



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**El trabajo remoto y la productividad de los colaboradores de la
Municipalidad Distrital de Ate, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Cisneros Rimachi, Ruth Jaquelyn (orcid.org/0000-0002-0233-3728)

Rosales Soto, Esmila Diana (orcid.org/0000-0001-9261-1519)

ASESOR:

Mg. Cervantes Ramón, Edgard Francisco (orcid.org/0000-003-1317-6008)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

La presente investigación está dedicado a Dios que me guío para cumplir mi objetivo, por ser mi fortaleza en los momentos difíciles; asimismo a mis padres que me apoyaron constantemente en el desarrollo de mi carrera.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por brindarme salud en esta difícil etapa de la pandemia, así mismo agradezco a mi asesor el Mg. Cervantes Ramón Edgard Francisco por guiarme, ayudarme y brindarme conocimientos para realizar este proyecto.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3 Población, muestra y muestreo.....	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5 Procedimientos.....	20
3.7 Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN.....	32
VI. CONCLUSIONES.....	35
VII. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS.....	41

Índice de tablas

<i>Tabla 1. Técnica e instrumento</i>	<i>17</i>
<i>Tabla 2. Información de expertos designados para la validación</i>	<i>17</i>
<i>Tabla 3. Validación por juicio de expertos: Trabajo remoto</i>	<i>18</i>
<i>Tabla 4. Validación por juicio de expertos: Productividad.....</i>	<i>19</i>
<i>Tabla 5. Estadística de la fiabilidad: general.....</i>	<i>20</i>
<i>Tabla 6. Estadística de la fiabilidad: variable trabajo remoto</i>	<i>20</i>
<i>Tabla 7. Estadística de la fiabilidad: variable productividad</i>	<i>20</i>
<i>Tabla 8. Estadística descriptiva de la variable trabajo remoto</i>	<i>22</i>
<i>Tabla 9. Estadística descriptiva de la variable productividad</i>	<i>23</i>
<i>Tabla 10. Estadística descriptiva de la dimensión de satisfacción laboral.....</i>	<i>24</i>
<i>Tabla 11. Estadística descriptiva de la dimensión de clima organizacional.....</i>	<i>25</i>
<i>Tabla 12. Estadística descriptiva de la dimensión de cultura organizacional</i>	<i>26</i>
<i>Tabla 13. Cuadro de prueba de normalidad.....</i>	<i>27</i>
<i>Tabla 14. Prueba de hipótesis general.....</i>	<i>28</i>
<i>Tabla 15. Prueba de hipótesis específicas entre el trabajo remoto y satisfacción laboral</i>	<i>29</i>
<i>Tabla 16. Prueba de hipótesis específicas del trabajo remoto y el clima organizacional.....</i>	<i>30</i>
<i>Tabla 17. Prueba de hipótesis específica del trabajo remoto y cultura organizacional.....</i>	<i>31</i>
<i>Tabla 18. Matriz de operacionalización de la variable de trabajo remoto</i>	<i>41</i>
<i>Tabla 19. Matriz de operacionalización de la variable de productividad.....</i>	<i>42</i>
<i>Tabla 20. Nivel de confiabilidad del Alfa de Cronbach</i>	<i>43</i>
<i>Tabla 21. Nivel de correlación del Rho de Spearman</i>	<i>44</i>

Índice de figuras

<i>Figura 1. Distribución de frecuencia de la variable trabajo remoto</i>	<i>22</i>
<i>Figura 2. Distribución de frecuencia de la variable productividad</i>	<i>23</i>
<i>Figura 3. Distribución de frecuencia de la dimensión satisfacción laboral</i>	<i>24</i>
<i>Figura 4. Distribución de frecuencia de la dimensión clima organizacional</i>	<i>25</i>
<i>Figura 5. Distribución de frecuencia de la dimensión cultura organizacional</i>	<i>26</i>

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el trabajo remoto y la productividad de los colaboradores de la municipalidad distrital de Ate, 2022. La metodología del estudio fue de enfoque cuantitativo de tipo aplicada y diseño no experimental, de corte transversal, de nivel correlacional, con una población finita conformada por 32 colaboradores con muestra censal, se utilizó la técnica de encuesta, la cual fue validada por los expertos aplicándose como instrumento el cuestionario para la recolección de datos, el cual tuvo un nivel muy alta de confiabilidad del Alfa de Cronbach. Se obtuvo como resultado un nivel de significancia de 0,001 lo que indica que existe relación entre el trabajo remoto y la productividad; además con un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,552, lo cual indica una correlación positiva considerable. Se concluye que, utilizando adecuadamente los componentes de satisfacción laboral, clima y cultura organizacional, permite aumentar la productividad de la sub gerencia de áreas verdes y control ambiental.

Palabras clave: Trabajo remoto, productividad y satisfacción laboral.

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the relationship between remote work and the productivity of the collaborators of the district municipality of Ate, 2022. The methodology of the study was a quantitative approach of an applied type and a non-experimental, cross-sectional, level design. correlational, with a finite population made up of 32 collaborators with a census sample, the survey technique was used, which was validated by the experts, applying the questionnaire as an instrument for data collection, which had a very high level of Alpha reliability of Cronbach. A significance level of 0.001 was obtained as a result, which indicates that there is a relationship between remote work and productivity; also with a Rho Spearman correlation coefficient of 0.552, which indicates a considerable positive correlation. It is concluded that, properly using the components of job satisfaction, climate and organizational culture, it allows to increase the productivity of the sub-management of green areas and environmental control.

Keywords: Remote work, productivity and job satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, la tecnología evolucionó juntamente con las diversas organizaciones implementando el trabajo remoto debido al surgimiento de una nueva enfermedad denominada coronavirus, el cual causó cambios radicales en la forma de trabajo convencional. Según Mexi (2020) indicó que, contar con el servicio de internet facilita obtener un trabajo remoto porque esa es la forma en que las empresas a nivel internacional se han implementado. Asimismo, va acompañado de varios factores en donde involucra el compromiso, riesgos y presión hacia los colaboradores, este nuevo método de trabajar va acompañado de deficientes remuneraciones.

Por su parte Sánchez et al. (2019) manifestaron que, esta modalidad de trabajo es una oportunidad de innovación en las organizaciones, porque brindó mejoras constructivas en la productividad, ya que se tiene como herramienta de trabajo la tecnología para el desarrollo empresarial esto llevó un gran crecimiento en las oportunidades. Asimismo para que se logre la perfección en el trabajo remoto, se debe tener en cuenta estos factores: comunicación, tecnología, las herramientas correctas, colaboración de los trabajadores, equipo desarrollado asimismo los factores internos y externos que involucra a la organización.

A nivel nacional, contamos con gran capacidad de personas que tienen la necesidad de seguir trabajando, es por ello que la modalidad de trabajo remoto no se le es indiferente para poder continuar con sus funciones laborales. Según Tineo (2021) indicó que un 80% de las empresas en el Perú vienen trabajando con la modalidad del trabajo remoto. Esta modalidad ha llegado para quedarse en nuestras vidas, ya que se muestra muy beneficioso para las organizaciones porque les permitió disminuir sus costos, es por ello que es seguro la existencia del trabajo de manera presencial y remota, ya que esta es la nueva era de la tecnología en donde las empresas tuvieron que familiarizarse y aceptar estos nuevos retos con responsabilidad para seguir creciendo en un mercado tan cambiante y competente.

A nivel local, la Municipalidad Distrital de Ate es un órgano público que fue fundado el 04 de agosto de 1821 y considerado como distrito de gran extensión

territorial y poblacional dividida en 7 zonas. Este además, es el tercero más poblado de la provincia de Lima.

La institución implementó el trabajo remoto debido a la coyuntura y aislamiento necesario a consecuencia del brote del COVID-19 desde el periodo 2020, por lo que esta modalidad de trabajo se consideró algo nuevo para el sector público, donde los jefes inmediatos tienen la labor de organizar los grupos de trabajo y las actividades asignadas bajo supervisión considerando un plazo de tiempo determinado para la entrega de estas. En la municipalidad distrital de Ate específicamente en la sub gerencia de áreas verdes y control ambiental se observó que el nivel de productividad del área ha disminuido, dado que no alcanzó las metas implementadas por la institución y que no se atendió al contribuyente en el tiempo establecido por ley debido a que el colaborador debió habilitar un espacio en casa, contar con internet, software y equipos tecnológicos indispensables para el desarrollo de las actividades asignadas. De proseguir con esto, el contribuyente dejaría de aportar el impuesto municipal por lo que el presupuesto destinado al mantenimiento u operación del distrito se vería afectada. Por lo tanto, la institución busco opciones de solución para erradicar los percances y mejorar la producción a fin de cumplir con las metas establecidas.

Por consiguiente, esta investigación buscó determinar la relación del trabajo remoto y la productividad de los colaboradores.

Por esa razón se formuló el siguiente problema del estudio:

¿Cómo el trabajo remoto se relaciona con la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ate, 2022?

Seguidamente se presentó los problemas específicos del estudio:

- ¿De qué manera se relaciona el trabajo remoto y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ate, 2022?
- ¿De qué manera se relaciona el trabajo remoto y el clima organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ate, 2022?

- ¿De qué manera se relaciona el trabajo remoto y la cultura organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ate, 2022?

Asimismo se formuló las justificaciones teórica, metodológica, práctica y social que se describe a continuación:

Justificación teórica, esta tesis se realizó con estudio de base teórica a través de fuentes confiables y escritores nacionales e internacionales que refieran de nuestras variables de trabajo remoto y productividad a fin de estudiar la problemática que aqueja a la municipalidad distrital de ate, se propuso soluciones de desarrollo; asimismo, ayudó como base de estudio para las futuras investigaciones.

Justificación metodológica, este estudio aplicó métodos de investigación a fin de recolectar datos para la formulación de encuestas que permitió analizar los factores de la problemática del área de la sub gerencia de áreas verdes y control ambiental para brindar alternativas que permitió incrementar la productividad.

Justificación Práctica, esta investigación dio a conocer la relación que existe entre las variables del estudio; asimismo, permitió que la sub gerencia de áreas verdes y control ambiental tome decisiones para implementar acciones de mejora para la productividad además, esta investigación fue utilizado por otras unidades orgánicas de la corporación.

Justificación social, esta investigación dio a conocer los factores que generó la implementación de la modalidad de trabajo remoto hacia la productividad de la unidad orgánica, el cual ayudó a mejorar la forma de laborar de manera remota e incrementar la productividad.

A continuación, se formuló el siguiente objetivo:

Determinar la relación entre el trabajo remoto y la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ate, 2022.

Asimismo, se describe los objetivos específicos de la investigación:

- Describir la relación entre el trabajo remoto y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ate, 2022.
- Describir la relación entre el trabajo remoto y el clima organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ate, 2022.
- Describir la relación entre el trabajo remoto y la cultura organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ate, 2022.

En la investigación propone la siguiente hipótesis general:

Existe relación en el trabajo remoto y la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ate, 2022.

Del mismo modo, el estudio cuenta con siguientes hipótesis específicas:

- Existe relación entre el trabajo remoto y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ate, 2022.
- Existe relación entre el trabajo remoto y el clima organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ate, 2022.
- Existe relación entre el trabajo remoto y la cultura organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ate, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Este estudio consideró los siguientes trabajos internacionales que sustentó la investigación:

Según Sandoval et al. (2021) en su artículo científico titulado. *Trabajo remoto, estrés laboral y vida laboral durante tiempos de pandemia: una situación en América Latina*. Tuvo como objetivo explorar como este cambio afectó a la productividad, la satisfacción y el compromiso de trabajo como el equilibrio entre el trabajo y la vida para los trabajadores remotos bajo la pandemia COVID-19. La metodología contó con enfoque cuantitativo, y nivel correlacional, en una muestra de 1 285 respuestas recopiladas entre abril y mayo de 2020, el instrumento elegido fue en una escala de Likert de 7 puntos donde uno es nunca y 7 es siempre. Los resultados encontrados de la evaluación del nivel de significancia es de 0,05 y $Rho = 0,65$ indicando que las variables son compatibles y podemos asumir que las personas que trabajan de forma remota perciben mayores niveles de estrés como consecuencia de las mayores demandas que enfrentan cuando trabajan desde casa a consecuencia de la pandemia. Concluyeron que el trabajo remoto exige un aumento de estrés ya que el colaborador debe tener la consideración de igualdad entre la vida personal y el trabajo. Asimismo la satisfacción laboral tiene mayor productividad y compromiso, además el estrés que tiene un efecto competitivo o efecto mediador parcial que disminuye el efecto positivo de trabajar de forma remoto en la productividad.

Según Guzmán y Abreo (2017) en su artículo científico titulado. *Las habilidades del teletrabajador para la competitividad*. Tuvo como objetivo instituir el trabajo remoto ya que los administradores y los que les rodean requieran del trabajo remoto con el fin de implementar sus actividades, asimismo con el uso de la tecnología para contar con mayor claridad en comunicación e información. La metodología conto con enfoque cuantitativo y de nivel correlacional-descriptivo, con una muestra de 114 empresarios del sector calzado, en Bucaramanga de Colombia con el fin de investigar relacionado a la percepción de poder conocer esta nueva manera de trabajar llamado trabajo remoto; los instrumentos que eligieron se concentró en la revisión de 100 artículos científicos que contribuyen como

instrumento bibliográfico, agregando una prueba piloto en 10 administradores, para comprobar la exactitud del instrumento. Los resultados de alfa de Cronbach fue de 0.83 confirmado su validez para la investigación. Concluyeron que los empresarios evidencien que los colaboradores que pertenecen como parte de la implementación del trabajo remoto sean responsables, innovadores, creativos y con la gran capacidad de desarrollar e implementar la comunicación a fin de gestionar para lograr que las empresas cuenten con mayor participación en el mercado competente.

Según Gozdziowska et al. (2020) en su artículo científico titulado. *Teletrabajo y trabajo remoto en gestión de la administración del gobierno local en Polonia*. Este artículo tuvo como objetivo identificar los factores que determinen el trabajo remoto, así como determinar el potencial de la forma de trabajar con el fin de incrementar la funcionalidad y eficiencia de las instituciones. La metodología que fue utilizada es enfoque cuantitativo con diseño experimental y con nivel correlacional, asimismo la población se dirigió a personas que actúen como ayuntamiento secretario en las ciudades polacas más grandes por lo cual participo el 100% del número total de encuestados; el instrumento elegido es una encuesta en línea. Los resultados determinaron que un 60% de los encuestados no cuenta con el conocimiento sobre el trabajo remoto, un 16% no tienen la intención de utilizar formas flexibles de empleo en la oficina o servicio. Concluyeron en preparar a los gobiernos locales polacos para llevar a cabo el trabajo de forma remoto adecuadamente a los empleados y equiparlos con las herramientas apropiadas.

Novianti et al. (2019) en su artículo científico titulado, *Evaluación de la productividad del herbicida 486 usando oregon matriz de productividad*. Tuvo como objetivo evaluar el desempeño de la productividad en la compañía porque se logró identificar que estaba disminuyendo. La metodología conto con enfoque cuantitativo, y nivel correlacional, asimismo la muestra es evaluar el rendimiento de producción en una de las empresas de fertilizantes ubicada en Gresik, Indonesia. Los resultados determinaron que en cada ponderación de criterio se puede obtener 0.096, esto afirma que los resultados del cuestionario son confiables porque le valor de RC es $>0,1$ o $<10\%$. Concluyeron que la ponderación de los criterios influye en

el nivel de productividad, asimismo aumentar la productividad en las empresas son necesarios porque priorizan la estabilidad en el mercado.

Según Suárez et al. (2017) en su artículo científico titulado. *Análisis de percepción sobre estrategias administrativas y el impacto en la productividad laboral*. Tuvo como objetivo identificar y conocer la forma en que las empresas se están reinventando para lograr un impacto positivo en la productividad. La metodología de este artículo que fue utilizada es de enfoque cuantitativo con nivel correlacional, asimismo tuvo una muestra de 104 individuos que se encontraban laborando, la información recopilada fue analizada estadísticamente utilizando el uso del software IBM SPSS20. Los resultados determinaron que a base de la manera diferente de poder implementar sus actividades les permitió generar un incremento en un 13% existe un impacto positivo en la productividad. Concluyeron que las estrategias administrativas permiten obtener mejoras en el rendimiento, desde la apreciación de los colaboradores es poder fomentar el incentivo, asimismo para lograr las metas atractivas es importante estar en constante retroalimentación en el equipo.

De igual forma, se consideró trabajos nacionales que darán sustento al estudio:

Según Aquije (2018) en su artículo científico titulado. *Home office como estrategia para la motivación y eficiencia organizacional*. Tuvo como objetivo mantener una igualdad entre la vida personal de los colaboradores y la vida profesional, se tiene que lograr con la mejora de la vida personal e impacto positivo en el desarrollo de su eficacia y eficiencia. La metodología de este artículo utilizada fue de enfoque cuantitativo con de nivel correlacional - descriptivo, asimismo la población fue de 310 trabajadores que pertenecen a la empresa de tecnología ubicada en el distrito de Lima Metropolitana; el instrumento elegido es una encuesta en línea. El resultado confirma que el trabajo remoto es beneficioso debido a que genero un aumento en la productividad con la posibilidad de reducir el 50% en espacios físico, acompañado con la eficiencia relacionado al uso de tiempo. El estudio concluyó que el home office es una nueva modalidad de implementación

de trabajo remoto como factor estratégico para mejorar la eficiencia y motivación organizacional.

Según Quispe et al. (2021) en su artículo científico titulado. *Gestión de calidad en el trabajo remoto*. Tuvo como objetivo gestionar la calidad del trabajo remoto con el fin de conocer analizar y comprender. La metodología que fue utilizada es de enfoque cuantitativo con nivel correlacional -descriptivo, la población representa 50 artículos originales entre los años de 2016 y 2020, la muestra quedo conformada por 20 publicaciones; el instrumento elegido se elaboraron matrices de análisis lógico. Los resultados encontrados son coherentes con la gestión de calidad educativa y aprendizajes remotos. Concluyeron que la revisión de documentos permitió analizar y valorar las gestión de calidad en el trabajo remoto asimismo explorar la mejora continua.

Según Rojas (2021) en su tesis titulado. *Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la biblioteca nacional de Perú-2020*. Tuvo como objetivo resolver la relación que involucra la gestión del trabajo remoto y la función laboral de los colaboradores. La metodología de la tesis que fue utilizada es de enfoque cuantitativo con nivel correlacional; además, la población estuvo conformada por 195 servidores de la biblioteca nacional que realizan trabajo remoto a tiempo completo; donde se empleó como instrumento la técnica de encuesta. Los resultados obtenidos de las dos variables gestión de trabajo remoto y desempeño laboral, fueron aplicadas por Rho de Spearman $r = 0,649$ donde demostró la existencia de correlación entre las dos variables con significancias de p valor = 0,000 donde $p < 0,05$. Concluyó que el trabajo remoto como implementación se considera una manera positiva y moderadamente como un gran desempeño positivo laboral en un 65%.

Según Ortiz et al. (2019) en su artículo científico titulado. *Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicio de salud (IPS): un estudio correlacional*. Tuvo como objetivo solucionar la repercusión de conocer los procesos que con lleva la productividad en las empresas. La metodología que fue utilizada es de enfoque cuantitativo con nivel correlacional, donde la población estuvo conformado por 351 empleados de las dos

instituciones prestadoras de servicio de salud; emplearon como instrumento la escala tipo Likert. Los resultados del coeficiente de correlación de Spearman es de 0,01; asimismo, la correlación significancia es de 0,01 indicando que estas variables tiene correlación. Concluyeron que es necesario tener un gran nivel de desempeño y considerar el ambiente para implementar las herramientas que mejoren el clima organizacional y aumente la productividad laboral, agregando un atractivo a los colaboradores que les permite impulsar su desempeño.

Según Shahabi et al. (2020) en su artículo científico. *Identificación de indicadores de productividad de recursos humanos en organizaciones ejecutivas y análisis de su situación*. Tuvo como finalidad definir los indicadores de la productividad de los recursos de los colaboradores que pertenecen a las organizaciones. La metodología que fue utilizada es de enfoque cuantitativo con nivel correlacional-descriptivo, donde la población estuvo conformado por 366 colaboradores y la selección se basó en un método e agrupamiento aleatorio, emplearon como instrumento el cuestionario de Likert de productividad a los empleados de goldsmith. Los resultados indicaron que los indicadores de motivación 89.34%, habilidad 87.15%, credibilidad 80.05 y claridad 71.31 respectivamente son los primero lugares de las organizaciones ejecutiva. Concluyeron que se debe de enfatizar la importancia de los bienes como potenciales herramientas y la eficiencia como factor para mejorar la productividad organizacional, resaltando la importancia de motivar a los colaboradores que pertenecen a las organizaciones.

Continuando con el estudio, se recolectó conceptos de diferentes autores que tengan relación con el primer variable trabajo remoto:

Para definir trabajo remoto según Martínez et al. (2017) indica que el trabajo remoto es el desempeño de las actividades designadas fuera de la organización donde el colaborador utiliza varias herramientas tecnológicas para estar conectado con la empresa y poder alcanzar las metas trazadas de la entidad. Asimismo, García, Silva, Salazar & Gavilanez (2021), manifiesta que el teletrabajo permite el desarrollo de las habilidades y conocimiento de los colaboradores, por lo que la entidad brinda las herramientas necesarias para la ejecución de sus actividades.

Continuando con el estudio, se presentó las dimensiones de la primera variable: Tecnología de la información y comunicación, espacio físico, modificación de la organización.

Como primera dimensión que corresponde a la tecnología de la información y comunicación, Escalante (2020), define que el sistema de información es un elemento que brinda información confiable para la toma de decisiones. Asimismo Tricoci et al. (2017) indica que es un componente representativo que ha realizado cambios importantes en las organizaciones a fin de mejorar la productividad y eficiencia. Además Khan et al. (2021) menciona que la tecnología informática es un elemento que ayuda a los trabajadores a realizar de manera eficaz sus deberes desde su hogar generando así el incremento de productividad. Además Bletscher (2020), manifiesta que es un elemento importante donde permite que las personas se mantengan conectadas a la nueva era digital, ya que es parte de lo que necesitan las organizaciones.

Como segunda dimensión que corresponde al espacio físico, Lucar (2020), manifiesta que el espacio físico suficiente y adecuado de trabajo debe disponer muebles que permita el almacenamiento de documentación e instalación de herramientas tecnológicas que faciliten la labor. Asimismo James (2017), indica que el espacio eficaz de trabajo debe tener cada trabajador donde podrá adaptar a su comodidad y provocar un efecto favorable, productivo y eficiente. Además Li et al. (2019), manifiesta que la existencia del espacio físico ha evolucionado con el pasar de los años, ya que el espacio físico permite que los seres humanos logren desarrollar sus habilidades.

Como tercera dimensión que corresponde a la modificación de la organización, Oviedo (2017) menciona que son etapas principales para la transformación administrativa de la compañía el cual representa la esencia de la operación efectiva. Además Blanco et al. (2017) Indica que la modificación es un proceso de manera eficaz y eficiente para cumplir las premisas.

Además se recolectó conceptos de diferentes autores en relación del segundo variable productividad.

Para conocer la productividad, León (2020) indica que la productividad es el rendimiento que genera el personal competente con una determinada cantidad de recursos en un tiempo establecido a fin de producir un bien o servicio. Seguidamente, Gozdziowska et al. (2020) para obtener la productividad se considera tener un equipo desarrollado y concentrado asimismo, se necesita reforzar estratégicamente el incentivo y la operatividad de los conforman la compañía.

De acuerdo al estudio se conceptuó las siguientes dimensiones de la segunda variable: satisfacción laboral, clima organizacional y cultura organizacional.

Como la primera dimensión que corresponde a la satisfacción laboral, Pedraza (2018) menciona que es importante el estado de ánimo del empleado hacia sus labores ya que determina la satisfacción con su trabajo. Asimismo, Madero (2020) manifiesta que estudia el comportamiento de la organización sobre las actitudes y sentimientos de las personas hacia su trabajo. Además Aquije (2018), menciona que el complemento para tener un equipo capacitado y concentrado es reforzar estratégicamente los factores internos como la motivación y eficiencia del colaborador. Además Cerna y Wai (2021) menciona que las empresas invierten en el bienestar efectivo de los empleados para favorecer la igualdad entre el desempeño profesional y privativo.

Como segunda dimensión que corresponde al clima organizacional, Chirinos et al. (2018) indica que es un conjunto de percepciones y expectativas que tiene el colaborador sobre el ambiente de trabajo. Asimismo Arias et al. (2018) manifiesta que el clima organizacional dependerá de la estructura, tamaño y estrategia que apliquen la empresa. Además Silva et al. (2017) menciona que está relacionado con los resultados organizacionales como la innovación y el servicio.

Como tercera dimensión que corresponde a la cultura organizacional, Reyes y Moros (2019) es un conjunto de actitudes, valores, creencias y tradiciones que tiene una empresa, la cual permite instruir a sus colaboradores para distinguir con la competencia. Asimismo, Vesga et al. (2020) manifiesta que el comportamiento del personal y que constituye un espacio psicosocial donde se ejecutan las

actividades de la organización las cuales deben ser incluidas para lograr los objetivos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Enfoque

Se consideró un enfoque cuantitativo, dado que desarrolló la recolección de datos a fin de mostrar la hipótesis por medio del análisis estadístico y la medición numérica para comprobar las teorías.

Para Ñaupas et al. (2018) indicó que es verídico la medición de las variables e instrumentos de investigación por lo que se utiliza el análisis y recopilación de datos para responder los cuestionarios con el fin de experimentar las hipótesis.

3.1.2 Tipo

El tipo fue aplicada, por que utilizó teorías vigentes para aplicar en los problemas planteados.

Para Rodríguez (2020) señaló que es un estudio que busca conocimientos, métodos y técnicas que puedan ser aplicados para resolver problemas con propósitos específicos.

3.1.3 Nivel

Se consideró el nivel correlacional, ya que permitió cuantificar el nivel de correlación entre la primera y segunda variable del estudio.

Gonzales et al. (2017) indicó que permite describir la asociación de las variables de la investigación a fin de predecir su comportamiento posteriormente.

3.1.4 Diseño

Se consideró el diseño no experimental con corte transversal. Donde Escobar y Bilbao (2020), señaló que el estudio se desarrolla sin modificar las variables ya que solo se observa cómo se dan los fenómenos.

3.2 Variables y operacionalización

El estudio tuvo variables cualitativas con enfoque cuantitativo. Por ello Castro (2021) sostuvo que las variables cualitativas expresan características como atributo y cualidad ya que estas no se pueden medir de forma numérica.

Según Valbuena (2017) manifestó que la operacionalización es un conjunto de proceso donde el investigador sistematiza características puntuales el cual debe ser claro y preciso (ver anexo 1).

3.2.1 Trabajo remoto

Definición conceptual

Como expresa Martínez et al. (2017) el trabajo remoto es el desempeño de las actividades designadas fuera de la organización donde el colaborador utiliza varias herramientas tecnológicas para estar conectado con la empresa y poder alcanzar las metas trazadas de la entidad.

Definición operacional

Definición operacional, se midió esta variable mediante sus dimensiones y mediante sus indicadores considerando 18 interrogantes ordinales (ver anexo 1).

3.2.2 Productividad

Definición conceptual

Según León (2020) indica que es el rendimiento que genera el personal competente con una determinada cantidad de recursos en un tiempo establecido a fin de producir un bien o servicio.

Definición operacional

Definición operacional, se midió esta variable mediante sus dimensiones y mediante sus indicadores considerando 18 interrogantes ordinales (ver anexo 1).

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Según Hernández y Coello (2020) indicó que es un grupo de componentes que tengan en común uno o más características y puede ser seleccionado toda la realidad o un pequeño grupo de estudio. Asimismo Solíz (2019), señaló que la población finita puede ser contada sus datos u observaciones. Por lo que, el estudio estuvo conformado por una población finita compuesto por 32 colaboradores siendo el total de la población del área.

3.3.2 Criterios de selección

3.3.2.1 Inclusión

En este estudio se consideró a los colaboradores administrativos que laboran en la modalidad de trabajo remoto de la unidad orgánica donde se desarrolló el estudio.

3.3.2.2 Exclusión

Este estudio descartó a los que pertenecen a la modalidad de trabajo presencial o mixto, asimismo se excluyó al sub gerente de la unidad orgánica.

3.3.3 Muestra

Estuvo compuesta por toda la población finita con un total de 32 colaboradores de la unidad orgánica donde se desarrolló el estudio. Donde Maldonado (2018) manifiesta que la muestra forma parte de la población seleccionada a fin de obtener información y poder realizar la investigación de las cuales se efectuará la medición y observación de las variables.

3.3.4 Muestreo

Esta investigación empleó el muestreo no probabilístico, porque se trabajó con el total de la población.

Al respecto Niño (2019) indicó que la técnica del muestreo no probabilístico permite seleccionar muestra de criterios preestablecidos el cual busca tener una representatividad de la población seleccionada.

3.3.4 Unidad de análisis

Se consideró a los colaboradores de la sub gerencia de áreas verdes y municipalidad distrital de Ate.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica

Se aplicó el método de encuesta en el estudio donde se formuló preguntas referentes a las variables el cual permitió recolectar datos a fin de conocer la opinión de los colaboradores.

Según Niño (2019) manifiesta que la técnica de encuesta es un instrumento que permitirá recolectar datos que proporcionan los individuos de una población determinada con la finalidad de identificar las opiniones o experiencias sobre la problemática.

3.4.2 Instrumento

Se utilizó el cuestionario como instrumento de estudio, donde se formuló diversas preguntas de las dos variables donde cada uno estuvo compuesto por 3 dimensiones y 9 indicadores por cada dimensión donde se estructuró 18 ítems con el objetivo de recaudar información

Asimismo, se midió la segunda variable productividad donde se utilizó el cuestionario, con el objetivo de recopilar información, que contuvo 3 dimensiones y 9 indicadores por cada dimensión donde se estructuró 18 ítems.

Tabla 1.

Técnica e instrumento

Variables	Técnicas	Instrumento
Trabajo remoto	Encuesta	Cuestionario
Productividad	Encuesta	Cuestionario

3.4.3 Validez

Esta investigación tuvo un proceso de validez a través de los tres expertos que estuvieron conformados por profesionales de la Universidad Cesar Vallejo conocedores y especialistas del tema quienes fueron responsables de validar los ítems del cuestionario a fin de aplicar y proceder con la recolección de información para determinar los objetivos.

Según Guevara et al. (2017) sostiene que es el nivel en que el instrumento de estudio mide las variables con el fin de comprobar la eficiencia del cuestionario.

Tabla 2.

Información de expertos designados para la validación

Expertos	
Experto 1	Dr. Navarro Tapia David Félix
Experto 2	Dr. Bardales Cárdenas Miguel
Experto 3	Mg. Farro Ruíz Lizet Malena

Tabla 3.

Validación por juicio de expertos: Trabajo remoto

Criterios	Exp. 1	Exp. 2	Exp. 3	Total
Claridad	88%	87%	88%	263%
Objetividad	85%	85%	92%	262%
Pertinencia	85%	85%	85%	255%
Actualidad	89%	91%	90%	270%
Organización	91%	90%	90%	271%
Suficiencia	85%	85%	86%	256%
Intencionalidad	85%	76%	90%	251%
Consistencia	86%	84%	84%	254%
Coherencia	85%	87%	85%	257%
Metodología	90%	90%	90%	270%
			TOTAL	2609%
			CV	87%

Se visualizó que en la primera variable, tuvo un 87% de validación siendo este instrumento válido y aplicable para continuar con la investigación.

Tabla 4.

Validación por juicio de expertos: Productividad

Criterios	Exp. 1	Exp. 2	Exp. 3	Total
Claridad	87%	88%	85%	260%
Objetividad	85%	87%	91%	263%
Pertinencia	85%	85%	88%	258%
Actualidad	88%	91%	90%	269%
Organización	92%	90%	90%	272%
Suficiencia	85%	85%	85%	255%
Intencionalidad	85%	85%	85%	255%
Consistencia	85%	89%	92%	266%
Coherencia	85%	80%	92%	257%
Metodología	90%	90%	92%	272%
			TOTAL	2627%
			CV	88%

Se visualizó que en la segunda variable, tuvo un 88% de validación siendo este instrumento válido y aplicable para continuar la investigación.

3.4.4 Confiabilidad

La investigación uso el Alfa de Cronbach como estadístico de confiabilidad para el estudio a través del SPSS V25, además de ser aplicado en la población finita donde se determinó el valor del instrumento por cada variable de acuerdo a la medición de escala (ver anexo 2).

Según Parada et al. (2020) indicó que la confiabilidad muestra un comportamiento estable en sus resultados al ser aplicado en repetidas ocasiones al mismo sujeto e individuo. Asimismo, Ñaupas et al. (2018) mencionó que el alfa de Cronbach determina a través de procedimientos matemáticos los coeficientes que varían entre 0 a 1. La tabla del alfa de Cronbach del 0 al 1 (Ver anexo 2).

Tabla 5.

Estadística de la fiabilidad: general

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.937	36

La confiabilidad fue de 0.937, la cual expresa un nivel muy alto siendo el instrumento aplicable.

Tabla 6.

Estadística de la fiabilidad: variable trabajo remoto

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.774	18

La confiabilidad fue de 0.774, la cual expresa un nivel alto siendo el instrumento aplicable.

Tabla 7.

Estadística de la fiabilidad: variable productividad

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.937	18

La confiabilidad fue de 0.937, la cual expresa un nivel muy alto siendo el instrumento aplicable.

3.5 Procedimientos

En esta investigación se utilizó el instrumento del cuestionario validado por los expertos donde se procedió a encuestar a los colaboradores de la sub gerencia de áreas verdes y control ambiental de manera anónima, a fin de indagar y recopilar

información necesaria para desarrollar el análisis estadístico e inferencial a través del SPSS V25.

3.6 Método de análisis de datos

Esta investigación utilizó dos métodos de análisis, la cual se describe:

3.6.1 Análisis de datos descriptiva

Se realizó el análisis de datos de la estadística descriptiva, donde se procesó por el SPSS V25 a fin de mostrar los resultados.

De acuerdo con Ramos et al. (2017) indicó que el análisis descriptiva es la recolección de datos y la clasificación cuyo objetivo presenta datos simplificados en tablas o gráficos estadísticos para realizar análisis descriptivos.

3.6.2 Análisis de datos inferencial

Se realizó la estadística inferencial a fin de analizar el valor de significancia de correlación de las variables de estudio para obtener conclusiones verídicas y continuar con las recomendaciones de solución a las falencias identificadas en la institución.

Según Ramos et al. (2017) manifestó que el análisis inferencial hace conclusiones de una población a dar inicio de los datos de muestra.

3.7 Aspectos éticos

El estudio se desarrolló con originalidad de acuerdo a los aspectos éticos de la universidad donde se respetó las normas APA que hace referencia a una correcta redacción; asimismo, se utilizó investigaciones nacionales e internacional para proceder con la discusión, además el cuestionario fue validado por los expertos donde se aplicó a la población finita para recolectar datos de forma anónima donde se procesó por el SPSS V25. Cabe mencionar, que toda información recaudada es de fines académicos.

IV. RESULTADOS

4.1 Estadística descriptiva

Tabla 8.

Estadística descriptiva de la variable trabajo remoto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	28	87.5	87.5	87.5
	Bueno	4	12.5	12.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

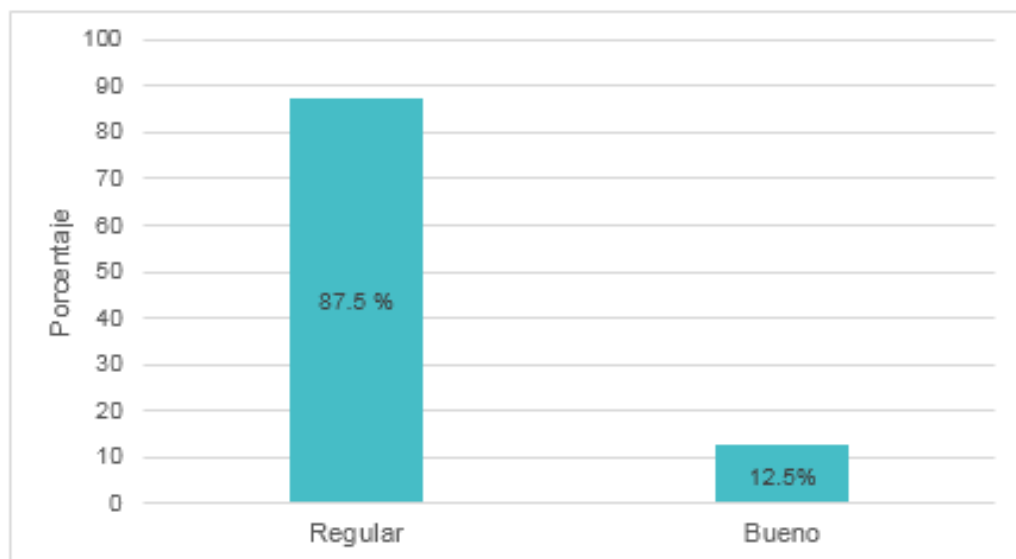


Figura 1. Distribución de frecuencia de la variable trabajo remoto

Se visualizó el gráfico de la primera variable, así como los 32 colaboradores encuestados, donde su nivel de respuesta fue de la siguiente manera: El 87,5% corresponde a 28 colaboradores que indicaron regular y el 12,5% indicaron bueno con el total de 4 colaboradores. De acuerdo con los resultados obtenidos se evidencian el buen manejo del trabajo remoto.

Tabla 9.

Estadística descriptiva de la variable productividad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	17	53.1	53.1	53.1
	Bueno	11	34.4	34.4	87.5
	Muy bueno	4	12.5	12.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

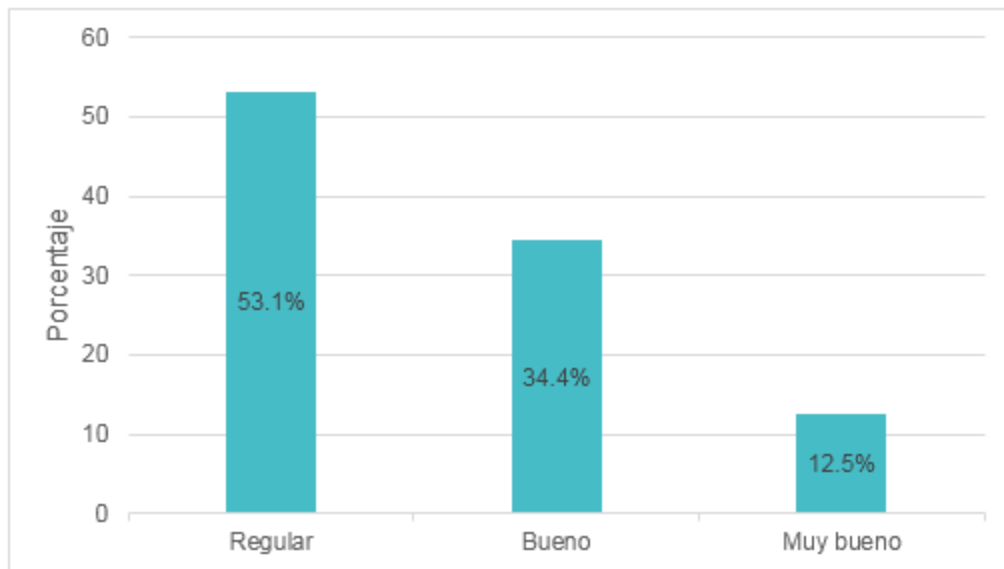


Figura 2. Distribución de frecuencia de la variable productividad

Se visualizó el gráfico de la segunda variable, así como los 32 colaboradores encuestados, donde su nivel de respuesta fue de la siguiente manera: El 53,1% corresponde a 17 colaboradores que indicaron regular, el 34,4% indicaron bueno con el total de 11 colaboradores y el 12.5% indicaron muy bueno con el total de 4 colaboradores. Se deduce que los colaboradores priorizan la productividad en el área.

Tabla 10.

Estadística descriptiva de la dimensión de satisfacción laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Malo	1	3.1	3.1
	Regular	18	56.3	59.4
Válido	Bueno	9	28.1	87.5
	Muy bueno	4	12.5	100.0
	Total	32	100.0	

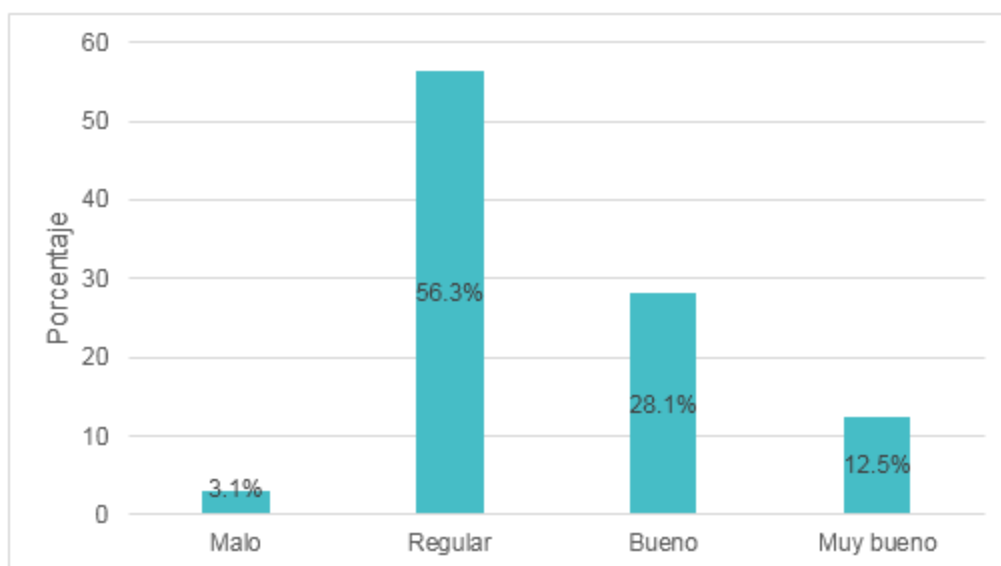


Figura 3. Distribución de frecuencia de la dimensión satisfacción laboral

Se visualizó el gráfico de la primera dimensión, así como los 32 colaboradores encuestados, donde su nivel de respuesta fue de la siguiente manera: El 3.1 % corresponde a 1 colaborador que indicó malo, el 56.3% corresponde a 18 colaboradores que indicaron regular, el 28,1% indicaron bueno con el total de 9 colaboradores y el 12.5% corresponde a 4 colaboradores que indicaron muy bueno. De acuerdo con los resultados obtenidos se evidencian que los colaboradores consideran una estable condición laboral.

Tabla 11.

Estadística descriptiva de la dimensión de clima organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	9	28.1	28.1
	Bueno	18	56.3	84.4
	Muy bueno	5	15.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0

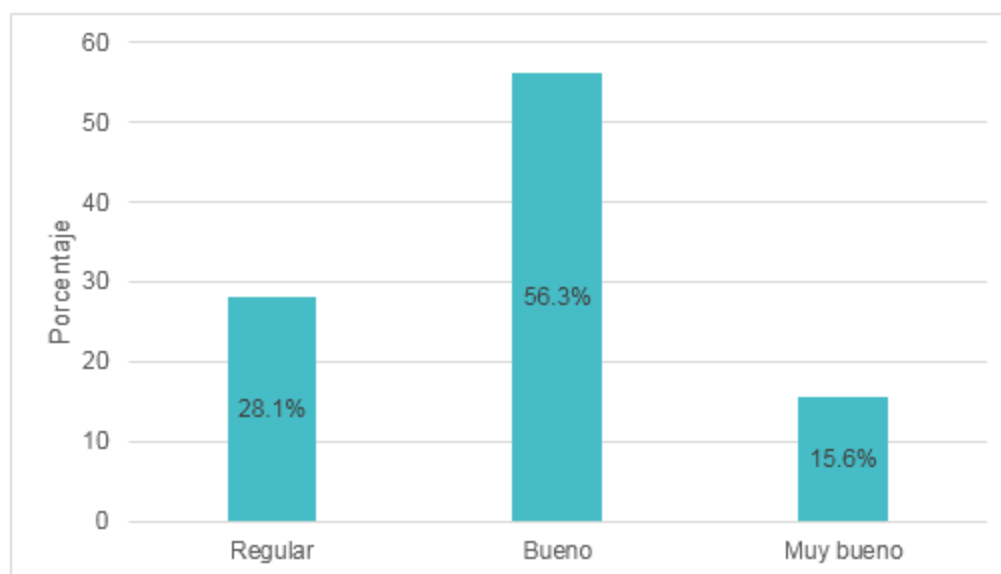


Figura 4. Distribución de frecuencia de la dimensión clima organizacional

Se visualizó el gráfico de la segunda dimensión, así como los 32 colaboradores encuestados, donde su nivel de respuesta fue de la siguiente manera: El 28,1% corresponde a 9 colaboradores que indicaron regular, el 56.3% corresponde a 18 colaboradores que indicaron bueno y el 15.6% indicaron muy bueno con el total de 5 colaboradores. De acuerdo con los resultados obtenidos se evidencia una buena percepción del ambiente laboral por parte de quienes conforman el equipo de trabajo.

Tabla 12.

Estadística descriptiva de la dimensión de cultura organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	14	43.8	43.8
	Bueno	13	40.6	84.4
	Muy bueno	5	15.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0

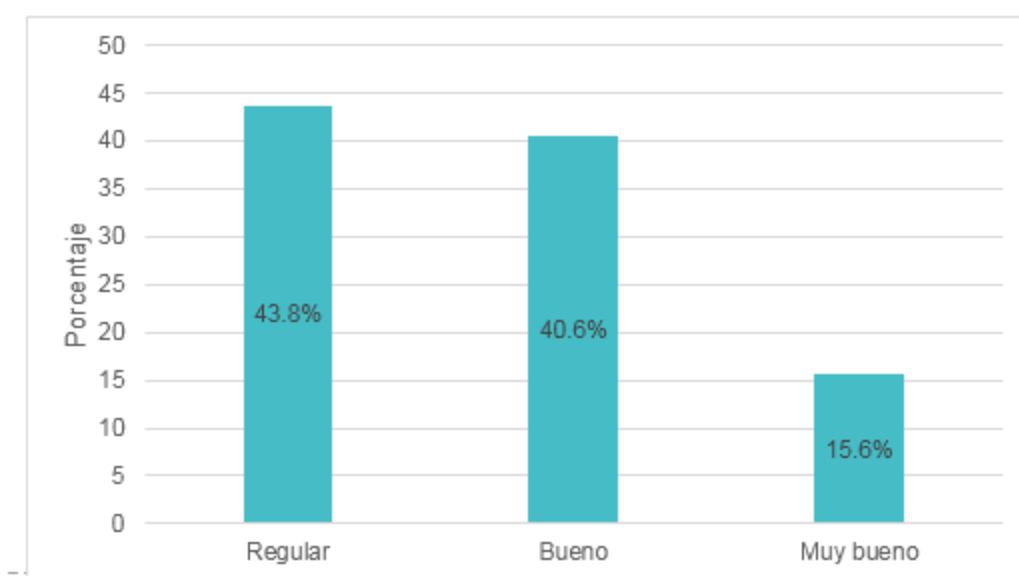


Figura 5. Distribución de frecuencia de la dimensión cultura organizacional

Se visualizó el gráfico de la primera variable, así como los 32 colaboradores encuestados, donde su nivel de respuesta fue de la siguiente manera: El 43.8% corresponde a 14 colaboradores que indicaron regular, el 40.6% corresponde a 13 colaboradores que indicaron bueno y el 15,6% indicaron muy bueno con el total de 5 colaboradores. De acuerdo con los resultados existe una buena percepción de la cultura organizacional por parte de los colaboradores.

4.2 Estadística inferencial

4.2.1 Prueba de normalidad

De acuerdo con Flores et al. (2019) menciona que la prueba es utilizada para validar la hipótesis de normalidad donde en su mayoría son no paramétricas con el fin de validar si los datos presentan una distribución normal.

Hipótesis de normalidad:

- H_0 : La distribución estadística de la muestra es normal.
- H_1 : La distribución estadística de la muestra no es normal.

Decisión:

- Si el valor de Sig. es \geq a 0.05 se acepta la hipótesis nula.
- Si el valor de Sig. es $<$ a 0.05 se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 13.

Cuadro de prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo remoto	0.520	32	0.000	0.391	32	0.000
Productividad	0.329	32	0.000	0.745	32	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Por consiguiente en la tabla 13 se desarrolló la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk donde los resultados del nivel de significancia tiene un valor igual a 0.000 siendo menor a 0.05, lo cual demuestra que no existe una distribución normal de los datos de ambas variables; por ello, se procedió realizar la prueba no paramétrica de Rho Spearman.

4.2.2 Prueba de hipótesis

De acuerdo a las hipótesis plasmadas en el estudio a fin de comprobar la correlación de las variables a través del SPSS V25 para obtener el resultado de la Sig. Bilateral y el coeficiente de correlación de Spearman, que ayudara entender los valores obtenidos en la hipótesis general y específico.

Prueba de Hipótesis General

Prueba de Hipótesis Correlacional entre el trabajo remoto y la productividad de los colaboradores.

Tabla 14.

Prueba de hipótesis general

		Trabajo remoto	Productividad
Rho de Spearman	Trabajo remoto	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.552
		N	32
	Productividad	Coeficiente de correlación	.552
		Sig. (bilateral)	0.001
		N	32

Se halló el nivel de Sig. 0.001 siendo inferior al valor de 0.05. Por consiguiente, se aceptó la hipótesis alterna indicando que existe relación entre ambas variables, además se evidenció un coeficiente de Rho = 0.552 manifestando una correlación positiva considerable.

4.2.3 Prueba de hipótesis específica

Prueba de hipótesis correlacional entre el trabajo remoto y satisfacción laboral

Tabla 15.

Prueba de hipótesis específicas entre el trabajo remoto y satisfacción laboral

			Satisfacción laboral	Trabajo remoto
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1.000	.567
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	32	32
	Trabajo remoto	Coeficiente de correlación	.567	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001	
		N	32	32

Se halló el nivel de Sig. 0.001 siendo inferior al valor de 0.05. Por consiguiente, se aceptó la hipótesis alterna indicando que existe relación entre el trabajo remoto y la satisfacción laboral, además se evidenció un coeficiente de Rho = 0.567 manifestando una correlación positiva considerable.

Prueba de hipótesis específicas del trabajo remoto y el clima organizacional

Tabla 16.

Prueba de hipótesis específicas del trabajo remoto y el clima organizacional

			Clima organizacional	Trabajo remoto
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	.487
		Sig. (bilateral)		0.005
		N	32	32
	Trabajo remoto	Coefficiente de correlación	.487	1.000
		Sig. (bilateral)	0.005	
		N	32	32

Se halló el nivel de Sig. 0.005 siendo inferior al valor de 0.05. Por consiguiente, se aceptó la hipótesis alterna indicando que existe relación entre trabajo remoto y clima organizacional, además se evidenció un coeficiente de Rho = 0.487 manifestando una correlación positiva media.

Prueba de hipótesis específicas del trabajo remoto y cultura organizacional

Tabla 17.

Prueba de hipótesis específica del trabajo remoto y cultura organizacional

			Cultura organizacional	Trabajo remoto
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	.501
		Sig. (bilateral)		0.004
		N	32	32
	Trabajo remoto	Coeficiente de correlación	.501	1.000
		Sig. (bilateral)	0.004	
		N	32	32

Se halló el nivel de Sig. 0.004 siendo inferior al valor de 0.05. Por consiguiente, se aceptó la hipótesis alterna indicando que existe relación entre el trabajo remoto y la cultura organizacional, además se evidenció un coeficiente de Rho = 0.501 manifestando una correlación positiva media.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo al estudio se muestra los resultados obtenidos, correspondientes a las variables de trabajo remoto y la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ate, 2022, donde se permitió realizar comparación de los antecedentes de manera más clara, a continuación se describe:

Según el objetivo general, determinar la relación entre el trabajo remoto y la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ate, 2022. Los resultados obtenidos en la tabla 14, se evidencia que el nivel de significancia de ($0.001 < 0,05$) entre el trabajo remoto y la productividad, reflejando que existe relación significativa y una correlación positiva considerada ($Rho=0,552$); datos que al ser comparado con lo investigado por Rojas (2021), en la investigación titulada *Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la biblioteca nacional de Perú-2020*, donde obtuvo por resultados un nivel de significancia 0,000 indicando que existe relación entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral desde la percepción en la biblioteca nacional y un coeficiente de Rho de Spearman de 0,649 determinando que existe una correlación positiva moderada. Con estos resultados, se evidencia que coincide el nivel de significancia ya que comprueba que existe relación en la primera variable de ambos estudios así como el nivel de correlación. Además, Martínez (2017), menciona que el trabajo remoto es el desempeño de las actividades asignadas fuera de la organización donde el colaborador utiliza varias herramientas tecnológicas para estar conectado con la empresa y poder alcanzar las metas trazadas de la entidad.

El objetivo específico, el cual es describir la relación entre el trabajo remoto y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ate, 2022. Visto los resultados de la tabla 15, se obtuvo un nivel de significancia de ($0,001 < 0,05$) indicando que existe relación entre el trabajo remoto y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ate y una correlación positiva considerable de Rho de Spearman= 0.567; datos que al ser comparado con lo investigado por Sandoval et al. (2021), en la investigación titulada, *Trabajo remoto, estrés laboral y vida laboral durante tiempos de pandemia: una situación en América Latina*, donde obtuvo por resultados un nivel de significancia 0,05

indicando que existe una relación entre el trabajo remoto y la vida laboral en una situación en América Latina y un coeficiente Rho de Spearman de 0,65 existe una correlación positiva considerable. Con estos resultados obtenidos se demuestra que existe relación en comparación de ambos estudios así como el nivel de correlación. Asimismo Madero (2020) menciona que estudia el comportamiento de la organización sobre las actitudes y sentimientos de las personas hacia su trabajo. Además Cerna y Wai (2021) indica que las empresas invierten en el bienestar efectivo de los empleados para favorecer la igualdad entre el desempeño profesional y privativo.

Asimismo, el objetivo específico es describir la relación entre el trabajo remoto y el clima organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ate, 2022. Visto que los resultados de la tabla 16 se obtuvo un nivel de significancia de ($0,005 < 0,05$) indicando que existe relación entre el trabajo remoto y el clima organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ate y un coeficiente de Rho de Spearman= 0,487 y conforme a la escala de estimación de la correlación de Spearman, existe una correlación positiva media; datos que al ser comparado con lo investigado por Ortiz et al. (2019) investigación titulada, *Incidencias del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicio de salud (IPS): un estudio correlacional*, donde obtuvo por resultados una correlación de significancia 0,01, indicando que existe una relación entre el clima organizacional y la productividad laboral y un coeficiente Rho de Spearman de 0,01 existe una correlación positiva débil. Con estos resultados obtenidos, se evidencia que coincide el nivel de significancia ya que comprueba que existe relación en la variable de clima organizacional de ambos estudios, sin embargo se discrepa en el nivel de correlación al existir diferencia con el antecedente. Donde Chirinos et al. (2018) indica que es un conjunto de percepciones y expectativas que tiene el colaborador sobre el ambiente de trabajo. Asimismo Arias et al. (2018) manifiesta que el clima organizacional dependerá de la estructura, tamaño y estrategia que apliquen la empresa.

Así como, el objetivo específico el cual es describir la relación entre el trabajo remoto y la cultura organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital

de Ate, 2022. Visto que los resultados de la tabla 17 se obtuvo un nivel de significancia de $(0,004 \geq 0,05)$ indicando que existe relación entre el trabajo remoto y la cultura de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ate y un nivel correlacional positiva media de Rho de Spearman= 0,501; datos que al ser comparado con lo investigado por Aquije (2018) investigación titulada, *Home office como estrategia para la motivación y eficiencia organizacional*, donde obtuvo por resultados un nivel de significancia 0,01 indicando que existe una relación entre sus variables y una correlación positiva considerable Rho de Spearman de 0.800. Con estos resultados obtenidos se demuestra que existe relación en comparación de ambos estudios, sin embargo se discrepa en el nivel de correlación al existir diferencia con el antecedente. Asimismo Reyes & Moros (2019), indican que es un conjunto de actitudes, valores, creencias y tradiciones que tiene una empresa, la cual permite instruir a sus colaboradores para distinguir con la competencia.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo al objetivo general y los tres específicos planteados al inicio de la investigación; asimismo se obtuvo resultados conforme a ello. Se procede a describir las siguientes conclusiones planteadas:

Primera: Se logra determinar que existe relación entre el trabajo remoto y la productividad de los colaboradores de la municipalidad distrital de Ate, conforme al resultado de nivel de significancia ($0,001 < 0,05$) y una correlación positiva considerable $Rho\ Spearman = 0,05$. Se concluye que, utilizando adecuadamente los componentes de satisfacción laboral, clima y cultura organizacional, permite aumentar la productividad de la sub gerencia de áreas verdes y control ambiental.

Segunda: Se logra describir que existe relación entre el trabajo remoto y la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Ate, conforme al resultado de nivel de significancia ($0,001 < 0,05$) y una correlación positiva considerable $Rho\ Spearman = 0,567$. Se concluye que la satisfacción laboral permite que los colaboradores se encuentran satisfechos y motivados ya que rinden mejor en sus labores.

Tercera: Se logra describir que existe relación entre el trabajo remoto y el clima organizacional de los colaboradores de la municipalidad distrital de Ate, conforme al resultado de nivel de significancia ($0,005 < 0,05$) y una correlación positiva media $Rho\ Spearman = 0,189$. Se concluye que al mantener un buen clima laboral refleja un ambiente positivo donde el colaborador se sienta comprometido con las metas establecidas del área.

Cuarta: Se logra describir que existe relación entre el trabajo remoto y la cultura organizacional de los colaboradores de la municipalidad distrital de Ate, conforme al resultado de nivel de significancia ($0,004 < 0,05$) y una correlación positiva considerable $Rho\ Spearman = 0,501$. Se concluye que la cultura organizacional refleja los principios y valores que tiene la entidad hacia los colaboradores el cual permite involucrarse hacia un propósito.

VII. RECOMENDACIONES

En función a los hallazgos obtenidos, se permitió realizar algunas recomendaciones con la finalidad de mejorar puntos observados.

Primera: Se halló un nivel de correlación positiva considerable entre el trabajo remoto y la productividad de los colaboradores. Se sugiere, implementar herramientas tecnológicas, equipos informáticos y capacitaciones continuas para que el colaborador ejerce sus actividades con eficiencia a fin de aumentar la productividad.

Segunda: Se halló un nivel de correlación positiva considerable, entre el trabajo remoto y la satisfacción laboral. Se sugiere mejorar el método de comunicación vertical e implementar estrategias donde el colaborador pueda demostrar sus conocimientos y habilidades a fin de generar confianza en el equipo.

Tercera: Se halló un nivel de correlación positiva media entre el trabajo remoto y el clima organizacional de los colaboradores. Se sugiere que la entidad garantice un ambiente positivo donde se debe implementar actividades recreativas con el fin de confraternizar.

Cuarta: Se halló un nivel de correlación positiva media entre el trabajo remoto y la cultura organizacional. Se sugiere mejorar la estructura de la cultura donde el colaborador sienta compromiso y se identifique con las normas y valores de la entidad.

REFERENCIAS

- Aquije, C. (2018). Home office como estrategia para la motivación y la eficiencia organizacional. *Palermo business review*(18), 337-351. Obtenido de <https://bit.ly/30b2rsR>
- Arias gallegos, W., Lazo Mora, j., & Quintana Cuentas, S. (2018). ¿Es el clima organizacional determinante de relaciones interpersonales o son las relaciones interpersonales las que determinan el clima organizacional? 81-89. Obtenido de <https://bit.ly/3F66LII>
- Bletscher, C. (2020). Communication technology and social integration: access and use of communication technologies among floridian resettled refugees. *Journal of International Migration and Integration*, 21(2), 431–451. doi:<https://doi.org/10.1007/s12134-019-00661-4>
- Caldas Blanco, M., Reyes Carrión, H., & Heraz fernandez, A. (2017). *Empresa e iniciativa emprendedora*. Editex. Obtenido de <https://bit.ly/31KtiMB>
- Castro Pérez, F. (2021). *Probabilidad y estadística*. México: Soluciones educativas. Obtenido de <https://bit.ly/3Hbis2l>
- Cerna Ortíz, D., & Wai Kwan, L. (2021). Social connectedness and job satisfaction in Mexican. *Estudios gerenciales*, 37(158), 37-48.
- Chirinos Araque, y., Meriño Córdoba, V., & Martínez de Meriño, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. 43-61. doi:<https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916>
- Escalante Dzul, F. (2020). *Tecnología de la información y comunicación III*. Mexico: Soluciones educativas. Obtenido de <https://bit.ly/3oI9wPk>
- Escobar Callejas, P., & Bilbao Ramírez, j. (2020). *Investigación y educación superior*. Colombia: Lulu. Obtenido de <https://bit.ly/3c1qxIK>
- Flores Muñoz, p., Muñoz Escobar, L., & Sánchez Acalo, T. (2019). Estudio de potencia de pruebas de normalidad usando distribuciones desconocidas con distintos niveles de no normalidad. 1(21). doi:<https://doi.org/10.47187/perf.v1i21.42>
- Garcia Rubio, M., Silva Ordoñez, C., Salazar Mera, J. E., & Gavilanez Paz, F. (2021). Modalidad teletrabajo en tiempos de pandemia COVID- 19 en Ecuador. 27(3). Obtenido de <https://bit.ly/3wHq08j>
- Gonzales Bentazos, F., Escoto Ponce de León, M., & Chávez López, J. (2017). *Estadística aplicada en Psicología y Ciencias de la Salud*. México: El Manual Moderno S.A. Obtenido de <https://bit.ly/3HaLKyh>

- Gozdziewska, A., Modrzynska, J., & Modzynski, P. (2020). Teletrabajo y trabajo remoto en gestión de la administración del gobierno local en Polonia. *European research studies journal*, 23(2), 1027-1043. Obtenido de <https://bit.ly/3D5BhBP>
- Guevara Valtier, M. C., Cárdenas Villareal, V. M., & Hernández Cortéz, P. L. (2017). *Protocolos de investigación en enfermería*. México: El manual moderno S.A. Obtenido de <https://bit.ly/3n1lrCE>
- Guzmán, A., & Abreo, C. (2017). Las habilidades del teletrabajador para la competitividad. *Fórum empresarial*, 22(2), 5-30. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=63154910002>
- Hernández león, R. A., & Coello Gonzáles, S. (2020). *El proceso de investigación científica*. Cuba: universitaria. Obtenido de <https://bit.ly/3F4VNTH>
- James, C. (2017). *Como colocar su escritorio, estrategias para hacer más en menos tiempo*. Creative Dynamics. Obtenido de <https://bit.ly/3oh5kjQ>
- Khan, A., Goldin, D., Bibi, M., Yu, Z., Rizvi, S., & Muhammad, A. (2021). The economic and social impact of teleworking in Romania: Present practices and post pandemic developments. (58), 787-804. doi:<http://dx.doi.org/10.24818/EA/2021/58/787>
- León Canchay, J. (2020). *Gestión administrativa y productividad laboral en la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz*. Universidad Cesar Vallejo, Lambayeque, Chiclayo, Perú.
- Li, S., Du, W., & Wang, Z. (2019). Properties of the physical space, the information space and out-structure space of information. *Journal of Physics: Conference Series*. doi:10.1088/1742-6596/1168/3/032054
- Lucar, J. C. (2020). *Líderes despiertos, tres claves para transformar tu liderazgo, tus empresas y tu vida*. Argentina: Temas. Obtenido de <https://bit.ly/31Gif76>
- Madero Gomez, S. (2020). La satisfacción laboral como efecto entre las practicas organizacionales de recursos humanos y las líneas estratégicas de responsabilidad social corporativa en México. (228), 391-401. Obtenido de <https://bit.ly/30dCdWG>
- Maldonado Pinto, j. E. (2018). *Metodología de la investigación social paradigmas: cuantitativo, sociocrítico, cualitativo, complementario*. Colombia: Ediciones de la U. Obtenido de <https://bit.ly/3om8qDf>
- Martínez, B., Cote, O., Dueñas, Z., & Camacho, A. (2017). El teletrabajo una nueva opción para la extención de la licencia de maternidad en Colombia. *Eniversidad del Rosario*. Obtenido de <https://bit.ly/3kqckd8>
- Mexi, M. (2020). El trabajo después del coronavirus. *Nueva sociedad*. Obtenido de <https://nuso.org/articulo/digitalizacion-trabajo-coronavirus-futuro-capitalismo/>

- Niño Rojas, V. M. (2019). *Metodología de la investigación: diseño, ejecución e informe*. Colombia: Ediciones de la U. Obtenido de <https://bit.ly/3HbdzGx>
- Novianti, T., Cahyadi, I., & Sara, D. (2019). Productivity Assessment of Herbicide 486 Using OREGON. *IOP Conf. Series: Materials Science and Engineering*. doi:10.1088/1757-899X/494/1/012067
- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M., Palacios Vilela, J. J., & Romero Delgado, H. E. (2018). *Metodología de investigación cuantitativa- cualitativa y redacción de tesis*. Colombia: Ediciones de la U. Obtenido de <https://bit.ly/3F61P6E>
- Ortiz, L., Ortiz, L., Coronell, R., Hamburger, K., & Orozco, E. (2019). Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlacional. *Revista latinoamericana de hipertensión*, 14(2), 187-193. Obtenido de <https://bit.ly/3qzDC4i>
- Oviedo, A. (2017). *Como iniciar una estética, emprendedor inicia tu propio negocio*. México.
- Parada Alfonso, L., Borda Suarez, M., Diaz Diaz, A., & Niño Torres, A. P. (2020). *Metacognición en docentes investigación y formación: aportes para la convivencia escolar*. Colombia: Ausjal.
- Pedraza Melo, N. A. (2018). *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano*.
- Quispe, A., Barboza, E., Gonzales, V., & Cacho, A. (2021). Gestión de calidad en el trabajo remoto. *Revista pakamuros*, 9(2), 43-57. doi:<https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i2.181>
- Ramos R, J., Del Águila, V., & Bazalar B, A. (2017). *Estadística básica para negocios*. Lima: Fondo editorial.
- Reyes Hernández, J., & Moros Fernandez, H. (2019). *La cultura organizacional: principales desafíos teóricos y metodológicos para su estudio*. Cuba.
- Rodríguez Sanchez, Y. (2020). *Metodología de la investigación*. México: Soluciones Educativas. Obtenido de <https://bit.ly/3oeJUUt>
- Rojas, C. (2021). *Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú - 2020*. Universidad cesar vallejo, Ate. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/53992>
- Sánchez, G., Montenegro, A., & Medina, P. (2019). Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial. *Digital Publisher*. doi:<https://doi.org/10.33386/593dp.2019.5-1.133>
- Sandobal, J., Idrovo, S., & Duque, E. (2021). Trabajo remoto estrés laboral y vida laboral durante tiempos de pandemia: una situación en América Latina. *International Journal of*, 18(13). Obtenido de

<https://www.proquest.com/docview/2549336151/fulltextPDF/C2D0678858324C38PQ/3?accountid=37408>

- Shahabi, A., Manzari, A., Salajegheh, S., & Sheykhi, A. (2020). Identificación de indicadores de productividad de recursos humanos en organizaciones ejecutivas y análisis de su situación. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios*, 10(4), 309-321. doi:<https://doi.org/10.17162/au.v10i4.516>
- Silva de araujo, C., Modolo , D., Carneiro, J., & Vils, L. (2017). Análise da relacao entre clima organizacional e o desempenho criativo em organizacoes. *navus*, 7(2), 97-112.
- Solíz Palta, D. J. (2019). *Como hacer un proyecto de investigación científica*. Bolivia: Palibrio. Obtenido de <https://bit.ly/3n3Xl4T>
- Súarez, R., Rodríguez, Y., & Muñoz, N. (2017). Análisis de percepción sobre estrategias administrativas y el impacto en la productividad laboral. *Revista de ingeniería, matemáticas y ciencias de la información*, 4(8), 61-67. doi:<http://dx.doi.org/10.21017/rimci.2017.v4.n8.a33>
- Tineo, R. (2021). Productividad en el trabajo remoto. *La cámara*. Obtenido de <https://lacamara.pe/productividad-en-el-trabajo-remoto/>
- Tricoci, A. G., Corral, P. A., & Rosenthal, A. M. (2017). Information technology and communications investments and its impac on competitiveness. 20(1), 105-117. Obtenido de <https://bit.ly/3F62FjO>
- Valbuena Castro, R. E. (2017). *Ciencia pura: La lógica de procedimientos y razonamientos científicos*. Venezuela: Estado Zulia. Obtenido de <https://bit.ly/3oeKBgx>
- Vesga Rodriguez, J., Rubiano, M., Forero Aponte, C., Aguilar bustamante, M., Jaramillo Jairo, A., Quiroz Gonzales, E., & Castaño Gonzales, E. (2020). Aspectos de la cultura organizacional y su relación con la disposición al cambio organizacional. 52-61. doi:<https://doi.org/10.14349/sumapsi.2020.v27.n1.7>

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de operacionalización

Tabla 18.

Matriz de operacionalización de la variable de trabajo remoto

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
V1. Trabajo remoto	Según Martínez et al. (2017), indicó que el trabajo remoto es el desempeño de las actividades designadas fuera de la organización donde el colaborador utiliza varias herramientas tecnológicas para estar conectado con la empresa y poder alcanzar las metas trazadas de la entidad.	Se midió mediante el cuestionario de escala tipo Linkert, las variables contemplan 3 dimensiones y 9 indicadores. Se consideró un total de 18 preguntas ordinales.	Tecnología de la información y comunicación	Tecnología de la información	1 - 2	Ordinal
				Tecnología de la comunicación	3 - 4	
				Equipos informáticos	5 - 6	
			Espacio físico	Espacio	7 - 8	
				Mobiliario	9 - 10	
				Instalaciones eléctricas	11 - 12	
			Modificación de la organización	Planificación	13 - 14	
				Control	15 - 16	
				Organización	17 - 18	

Tabla 19.

Matriz operacionalización de la variable de productividad

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
V2. Productividad	Según León (2020) indicó que la productividad es el rendimiento que genera el personal competente con una determinada cantidad de recursos en un tiempo establecido a fin de producir un bien o servicio.	Se midió mediante el cuestionario de escala tipo Linkert, las variables contemplan 3 dimensiones y 9 indicadores. Se consideró un total de 18 preguntas ordinales.	Satisfacción laboral	Eficiencia	19 - 20	Ordinal
				Eficacia	21 – 22	
				Efectividad	23 – 24	
				Desempeño laboral	25 – 26	
			Clima organizacional	Liderazgo	27 – 28	
				Comunicación	29 – 30	
				Trabajo en equipo	31 – 32	
				Cultura organizacional	Resultado	
Adaptación	35 - 36					

ANEXO 2: Nivel de confiabilidad del instrumento

Tabla 20.

Nivel de confiabilidad del Alfa de Cronbach

Rangos	Relación
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Fuente: Ruíz Bolívar (2002)

ANEXO 3: Nivel de correlación del Rho de Spearman

Tabla 21.

Nivel de correlación del Rho de Spearman

Valor de coeficiente (+/-)	Significado
-0,91 a -1,00	Negativa perfecta
-0,76 a -0,90	Negativa muy fuerte
-0,51 a 0,75	Negativa considerable
-0,26 a -0,50	Negativa media
-0,01 a -0,10	Negativa muy débil
0	No existe correlación
+0,01 a +0,10	Positiva muy débil
+0,11 a +0,25	Positiva débil
+0,26 a +0,50	Positiva media
+0,51 a +0,75	Positiva considerable
+0,91 a +1,00	Positiva perfecta

Fuente: Hernández et al. 2014

ANEXO 4: Validación de instrumento



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. Farro Ruiz Lizet Malena
I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
I.5. Autor(es) del instrumento: CISNEROS RIMACHI RUTH JAQUELYN / ROSALES SOTO ESMILA DIANA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (1): Trabajo remoto

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					88
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					92
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					86
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					90
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					84
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
PROMEDIO DE VALORACIÓN						88%

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Válido y aplicable No valido ni aplicable

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

.....

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

Ate, 27 de septiembre del 2021

Firma de experto informante
DNI N° 45962909

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. Farro Ruiz Lizet Malena
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor(es) del instrumento: CISNEROS RIMACHI RUTH JAQUELYN / ROSALES SOTO ESMILA DIANA

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (2): Productividad

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					91
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					88
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					92
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					92
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					92
PROMEDIO DE VALORACIÓN						89%

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Válido y aplicable No valido ni aplicable

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

IV. PROMEDIO DE VALORACION: 89%

Ate, 27 de septiembre del 2021



 Firma de experto informante
 DNI N° 45962909

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. NAVARRO TAPIA JAVIER FELIX
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor(es) del instrumento: CISNEROS RIMACHI RUTH JAQUELYN / ROSALES SOTO ESMILA DIANA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (1): Trabajo remoto

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					88
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					85
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					89
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					91
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					86
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
PROMEDIO DE VALORACIÓN						88%

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Válido y aplicable No valido ni aplicable

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

.....

.....

IV. **PROMEDIO DE VALORACION:** 88%

Ate, 27 de abril del 2022



Firma de experto informante
DNI N° 08814139

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. NAVARRO TAPIA JAVIER FELIX
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor(es) del instrumento: CISNEROS RIMACHI RUTH JAQUELYN / ROSALES SOTO ESMILA DIANA

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (2): Productividad

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					87
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					85
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					88
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					92
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					85
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
PROMEDIO DE VALORACIÓN						87%

IV. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Válido y aplicable No valido ni aplicable

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

.....

.....

IV. **PROMEDIO DE VALORACION:** 87%

Ate, 27 de abril del 2022



Firma de experto informante
 DNI N° 08814139

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. BARDALES CARDENAS MIGUEL
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor(es) del instrumento: CISNEROS RIMACHI RUTH JAQUELYN / ROSALES SOTO ESMILA DIANA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (1): Trabajo remoto

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					87
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					85
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					91
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				76	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					84
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					87
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
PROMEDIO DE VALORACIÓN						86%

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Válido y aplicable No valido ni aplicable

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

.....

.....

IV. **PROMEDIO DE VALORACION:** 86%

Ate, 27 de abril del 2022



Firma de experto informante
DNI N° 08437636

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. BARDALES CARDENAS MIGUEL
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor(es) del instrumento: CISNEROS RIMACHI RUTH JAQUELYN / ROSALES SOTO ESMILA DIANA

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (2): Productividad


INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					88
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					87
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					91
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					89
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
PROMEDIO DE VALORACIÓN						87%

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Válido y aplicable No valido ni aplicable

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

IV. PROMEDIO DE VALORACION: 87%

Ate, 27 de abril del 2022



 Firma de experto informante
 DNI N° 08437636

ANEXO 5: Instrumento de recolección de datos

TRABAJO REMOTO Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ATE, 2022.

Buenos días, su opinión es importante, toda la información se tratará de manera confidencial y será únicamente para fines académicos. Puesto que, se deberá marcar con aspa (X) la opción que crea conveniente, por tanto, califique de acuerdo a los siguientes puntos.

ESCALA DE VALORACIÓN	1	2	3	4	5
		Muy mala	Mala	Regular	Bueno

TRABAJO REMOTO						
Items		Escala				
		1	2	3	4	5
1	¿Cómo calificas el uso de las herramientas tecnológicas telemáticas (correo electrónico, navegación web)?					
2	¿Cómo consideras el apoyo brindado por el jefe de la unidad e tecnología de la información de la municipalidad?					
3	¿Cómo consideras el uso de videoconferencias u otras herramientas para comunicarse con su equipo de trabajo?					
4	¿Cómo califica la conexión a internet para el desarrollo de sus actividades laborales?					
5	¿Cómo califica el acceso a la información disponible en su computadora de oficina a través del acceso remoto?					
6	¿Cómo calificas el equipo tecnológico (PC, laptop, celular) para el desarrollo eficiente de sus actividades?					
7	¿Cómo califica el espacio donde realiza sus funciones remotamente?					
8	¿Cómo calificas las condiciones ergonómicas para desarrollar sus actividades laborales?					
9	¿Cómo calificas a la institución pública en la facilitación del mobiliario y equipo?					
10	¿Cómo califica el mobiliario para realizar sus funciones remotamente?					

11	¿Cómo calificas las instalaciones eléctricas del área de trabajo?					
12	¿Cómo calificas el servicio eléctrico en el área de trabajo?					
13	¿Cómo consideras la planificación y organización de las actividades designadas por el área?					
14	¿Cómo calificas la asignación de las actividades a realizar?					
15	¿Cómo calificas la participación de su jefe inmediato en las actividades de capacitación para la mejora de su desempeño laboral?					
16	¿Cómo califica la interacción con el equipo y colegas del área?					
17	¿Cómo calificas el seguimiento del jefe en el cumplimiento de las actividades?					
18	¿Cómo calificas las estrategias adoptadas por la institución en las tareas asignadas?					

PRODUCTIVIDAD						
Items		Escala				
		1	2	3	4	5
19	¿Cómo calificas el tiempo determinado para la atención al contribuyente?					
20	¿Cómo consideras los recursos brindados por la institución?					
21	¿Cómo calificas el compromiso de la organización?					
22	¿Cómo calificas el apoyo brindado por los jefes superiores en las labores realizadas?					
23	¿Cómo considera la valoración de los superiores en las actividades asignadas?					
24	¿Cómo consideras el trato recibido por parte de los superiores?					
25	¿Cómo consideras el clima organizacional en la institución?					
26	¿Cómo calificas la mejora continua de los métodos de trabajo?					
27	¿Cómo calificas la interacción con personas de mayor jerarquía?					
28	¿Cómo calificas la relación como los grupos de trabajo?					
29	¿Cómo consideras el apoyo del superior para superar los obstáculos que se presentan?					
30	¿Cómo calificas la comunicación con tus compañeros de trabajo?					
31	¿Cómo calificas el trabajo en equipo dentro del área?					
32	¿Cómo calificas los aportes de trabajo de tus compañeros en una tarea asignada?					
33	¿Cómo calificas la resolución de problemas por parte de los superiores?					
34	¿Cómo calificas los resultados obtenidos de las metas asignadas en el área?					
35	¿Cómo calificas la adaptación del personal ante los cambios que se suscitan en la institución?					
36	¿Cómo calificas la búsqueda de alternativas de solución ante casos que suscitan en la institución?					

ANEXO 5: Matriz de datos

Variable	Trabajo remoto																	
Dimensión	Tecnología de la información y comunicación						Espacio físico						Modificación de la organización					
Indicadores	Tecnología de la información		Tecnología de la		Equipos informáticos		Espacio		Mobiliario		Instalaciones eléctricas		Planificación		Control		Organización	
Pregunta	Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12	Pregunta 13	Pregunta 14	Pregunta 15	Pregunta 16	Pregunta 17	Pregunta 18
Participante	1	4	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
	2	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	4	3	4
	3	3	3	1	2	2	4	2	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4
	4	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3
	5	2	3	2	3	4	2	1	5	2	2	5	1	5	2	2	3	1
	6	2	3	2	4	2	2	3	4	3	3	3	4	4	2	2	3	3
	7	1	2	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4
	8	3	1	1	2	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	4
	9	1	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3
	10	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2
	11	2	2	2	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4
	12	3	2	3	1	1	3	3	4	3	2	2	3	3	5	3	3	4
	13	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	4	2	3	3
	14	1	2	2	2	2	2	2	3	2	4	3	2	4	3	3	3	4
	15	2	1	2	2	4	3	3	3	2	4	4	2	2	5	4	3	4
	16	2	2	3	4	2	2	2	4	2	2	4	2	3	4	2	4	3
	17	3	3	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	3	5	4	3	4
	18	3	2	4	3	2	1	3	4	2	3	2	4	5	5	2	3	3
	19	1	3	3	3	4	2	3	3	2	4	4	4	5	4	3	3	4
	20	3	3	4	3	4	2	4	2	5	2	3	1	2	2	3	1	3
	21	3	1	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
	22	2	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4
	23	2	3	4	2	4	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4
	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
	25	2	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	26	4	1	3	3	2	2	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4
	27	3	3	2	2	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	3	4
	28	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
	29	2	3	4	3	4	2	4	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5
	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
	31	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4
	32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3

Variable		Productividad																		
Dimensión		Satisfacción laboral						Clima organizacional						Cultura organizacional						
Indicadores		Eficiencia		Eficacia		Efectividad		Desempeño laboral		Liderazgo		Comunicación		Trabajo en equipo		Resultado		Adaptación		
Pregunta		Pregunta 19	Pregunta 20	Pregunta 21	Pregunta 22	Pregunta 23	Pregunta 24	Pregunta 25	Pregunta 26	Pregunta 27	Pregunta 28	Pregunta 29	Pregunta 30	Pregunta 31	Pregunta 32	Pregunta 33	Pregunta 34	Pregunta 35	Pregunta 36	
Participante	1	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	
	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	
	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	
	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
	5	2	3	5	2	2	2	2	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
	6	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4
	7	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
	8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	9	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
	10	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	12	3	4	4	4	2	5	5	5	2	4	3	3	3	4	2	3	3	4	5
	13	2	2	3	4	2	3	3	4	2	5	4	4	4	4	4	4	2	3	2
	14	2	3	3	3	3	3	3	5	2	3	3	5	3	3	4	4	3	2	4
	15	3	3	4	3	3	4	4	5	2	4	3	4	5	3	4	3	4	2	4
	16	3	3	3	4	2	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	2	3	2	3
	17	3	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3
	18	3	2	4	4	2	4	4	5	3	3	3	4	4	4	3	3	3	1	2
	19	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	2	4	2	3
	20	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	23	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	26	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4
	27	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
	28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	30	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4
	31	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
	32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

ANEXO 7: Documento de autorización

Lima, 04 de octubre del 2021

SEÑORES:

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ATE

Presente.-

ASUNTO: Solicita autorización para realizar Proyecto de Investigación Científica

Estimados Señores:

Sea la presente portadora de mi más cordial saludo así como también la solicitud de poder tomar el nombre de la empresa que dignamente representa con la finalidad de poder realizar un trabajo de investigación para poder obtener el título profesional de Lic. en Administración en la Universidad César Vallejo.

El título propuesto del proyecto de investigación es: El trabajo remoto y la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ate, 2021.

El proyecto que se desarrollará durante el presente año, tiene fines estrictamente académicos y se trabajará entre dos estudiantes, que actualmente estamos cursando el IX ciclo de Administración de la Universidad César Vallejo, del Campus Ate.

Esta autorización incluye el poder realizar las encuestas en su oportunidad, de ser el caso a sus trabajadores o a sus clientes e incluir el nombre de la empresa en el título de la investigación y su registro en el repositorio de la Universidad César Vallejo

Agradeciéndole de antemano su atención a la presente, nos despedimos muy cordialmente

Atte.



Esmila Diana Rosales Soto

DNI N° 76227163



Ruth Jaquelyn Cisneros Rimachi

DNI N° 71033504

ANEXO 8: Captura de pantalla de turnitin



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**El trabajo remoto y la productividad de los colaboradores de la
Municipalidad Distrital de Ate, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Cisneros Rimachi, Ruth Jaquelyn (ORCID: 0000-0002-0233-3728)

Resumen de coincidencias ×

24 %

Se están viendo fuentes estándar

[EN Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

Coincidencias

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	18 %	>
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	2 %	>
3	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %	>
4	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	1 %	>
5	Entregado a unap Trabajo del estudiante	1 %	>
6	apuntesuniversitarios.u... Fuente de Internet	<1 %	>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CERVANTES RAMON EDGARD FRANCISCO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "EL TRABAJO REMOTO Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ATE, 2022", cuyos autores son CISNEROS RIMACHI RUTH JAQUELYN, ROSALES SOTO ESMILA DIANA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 24 de Junio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CERVANTES RAMON EDGARD FRANCISCO DNI: 06614765 ORCID 0000-0003-1317-6008	Firmado digitalmente por: ECERVANTESR el 01-07- 2022 21:17:21

Código documento Trilce: TRI - 0310537