar el trabajo remoto.

Tabla 9

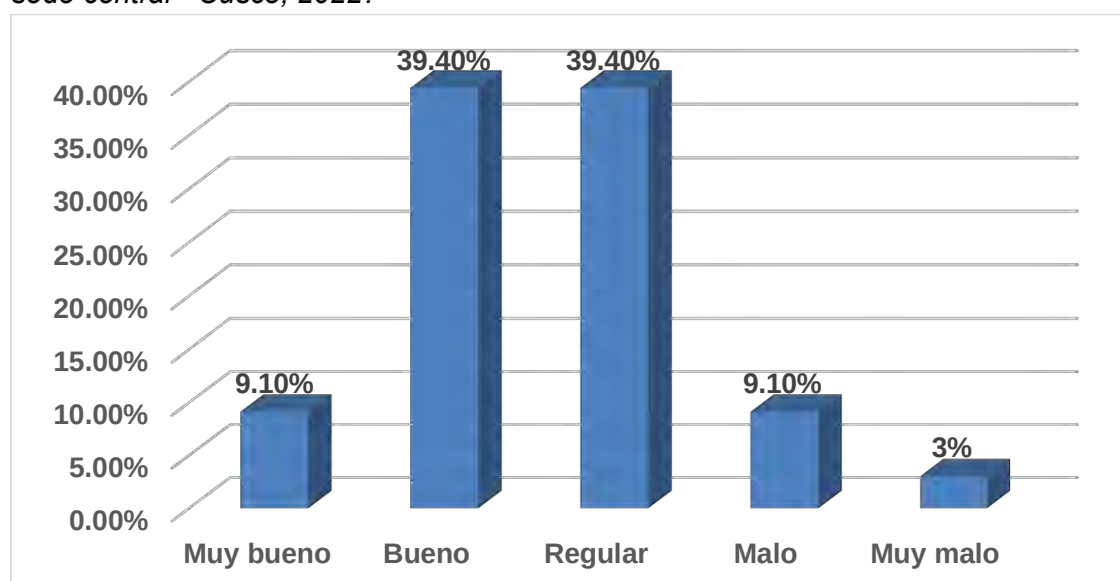
¿Cómo califica usted la responsabilidad de sus compañeros en la continuidad de las labores que realizan mediante el trabajo remoto en la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022?

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	3	9,1
Bueno	13	39,4
Regular	13	39,4
Malo	3	9,1
Muy malo	1	3,0
Total	33	100,0

Nota. Resultados de SPSS

Figura 10

¿Cómo califica usted la responsabilidad de sus compañeros en la continuidad de las labores que realizan mediante el trabajo remoto en la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022?



Interpretación y análisis

La responsabilidad de los compañeros en la continuidad de las labores durante el trabajo remoto en la Gerencia Regional de Agricultura de Cusco en 2022 revela opiniones variadas. Un 39,4% de los servidores públicos califica la responsabilidad de sus compañeros como "bueno", lo que sugiere que, en general, se percibe un nivel adecuado de compromiso y continuidad en las labores. Otro 39,4% considera que es "regular", indicando que la responsabilidad es funcional, pero podría mejorarse para asegurar una mayor continuidad en el trabajo remoto. Solo un 9,1% opina que la responsabilidad es "muy buena", reflejando alta satisfacción en una minoría de usuarios. Un 9,1% lo clasifica como "malo" y un 3,0% como "muy malo". Estos resultados muestran que, aunque la mayoría de los usuarios percibe un nivel aceptable de responsabilidad por parte de sus compañeros, hay un porcentaje significativo que enfrenta problemas de continuidad, sugiriendo la necesidad de fortalecer la responsabilidad y el compromiso para mejorar la efectividad del trabajo remoto.

Resultados de la variable Productividad laboral

Resultados de la dimensión carga laboral

Tabla 10

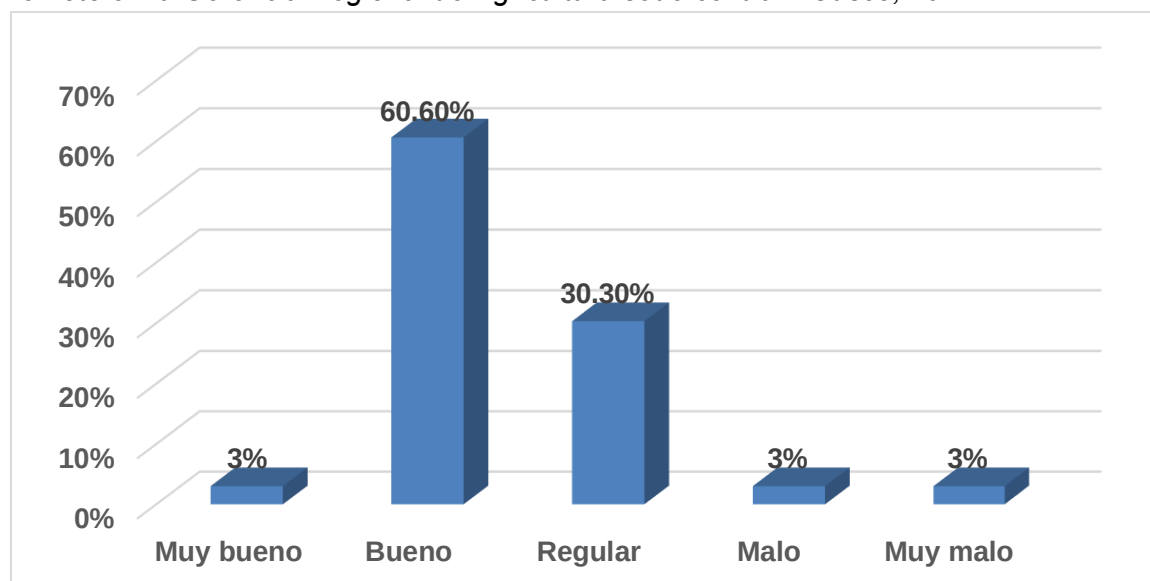
¿Cómo califica usted la cantidad de actividades que se le dispone realizar en el trabajo remoto en la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022?

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	1	3,0
Bueno	20	60,6
Regular	10	30,3
Malo	1	3,0
Muy malo	1	3,0
Total	33	100,0

Nota. Resultados de SPSS

Figura 11

¿Cómo califica usted la cantidad de actividades que se le dispone realizar en el trabajo remoto en la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022?



Interpretación y análisis

La cantidad de actividades asignadas en el trabajo remoto en la Gerencia Regional de Agricultura de Cusco en 2022 muestra que la mayoría de los servidores públicos considera esta cantidad como "bueno" (60,6%), indicando que las tareas asignadas son adecuadas y manejables para la mayoría. Un 30,3% lo

califica como "regular", lo que sugiere que la cantidad de actividades es funcional, pero podría haber margen para mejorar la carga laboral. Solo un 3,0% opina que la cantidad de actividades es "muy buena", reflejando alta satisfacción en un pequeño grupo de usuarios, mientras que otro 3,0% la clasifica como "malo" y un 3,0% como "muy malo". Estos resultados indican que, aunque la mayoría de los usuarios están satisfechos con la cantidad de actividades asignadas, hay un pequeño porcentaje que encuentra problemas, sugiriendo que se podrían ajustar las asignaciones para optimizar la carga laboral y mejorar la experiencia del trabajo remoto.

Tabla 11

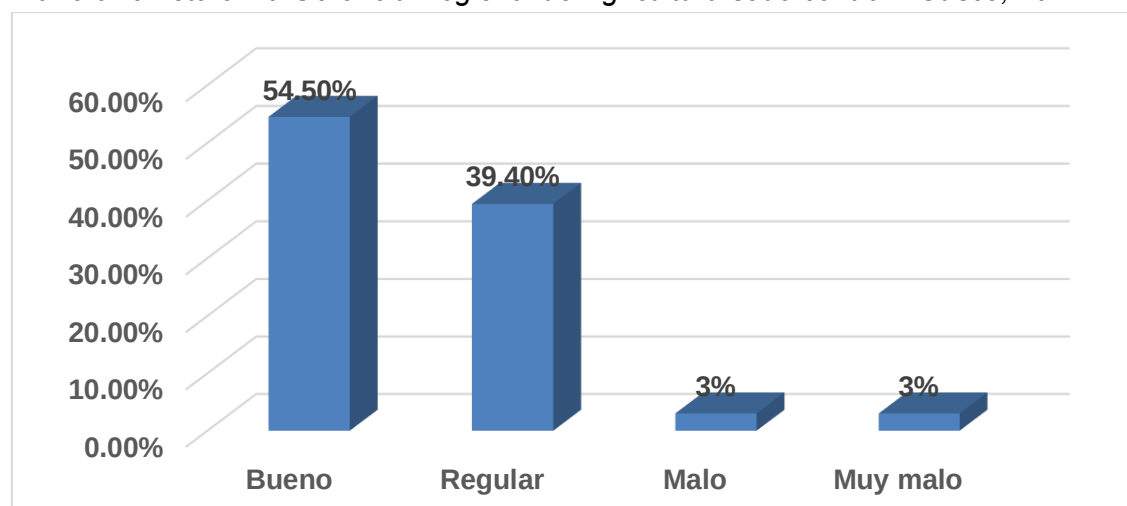
¿Cómo califica usted la complejidad en el proceso de la realización de las tareas de manera remota en la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022?

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	0	0
Bueno	18	54,5
Regular	13	39,4
Malo	1	3,0
Muy malo	1	3,0
Total	33	100,0

Nota. Resultados de SPSS

Figura 12

¿Cómo califica usted la complejidad en el proceso de la realización de las tareas de manera remota en la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022?



Interpretación y análisis

La complejidad en el proceso de realización de tareas de manera remota en la Gerencia Regional de Agricultura de Cusco en 2022 muestra que la mayoría de los servidores públicos considera este proceso como "bueno" (54,5%), indicando que, en general, las tareas remotas no presentan problemas significativos en términos de complejidad. Un 39,4% lo califica como "regular", sugiriendo que, aunque las tareas son manejables, pueden presentar algunos desafíos o áreas que podrían mejorarse. No hay respuestas que califiquen la complejidad como "muy bueno", lo que indica que no se percibe una experiencia excepcional en términos de simplicidad. Un 3,0% considera la complejidad como "malo" y otro 3,0% como "muy malo". Estos resultados reflejan que, aunque la mayoría de los usuarios encuentran el proceso de tareas remotas relativamente sencillo, hay un pequeño porcentaje que enfrenta dificultades, sugiriendo que se podrían hacer ajustes para reducir la complejidad y mejorar la eficiencia en la realización de tareas remotas.

Resultados de la dimensión Apoyo técnico

Tabla 12

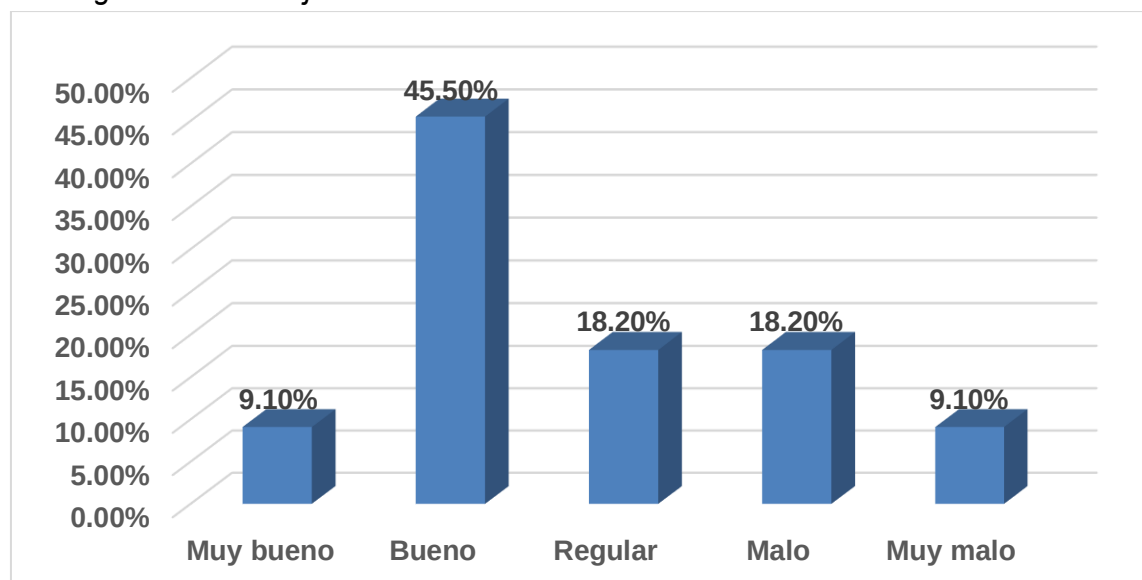
¿Cómo califica usted el interés del equipo técnico informático de la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022, en el apoyo al momento de contestar las interrogantes del trabajo remoto?

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	3	9,1
Bueno	15	45,5
Regular	6	18,2
Malo	6	18,2
Muy malo	3	9,1
Total	33	100,0

Nota. Resultados de SPSS

Figura 13

¿Cómo califica usted el interés del equipo técnico informático de la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022, en el apoyo al momento de contestar las interrogantes del trabajo remoto?



Interpretación y análisis

Del interés del equipo técnico informático en la Gerencia Regional de Agricultura de Cusco en 2022 para apoyar y resolver dudas relacionadas con el trabajo remoto muestra opiniones diversas. Un 45,5% de los servidores públicos lo califica como "bueno", indicando que el equipo técnico proporciona un apoyo adecuado en la resolución de problemas relacionados con el trabajo remoto. Un 18,2% considera que el interés es "regular", sugiriendo que el apoyo es funcional, pero podría mejorarse. Un 9,1% opina que el interés es "muy bueno", reflejando una alta satisfacción en una minoría de usuarios, mientras que un 18,2% lo clasifica como "malo" y otro 9,1% como "muy malo". Estos resultados revelan que, aunque hay una percepción general de apoyo adecuado por parte del equipo técnico, también existen áreas de insatisfacción que podrían indicar la necesidad de mejorar la calidad y prontitud del soporte para optimizar la experiencia del trabajo remoto.

Tabla 13

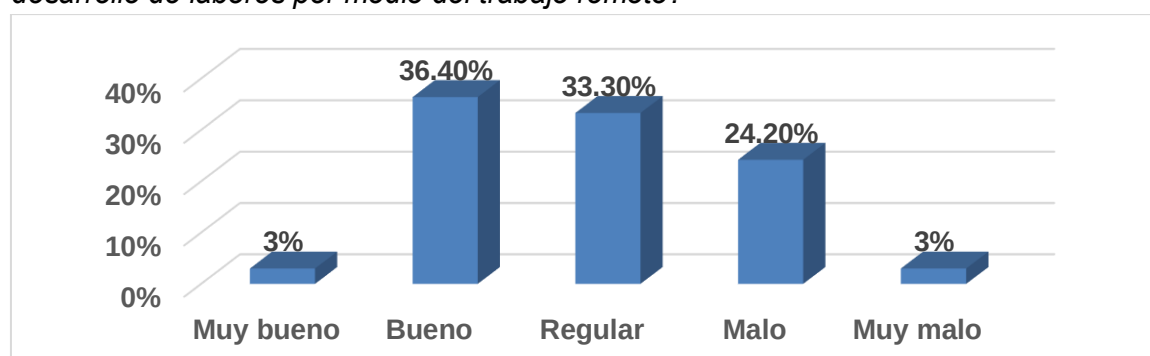
¿Cómo califica usted la cooperación del equipo técnico informático y los compañeros de la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022, en el momento del desarrollo de labores por medio del trabajo remoto?

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	1	3,0
Bueno	12	36,4
Regular	11	33,3
Malo	8	24,2
Muy malo	1	3,0
Total	33	100,0

Nota. Resultados de SPSS

Figura 14

¿Cómo califica usted la cooperación del equipo técnico informático y los compañeros de la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022, en el momento del desarrollo de labores por medio del trabajo remoto?



Interpretación y análisis

La cooperación del equipo técnico informático y los compañeros durante el desarrollo de labores remotas en la Gerencia Regional de Agricultura de Cusco en 2022 revela opiniones variadas. Un 36,4% de los servidores públicos califica la cooperación como "bueno", indicando que en general, el apoyo recibido es adecuado para el trabajo remoto. Un 33,3% lo considera "regular", sugiriendo que, aunque la cooperación es suficiente, existen áreas que podrían mejorarse. Solo un 3,0% opina que la cooperación es "muy buena", reflejando alta satisfacción en una pequeña parte de los usuarios. Un 24,2% clasifica la cooperación como "malo" y un 3,0% como "muy malo". Estos resultados muestran que, a pesar de

que existe un nivel aceptable de cooperación, una parte significativa de los usuarios experimenta problemas, lo que sugiere que se podrían hacer mejoras para fortalecer la colaboración y el apoyo en el trabajo remoto.

Tabla 14

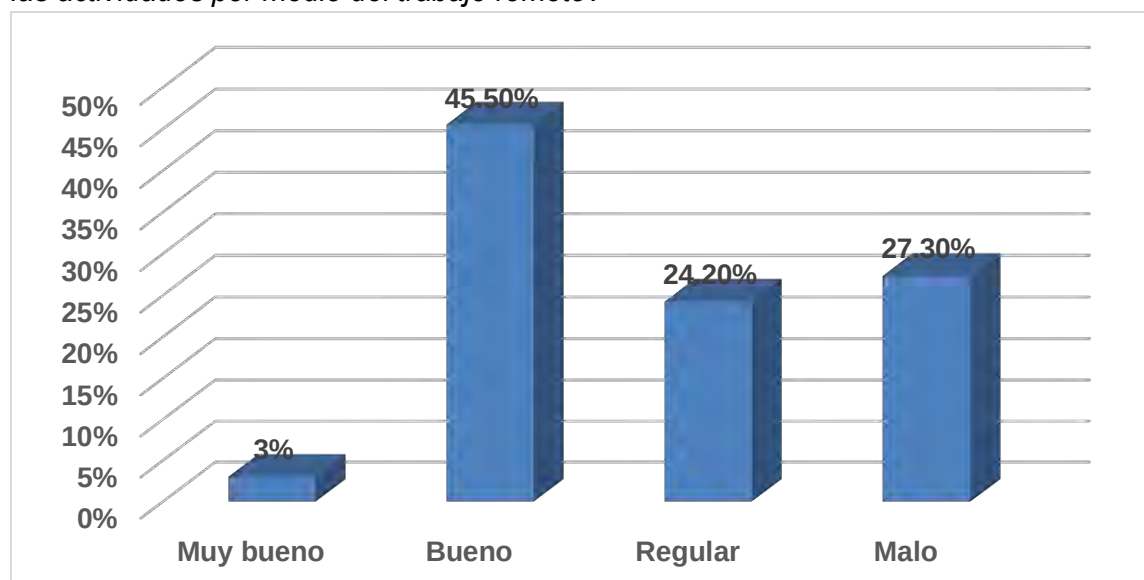
¿Cómo califica usted el tema del seguimiento y control por parte de los jefes de área de la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022, respecto al avance de las actividades por medio del trabajo remoto?

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	1	3,0
Bueno	15	45,5
Regular	8	24,2
Malo	9	27,3
Muy malo	0	0
Total	33	100,0

Nota. Resultados de SPSS

Figura 15

¿Cómo califica usted el tema del seguimiento y control por parte de los jefes de área de la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022, respecto al avance de las actividades por medio del trabajo remoto?



Interpretación y análisis

El seguimiento y control por parte de los jefes de área en la Gerencia Regional de Agricultura de Cusco en 2022 muestra una gama de percepciones. La mayoría de los servidores públicos califica este aspecto como "bueno"

(45,5%), indicando que, en general, consideran que el seguimiento y control de las actividades remotas es adecuado. Un 24,2% opina que es "regular", sugiriendo que el seguimiento es funcional, pero podría mejorar en términos de efectividad. Solo un 3,0% considera que el seguimiento y control es "muy bueno", reflejando alta satisfacción en una minoría de usuarios. Sin embargo, un 27,3% clasifica este aspecto como "malo", indicando que hay una proporción significativa que encuentra deficiencias en el seguimiento. No hay respuestas que califiquen el seguimiento como "muy malo". Estos resultados revelan que, aunque algunos usuarios encuentran el seguimiento y control adecuados, existe una preocupación considerable sobre su efectividad, lo que sugiere que se deberían implementar mejoras para optimizar la supervisión y asegurar un avance más efectivo de las actividades remotas.

Tabla 15

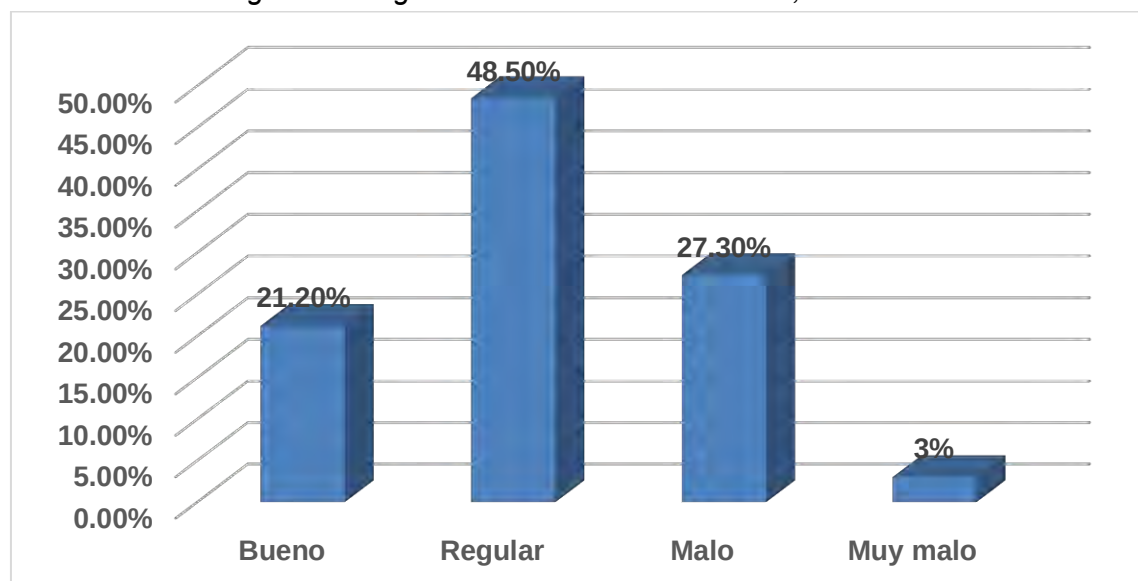
¿Cómo califica usted las capacitaciones previas y durante el desarrollo del trabajo remoto en la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022?

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	0	0
Bueno	7	21,2
Regular	16	48,5
Malo	9	27,3
Muy malo	1	3,0
Total	33	100,0

Nota. Resultados de SPSS

Figura 16

¿Cómo califica usted las capacitaciones previas y durante el desarrollo del trabajo remoto en la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022?



Interpretación y análisis

Las capacitaciones previas y durante el desarrollo del trabajo remoto en la Gerencia Regional de Agricultura de Cusco en 2022 muestra una amplia gama de opiniones. La mayoría de los servidores públicos califica estas capacitaciones como "regular" (48,5%), sugiriendo que, aunque las capacitaciones cumplen con los requisitos básicos, podrían mejorarse significativamente. Un 27,3% las considera "malo", indicando que la calidad de las capacitaciones no es adecuada para las necesidades de los usuarios. Solo un 21,2% opina que las capacitaciones son "bueno", reflejando una satisfacción parcial en un grupo menor. No hay respuestas que califiquen las capacitaciones como "muy bueno", y un 3,0% las clasifica como "muy malo". Estos resultados indican que, aunque hay cierta satisfacción con las capacitaciones, hay una percepción general de que son insuficientes y requieren mejoras para abordar mejor las necesidades de los servidores públicos en el trabajo remoto.

Resultados de la dimensión Ambiente laboral

Tabla 16

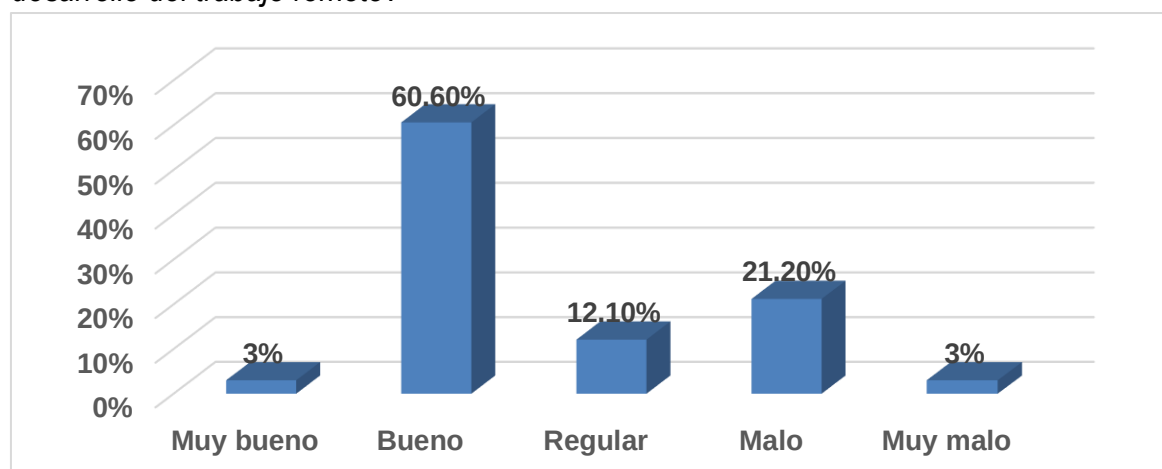
¿Cómo califica usted el respeto y paciencia del equipo técnico informático y los compañeros de la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022, durante el aprendizaje e inducción de los saberes previos y consultas continuas respecto al desarrollo del trabajo remoto?

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	1	3,0
Bueno	20	60,6
Regular	4	12,1
Malo	7	21,2
Muy malo	1	3,0
Total	33	100,0

Nota. Resultados de SPSS

Figura 17

¿Cómo califica usted el respeto y paciencia del equipo técnico informático y los compañeros de la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022, durante el aprendizaje e inducción de los saberes previos y consultas continuas respecto al desarrollo del trabajo remoto?



Interpretación y análisis

El respeto y la paciencia del equipo técnico informático y de los compañeros durante el aprendizaje e inducción en el trabajo remoto en la Gerencia Regional de Agricultura de Cusco en 2022 muestra una variedad de opiniones. La mayoría de los servidores públicos calificó este aspecto como "bueno" (60,6%), lo que indica una percepción general positiva y una satisfacción

mayoritaria con el trato recibido. Sin embargo, un 21,2% lo considera "malo", reflejando una preocupación significativa en esta área. Además, un 12,1% lo evaluó como "regular", sugiriendo que, aunque el respeto y la paciencia fueron adecuados, existe margen para mejoras. Por último, solo un 3,0% valoró este aspecto como "muy bueno" y otro 3,0% como "muy malo", representando los extremos en la percepción de los usuarios. En general, los resultados indican una valoración favorable, aunque la presencia de evaluaciones negativas resalta la necesidad de fortalecer el apoyo y la empatía en los procesos de aprendizaje e inducción para optimizar la experiencia en el trabajo remoto.

Tabla 17

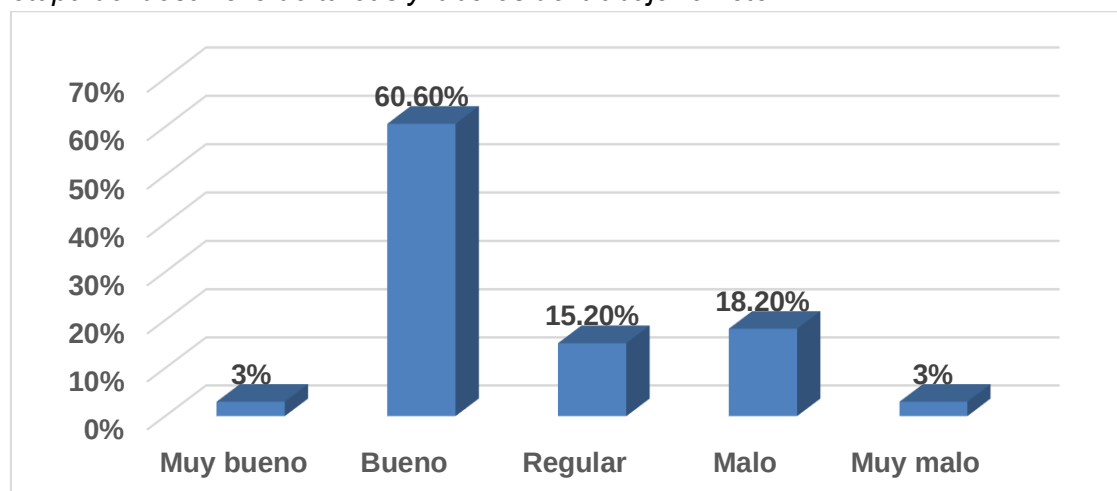
¿Cómo califica usted la confianza brindada por parte del equipo técnico informático y los compañeros de la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022, en cada etapa del desarrollo de tareas y labores del trabajo remoto?

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	1	3,0
Bueno	20	60,6
Regular	5	15,2
Malo	6	18,2
Muy malo	1	3,0
Total	33	100,0

Nota. Resultados de SPSS

Figura 18

¿Cómo califica usted la confianza brindada por parte del equipo técnico informático y los compañeros de la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022, en cada etapa del desarrollo de tareas y labores del trabajo remoto?



Interpretación y análisis

La confianza brindada por el equipo técnico informático y los compañeros durante el desarrollo de tareas en el trabajo remoto en la Gerencia Regional de Agricultura de Cusco en 2022 muestra diversas opiniones. La mayoría de los servidores públicos califica esta confianza como "buena" (60,6%), indicando que gran parte del personal percibe un nivel adecuado de apoyo en sus trabajos remotos. Un porcentaje considera la confianza como "malo" (18,2%), lo que refleja que una porción significativa del personal percibe insuficiente respaldo en el desarrollo de sus tareas. Otro grupo califica la confianza como "regular" (15,2%), lo que sugiere que, aunque, podría mejorar para satisfacer completamente las expectativas de algunos empleados. Solo una minoría califica la confianza como "muy bueno" (3,0%) y "muy malo" (3,0%), representando los extremos de satisfacción y preocupación. En conjunto, estos resultados revelan que, aunque la mayoría de los servidores perciben un nivel de confianza adecuado, existe un grupo notable que experimenta deficiencias en este aspecto, sugiriendo la

necesidad de fortalecer el apoyo en el entorno de trabajo remoto para optimizar el desempeño y la moral del equipo.

Tabla 18

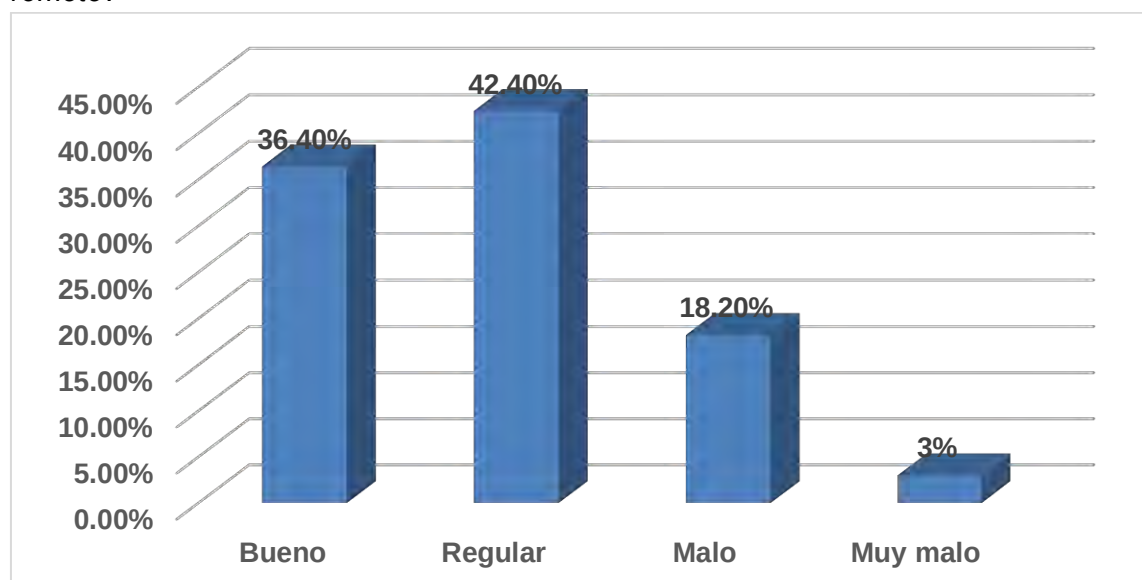
¿Cómo califica usted la etapa de resolución de dudas por parte del equipo técnico informático y los compañeros de la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022, durante el desarrollo de las capacitaciones y la continuidad del trabajo remoto?

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	0	0
Bueno	12	36,4
Regular	14	42,4
Malo	6	18,2
Muy malo	1	3,0
Total	33	100,0

Nota. Resultados de SPSS

Figura 19

¿Cómo califica usted la etapa de resolución de dudas por parte del equipo técnico informático y los compañeros de la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022, durante el desarrollo de las capacitaciones y la continuidad del trabajo remoto?



Interpretación y análisis

La etapa de resolución de dudas por parte del equipo técnico informático y los compañeros durante las capacitaciones y la continuidad del trabajo remoto en

la Gerencia Regional de Agricultura de Cusco en 2022 refleja una variedad de percepciones. La mayoría de los servidores públicos califican este aspecto como "regular" (42,4%), lo que indica que, aunque la resolución de dudas es funcional, existen áreas que podrían optimizarse para brindar un apoyo más eficaz. Le sigue una calificación de "bueno" (36,4%), sugiriendo que una parte significativa del personal percibe un nivel adecuado de respaldo para resolver sus inquietudes durante las capacitaciones y el trabajo remoto. No obstante, ninguna respuesta califica la resolución de dudas como "muy bueno" (0%), lo que señala que el apoyo actual no alcanza un nivel de excelencia. Además, una parte considerable del personal califica esta etapa como "malo" (18,2%), reflejando dificultades con el apoyo recibido, y un 3,0% lo clasifica como "muy malo", indicando una insatisfacción notable en un grupo pequeño de empleados. Estos resultados sugieren que, aunque en general se percibe un apoyo funcional, existe una necesidad de mejorar el proceso de resolución de dudas para optimizar las capacitaciones y el trabajo remoto, asegurando que todos los empleados reciban el respaldo necesario para realizar sus tareas con eficacia.

5.2 Prueba hipótesis general

- **Ho:** El trabajo remoto afecta de manera directa en la productividad laboral del servidor público de la gerencia regional de agricultura sede central - Cusco, 2022.
- **Ha:** El trabajo remoto afecta de manera directa en la productividad laboral del servidor público de la gerencia regional de agricultura sede central - Cusco, 2022.

Tabla 19*Nivel de correlación entre el trabajo remoto y la productividad laboral*

Correlaciones				
			Trabajo remoto	Productividad laboral
Rho de Spearman	Trabajo remoto	Coefficiente de correlación	1,000	0,732
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	33	33
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	0,732	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	33	33

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

Nota: Software Spss – versión 26

Rho de Spearman =0,732

Respecto a lo indicado por Hernández Sampieri et al (2006, p.453) se presenta el siguiente cuadro con las siguientes correspondencias:

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Interpretación y análisis

De la prueba estadística Rho de Spearman, se obtuvo un p-valor muy pequeño de 0.000, lo que indica que este se aproxima a 0, por tanto, es menor al nivel de significancia 0.05, esto quiere decir que se rechaza la hipótesis nula y se toma la hipótesis alterna como verdadera a un 95% de confianza, la cual indica que el trabajo remoto influye sobre la productividad de los servidores públicos de

la gerencia regional de agricultura sede central Cusco en el año 2022. Además de eso, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.732, indicando que la relación es positiva y media, indicando a su vez que a medida que se practique el trabajo remoto, es de esperar que en gran parte de los servidores públicos la productividad laboral mejore.

Contraste de la hipótesis específica

Se encontró que el desarrollo del trabajo remoto es adecuado, ya que la mayoría de los encuestados calificó positivamente la calidad de las herramientas virtuales, la accesibilidad a internet y la organización en la gestión de programaciones. Sin embargo, se observará que un grupo reducido percibe estos aspectos como "malos" o "muy malos", lo que sugiere que, en algunos casos, las condiciones de trabajo presentan deficiencias.

Contraste de la hipótesis específica 2

Se encontró que, en general, el trabajo remoto tiene una influencia positiva sobre la productividad laboral de los servidores públicos. En este sentido, el manejo y uso de herramientas digitales, la accesibilidad a internet y la organización son factores clave que impactan directamente en la productividad. Estos aspectos se convierten en elementos esenciales a estudiar y considerar al diseñar estrategias para mejorar la productividad de los servidores públicos de la Gerencia Regional de Agricultura sede central Cusco.

Contraste de la hipótesis específica 3

Dado el impacto de las herramientas virtuales, el acceso a internet y la organización, resulta crucial desarrollar estrategias enfocadas en optimizar el trabajo remoto y la productividad laboral. Esto implica la actualización de las herramientas digitales y la capacitación de los empleados para un uso más

eficiente de las mismas. Además, es necesario explorar y aplicar soluciones para mejorar la calidad de la red, lo que facilitaría el trabajo y aumentaría la comodidad de los empleados. La capacitación específica en trabajo remoto también juega un papel fundamental, ya que permite a los empleados gestionar de manera eficiente su tiempo y horarios, lo que contribuirá a mantener o incluso aumentar la productividad. Por último, es esencial evaluar la viabilidad económica de estas estrategias y determinar si los beneficios en términos de productividad justifican los costos asociados.

5.3. DISCUSIÓN

El desarrollo de la investigación arrojó diversos resultados que respondieron a los objetivos planteados, siendo el principal de ellos describir el efecto del trabajo remoto en la productividad laboral del servidor público de la Gerencia Regional de Agricultura, sede central – Cusco, 2022. Este análisis es crucial para determinar si las actividades realizadas a distancia generan una productividad menor o mayor que la obtenida en el centro de trabajo.

Los resultados obtenidos contribuyen a evaluar si el trabajo remoto resulta más beneficioso para los servidores públicos de la Gerencia Regional de Agricultura. En este sentido, se identifican dos posibles escenarios. Por un lado, Alcázar (2020), señala que el trabajo remoto puede aumentar la productividad gracias a la reducción de costos, una mejor gestión del tiempo y mayor comodidad derivada de la organización personal del empleado. Por otro lado, Santos (2018) advierte que las desventajas del trabajo remoto dependen de la falta de organización y los retrasos, lo cual puede reducir la productividad.

Los resultados de esta investigación evidencian que el trabajo remoto impacta significativamente en la productividad de los servidores públicos de la Gerencia Regional de Agricultura sede central en Cusco durante el año 2022. Además, se constató que existe una relación directamente proporcional entre el trabajo remoto y la productividad, lo que sugiere que a medida que mejoran las herramientas virtuales, el acceso a internet y la organización tanto del empleado como de la entidad, la productividad aumenta con una intensidad media a alta. En contraste, se observa que cuando se administran adecuadamente las herramientas virtuales, la organización del empleado al realizar sus actividades remotas es eficiente y el acceso a internet es óptimo, las ventajas en la productividad son notorias.

Rueda (2021), en su investigación concluyó que no existe correlación significativa entre el trabajo remoto y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Morales. Estos hallazgos contrastan con los resultados obtenidos en la presente investigación realizada en la Gerencia Regional de Agricultura Sede Central – Cusco en el 2022, donde se obtuvo que el trabajo remoto influye positivamente en la productividad. En esta última investigación, se determinan que la relación entre el trabajo remoto y la productividad es directamente proporcional, es decir, una mejora en las herramientas virtuales, el acceso a internet y la organización del empleado y la entidad impacta favorablemente en la productividad con una intensidad media a alta. Sin embargo, en el contexto de la Municipalidad de Morales, Rueda señala que, aunque el trabajo remoto era viable, su implementación fue limitada, y se obtuvo una asociación baja entre las variables. Esto último puede estar vinculado a la falta de adopción de medidas

efectivas de trabajo remoto, las condiciones de trabajo presenciales con riesgo de contagio y las dificultades para alcanzar los objetivos de productividad.

Por otro lado, Tenazoa (2021), en su investigación determinó una relación positiva y moderada entre la implementación del trabajo remoto y el desempeño laboral en el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto, con un coeficiente de correlación de 0.604, la cual fue estadísticamente significativo. Estos resultados refuerzan los hallazgos de la presente investigación en la Gerencia Regional de Agricultura, donde se encontró una relación directamente proporcional entre la mejora en las herramientas virtuales, la organización y el acceso a internet con un aumento en la productividad, lo que sugiere un impacto positivo del trabajo remoto en condiciones óptimas. Los resultados de Tenazoa muestran como en diferentes contextos el trabajo remoto ayuda a potenciar el trabajo de los empleados, siendo viable adoptar el trabajo remoto y organizarlo de una manera adecuada para elevar la productividad de diferentes municipalidades.

Respecto al primer objetivo específico, en el cual se plantea conocer la manera en que se desarrolla el trabajo remoto el servidor público de la Gerencia Regional de Agricultura sede central -Cusco durante el año 2022, obteniendo que este se desarrolla de una manera adecuada, pues en el aspecto de las herramientas virtuales, gran parte de los servidores públicos encuestados perciben que las herramientas virtuales son buenas, siendo en pocos casos donde consideran que son malas o inadecuadas, otro punto que destaca es el acceso a internet, pues este se percibe con un nivel bueno por la gran mayoría de encuestados, ya que aporte de la buena conexión, se facilita la obtención de documentos y archivos para sus actividades, por último, se destaca que entre los mismos servidores públicos, la organización con sus horarios, programaciones y

responsabilidad es buena en la gran mayoría de casos, siendo unos pocos los que consideran lo contrario. Esto pone en evidencia que el trabajo remoto se lleva de una forma adecuada, la cual es bien percibida por los servidores públicos en la Gerencia Regional de Agricultura sede central -Cusco durante el año 2022.

Pérez et al. (2016), abordó los desafíos que surgieron durante el confinamiento, donde obtuvo casi la totalidad de los docentes (90.6%) encuestados experimentan problemas físicos y emocionales debido a una mayor carga de trabajo en el contexto del trabajo remoto. Además, su estudio destacó que la falta de un espacio de trabajo adecuado para los docentes (28.3%), afectó negativamente su productividad. Estos resultados, en contraste a los obtenidos en el desarrollo de la presente investigación muestran diferencias en el efecto del trabajo remoto, lo cual puede deberse al diferente contexto en el que se trabaja, siendo que los servidores públicos de la Gerencia Regional de Agricultura tuvieron herramientas virtuales y el acceso a internet, además de una organización adecuada de horarios y responsabilidades, lo cual hizo más agradable la experiencia en el trabajo remoto para ellos, mientras que los docentes colombianos sufrieron al pasar a este tipo de entorno laboral debido a diferentes interrupciones domésticas que evidenciaron una falta de organización.

En relación al segundo objetivo específico, con el cual se buscó determinar cuáles son los factores que afectan la productividad laboral del servidor público de la Gerencia Regional de Agricultura sede central -Cusco, 2022, se determinó que los factores que más influyen son el uso de herramientas digitales tales como laptops y otros equipos necesarios para su labor, otro factor viene a ser el acceso a internet calidad para tener acceso a la información, y por último la organización de los mismos servidores públicos percibida por ellos al gestionar su tiempo y

realizando sus programaciones. Esto se debe a que se verificó la influencia de los trabajos remotos en general sobre la productividad laboral, indicando así que tanto las herramientas virtuales, acceso a internet y organización intervienen en la productividad laboral del servidor público de la Gerencia Regional de Agricultura sede central -Cusco.

La presente investigación y el estudio de Tenazoa (2021), sobre el trabajo remoto y el desempeño laboral en el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto muestran tanto similitudes como diferencias en la relación entre el trabajo remoto y la productividad. La investigación actual resalta el uso de herramientas digitales, el acceso a internet de calidad y la organización del tiempo, como factores clave para la productividad laboral en la Gerencia Regional de Agricultura de Cusco. En contraste, Tenazoa encontró un vínculo positivo entre el trabajo remoto y el desempeño laboral. A pesar de que ambos estudios coinciden en la importancia del trabajo remoto, la presente investigación se enfoca en los recursos y la organización como factores determinantes de la productividad, Tenazoa destaca la planificación del trabajo remoto como un factor determinante para un buen desempeño laboral. Esto sugiere que, tener bien estructurado el como se va realizar el trabajo, es fundamental para garantizar buenos resultados tanto en productividad como desempeño laboral.

En relación con el tercer objetivo específico, que buscó identificar las estrategias y actividades para mejorar el trabajo remoto y la productividad laboral del servidor público de la Gerencia Regional de Agricultura sede central de Cusco, se identifican diversas acciones a seguir. Dado que la influencia de las herramientas virtuales, el acceso a internet y la organización es clave, las estrategias para optimizar el trabajo remoto y, a su vez, la productividad laboral

debe enfocarse en la actualización de las herramientas tecnológicas y en la capacitación de los empleados para su uso eficiente. Además, es fundamental analizar alternativas para mejorar la calidad de la red y aplicar las soluciones necesarias para garantizar un acceso más rápido y confiable, lo que facilitará el trabajo de los empleados y mejorará su comodidad.

Otro aspecto clave es capacitar a los empleados en la gestión efectiva de su tiempo y horarios en el contexto del trabajo remoto, con el fin de incrementar o, al menos, mantener la productividad. Sin embargo, también es necesario evaluar si estas estrategias son económicamente viables, considerando si los costos asociados no superan los beneficios, de modo que una mayor productividad justifique la inversión realizada.

El estudio de Rojas (2016) demostró cómo el trabajo remoto puede influir positivamente en la productividad y en la reducción de costos. Según su investigación, el trabajo remoto resultó ser significativamente más económico que el trabajo presencial, logrando una reducción del 32.38% en los costos de mantenimiento, debido a menores salarios y gastos reducidos en infraestructura. En línea con estos enunciados, la presente investigación destaca que para mejorar tanto el trabajo remoto como la productividad, es fundamental optimizar las herramientas virtuales, capacitar a los empleados y mejorar el acceso a internet. Además, se subraya la importancia de evaluar la viabilidad económica de estas estrategias. Ambos estudios coinciden en que el trabajo remoto puede ser más eficiente y económico; Sin embargo, esta investigación hace hincapié en la necesidad de fortalecer los recursos y capacitar al personal para aprovechar al máximo los beneficios del trabajo remoto.

CONCLUSIONES

PRIMERA:

El efecto del trabajo remoto en la productividad laboral del servidor público de la Gerencia Regional de Agricultura Sede Central – Cusco es de manera directa moderada, de ello se puede inferir a partir de los resultados derivados de la aplicación del coeficiente de correlación de Spearman (Rho), que arroja un valor de 0,732, que hay una correlación positiva significativa entre el trabajo remoto y la productividad laboral. Además, el nivel de significancia bilateral calculado es de 0,000, siendo inferior a 0,05 ($0,000 < 0,05$), lo que refuerza la validez estadística de la relación observada

SEGUNDA:

Efectivamente el trabajo remoto en la Gerencia Regional de Agricultura Sede Central -Cusco, 2022, se da de manera escalonada y segmentada, esto debido a que los encuestados califican como bueno el horario designado para la organización de cada proceso laboral que involucra el trabajo remoto, califican como buena la programación de actividades laborales, con un 36.4%, de igual manera califican como buena y regular la responsabilidad de sus compañeros en la continuidad de las labores que realizan mediante el trabajo remoto, finalmente indicaron que son buenas las facilidades que se le brinda al momento de acceder a los documento o carpetas, para efecto del trabajo remoto

TERCERA:

Los factores que afectan la productividad laboral del servidor público de la Gerencia Regional de Agricultura Sede Central -Cusco, 2022, son el clima laboral, la

motivación y compensación, esto debido a que no se administran adecuadamente estos procesos por la oficina de Recursos Humanos, califican como bueno el interés y cooperación del equipo técnico informático, en el momento del desarrollo de labores por medio del trabajo remoto.

CUARTA:

Con la aplicación de estrategias y/o actividades mejorarán el trabajo remoto y la productividad laboral del servidor público de la Gerencia Regional de Agricultura sede central -Cusco, 2022, esto debido a que los encuestados califican como regular las capacitaciones previas y durante el desarrollo del trabajo remoto, así mismo, califican como regular la etapa de resolución de dudas por parte del equipo técnico informático y los servidores públicos, durante el desarrollo de las capacitaciones y la continuidad y confianza del trabajo remoto y los trabajadores en cada etapa del desarrollo de tareas y labores del trabajo remoto

RECOMENDACIONES

1. Los jefes de áreas de la Gerencia Regional de Agricultura Sede Central – Cusco, deben socializar virtualmente, para mantener conexiones con colegas a través de llamadas de video o chats de equipo, la interacción social puede ayudar a combatir la sensación de aislamiento, asimismo, utilizar herramientas de gestión de tareas y calendarios para planificar el día y establecer metas y prioridades mediante un plan.
2. Los jefes de área de la Gerencia Regional De Agricultura Sede Central – Cusco, deberán fomentar a los trabajadores a ser más autónomo y auto disciplinado, ya que el trabajo remoto a menudo requiere una mayor autorregulación, también asegurarse de tener un equipo y software actualizados para evitar problemas técnicos que puedan ralentizar tu trabajo.
3. El jefe de Recursos Humanos y de Unidades de la Gerencia Regional de Agricultura Sede Central – Cusco, deben elaborar estrategias y/o acciones para mejorar el clima laboral y las compensaciones con una adecuada motivación laboral, estas actividades deben ser gestionadas a corto, mediano y largo plazo y así lograr las metas institucionales y mejorar la productividad laboral.
4. Los jefes de área de la Gerencia Regional de Agricultura Sede Central – Cusco, inducir la mejora de habilidades, para ello se requiere invertir tiempo en aprender nuevas habilidades que puedan aumentar la eficiencia en el trabajo, como el dominio de software relevante o técnicas de gestión del tiempo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcázar. (2020). *Trabajo Remoto Vs Teletrabajo, Las Ventajas Y Desventajas De Trabajar Fuera De Oficina*.
<https://blog.formaciongerencial.com/trabajoremototeletrabajo/>.
- Baltodano. (2020). *La productividad laboral: Una mirada a las necesidades de las Pymes en México*. México: Revista Ciencia Jurídica y Política.
- Carrasco, S. (2007). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: San Marcos E.I.R.L.
- Carro, R., & González, D. (2016). Productividad y competitividad. En *Productividad y competitividad* (pág. 1). Argentina.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de los Recursos Humanos*. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. México.
- Delgado, J. (2021). *Trabajo Remoto*. <https://www.crehana.com/blog/trabajo-remoto/que-es-trabajo-remoto/>
- Diario El Tiempo. (14 de enero de 2023). *En cultura Cusco aún se permite el trabajo remoto*. <https://eltiempocusco.pe/2023/en-cultura-cusco-aun-se-permite-el-trabajo-remoto/>
- Edwards, J. (2023). *Trabajo remoto: una guía completa sobre el trabajo remoto moderno*. Springer.
- Estrada, D. J. (2019). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *scielo*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1024-94352009001000004&script=sci_arttext&tlng=en
- Fernández, M. (2020). *El Trabajo Remoto en la Era Digital*. Editorial Académica Española.
- García, L. (2022). *Productividad y gestión del rendimiento en la era digital*. Editorial Gestión del Conocimiento.
- GERAGRICUSCO. (16 de junio de 2022).
<https://geragricusco.gob.pe/#:~:text=Micaela%20Bastidas%20N%C2%B0%20>

310%20%2D%20314%20W%C3%A1nchaq%20Cusco%20%2D%20Per%C3%BA.

Gutiérrez, P. (2019). *Gestión Eficiente del Rendimiento Laboral*. Editorial Empresarial.

Guzmán. (3 de septiembre de 2020). <https://pqs.pe/actualidad/cinco-factores-fundamentales-para-mantener-el-trabajo-remoto/>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Interamericano Editores.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). McGraw-Hill.

ILOSAT. (26 de enero de 2022). <https://ilostat.ilo.org/es/topics/labour-productivity/>

Instituto Peruano de Economía. (28 de febrero de 2016). *Instituto Peruano de Economía*. Instituto Peruano de Economía: <http://www.ipe.org.pe/portal/productividad-laboral/>

Jaimes. (2018). *Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia*. Colombia: Universidad Pontificia Bolivariana.

Joblers. (2020). <https://www.joblers.net/productividad-laboral/>

Messenger, J. (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID - 19 y después de ella. *Organización internacional del trabajo*, 1.

MIB. (12 de marzo de 2023). *Casos de éxito de empresas que incorporaron el trabajo en remoto como solución*. <https://1mib.com/blog/casos-exito-trabajo-remoto/>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2020). *Guía para la aplicación del trabajo remoto*. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/662676/GUIA_PARA_LA_APLICACION_DEL_TRABAJO_REMOTO.pdf

Morrow, J. M. (2021). *The Remote Work Revolution: Strategies for Success*. Business Insights Publishing.

Neeley, T. (2021). *Revolución del trabajo remoto: Cómo triunfar desde cualquier lugar*. Empresa Activa.

Olivier, E. (09 de Julio de 2019). *Ambiente Laboral: La Clave Del Buen Desempeño*. <https://emprendedoresynegocios.com/ambiente-laboral/>

Organización Internacional del Trabajo. (2016). *El Recurso humano y la productividad*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf

- Ramírez, F. (2019). *Mejora de la Productividad en las Organizaciones*. Editorial Innovación.
- Rodríguez. (2018). *La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores*. Universidad Politécnica de Madrid.
- Rodríguez, J. (2020). *Métodos de investigación en psicología*. Editorial Síntesis.
- Rodríguez, M. (2020). *Optimización de la Productividad en el Ámbito Laboral*. Ediciones Académicas.
- Santos. (2018). *Ventajas y desventajas del trabajo remoto*. <https://hotmart.com/es/blog/trabajo-remoto>.
- Schreiber Business Center. (15 de Julio de 2022). *¡Ejemplos de empresas en el mundo que trabajan a remoto!* <https://www.sbcenter.pe/blog/schreiber-business-center-1/ejemplos-de-empresas-en-el-mundo-que-trabajan-a-remoto-2>
- Stephen, P., & Timothy, J. (2013). *Comportamiento Organizacional*.
- Toschi, & Damián. (2020). Trabajo Remoto y pobreza en tiempos de COVID - 19. 15-19.
- Uribe. (2020). *El trabajo remoto y la gestión de las emociones en tiempos de la COVID-19: Una mirada de estudiantes de maestría desde el rol de trabajadores, Lima-Perú (2020)*. Lima: Universidad Nacional Federico Villareal.
- Valdés. (16 de enero de 2022). <https://www.gestiopolis.com/teoria-de-la-productividad-laboral-y-empresarial/>
- Valle, M. (09 de noviembre de 2023). *¿Cómo surgió la modalidad del trabajo remoto en Perú?* <https://www.buk.pe/blog/como-surgio-la-modalidad-del-trabajo-remoto>
- Vargas, L. (2021). *Métodos de investigación en ciencias sociales*. Pearson.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Efecto del trabajo remoto en la productividad laboral del servidor público de la sede central en la Gerencia Regional de Agricultura Sede Central- Cusco, 2022.						
Problema General	Objetivo General.	Hipótesis General	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
¿Cuál es el efecto del trabajo remoto en la productividad laboral del servidor público de la Gerencia Regional de Agricultura sede central - cusco, 2022?	Analizar cuál es el efecto del trabajo remoto en la productividad laboral del servidor público de la Gerencia Regional de Agricultura sede central - cusco, 2022.	El trabajo remoto afecta de manera directa en la productividad laboral del servidor público de la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022.	V.I. Trabajo Remoto	Dimensión 1: Uso de herramientas virtuales Acceso a internet Organización.	Ordenador Laptop Smartphone Facilidad de acceso Acceso continuo Calidad de conexión Horarios Actividades Responsabilidad es	Tipo de investigación: Básica. Nivel de investigación: Descriptivo Explicativo. Enfoque: Cuantitativo. Diseño: No experimental
Problema específico ● P.E.1: ¿Cómo se desarrolla el trabajo remoto el servidor público de la Gerencia Regional de Agricultura sede central -Cusco, 2022? ● P.E.2: ¿Cuáles son los factores que afectan la productividad laboral del servidor público de la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022? ● P.E.3: ¿Qué estrategias y/o actividades mejorará el trabajo remoto, y la productividad laboral del servidor público de la gerencia regional de agricultura sede central - Cusco, 2022?	Objetivo específico. ● O.E.1: Determinar cómo se desarrolla el trabajo remoto el servidor público de la Gerencia Regional de Agricultura sede central -Cusco, 2022 ● O.E.2: Describir cuáles son los factores que afectan la productividad laboral del servidor público de la Gerencia Regional de Agricultura sede central -Cusco, 2022 ● O.E.3: Establecer qué estrategias y/o actividades mejorará el trabajo remoto y la productividad laboral del servidor público de la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022	Hipótesis específico ● H.E.1: El trabajo remoto el servidor público de la gerencia regional de agricultura sede central - Cusco, 2022, se da de manera escalonada y segmentada. ● H.E.2: Los factores que afectan la productividad laboral del servidor público de la gerencia regional de agricultura sede central - Cusco, 2022, es el clima laboral, la motivación y compensación. ● H.E.3: Las estrategias y/o actividades mejorará el trabajo remoto y la productividad laboral del servidor público de la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022.	V.D. Productividad Laboral	Productividad Laboral Carga laboral Apoyo técnico Ambiente laboral	Cantidad de actividades Complejidad de las tareas Desinterés Cooperación Seguimiento Capacitaciones Respeto Confianza Resolución de dudas	Técnica e instrumento para la recolección de datos. Encuesta – Cuestionario Población: 33 trabajadores. Muestra: 33 trabajadores. Método de análisis: SPSS estadística descriptiva -diferencial.

Nota. Elaboración propia

Anexo 2: Matriz de instrumento

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
V.I. TRABAJO REMOTO	Uso de herramientas virtuales	Ordenador	1. ¿Cómo califica usted las características y rendimiento del ordenador – PC, asignado para realizar labores dentro de la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, ¿2022?	1. Muy bueno 2. Bueno 3. Regular 4. Malo 5. Muy malo
		Laptop	2. ¿Cómo califica usted el procesador que tiene su laptop, para efecto del trabajo remoto en la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022?	
		Smartphone	3. ¿Cómo califica usted la capacidad y conectividad de su equipo móvil, para efecto del trabajo remoto en la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022?	
	Acceso a internet	Facilidad de acceso	4. ¿Cómo califica usted las facilidades que se le brinda al momento de acceder a los documento o carpetas, para efecto del trabajo remoto en la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022?	
		Acceso continuo	5. ¿Cómo califica usted las prestaciones y acceso a internet de manera continua para la efectividad del trabajo remoto en la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022?	
		Calidad de conexión	6. ¿Cómo califica usted la calidad de conexión a internet domiciliaria para la efectividad del trabajo remoto en la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022?	
	Organización	Horarios	7. ¿Cómo califica usted el horario designado para la organización de cada proceso laboral que involucra el trabajo remoto en la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022?	
		Actividades	8. ¿Cómo califica usted la programación de actividades laborales que involucra el trabajo remoto en la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022?	
		Responsabilidades	9. ¿Cómo califica usted la responsabilidad de sus compañeros en la continuidad de las labores que realizan mediante el trabajo remoto en la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022?	

V.D. PRODUCTIVIDAD LABORAL	Carga laboral	Cantidad de actividades	10. ¿Cómo califica usted la cantidad de actividades que se le dispone realizar en el trabajo remoto en la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022?	
		Complejidad de las tareas	11. ¿Cómo califica usted la complejidad en el proceso de la realización de las tareas de manera remota en la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022?	
	Apoyo técnico	Desinterés	12. ¿Cómo califica usted el interés del equipo técnico informático de la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022, en el apoyo al momento de contestar las interrogantes del trabajo remoto?	
		Cooperación	13. ¿Cómo califica usted la cooperación del equipo técnico informático y los compañeros de la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022, en el momento del desarrollo de labores por medio del trabajo remoto?	
		Seguimiento	14. ¿Cómo califica usted el tema del seguimiento y control por parte de los jefes de área de la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022, respecto al avance de las actividades por medio del trabajo remoto?	
		Capacitaciones	15. ¿Cómo califica usted las capacitaciones previas y durante el desarrollo del trabajo remoto en la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022?	
	Ambiente laboral	Respeto	16. ¿Cómo califica usted el respeto y paciencia del equipo técnico informático y los compañeros de la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022, durante el aprendizaje e inducción de los saberes previos y consultas continuas respecto al desarrollo del trabajo remoto?	
		Confianza	17. ¿Cómo califica usted la confianza brindada por parte del equipo técnico informático y los compañeros de la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022, en cada etapa del desarrollo de tareas y labores del trabajo remoto?	
		Resolución de dudas	18. ¿Cómo califica usted la etapa de resolución de dudas por parte del equipo técnico informático y los compañeros de la Gerencia Regional de Agricultura sede central - Cusco, 2022, durante el desarrollo de las capacitaciones y la continuidad del trabajo remoto?	

INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO



FACULTAD DE COMUNICACIÓN SOCIAL E IDIOMAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN

CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS SERVIDORES PÚBLICOS QUE ESTÁN
EN ACTIVIDAD EN LA GERENCIA REGIONAL DE AGRICULTURA CUSCO

Instrucciones:

La siguiente encuesta está dirigida a los servidores públicos que están en actividad en la Gerencia Regional de Agricultura Cusco, el cual servirá para recopilar información necesaria que será utilizada en la ejecución del trabajo de investigación, que tienen por objetivo describir el trabajo remoto Y la productividad laboral. A continuación, se presenta una serie de preguntas.

Marque con una X en el recuadro correspondiente de acuerdo a las siguientes preguntas, cuya escala de apreciación es el siguiente:

1	2	3	4	5
Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy malo

N°	PREGUNTA	1	2	3	4	5
	VARIABLE: TRABAJO REMOTO					
1	¿Cómo califica las características y el rendimiento de la PC que le asignaron para su trabajo en la Gerencia Regional de Agricultura - Cusco, 2022?					
2	¿Cómo califica el procesador de su laptop para realizar el trabajo remoto en la Gerencia Regional de Agricultura - Cusco, 2022?					
3	¿Cómo califica la capacidad y conectividad de su equipo móvil para el trabajo remoto en la Gerencia Regional de Agricultura - Cusco, 2022?					
4	¿Cómo califica las facilidades para acceder a documentos y carpetas en el trabajo remoto en la Gerencia Regional de Agricultura - Cusco, 2022?					
5	¿Cómo califica la calidad y acceso continuo a internet para el trabajo remoto en la Gerencia Regional de Agricultura - Cusco, 2022?					
6	¿Cómo califica la calidad de la conexión a internet de su casa para el trabajo remoto en la Gerencia Regional de Agricultura - Cusco, 2022?					
7	¿Cómo califica el horario designado para organizar las labores remotas en la Gerencia Regional de Agricultura - Cusco, 2022?					
8	¿Cómo califica la programación de las actividades laborales remotas en la Gerencia Regional de Agricultura - Cusco, 2022?					
9	¿Cómo califica la responsabilidad de sus compañeros en las labores remotas en la Gerencia Regional de Agricultura - Cusco, 2022?					
	VARIABLE: PRODUCTIVIDAD LABORAL					
10	¿Cómo califica la cantidad de actividades que debe realizar en el trabajo remoto en la Gerencia Regional de Agricultura - Cusco, 2022?					
11	¿Cómo califica la complejidad de las tareas remotas en la Gerencia Regional					

	de Agricultura - Cusco, 2022?					
12	¿Cómo califica el apoyo del equipo técnico informático al responder sus dudas sobre el trabajo remoto en la Gerencia Regional de Agricultura - Cusco, 2022?					
13	¿Cómo califica la cooperación del equipo técnico informático y de sus compañeros durante el trabajo remoto en la Gerencia Regional de Agricultura - Cusco, 2022?					
14	¿Cómo califica el seguimiento y control por parte de los jefes sobre el avance del trabajo remoto en la Gerencia Regional de Agricultura - Cusco, 2022?					
15	¿Cómo califica las capacitaciones previas y durante el trabajo remoto en la Gerencia Regional de Agricultura - Cusco, 2022?					
16	¿Cómo califica el respeto y la paciencia del equipo técnico informático y de sus compañeros durante el aprendizaje y la consulta de dudas en el trabajo remoto en la Gerencia Regional de Agricultura - Cusco, 2022?					
17	¿Cómo califica la confianza brindada por el equipo técnico informático y sus compañeros durante las tareas del trabajo remoto en la Gerencia Regional de Agricultura - Cusco, 2022?					
18	¿Cómo califica la resolución de dudas por parte del equipo técnico informático y de sus compañeros durante las capacitaciones y el trabajo remoto en la Gerencia Regional de Agricultura - Cusco, 2022?					

Anexo 4: Evidencia fotográfica



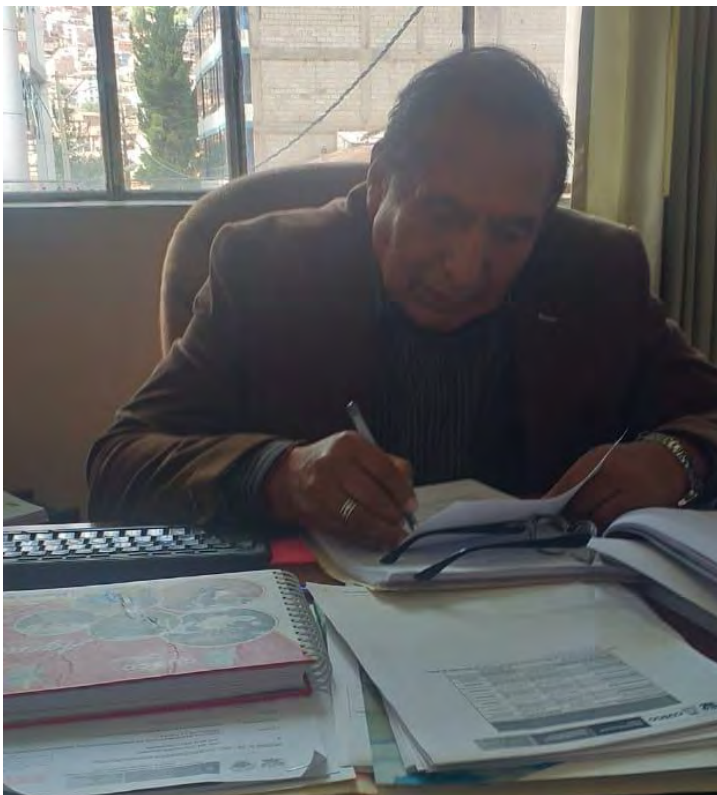
Nota. Ing. Cirilo Tapia Rivero



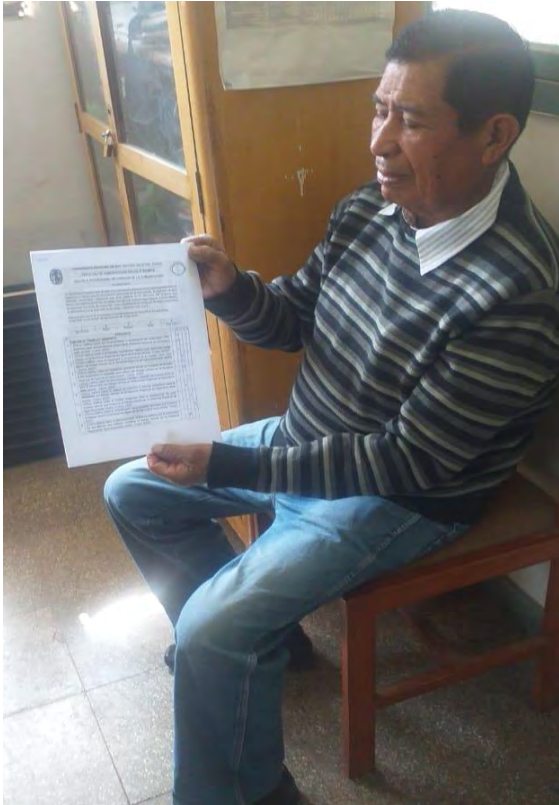
Nota. Mecánico Nicanor Quispe
Encuestado Cusco



Nota. Econ. Antonio Arostegui de la Cruz



Nota. Ing. Mateo Quispe Chávez



Nota. Ing. Juan Juarez Soto

Anexo 5: Validación del instrumento de datos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Curo Quispe Pierre
 I.2. Especialidad del Validador: Mg. Administración Gestión Pública y Desarrollo empresarial
 I.3. Cargo e Institución donde labora: sub gerente informática Municipalidad Provincial de Arequipa
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Encuesta

Autor del instrumento: BACHILLER. Coñes Quispe Raúl Alfredo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado		X			
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica		X			
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación			X		
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de las variables			X		
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.			X		
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.			X		
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación			X		
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.			X		
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento			X		
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.			X		
PROMEDIO DE VALORACIÓN				X		

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: Bueno


Curo Quispe Pierre
 Dni: 40025421

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: *Mayorga Contreras Justina*
 1.2. Especialidad del Validador: *Doctora en Comunicación y Desarrollo*
 1.3. Cargo e Institución donde labora: *Docente de la Universidad San Antonio Abad del Cusco*
 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: *Encuesta*

Autor del instrumento: **BACHILLER. Coñes Quispe Raúl Alfredo**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

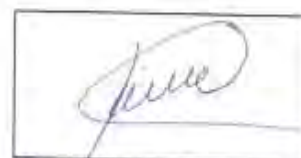
INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado		X			
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica		X			
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación			X		
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de las variables			X		
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.		X			
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.			X		
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación			X		
CONSISTENCIA	Considera que los Items utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.		X			
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento			X		
METODOLOGÍA	Considera que los Items miden lo que pretende medir.			X		
PROMEDIO DE VALORACIÓN				X		

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Bueno



Mayorga Contreras Justina
 092.2340.4280

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: *Guzmán Calderón Pedro Leonel*
 I.2. Especialidad del Validador: *Doctor en Comunicación y Desarrollo*
 I.3. Cargo e Institución donde labora: *Director del Departamento Académico - HNSAC*
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: *Encuesta*

Autor del instrumento: **BACHILLER. Coñes Quispe Raúl Alfredo**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado			X		
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				X	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				X	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de las variables			X		
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				X	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				X	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				X	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.			X		
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento			X		
METODOLOGIA	Considera que los ítems midan lo que pretende medir.				X	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					X	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: *Muy Bueno*

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
 FACULTAD DE COMUNICACIÓN SOCIAL E IDIOMAS
 DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE TÉCNICAS DE LA COMUNICACIÓN

 Dr. Pedro Leonel Guzmán Calderón
 DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO ACADÉMICO