

Trabajo remoto y productividad en una instancia de gestión educativa

Edilberto Calle Peña

<https://orcid.org/0000-0002-1970-3756>

ecallep@ucvvirtual.edu.pe

Universidad César Vallejo, Piura - Perú

César Balladares Atoche

<https://orcid.org/0000-0001-8242-7742>

cballadaresa@ucvvirtual.edu.pe

Universidad César Vallejo, Piura – Perú

Lucía Espinoza Cedillo

<https://orcid.org/0000-0001-7217-215X>

espinozacedillo@hotmail.com

Universidad César Vallejo, Piura - Perú

Elena Angelica Peralta Torres

<https://orcid.org/0000-0003-4924-5749>

elenaangelicaperaltatorres@gmail.com

Universidad César Vallejo, Piura - Perú

RESUMEN

La sociedad, actualmente, afrontando cambios vertiginosos, sociales, culturales, económicos y políticos; lo que conlleva a desarrollar actividades que respondan a necesidades y exigencias. La propagación del Covid 19, motivó a los gobiernos a nivel mundial, asuman con responsabilidad el cuidado y protección de los seres humanos, emitiendo normas y planteando diversos protocolos. Las acciones dispuestas afectaron los aspectos familiar y laboral, con cuarentena, distanciamiento, entre otras. La actividad laboral se suspendió físicamente, teniendo que adoptar actividades en la virtualidad, en forma remota, valiéndose de los recursos y la tecnología existente, lo cual conllevó que las instancias de gestión educativas asumieran esta forma de trabajo. El objetivo del trabajo fue determinar la relación entre trabajo remoto y productividad del personal administrativo UGEL Morropón 2021, utilizando metodología tipo básica, no experimental, correlacional, con muestra de 44 trabajadores, se utilizó como técnica la

encuesta, aplicándose cuestionarios para ambas variables. Los resultados evidencian que el 40% sostiene que el trabajo remoto es muy bueno, 22.5% es bueno y 37.5% es regular, apreciándose los mismos resultados con relación a las dimensiones. De la hipótesis planteada, según Spearman, se obtiene un coeficiente muy significativo (0,946). Lo que conlleva a concluir que existe relación significativa entre variables.

Palabras clave: administración; gestión; virtualidad

Remote work and productivity educational management facility

ABSTRACT

Society, currently, facing vertiginous social, cultural, economic and political changes; which leads to developing activities that respond to needs and demands. The spread of Covid 19, motivated governments worldwide to take responsibility for the care and protection of human beings, issuing regulations and proposing various protocols. The actions taken affected the family and work aspects, with quarantine, distancing, among others. The work activity was physically suspended, having to adopt activities in virtuality, remotely, using the resources and existing technology, which led the educational management bodies to assume this form of work. The objective of the work was to determine the relationship between remote work and productivity of the administrative staff UGEL Morropón 2021, using a basic, non-experimental, correlational methodology, with a sample of 44 workers, the survey was used as a technique, applying questionnaires for both variables. The results show that 40% maintain that remote work is very good, 22.5% is good and 37.5% is regular, appreciating the same results in relation to the dimensions. From the hypothesis, according to Spearman, a very significant coefficient (0.946) is obtained. Which leads to the conclusion that there is a significant relationship between variables.

Keywords: administration, management, virtuality

Artículo recibido: 30 noviembre. 2021

Aceptado para publicación: 29 diciembre 2021

Correspondencia: ecallep@ucvvirtual.edu.pe

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

INTRODUCCIÓN

En los primeros meses del 2020, la pandemia actual causada por COVID-19, ha comprometido a todos los gobiernos del contexto mundial a formular medidas necesarias que no permitan aglomeraciones para salvaguardar la seguridad personal. El gobierno peruano ordenó su puesta en cuarentena y el Ministerio de Salud estableció una situación de salud de emergencia de 90 días a través del Decreto Supremo No. 008-2020-SA. Mediante el Decreto Supremo No. 044-2020- PCM, el Presidente del Consejo de Ministros declaró el estado de emergencia por 15 días y estableció un estado de aislamiento social obligatorio, el cual se ha prolongado por largo tiempo, que aún no termina, por el contagio que causa la muerte originado por el COVID – 19, finalmente aprobó el Decreto de Emergencia No. 026-2020, suministrando acciones preventivas y contramedidas en la reducción de la propagación de contagios a través de la COVID-19, entre las que se consideró disponer el trabajo remoto en el contexto de la emergencia sanitaria. La Resolución Viceministerial N° 097-2020, estableció las “Disposiciones para que los docentes realicen el trabajo remoto para afianzar y desarrollar el servicio educativo de las instituciones educativas y programas educativos públicos y los servicios educativos para hacer frente a la transmisión y contagio del COVID – 19, asimismo se estableció las prestaciones del servicio no presencial y las responsabilidades funcionales. Los teletrabajadores españoles ven una gran ventaja en el trabajo remoto, que les permite y los suscita a lograr sus metas de manera eficiente y eficaz optimizando sus desempeños laborales y sus satisfacciones con las tareas realizadas de manera sobresaliente. (Agudo: 2014 :180)

Waynika, et al., (2021) planteó la implementación de la política de trabajo remoto en oficinas corporativas en Tailandia: perspectiva de la gestión de instalaciones estratégicas, este estudio asumió como propósito explorar el efecto de las normas organizacionales en el trabajo remoto, en productividad laboral y compromiso organizacional entre los empleados tailandeses, presentando entre los resultados que la norma organizacional tiene un efecto significativo en la percepción productividad y compromiso de la organización, manteniendo la demanda de trabajo. La motivación laboral puede mantener el compromiso responsable de los colaboradores con la entidad laboral en un contexto de trabajo remoto. Estos hallazgos propusieron la guía estratégica de gestión financiera, a

través de la cual una política de trabajo remoto puede mejorar la práctica en los colaboradores.

Ramiro (2016) presenta su tesis denominada Teletrabajo y su implicancia en la productividad laboral de las empresas privadas de la ciudad de Quito, cuyo propósito es analizar la influencia del teletrabajo y la productividad laboral en las empresas privadas de la ciudad de Quito. La investigación concluye indicando, la modalidad teletrabajo genera reducir costos y gastos de producción, lo cual es beneficioso para la empresa, asimismo promueve el mejoramiento del nivel de competencia laborales en los colaboradores permitiendo cumplir las metas con buenos resultados.

Valencia (2018) en su trabajo Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas. Universidad Tecnológica del Perú Universidad Norbert Wiener. Lima – Perú Esta investigación tiene como objetivo promover el manejo del teletrabajo en el Perú, tanto para el sector público como privado y se establezca como una forma de brindar servicios, aplicando la tecnología de la información y la comunicación (TIC) Los investigadores finalmente señalaron que la supervisión ha contribuido a la ciudadanía, especialmente para quién no puede hacer ejercicio físico para ir al lugar de trabajo y capacitar a los trabajadores remotos. Asimismo, el teletrabajo está relacionado con la política pública de gobierno electrónico y se cruza con todas las políticas nacionales, es una herramienta para proteger los derechos al trabajo y el desarrollo nacional mediante la creación de oportunidades laborales, la optimización en la productividad y en los ciudadanos lograr mejorar de la calidad de vida.

Se indica las teorías que fundamentan el estudio, el cual asume dos variables: trabajo remoto y productividad

Al respecto sobre trabajo remoto, indica (MacRae y Sawatzky, 2020) se refiere a personas que trabajan fuera del entorno de la oficina tradicional. Está referido a quienes no tienen que acudir a un espacio físico específico de forma habitual para realizar labores, cumpliendo su trabajo desde su domicilio u otro lugar utilizando la tecnología (p. 31). El trabajo a distancia es la utilización de la tecnología de la información para organizar y / o realizar el trabajo dentro de un contexto de una relación contractual / laboral, y que el lugar de trabajo (que también se puede realizar dentro de las instalaciones) se realiza regularmente fuera del local físico. Señaló que el trabajo a distancia bajo la modalidad remota es el manejo adecuado de las tecnologías de la información para organizar y / o

realizar el trabajo en el contexto de una relación contractual / laboral, también se puede realizar en un lugar de trabajo fuera del ambiente físico laboral (Humphreys, 2019)

Teniendo en cuenta lo señalado por Moliner (2014) que la productividad es la realización de los objetivos de la empresa y el resultado de un trabajo metódico en el que se ha demostrado la eficacia, eficiencia y efectividad del trabajo humano en su entorno laboral (p.51).

De acuerdo a lo establecido por el autor quedan definidas las dimensiones de la productividad: eficiencia, eficacia y efectividad. En lo que se refiere en la primera dimensión de la productividad que es la eficiencia, sobre esta manifiesta Moliner (2014) sostiene como los objetivos de la entidad, lo cual se calcula las unidades producidas sin defectos lo cual se divide por el total de la producción, teniéndose en cuenta todos los recursos empleados (p. 52). También es pertinente la opinión realizada por Gutiérrez (2013) indicando que la eficiencia depende de los factores como es la calidad personal de los colaboradores, el costo de producción, el tiempo, todo esto conlleva que la producción se efectúe en menos tiempo. La transformación digital reconoce el uso de diferentes herramientas que representan oportunidades de eficiencia y productividad, de esta manera el teletrabajo se enfoca en mejorar la productividad (Sanchez et, al., 2019) El nivel de eficiencia de la ciencia y la tecnología ayuda a comprender mejor los determinantes de la eficiencia, de modo que se pueda diseñar una función de producción, cuyos insumos y productos no se utilizan para el trabajo presencial (Yeverino et, al., 2019). También indica Rojas et. al., (2017). Que la eficiencia consiste en medir la expresión de la capacidad o desempeño de un sistema o entidad para lograr un objetivo específico y minimizar el uso de recursos tanto económicos como materiales.

La segunda dimensión eficacia, lo sostiene Moliner (2014) este aspecto de la productividad está vinculada con el logro de los resultados y objetivos propuestos en los planes de trabajo, consiste con la realización de acciones que permitan lograr las metas concretas establecidas. La eficacia tiene que ver con la medida de los resultados (p. 53). Ordoñez (2014). La eficacia está relacionada con el logro de ciertos objetivos de la organización, comenzando con los individuos que participan en el aprendizaje cooperativo. (p. 103).

La tercera dimensión es la efectividad en la productividad, al respecto, Marvel, et al., (2011) se refiere al nivel de consecución de la meta, es decir, muestra la meta alcanzada

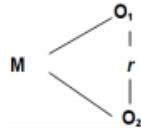
independientemente de los recursos utilizados. Así mismo Gómez (2017) que sólo incluye lograr el objetivo, no importa cómo o de qué manera, solo que se logre de cualquier forma. Camue, et al., (2017) sostienen que la efectividad organizacional debe considerar la importancia de sus principales participantes, es decir, la coherencia entre los usuarios, la sociedad, las metas personales y organizacionales, con el uso adecuado de los recursos disponibles, la relación con el entorno, así como el alcance de las metas.

El objetivo general de este interesante estudio consistió en determinar la relación entre el trabajo remoto y la productividad del personal administrativo de la UGEL Morropón 2021. Los objetivos específicos se plantearon de la siguiente manera: Determinar la relación del trabajo remoto y la eficiencia del personal administrativo de la UGEL Morropón 2021. Determinar la relación del trabajo remoto y la eficacia del personal administrativo de la UGEL Morropón 2021. Determinar la relación del trabajo remoto y la efectividad del personal administrativo de la UGEL Morropón 2021.

METODOLOGÍA

El estudio fue del tipo básica, de nivel correlacional. Al respecto, indica Hernández et, al., (2014). “El diseño de transacciones relacionadas determinan la relación entre dos variables, sub variables, categorías, conceptos en un determinado momento. Pueden ser términos relacionados asociados o causales” (p. 158).

El diseño de investigación es no experimental, correlacional y con enfoque cuantitativo. Sobre los estudios no experimentales, indica Carrasco (2018) “Son aquellos que carecen de manipulación deliberada de variables independientes y no tienen grupo de control, y mucho menos experimental. Los hechos y fenómenos reales se analizan y estudian, después de que suceden.” (p.71). Teniendo en cuenta lo dicho por el autor, la investigación hipotética se ubica en la investigación no experimental, porque no hay manipulación de variables experimentales, caso contrario se analizó la influencia del trabajo remoto en la productividad del personal administrativo. Teniendo en cuenta lo indicado por el autor el estudio hizo uso del diseño correlacional asociativo, porque determinó la relación del trabajo remoto y productividad del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Morropón. Lo cual se demostró según la figura que se observa



Donde

M: Muestra 44 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Morropón.

O1: Trabajo remoto

O2: Productividad

r: Relación entre las variables: trabajo remoto y productividad

Para la elección de la población se consideró a los 44 trabajadores de la entidad. Incluyó a trabajadores nombrados (D. Leg 276) y contratados por el proceso CAS (Contrato Administrativos de Servicios- D. Leg. 1057). La población está referida al conjunto de sujeto que forman parte de la investigación, sobre el tema manifiesta Córdova (2012) “Es un grupo de sujetos considerados como una unidad de observación con características sociales, económicas u otras análogas, que para fines de investigación exploratoria se agrupan, debiendo determinarse la población en el tiempo y el espacio” (p. 84).

En los criterios de inclusión se tuvo en cuenta a los trabajadores nombrados y contratados por el proceso CAS (D.LEG. 1057) y D. LEG. 276. En los criterios de exclusión se consideró a los trabajadores locadores de servicio.

En lo referido a la muestra, sostiene Córdova (2012) “Incluye la selección de una parte de la población con características comunes y la selección de muestras mediante dos procedimientos de muestreo: probabilístico o no probabilístico.”. (p. 84). Las unidades de la muestra de estudio estuvieron constituidas por 44 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Morropón 2021. Trabajadores nombrados (D. Leg 276) y contratados por el proceso CAS (Contrato Administrativos de Servicios- D. Leg. 1057). Por lo tanto, se decidió trabajar como muestra con la misma población de 44 trabajadores de la UGEL Morropón.

La población muestra se realizó a través del muestreo no probabilístico por conveniencia de acuerdo a lo indicado por Münch y Ángeles (2009) “El muestreo de conveniencia no probabilístico se basa en el juicio del investigador. Los investigadores utilizan sus propias decisiones al seleccionar los sujetos que integran una determinada muestra”. La unidad de análisis: trabajadores Administrativos de la UGEL Morropón.

Los datos se recolectaron mediante la aplicación de la técnica encuesta a la población seleccionada, se obtuvieron los resultados a través de cuestionarios para las variables:

trabajo remoto y productividad. En lo referido al uso de la encuesta, Carrasco (2005) define “Esta es una técnica que investiga, explora y recopila datos al hacer preguntas directa o indirectamente a los participantes en la investigación” (p. 314). De acuerdo a lo señalado por el autor, los datos fueron recogidos mediante cuestionarios, para ambas variables: trabajo remoto y productividad.

Se obtuvieron los resultados a través de la aplicación de cuestionarios para ambas variables: trabajo remoto y productividad a los trabajadores administrativos de la UGEL Morropón. Para establecer la validez de los instrumentos y demostrar que estaban redactados, en forma pertinente y coherente se sometieron a la revisión de tres expertos. Según Hernández et, al., (2014) Validez de expertos, es la determinación de expertos quienes tienen dominio del tema, los cuales indican la coherencia y consistencia de los reactivos que responden a las variables, dimensiones e indicadores (p. 204) Por medio del Coeficiente Alfa de Cronbach, se determinó el nivel de confiabilidad, aplicado a la muestra seleccionada en el presente estudio. Siendo los resultados que se indican: El nivel de confiabilidad de la variable trabajo remoto según el Alfa de Cronbach es alto representado por 937 El nivel de confiabilidad de la variable productividad según el Alfa de Cronbach es alto representado por 972, quedando demostrado la confiabilidad y consistencia.

En este estudio se utilizó estadística descriptiva, expresada en términos de frecuencia y tablas de porcentaje simple. Asimismo, los datos se agruparon y codificaron según las dimensiones representadas en las diferentes tablas cruzadas, teniendo en cuenta el objetivo, donde los resultados se obtienen a través de porcentajes Según Tamayo (2005), “Los métodos de análisis son métodos que permiten el análisis estadístico de datos para que puedan ser procesados de manera que puedan resumirse y ordenarse de manera lógica.”. (p. 88). Los datos inferenciales están determinados por el coeficiente de correlación de Spearman, que permite verificar o rechazar la hipótesis propuesta en esta investigación: Existe una relación significativa entre el trabajo remoto y la productividad del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Morropón 2021. 22 sobre coeficiente de Spearman, sostiene Valderrama (2018) “Se utiliza en el cálculo de los valores correlacionales de las variables cualitativas, indicando el nivel de relación entre ambas variables” (p. 231)

RESULTADOS – DISCUSIÓN

Objetivo general:

- Determinar la relación entre el trabajo remoto y la productividad del personal administrativo de la UGEL Morropón 2021

Tabla N° 01: Trabajo Remoto – Productividad

		Productividad						
		Baja		Buena		Excelente		Totales
Trabajo Remoto	Regular	15	37.50%	0	0.00%	0	0.00%	37.50%
	Bueno	1	2.50%	8	20.00%	0	0.00%	22.50%
	Muy bueno	0	0.00%	3	7.50%	13	32.50%	40.00%
		40.00%		27.50%		32.50%		100.00%

Nota: Encuesta aplicada al personal administrativo de la UGEL Morropón.

La tabla 01 muestra los resultados obtenidos al analizar las variables trabajo Remoto y productividad, donde se evidencia que 8 administrativos representados por el 20% indican que el trabajo remoto es bueno en función de una buena productividad, 3 administrativos representados por el 7.50% sostienen que el trabajo remoto es muy bueno en una buena productividad y 13 administrativos que representan el 32.50% manifiestan que el trabajo remoto es muy bueno en excelente productividad. Lo cual indica que existe relación entre el trabajo remoto y la productividad.

Objetivo específico 01

- Determinar la relación del trabajo remoto y la eficiencia del personal administrativo de la UGEL Morropón 2021.

Tabla N° 02: Trabajo Remoto – Eficiencia

		Eficiencia						
		Baja		Buena		Excelente		Totales
Trabajo remoto	Regular	15	37.50%	0	0.00%	0	0.00%	37.50%
	Bueno	0	0.00%	3	7.50%	6	15.00%	22.50%
	Muy Bueno	1	2.50%	0	0.00%	15	37.50%	40.00%
		40.00%		7.50%		52.50%		100.00%

Nota: Encuesta aplicada al personal administrativo de la UGEL Morropón

La tabla 02 muestra los resultados obtenidos al analizar la variable trabajo remoto y la dimensión eficiencia de la productividad. Evidenciándose que 3 administrativos sostienen que el trabajo remoto es bueno en relación a la buena eficiencia demostrada en el trabajo, 6 administrativos que representan el 15.00% indican que el trabajo es bueno en relación a la eficiencia excelente y 15 administrativos representados por el 37.50% señalan que el

trabajo remoto es muy bueno en relación a la eficiencia excelente. Lo cual demuestra que existe relación entre el trabajo remoto y la eficiencia en la productividad.

Objetivo específico 02

- Determinar la relación del trabajo remoto y la eficacia del personal administrativo de la UGEL Morropón 2021.

Tabla N° 03: Trabajo Remoto – Eficacia

		Eficacia						
		Baja		Buena		Excelente		Totales
Trabajo Remoto	Regular	12	30.00%	3	7.50%	0	0.00%	37.50%
	Bueno	1	2.50%	5	12.50%	3	7.50%	22.50%
	Muy Bueno	0	0.00%	2	5.00%	14	35.00%	40.00%
		32.50%		25.00%		42.50%		100.00%

Nota: Encuesta aplicada al personal administrativo de la UGEL Morropón.

La tabla 03 muestra los resultados obtenidos al analizar la variable trabajo remoto y la dimensión eficacia de la productividad, observándose que 3 administrativos representado por el 7.50% indican que el trabajo remoto es regular en función a la buena eficacia de la productividad, 5 administrativos representado por el 12.50 % sostienen que el trabajo remoto es bueno y la eficacia es buena, 2 administrativos representado por el 5.00% indican que el trabajo remoto es muy bueno y la eficacia es buena, 3 administrativos que representan el 7.50% aluden que el trabajo remoto es bueno y la eficacia es excelente y 14 administrativos que representan el 35.00% manifiestan que el trabajo remoto es muy bueno y la eficacia excelente. Resultados que permiten señalar que hay relación entre el trabajo remoto y la eficacia en la productividad.

Objetivo específico 03

- Determinar la relación del trabajo remoto y la efectividad del personal administrativo de la UGEL Morropón 2021.

Tabla N° 04: Trabajo Remoto – Efectividad

		Efectividad						
		Baja		Buena		Excelente		Totales
Trabajo remoto	Regular	15	37.50%	0	0.00%	0	0.00%	37.50%
	Bueno	2	5.00%	5	12.50%	2	5.00%	22.50%
	Muy bueno	0	0.00%	1	2.50%	15	37.50%	40.00%
		42.50%		15.00%		42.50%		100.00%

Nota: Encuesta aplicada al personal administrativo de la UGEL Morropón.

La tabla 04 muestra los resultados obtenidos al analizar la variable trabajo remoto y la dimensión efectividad de la productividad. Donde se evidencia que 5 administrativos representado por el 12.50% señalan que el trabajo remoto es bueno y buena la efectividad, 1 colaborador representado por el 2.50% manifiesta que el trabajo remoto es muy bueno y la efectividad es buena, 2 administrativos representado por el 5:00% indican que el trabajo remoto es bueno y la efectividad es excelente y 15 administrativos representados por el 37.50% sostienen que el trabajo remoto es muy bueno y la efectividad es excelente. Con estos resultados ha quedado demostrado que existe relación el trabajo remoto y la efectividad.

Hipótesis general

- **Hi:** Existe relación significativa entre el trabajo remoto y la productividad del personal administrativo de la UGEL Morropón 2021. **H₀:** No existe relación significativa entre el trabajo remoto y la productividad del personal administrativo de la UGEL Morropón 2021.

Tabla N° 05: *Correlación entre el Trabajo Remoto y la Productividad*

			Trabajo Remoto	Productividad
Rho de Spearman	Trabajo Remoto	Coefficiente de correlación	1,000	,946**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Productividad	Coefficiente de correlación	,946**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

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

La Tabla 05 muestra que el valor de correlación Spearman (rho) es 0,946 correlación muy alta (existe correlación), el valor de significación (sig.) es 0,000 y es menor a 0,05; demostrando que el trabajo remoto está significativamente relacionado con la productividad del personal administrativo de la UGEL Morropón 2021, por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 01

- **Hi1:** Existe relación significativa entre el trabajo remoto y la eficiencia del personal administrativo de la UGEL Morropón 2021.
- **H₀₁:** No existe relación significativa entre el trabajo remoto y la eficiencia del personal administrativo de la UGEL Morropón 2021.

Tabla N° 06: *Correlación entre el trabajo remoto y la eficiencia*

			Trabajo Remoto	Eficiencia
Rho de Spearman	Trabajo remoto	Coeficiente de correlación	1,000	,935**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Eficiencia	Coeficiente de correlación	,935**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

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

La Tabla 07 muestra que el valor de correlación Spearman (rho) es 0,935 correlación muy alta (existe correlación), el valor de significación (sig.) es 0,000 y es menor a 0,05; el trabajo remoto esta significativamente relacionado con la eficiencia del personal administrativo de la UGEL Morropón 2021, por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 02:

Hi2: Existe relación significativa entre el trabajo remoto y la eficacia del personal administrativo de la UGEL Morropón 2021.

H02: No existe relación significativa entre el trabajo remoto y la eficacia del personal administrativo de la UGEL Morropón 2021.

Tabla N° 07: *Correlación entre el trabajo remoto y la eficacia*

			Trabajo Remoto	Eficacia
Rho de Spearman	Trabajo Remoto	Coeficiente de correlación	1,000	,943**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Eficacia	Coeficiente de correlación	,943**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

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

La Tabla 07 muestra que el valor de correlación Spearman (rho) es 0,943 correlación muy alta (existe correlación), el valor de significación (sig.) es 0,000 y es menor a 0,05; el trabajo remoto esta significativamente relacionado con la eficacia del personal administrativo de la UGEL Morropón 2021, por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 03

- **Hi2:** Existe relación significativa entre el trabajo remoto y la efectividad del personal administrativo de la UGEL Morropón 2021.
- **H02:** No existe relación significativa entre el trabajo remoto y la efectividad del personal administrativo de la UGEL Morropón 2021.

Tabla N° 08: *Correlación entre el trabajo remoto y la efectividad*

			Trabajo Remoto	Efectividad
Rho de Spearman	Trabajo Remoto	Coefficiente de correlación	1,000	,907**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Efectividad	Coefficiente de correlación	,907**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

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

La Tabla 08 muestra que el valor de correlación Spearman (rho) es 0,907 correlación muy alta (existe correlación), el valor de significación (sig.) es 0,000 y es menor a 0,05; el trabajo remoto esta significativamente relacionado con la efectividad del personal administrativo de la UGEL Morropón 2021, por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

El objetivo general consistió en determinar la relación entre el trabajo remoto y la productividad del personal administrativo de la UGEL Morropón 2021. Quedando evidenciado en la tabla N° 02 donde 8 administrativos representados por el 20% indican que el trabajo remoto es bueno en función de una buena productividad, 3 administrativos representados por el 7.50% sostienen que el trabajo remoto es muy bueno en relación a una buena productividad y 13 administrativos que representan el 32.50% manifiestan que el trabajo remoto es muy bueno en relación a excelente productividad. Lo cual indica que existe relación entre el trabajo remoto y la productividad en la UGEL de Morropón – 2021. Estos resultados porcentuales se sostienen con los resultados inferenciales que mediante la tabla N° 06 denota que el valor de correlación Spearman (rho) es 0,946 correlación muy alta (existe correlación), el valor de significación (sig.) es 0,000 y es menor a 0,05; por lo tanto, se rechaza hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación: Existe relación significativa entre el trabajo remoto y la productividad del personal administrativo de la UGEL Morropón 2021. Estos resultados tienen mucha relación con el estudio de Ramiro (2016) incidencia de la modalidad teletrabajo en la

productividad laboral quien concluye indicando que la modalidad del teletrabajo genera reducir costos y gastos de producción, lo cual es beneficioso para la empresa, asimismo promueve el mejoramiento del nivel de competencia laborales en los colaboradores permitiendo cumplir las metas con buenos resultados. También se relaciona con el estudio de Waynika et, al., (2021). Los resultados indicaron que la norma organizacional tiene un efecto significativo en la percepción productividad y compromiso organizacional, manteniendo la demanda de trabajo. Además, los empleados. La motivación laboral puede mantener el compromiso responsable de los colaboradores con la entidad laboral en un contexto de trabajo remoto. Estos hallazgos propusieron la guía estratégica de gestión financiera, a través de la cual una política de trabajo remoto puede mejorar la práctica en los colaboradores. Se afirma los resultados según los fundamentos teóricos de este estudio, al respecto MacRae y Sawatzky (2020), se refiere a personas que trabajan fuera del entorno de la oficina tradicional. Está referido a quienes no tienen que acudir a un espacio físico específico de forma habitual para realizar labores. Humphreys (2019). Preciso que el trabajo remoto es una forma de organizar y / o realizar el trabajo, utilizando tecnología de la información. En tanto sobre productividad específica Galindo y Ríos (2015) asimismo indica Surugiu et, al., (2018) que el acceso a las oportunidades laborales amplía las condiciones para que las personas puedan realizar este tipo de actividades, lo cual es beneficioso para el trabajador por lo es necesario conocimientos en TIC para lograr desempeños eficientes. El trabajo remoto es una forma de organización laboral que implica el uso de tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para realizar actividades remuneradas o prestar servicios a terceros para permitir la conexión entre los trabajadores y la empresa sin la necesidad de que los trabajadores estén físicamente presentes en el lugar de trabajo (Bonilla et, al., 2014). En lo que se refiere a productividad, sostiene Galindo y Ríos (2015) es el aumento de la producción de una entidad ya sea gubernamental o no gubernamental utilizando los recursos necesarios tanto como los recursos económicos y talento humano. Moliner (2014) afirma que la productividad es la realización de los objetivos de la empresa y el resultado de un trabajo metódico en el que se ha demostrado la eficacia, eficiencia y efectividad del trabajo humano en su entorno laboral.

La finalidad del primer objetivo fue determinar la relación del trabajo remoto y la eficiencia del personal administrativo de la UGEL Morropón 2021. El cual se ha

demostrado mediante la tabla N° 03 donde 3 administrativos sostienen que el trabajo remoto es bueno en relación a la buena eficiencia demostrada en el trabajo. 8 administrativos que representan el 15.00% indican que el trabajo es bueno en relación la eficiencia excelente y 15 administrativos representados por el 37.50% señalan que el trabajo remoto es muy bueno en relación a la eficiencia excelente. Lo cual demuestra que existe relación entre el trabajo remoto y la eficiencia en la productividad. Estos resultados porcentuales han sido confirmados por los hallazgos inferenciales registrados de acuerdo a la tabla N° 07 la cual señala la correlación Spearman (ρ) es 0,935 correlación muy alta (existe correlación), el valor de significación (sig.) es 0,000 y es menor a 0,05. Por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación: Existe relación significativa entre el trabajo remoto y la eficiencia del personal administrativo de la UGEL Morropón 2021. Información que tiene similitud con el estudio realizado por Montenegro, A. & Medina P. (2020) quien concluye en su investigación indicando que el trabajo remoto permite desarrollar funciones fuera de las instalaciones físicas a través de la utilización de las TIC, lo cual lo cual es bastante beneficioso en la mano de obra por los costos bajos productivos. Asimismo, se relaciona con la investigación de Ramiro, R. R. (2016). que la modalidad del teletrabajo genera reducir costos y gastos de producción, lo cual es beneficioso para la empresa, asimismo promueve el mejoramiento del nivel de competencia laborales en los colaboradores permitiendo cumplir las metas con buenos resultados. También se precisa que los resultados encontrados se fundamentan en las bases teóricas asumidas en este estudio, indicando Humphreys (2019). El trabajo remoto se realiza a distancia utilizando la tecnología de la información, realizándose fuera de los espacios físicos del domicilio laboral del empleado. En lo que se refiere a eficiencia sostiene Gutiérrez (2013) que depende de los factores como es la calidad personal de los colaboradores, el costo de producción, el tiempo, todo esto conlleva que la producción se efectúe en menos tiempo. Se precisa también la opinión de Sánchez et, al., (2019). La transformación digital reconoce el uso de diferentes herramientas que representan oportunidades de eficiencia y productividad. De esta manera, el teletrabajo se enfoca en mejorar el desempeño laboral. Es oportuno indicar lo señalado por Rojas, Jaimes y Valencia (2017). Que la eficiencia consiste en medir la expresión de la capacidad o desempeño de un sistema o entidad para

lograr un objetivo específico y minimizar el uso de recursos tanto económicos como materiales.

El propósito del segundo objetivo de este estudio consistió en determinar la relación del trabajo remoto y la eficacia del personal administrativo de la UGEL Morropón 2021. Quedando debidamente demostrado a través de la tabla N° 04 que 3 administrativos representado por el 7.50% indican que el trabajo remoto es regular en función a la buena eficacia de la productividad. 5 administrativos representado por el 12.50 sostienen que el trabajo remoto es bueno y la eficacia es buena. 2 administrativos representado por el 5.00% indican que el trabajo remoto es muy bueno y la eficacia es buena. 3 administrativos que representan el 7.50% aluden que el trabajo remoto es bueno y la eficacia es excelente y 14 administrativos que representan el 35.00% manifiestan que el trabajo remoto es muy bueno y la eficacia excelente. Resultados que permiten señalar que hay relación entre el trabajo remoto y la eficacia en la productividad. Además, es menester precisar que estos datos porcentuales se reafirman con los datos inferenciales que han sido indicados según la tabla N° 08 que el valor de correlación Spearman (ρ) es 0,943 correlación muy alta (existe correlación), el valor de significación (sig.) es 0,000 y es menor a 0,05 de correlación Spearman (ρ) es 0,943 correlación muy alta (existe correlación), el valor de significación (sig.) es 0,000 y es menor a 0,05. De acuerdo a estos resultados se tomó la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación indicando que existe relación significativa entre el trabajo remoto y la eficacia del personal administrativo de la UGEL Morropón 2021. Estos resultados se asemejan a los resultados encontrados por Suárez, L. M. (2020) que concluye indicando que después del análisis respectivo de los resultados ha quedado demostrado que existe relación positiva entre el teletrabajo y la calidad de servicio, lo cual ha quedado evidenciado que ha mayor eficiencia en la implementación del teletrabajo la calidad del servicio de la UGEL San Pablo mejora. También se relaciona con la investigación de Agudo (2014) que los trabajadores remotos ven las enormes ventajas de este enfoque, que los motiva a lograr sus objetivos de manera efectiva, mejorar el desempeño laboral y la satisfacción con el trabajo bien hecho. Tiene relación también con el estudio realizado por Peña (2019) que hay relación directa entre la gestión de resultados y la productividad laboral de los empleados en la entidad pública del estado inmersa en este estudio. También se precisa en las bases teóricas de este estudio, precisando sobre trabajo remoto

indica MacRae y Sawatzky (2020) que son los empleados que no acuden al espacio laboral físico de forma habitual para realizar su trabajo, realizándolo desde su domicilio u otro lugar utilizando cualquier dispositivo tecnológico. En lo que se refiera a la eficacia sostiene Moliner (2014) este aspecto de la productividad está vinculada con el logro de los resultados y objetivos propuestos en los planes de trabajo, consiste con la realización de acciones que permitan lograr las metas concretas establecidas. La eficacia tiene que ver con la medida de los resultados. También es importante el aporte de Ordoñez (2014). La eficacia está relacionada con el logro de ciertos objetivos de la organización, comenzando con los individuos que participan en el aprendizaje cooperativo.

El fin del tercer objetivo de esta investigación consistió en determinar la relación del trabajo remoto y la efectividad del personal administrativo de la UGEL Morropón 2021. Lo cual ha sido demostrado por la tabla N° 05 donde ha quedado registrado que 5 administrativos representado por el 12.50% señalan que el trabajo remoto es bueno y buena la efectividad, 1 colaborador representado por el 2.50% manifiesta que el trabajo remoto es muy bueno y la efectividad es buena. 2 administrativos representado por el 5.00% indican que el trabajo remoto es bueno y la efectividad es excelente y 15 administrativos representados por el 37.50% sostienen que el trabajo remoto es muy bueno y la efectividad es excelente. Con estos resultados ha quedado demostrado que existe relación el trabajo remoto y la efectividad. Resultados porcentuales que se reafirman en los datos inferenciales encontrados en la tabla N° 09 que indica el valor de correlación Spearman (ρ) es 0,907 correlación muy alta (existe correlación), el valor de significación (sig.) es 0,000 y es menor a 0,05. Ante estos resultados se tomó la decisión de rechazar la hipótesis nula y confirmar la hipótesis de investigación: Existe relación significativa entre el trabajo remoto y la efectividad del personal administrativo de la UGEL Morropón 2021. Estos resultados se asemejan al estudio realizado por Agudo et, al., (2014) quien concluye manifestando que los trabajadores remotos ven las enormes ventajas de este enfoque, que los motiva a lograr sus objetivos de manera efectiva, mejorar el desempeño laboral y la satisfacción con el trabajo bien hecho. Asimismo, se fundamenta los resultados con las bases teóricas respecto al trabajo remoto señala Surugiu, Surugiu & Mazilescu (2018), que el acceso a las oportunidades laborales amplía las categorías de personas que pueden realizar este tipo de actividades, lo cual es una oportunidad que requiere conocimientos en TIC para lograr un buen desempeño. Sobre

efectividad sostiene Marvel et, al., (2011), que se refiere al nivel de consecución de la meta, es decir, muestra la meta alcanzada independientemente de los recursos utilizados. De igual forma indica Gómez (2017) que en la efectividad incluye lograr el objetivo, no importa cómo o de qué manera, solo que se logre de cualquier forma. Al respecto sobre efectividad, sostiene Camue, et, al., (2017). La efectividad organizacional debe considerar la importancia de sus principales participantes, es decir, la coherencia entre los usuarios, la sociedad, las metas personales y organizacionales, el uso adecuado de los recursos disponibles, la relación con el entorno y el alcance de las metas.

CONCLUSIONES

- 1) Se concluyó que existe relación significativa entre el trabajo remoto y la productividad del personal administrativo de la UGEL Morropón 2021, según la correlación Spearman (ρ) es 0,946 y el valor de significación (sig.) es 0,000 y es menor a 0,05, por lo tanto, queda demostrada y aceptada hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.
- 2) Se concluyó que existe relación significativa entre el trabajo remoto y la eficiencia del personal administrativo de la UGEL Morropón 2021, de acuerdo a la correlación Spearman (ρ) es 0,935 y el valor de significación (sig.) es 0,000 y es menor a 0,05, por lo tanto, queda demostrada y aceptada hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.
- 3) Se concluyó que existe relación significativa entre el trabajo remoto y la eficacia del personal administrativo de la UGEL Morropón 2021, demostrado a través de la correlación Spearman (ρ) es 0,943 y el valor de significación (sig.) es 0,000 y es menor a 0,05, por lo tanto, queda demostrada y aceptada hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.
- 4) Se concluyó que existe relación significativa entre el trabajo remoto y la efectividad del personal administrativo de la UGEL Morropón 2021, manifestado por la correlación Spearman (ρ) es 0,907 y el valor de significación (sig.) es 0,000 y es menor a 0,05, lo tanto, queda demostrada y aceptada hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agudo, M. J. (2014). El teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas. *Cuadernos de Gestión de Información*, 4, 172–187. Recuperado a partir de <https://revistas.um.es/gesinfo/article/view/221801>
- Decreto Supremo N° 008-2020-SA [Ministerio de Salud]. Decreto Supremo que declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID-19. 11 de marzo del 2020.
- Decreto Supremo N° 044-2020-PCM. [Presidencia del Consejo de Ministros]. Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19. 15 de marzo del 2020.
- Resolución Viceministerial N° 097-2020-MINEDU. [Ministerio de Educación] 21 de mayo del 2020.
- Waynika T., Wen Lim, H. y Xiaomei, D. (2021). Implementación de la política de trabajo remoto en oficinas corporativas en Tailandia: perspectiva de la gestión de instalaciones estratégicas. Artículo científico. Universidad de Tsinghua, Beijing, China.
- Ramiro, R. R. (2016). Análisis de la modalidad de teletrabajo y su incidencia en la productividad laboral de las empresas privadas de la ciudad de Quito. Tesis de Maestría. Universidad Andina Simón Bolívar – Ecuador.
- Valencia, A. M. C. (2018). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas. Artículo científico. Universidad Tecnológica del Perú Universidad Norbert Wiener. Lima – Perú.
- MacRae, I y Sawatzky, R. (2020). Trabajo remoto: Personalidad y rendimiento Resultados de la investigación. Artículo científico.
- Humphreys (2019). Remote Work in Ireland Future Jobs 2019. Minister for Business Enterprise and Innovation. pp. 1-5
- Moliner, M. (2014). Diccionario del uso del español. 2da. Edición. Herederos de María Moliner. Editorial Gredos, S.A
- Gutierrez, G. (2013). Teoría general de sistemas. Revista Carrera, 10 No. 72 – 50, Universidad Santo Tomás, Bogotá.
<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/23242/Teor%C3%ADa>

- Sánchez y otros (2019). Artículo científico. Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad.
- Yeverino, J. A. and Montoro, M. A. (2019). Article scientific. Efficiency and productivity in transfer units of scientific research results in Mexico
- Rojas, M., Jaimes, I y Valencia, M. (2017). Article scientific. Effectiveness, efficacy and efficiency in teamworks
- Ordoñez, M. L. (2014). Article scientific. Theoretical Inquiry about the Concept of Organizational Effectiveness
- Marvel, M. Rodríguez, C. y Núñez M. A. (2011). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores Intangible. *Capital*, vol. 7, núm. 2, 2011, pp. 549-584 Universidad Técnica de Catalunya Barcelona, España.
- Gómez (2017). Empleados colombianos prefieren el salario emocional que el económico
Recuperado de: <http://www.rcnradio.com/economia/empleadoscolombianos-prefieren-salarioemocional-economico/>
- Camue, A., Carballal, E. and Toscano, D. F. (2017). Theoretical Conceptions of Organizational Effectiveness and its Assessment at Universities
- Hernandez 2014. (2010) México. *Metodología de la Investigación. Sexta edición*
- Carrasco Diaz (2018) Metodología de La Investigación Científica.
- Decreto legislativo 276
- Decreto legislativo 1057
- Münch y Ángeles (2009)
- Carrasco (2005)
- Tamayo (2005),
- Valderrama (2018)