



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**El teletrabajo y la productividad laboral en los trabajadores de la  
Municipalidad Distrital de Salitral Morropón, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestro en Gestión Pública**

**AUTOR:**

Flores Castañeda, Kirk Albrecht Bill (orcid.org/ 0000-0003-2830-5087)

**ASESOR:**

Mg. Vilcapoma Pérez, Cesar Robín (orcid.org/ 0000-0003-3586-8371)

**CO-ASESOR**

Dr. Sánchez Parra, Jaime Edward (orcid.org/ 0000-0003-0020-4305)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado.

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento.

LIMA – PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

La presente investigación va dedicada a mis padres Isaías Flores y Sonia Castañeda, a mis hermanos Lear y Abisai, a mi abuelo José Castañeda y a mi novia Nancy Caspeta por su motivación y apoyo incondicional.

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, agradecer a Dios por permitirme cumplir una meta más en mi vida profesional, a mis padres y a mis asesores por su apoyo durante todo este proceso.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I.INTRODUCCIÓN .....	1
II.MARCO TEÓRICO .....	5
III.METODOLOGÍA.....	10
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	10
3.2. Variables y operacionalización.....	10
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	11
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos .....	11
3.5. Procedimientos .....	13
3.6. Método de análisis de datos.....	13
3.7. Aspectos éticos .....	13
IV.RESULTADOS.....	14
V.DISCUSIÓN .....	22
VI. CONCLUSIONES .....	28
VII.RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS .....	36

## Índice de tablas

Tabla 1. Confiabilidad de la variable Teletrabajo.....	12
Tabla 2. Confiabilidad de la variable Productividad Laboral.....	12
Tabla 3. Niveles de la variable Teletrabajo.....	14
Tabla 4. Niveles de la variable Productividad Laboral.....	15
Tabla 5. Niveles para las dimensiones de la variable Teletrabajo.....	16
Tabla 6. Niveles para las dimensiones de la variable Productividad Laboral .....	17
Tabla 7. Rho de Spearman para el teletrabajo y la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral Morropón.....	18
Tabla 8. Rho de Spearman para la dimensión Cultura organizacional y la variable productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral Morropón.....	19
Tabla 9. Rho de Spearman para la dimensión Herramientas tecnológicas y la variable productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral Morropón .....	20
Tabla 10. Rho de Spearman para la dimensión Condición de ambiente de trabajo y la variable productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral Morropón .....	21

## Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Niveles de la variable Teletrabajo .....	14
Figura 2. Niveles de la variable Productividad Laboral.....	15
Figura 3. Niveles para las dimensiones de la variable Teletrabajo.....	16
Figura 4. Niveles para las dimensiones de la variable Productividad Laboral .....	17

## Resumen

La presente investigación se ejecutó en la Municipalidad Distrital de Salitral, provincia de Morropón, departamento de Piura; con el objetivo de determinar la relación que existe entre el teletrabajo y la productividad laboral en los trabajadores de dicha Municipalidad.

La metodología se realizó bajo un enfoque cuantitativo, con un nivel de investigación correlacional, con un tipo de investigación básica con diseño no experimental.

La población está integrada por 20 trabajadores y que al ser la muestra censal es aplicado a la población total de estudio, se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, usando la escala de Likert, adicionalmente los instrumentos fueron validados a través del juicio de expertos aplicando una confiabilidad de Alfa de Cronbach.

Como principal resultado se obtuvo que el 60% de los trabajadores perciben el teletrabajo como positivo, el 15% como relativo y el 25% como negativo de igual manera el 70% de los trabajadores perciben la productividad laboral como positivo, el 10% como relativo y el 20% como negativo.

Finalmente, entre las variables existe una relación directa y significativa, obteniendo un valor de 0,891 que corrobora un grado muy significativo tal como se había indicado en la hipótesis de investigación.

**Palabras clave:** Teletrabajo, productividad laboral, herramientas tecnológicas.

## **Abstract**

The present investigation was carried out in the District Municipality of Salitral, province of Morropón, department of Piura; with the objective of determining the relationship that exists between teleworking and labor productivity in the workers of said Municipality.

The methodology was carried out under a quantitative approach, with a level of correlational research, with a type of basic research with a non-experimental design.

The population is made up of 20 workers and since it is the census sample it is applied to the total study population, the survey technique was applied and the instrument was the questionnaire, using the Likert scale, additionally the instruments were validated through of expert judgment applying a reliability of Cronbach's Alpha.

The main result was that 60% of workers perceive teleworking as positive, 15% as relative and 25% as negative, in the same way 70% of workers perceive labor productivity as positive, 10% as relative and 20% as negative.

Finally, between the variables there is a direct and significant relationship, obtaining a value of 0.891 that corroborates a very significant degree as indicated in the research hypothesis.

**Keywords:** Telework, labor productivity, technological tools

## I. INTRODUCCIÓN

Con la existencia del SARS-CoV-2 (virus que causa una enfermedad respiratoria) en Wuhan China, el cual afecto a seres humanos y animales conllevó a que, en el año 2020, la Organización Mundial de la Salud determine al SARS-CoV-2 como una pandemia insistiendo a los países poner atención a la emergencia sanitaria e instaurar medidas preventivas y restrictivas (OMS, 2020). Una de las medidas preventivas que se optó por parte de los empleadores es el teletrabajo con el fin de salvaguardar la salud de sus trabajadores y seguir manteniendo una productividad laboral pero esta medida tuvo un inicio complicado teniendo como obstáculos la deficiente conectividad a internet, carencia de equipos tecnológicos y herramientas tecnológicas desatando resultados negativos en cuanto a la P.L.

A nivel internacional, según Estévez y Solano (2021) en la Administración Pública Argentina el contexto actual desatado por el SARS-CoV-2 implanto el teletrabajo de un día para otro, como consecuencia de la necesidad por conservar el funcionamiento del Estado, demostrando la capacidad de gestión ante la emergencia a la cual se enfrentaban lo que conllevó a que surjan problemas como la reducción de personal, insuficiencia de equipos tecnológicos, problemas con la conectividad a internet, personal no capacitado, demora en los plazos de trámites administrativos, ambiente laboral no adecuado para el teletrabajo y no se contaba con las herramientas tecnológicas que facilitaran la comunicación interna a fin de dar atención a los tramites diarios lo que forzó a tener que organizarse y adaptarse a la nueva relación laboral (p. 66). De la misma manera Aguilar (2020) expresa que los trabajadores de las entidades públicas de México pasan muchas horas trabajando solo por el dinero mas no por un compromiso con la entidad lo cual conlleva muchas veces a que los resultados y/o gestión sea ineficiente obteniendo una baja productividad laboral. Así también aparecieron distintos escenarios en busca de una nueva convivencia para el trabajo, como lo expresa Durand (2020), para una numerosa cantidad de organizaciones el teletrabajo fue una necesidad implementada para proseguir con el desarrollo de actividades laborales en contestación a la emergencia sanitaria, el teletrabajo incide en un cambio cultural donde los trabajadores pasan de una cultura presencial a una cultura virtual usando frecuentemente algún medio de telecomunicación y procesamiento electrónico.

Adicionalmente a ello no todas las actividades se pueden adaptar al teletrabajo por ejemplo en Argentina solo el 29% de actividades se pudieron adaptar al teletrabajo y en Uruguay solo el 34% de actividades y en los restantes países de Latinoamérica se considera un 23% de actividades adaptados al teletrabajo (OIT, 2020).

A nivel nacional, según Vásquez (2019), dentro del sector público se halló una serie de imperfecciones en equipos tecnológicos en los tres niveles de gobierno, carencia de lineamientos e identificación de puestos y perfiles de cargos de alta dirección y administrativos a los cuales se les pudiera ser aplicable el teletrabajo, en ese misma línea Deloitte (2015) expresa que más del 80% de los responsables de RR.HH en las entidades a nivel nacional indican que la falta de productividad laboral se ha convertido en un problema latente y principal en las entidades del estado.

Mediante Resolución 000039-2020-SERVIR-PE se dio a conocer la directiva que tiene como fin desarrollar normas complementarias para la aplicación del trabajo remoto a todas las entidades públicas, debido a las constantes irregularidades y carencias que se cometían en los tres niveles de gobiernos; en concordancia con el D.U. N° 026-2020 donde el gobierno implanto medidas adicionales extraordinarias preventivas contra el COVID – 19 en el país, en el ámbito laboral el gobierno utilizo el trabajo remoto facultando a los trabajadores del sector privado y público a variar el sitio de la prestación de servicios para instaurar el trabajo remoto (Diario oficial el Peruano, 2020). Finalmente, Belzunegui (2020), indico que las empresas y/o instituciones peruanas empezaron poco a poco a implementar el teletrabajo consistiendo en realizar el 100% de la jornada laboral desde casa utilizando un ordenador y siendo monitoreado por diversos indicadores de gestión.

A nivel local, el distrito de Salitral - Morropón, departamento de Piura, creado el 8 de octubre de 1840; la Municipalidad Distrital de Salitral Morropón actualmente cuenta con seis (6) personal nombrado administrativo, catorce (14) personal CAS CONFIANZA y treinta (30) personal locador administrativo (Subgerencia de Recursos Humanos Salitral Morropón, 2022), donde se observó la carencia de equipos tecnológicos y manejo de las herramientas tecnológicas que afectan la productividad laboral es por ello que se busca implementar del teletrabajo debido a

que es un lugar donde hay demasiado contagios por COVID – 19 por la constante afluencia de personas a la Entidad.

La importancia de esta investigación está orientada a mejorar la gestión pública teniendo como enfoque principal el nivel local buscando caracterizar la pronta respuesta ante los distintos problemas que afecten a la ciudadanía, por lo que se plantearan distintas alternativas que buscaran mejorar la productividad laboral teniendo como modalidad el teletrabajo.

Esta investigación es relevante porque permitirá que los trabajadores de la Municipalidad de Salitral Morropón conozcan, participen y empleen la modalidad del teletrabajo de manera que puedan ser productivos laboralmente y logren los objetivos trazados a fin de cumplir con la mayor cantidad de necesidades presentadas por la población.

A continuación, se propuso el siguiente problema general: ¿De qué manera el teletrabajo se relaciona con la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral Morropón, 2022?, así mismo se propuso los siguientes problemas específicos: 1) ¿ De qué manera la cultura organizacional se relaciona con la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral Morropón?, 2) ¿ De qué manera las herramientas tecnológicas se relacionan con la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral Morropón?, 3) ¿ De qué manera la condición de ambiente de trabajo se relaciona con la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral Morropón?.

La justificación teoría de esta investigación surge a la necesidad de comprender como el teletrabajo se relaciona con la P.L. en los trabajadores de la entidad Municipal de Salitral Morropón, debido a que estudios demostraron que los trabajadores que realizan teletrabajo son 35% a 40% más productivos, que los trabajadores tradicionales. Así mismo, se desea coadyuvar, con este trabajo, en mejoras que ayuden a la entidad en su implementación para la modalidad del teletrabajo usando conceptos de las variables y sus dimensiones para futuros estudios.

En cuanto a justificación práctica, se emplea este trabajo con el objetivo de solucionar problemas que presenten los trabajadores durante la empleabilidad de teletrabajo así también permitirá proveer herramientas tecnológicas modernas para laborar, aumento de la comunicación, compromiso y mejora del ambiente de trabajo de manera que favorecerá la productividad laboral ayudando a las diferentes Municipalidades en beneficio de la población.

En lo que respecta a justificación metodológica, este trabajo utiliza técnicas de investigación como es la encuesta, con el propósito de recopilar información real y confiable que logren los objetivos trazados en la presente investigación y obtener resultados entre las variables de estudio, quedando como antecedente para futuras investigaciones racionadas al tema.

Así mismo se propuso el siguiente objetivo general: Determinar la relación que existe entre el teletrabajo y la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral Morropón. De la misma manera se propuso los objetivos específicos: 1) Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral Morropón, 2) Determinar la relación que existe entre las herramientas tecnológicas y la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral Morropón, 3) Determinar la relación que existe entre la condición de ambiente de trabajo y la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral Morropón.

Finalmente, se redactó la hipótesis general: Existe una relación directa y significativa entre el teletrabajo y la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral Morropón. De la misma manera, se redactaron las hipótesis específicas: 1) Existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral Morropón, 2) Existe una relación directa y significativa entre las herramientas tecnológicas y la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral Morropón, 3) Existe una relación directa y significativa entre la condición de ambiente de trabajo y la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral Morropón.

## II. MARCO TEÓRICO

Para un mejor entendimiento se verifico investigaciones precedentes a las variables de estudio, compuestas por TL y PL desde el ámbito internacional y nacional.

A nivel internacional, Rojas (2016) expreso que el TL y PL, de diseño no experimental y de enfoque cuantitativo, plantea como objetivo analizar la incidencia del TL y PL, la muestra estuvo conformada por 27 técnicos y para la obtención de datos el instrumento fue el cuestionario, determinando como conclusión que el teletrabajo produce una reducción en los costos y gastos de producción, mejora la competitividad laboral y el cumplimiento de metas.

Acosta (2018) en su tesis TL y percepción de la productividad en una entidad del sector público de Antioquia – Colombia, de enfoque cuantitativo, plantea como objetivo conocer la percepción de los trabajadores frente a la relación del teletrabajo y productividad laboral. La muestra estuvo conformada por 65 personas entre trabajadores, familiares y líderes, para la obtención de datos el instrumento que utilizo fue el cuestionario, determinando como conclusión que el teletrabajo se relaciona de manera positiva en la productividad laboral de la organización.

Arce y Rojas (2020) en su tesis satisfacción laboral y estrés en teletrabajadores, plantean como objetivo evaluar las hipótesis si los teletrabajadores están más satisfechos o si perciben menos entres. La muestra estuvo conformada por 224 trabajadores presenciales y 240 teletrabajadores, en la obtención de datos el instrumento que utilizaron fue el cuestionario, determinando como conclusión que, al obtener una alta confiabilidad de 0.899, el teletrabajo dentro de la institución es conveniente emplearlo en cuanto a niveles de satisfacción y menos estrés.

Gasparini y Bonavidad (2020) en su trabajo que tiene por objetivo determinar la viabilidad del trabajo remoto en las labores desarrollados por trabajadores argentinos. La muestra se conformó mediante la base de datos O\*NET donde se determinó como conclusión que solo el 26% de los trabajadores podrían continuar sus labores desde el hogar y el 74% restante está incompatibles con esta modalidad.

Sánchez y Montenegro (2019) en su artículo Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial, donde plantea como objetivo implementar el teletrabajo como propuesta innovadora para mejorar la productividad. La muestra estuvo conformada por 46 dueños de empresas textileras y en la obtención de datos la técnica utilizada fue la investigación y observación, determinando como conclusión el teletrabajo es una alternativa para optimizar la productividad manteniendo al trabajador remotamente mediante herramientas tecnológicas.

A nivel nacional, Fernández (2021) en su tesis relación del TL y satisfacción laboral, con enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, con un diseño no experimental y de alcance correlacional, tiene por objetivo determinar la relación del teletrabajo y la satisfacción laboral. La muestra estuvo conformada por 364 colaboradores y en la obtención de datos el instrumento que utilizo fue el cuestionario compuesto por 35 preguntas, determinando como conclusión un 0.938 para la primera variable y 0.918 para la segunda variable por lo que el instrumento es altamente confiable, aceptando la hipótesis general y existiendo una relación significativa.

Chávez (2022) en su estudio del TL y su impacto en la PL, con enfoque cuantitativo, de tipo aplicada con carácter transversal y de alcance correlacional, plantea determinar la relación de las variables. La muestra estuvo conformada por 82 clientes y en la obtención de datos el instrumento utilizado fueron dos cuestionarios, determinando como conclusión una significancia cuyo valor fue de 0,715 existiendo correlación fuerte entre la primera variable uno y la variable dos.

Gonzales (2022) en su tesis TL y PL, de diseño no experimental, con enfoque cuantitativo y de alcance correlacional plantea determinar la relación entre las variables. La muestra estuvo conformada por 54 colaboradores y en la obtención de datos el instrumento utilizado fue el cuestionario diseñado para cada variable, determinando que existe una relación entre las variables de la empresa, la cual obtuvo una correlación de Pearson de 0.983 catalogada como positiva muy fuerte.

Huamán (2021) en su estudio sobre influencia del TL en la PL, con enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de diseño no experimental plantea determinar si la variable uno influye en la variable dos. La muestra estuvo conformada por 126 colaboradores administrativos, y para la obtención de datos el instrumento utilizado fueron dos cuestionarios de 25 ítems, siendo el Rho = 0.769 determinando que la

variable uno influye significativamente en la variable dos, y de los resultados la variable uno tiene un nivel bueno de 66.7% y la variable dos un nivel alto de 80.2%.

Reyes (2022) en su investigación el trabajo remoto y la PL, con tipo aplicada, diseño no experimental, enfoque cuantitativo, el cual propone determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y productividad laboral. La muestra estuvo conformada por 63 colaboradores y para la obtención de datos el instrumento utilizado fue un cuestionario para cada variable con un total de 31 ítems, determinando como conclusión un  $Rho = 0.539$  siendo la correlación positiva media, aceptando la hipótesis alterna donde hay relación entre estas dos variables.

En relación con las bases teóricas, consideraremos dos variables: teletrabajo y productividad, ambas variables están vinculados con el problema a investigar.

En cuanto a teletrabajo se conceptúa lo precisado por Jack Nilles padre de la definición del teletrabajo por los años 70, quien señaló al teletrabajo como una modalidad que tiene un soporte tecnológico y reducción de asistir a oficinas (Niles, 1988, como se citó en Baca, 2021), partiendo desde esa premisa Mesenger y Gschwind (2016) indico que el teletrabajo está orientado a que el trabajador realice sus labores desde cualquier lugar gracias a la conectividad tecnológica y se limita a estar siempre en una oficina. Complementando lo indicado por el anterior autor (Bustos, 2012, como se citó en Castro, 2020) expresa que gracias al teletrabajo las personas realizan sus labores desde cualquier lugar del mundo sin poder estar presente en la empresa debido a que únicamente necesitan una laptop o teléfono móvil con conexión a internet.

Según Cañadas (2017) el teletrabajo es una tendencia adoptada por las empresas para su empleabilidad en el trabajo flexible que va relacionado con el uso de las TIC; los avances tecnológicos, videoconferencias, internet, mensajería instantánea y conferencias web que aceleran las comunicaciones y la cooperación entre los trabajadores, lo que facilita el funcionamiento como si estuvieran en la misma oficina.

En la Ley N 30036, Ley que regula el teletrabajo, aprobado mediante D.S. N 009-2015-TR, indica que el teletrabajo es una prestación de servicios subordinada, sin presencia física en la entidad pública, a través de medios informáticos y de telecomunicaciones, que a su vez se ejerce el control y supervisión de las labores

(Diario el Peruano, 2015). Por ello es que Alzate, T. y García, G. (2020), localizo que la carencia de conocimiento de los órganos de dirección y administración se reflejan en las políticas públicas para incentivar el teletrabajo, podría generar inconvenientes en los trabajadores reflejados en la infracción de la información, miedo al cambio y carencia de control.

En cuanto a las dimensiones del teletrabajo está compuesta por cultura organizacional, herramientas tecnológicas y condición de ambiente de trabajo.

La cultura organizacional según Ulloa (2019) está conformada por un grupo de valores (compromiso, comunicación, desempeño, conocimiento) ideas y prácticas que reflejan las personas dentro de la organización, esta CO tiene un efecto directo en la productividad, en la moral y el agrado de los trabajadores que se refleja en la buena relación entre gerentes y subordinados, y el fortalecimiento de la organización.

Asimismo, Ghorbanhosseini (2013) definió a la cultura organizacional como un conjunto de conductas, creencias y percepción compartida sobre los valores comunes en los miembros de la organización.

Reforzando ello Pirjol y Raluca (2012) expresa que gracias a la cultura organizacional los trabajadores saben cómo deben comportarse en el trabajo, así como conocer los objetivos y las tareas prioritarias que deben llevar a cabo.

Las herramientas tecnológicas según Solís y Yepes (2018) son un conjunto de mecanismos digitales que cooperan en facilitar los trabajos a bajo costo, con buena calidad, con un menor tiempo y asimismo facilita la comunicación dentro de una organización y permite realizar eficazmente una tarea contribuyendo a lograr los resultados esperados mediante el uso de internet, herramientas de videoconferencia y comunicación.

Según Martin y Alonso (2009) las herramientas tecnológicas sirven para apoyar el trabajo en equipo a través del internet como medio de comunicación.

Condición de ambiente de trabajo, según Quiroga (2013) está referido a los factores que afectan al trabajador desde una visión integradora de sus necesidades económicas, organizacionales y técnicas que se relacionan con el medio físico, sanitario y cultural.

En cuanto a productividad laboral se conceptúa lo precisado por Palacios (2018) quien define como un conjunto de actividades efectuadas eficientemente por el trabajador durante el tiempo laborado en la empresa u organización adicionalmente a ello podría ser entendido como indicador u objeto. Reforzando a ello Altamirano (2020) indica que la productividad laboral es cuando el trabajador cumple sus objetivos gracias a la utilización de herramientas, materiales y tiempo por ello es que resulta importante impulsar las relaciones, la tecnología, condiciones de trabajo etc.

Según Suarez y Rodríguez (2017) recomienda la importancia de medir el grado de productividad laboral por parte de las organizaciones ya que esto es resultado del desempeño demostrado por los trabajadores utilizando los recursos que se le otorgan. Es por ello que Ortiz y Coronel (2019) expresa que para obtener la máxima productividad laboral dentro de la organización es a través de la creación de un clima institucional donde los trabajadores se sientan comprometidos y motivados a lograr los objetivos planteados.

En cuanto a las dimensiones de productividad laboral está compuesta por eficiencia, motivación y trabajo colaborativo.

La eficiencia según Martin y López (2007) está referido a la relación entre la obtención de objetivos logrados y la apropiada utilización de los recursos disponibles. Adicionalmente Gutiérrez (2010) indica que la eficiencia es el grado de lograr los resultados más óptimos con el mínimo uso de recursos y tiempo.

La motivación según Pila (2012) es aquello que empuja a la persona a realizar determinadas acciones hasta llegar a cumplirlas, en otras palabras, es el lazo que lleva esa acción a satisfacer la necesidad es decir la motivación se transforma en un activador de la conducta humana.

El trabajo colaborativo según Revelo et al (2017) es un proceso en el que la persona aprende de manera conjunta producto de la interacción y participación de todos los trabajadores quienes expresan sus diferentes puntos de vista donde se llega a generar nuevos conocimientos. Según la RAE (2019) define “colaboración” como la acción y efecto de colaborar y “colaborar” es trabajar con otras personas es un lugar.

### **III. METODOLOGÍA**

La actual investigación se realizó con un enfoque cuantitativo, puesto que se recolectaron datos empleando un instrumento y luego se procesaron estadísticamente. Así como Hernández et al (2018), indica que en el enfoque cuantitativo el indagador utiliza sus instrumentos para analizar las hipótesis formuladas en un entorno en particular o para proporcionar evidencias respecto a la orientación de la investigación, es necesario utilizar una recolección de datos con base numérica acompañado de un análisis estadístico para realizar una validación de hipótesis con enfoque cuantitativo y así determinar conclusiones respecto a estas (p. 128).

Asimismo, el nivel de investigación es correlacional, donde se determinó la relación entre las variables TL y PL. Según Hernández et al (2018), esta investigación ayuda a identificar el vínculo en que dos o más variables se relacionan, cuantificando y analizando la vinculación para conocer dicha relación (p. 90).

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

El tipo de investigación fue de tipo básica, tal cual lo expresa Cohen y Gómez (2019) el estudio tiene como finalidad describir la situación investigada en su ambiente original a través de la recolección de información real por medio de la encuesta para aumentar el conocimiento del tema de tesis.

Finalmente, se utilizó el diseño no experimental, porque no hubo manipulación ni alteración de las variables. Tal como lo señala Hernández et al (2018), la investigación no experimental busca observar los fenómenos tal cual suceden en su contexto natural sin modificación de variables más bien se examina los acontecimientos de la misma manera que acontece.

#### **3.2. Variables y operacionalización**

Para la actual investigación se tomó en consideración las variables:

##### **Variable uno, Teletrabajo**

Según el libro de la Organización Internacional del Trabajo (2011) el teletrabajo es una actividad laboral que emplea una empresa para realizar las labores a distancia a través del manejo de las tecnologías de información y

comunicación (TICs) mediante los distintos canales de comunicación y aplicación de los equipos tecnológicos.

Para esta variable se utilizarán las dimensiones Cultura organizacional, herramientas tecnológicas y condición de ambiente de trabajo, cuenta con 10 indicadores y cinco escalas: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca.

### **Variable dos, Productividad laboral**

Según Chiavenato (2021) la productividad laboral son aquellos resultados obtenidos por cada trabajador durante un proceso que conlleva el uso eficiente de los recursos para su preparación, para ello es indispensable el esfuerzo humano, interés y la estimulación.

Para esta variable se utilizarán las dimensiones eficiencia, motivación y trabajo colaborativo, cuenta con 9 indicadores y cinco escalas: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca.

### **3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis**

Según Hernández et al. (2017) la población son un conjunto de personas con características similares y/o homogeneidad que deberían ser cuantificados para el análisis de estudio siendo N participantes, y cuyas conclusiones obtenidas serán productos de sus opiniones.

La presente población está constituida por los trabajadores nombrados del D.L. N° 276 y funcionarios CAS del D.L. N° 1057 de la entidad municipal de Salitral Morropón, siendo un total de 20 trabajadores.

La muestra según Coronado y Mercado (2021) es un subconjunto de la población que debe estar alineados con la finalidad del investigador (p. 87), siendo la muestra censal y aplicado a la población total de estudio equivalente a 20 trabajadores.

La unidad de análisis, está integrado por los 20 trabajadores de la entidad Municipal de Salitral Morropón, durante el año 2022.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Tafur e Izaguirre (2015) menciona que uno de los instrumentos de medición para la investigación cuantitativa es el cuestionario, conformado por una serie de

preguntas en base a las variables y dimensiones a su vez asociada a la técnica de entrevista o encuesta.

La técnica utilizada fue la encuesta siendo el instrumento el cuestionario para ello se elaboró un cuestionario para cada variable. Estos instrumentos se miden con una escala de Likert en al cual 5 = siempre, 4 = casi siempre, 3 = a veces, 2 = casi nunca y 1 = nunca.

Respecto al primer cuestionario que mide la variable teletrabajo conformada por 20 ítems para el cual se utilizó la validación de juicios de expertos compuesto por tres expertos con grado de magísteres quienes verificaron la claridad, relevancia y pertinencia de cada ítem, obteniendo una opinión favorable aplicable.

Para la obtención de confiabilidad los resultados obtenidos fueron procesados en el software SPSS y se consiguió un valor de Alfa de Cronbach =0,818 concluyéndose que el instrumento era confiable.

**Tabla 1.**

*Confiabilidad de la variable teletrabajo*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de ítems</b>
<b>0.818</b>	<b>20</b>

**Fuente:** Elaborado en el SPSS

Respecto al segundo cuestionario que mide la variable productividad laboral conformada por 20 ítems para el cual se utilizó también la validación de juicios de expertos obteniendo una opinión favorable aplicable.

Para la obtención de confiabilidad los resultados obtenidos fueron procesados en el software SPSS y se consiguió un valor de Alfa de Cronbach = 0,811 concluyéndose que el instrumento era confiable.

**Tabla 2.**

*Confiabilidad de la variable productividad laboral*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de ítems</b>
<b>0.811</b>	<b>20</b>

**Fuente:** Elaborado en el SPSS

### **3.5. Recolección de datos**

Mediante dos cuestionarios se recolectaron los datos, los cuales les fueron aplicados a los 20 trabajadores que conforman la muestra de estudio de manera presencial previamente con la autorización del Gerente Municipal y el horario de receso siendo de 13:00 a 14:00 horas.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Referente al análisis, es de mentar que se emplearon tablas y figuras por cada variable y dimensión para su análisis descriptivo e inferencial obtenidos a través de los datos de los cuestionarios procesados en Microsoft Excel donde se plasmó la matriz de datos; asimismo se empleó el Rho Spearman para la constatación de la correlación entre las variables de estudio, dichas acciones fueron realizados dentro del programa SPSS V21.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se desarrolla en cumplimiento de los protocolos de bioseguridad, la información recogida fue de manera anónima y de acuerdo a la percepción de los trabajadores de la entidad por ello los resultados se rigen bajo los criterios de honestidad, transparencia y confiabilidad. Cabe recalcar que los aportes de autores se han considerado citándolos debidamente y referenciándolos. Finalmente, la recopilación de datos no ha tenido manipulaciones ni alteraciones correspondiendo únicamente a datos reales.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis descriptivo

Los resultados obtenidos en la tabla 3, de los 20 trabajadores de la Municipalidad encuestados, se observa que el 60% que representan 12 trabajadores perciben el teletrabajo como positivo, el 25% que representan 5 trabajadores perciben el teletrabajo como negativo y el 15% que representan 3 trabajadores perciben el teletrabajo como relativo. Asimismo, se visualiza una diferencia entre los que perciben el teletrabajo como positivo y los que perciben el teletrabajo como relativo.

**Tabla 3.**

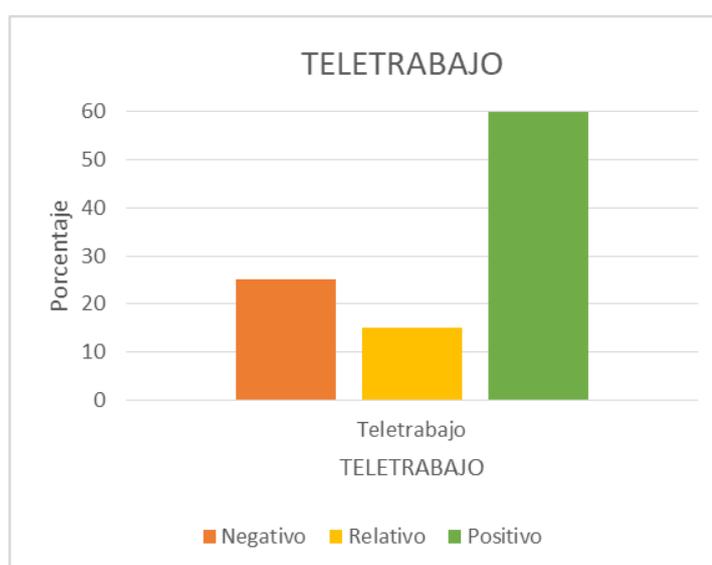
*Niveles de la variable Teletrabajo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
TELETRABAJO POSITIVO	12	60,0	60,0	60,0
TELETRABAJO RELATIVO	3	15,0	15,0	75,0
TELETRABAJO NEGATIVO	5	25,0	25,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Reporte del SPSS V21 para el estudio.

**Figura 1.**

*Niveles de la variable Teletrabajo*



Fuente: Elaboración propia

De la misma manera, en la tabla 4 de los 20 trabajadores de la Municipalidad, se observa que el 70% que representan 14 trabajadores perciben la productividad laboral como positivo, el 20% que representan 4 trabajadores perciben la productividad laboral como negativo y el 10% que representan 2 trabajadores perciben la productividad laboral como relativo. Asimismo, se visualiza una diferencia entre los que perciben la productividad laboral como negativo y los que perciben la productividad laboral como relativo.

**Tabla 4.**

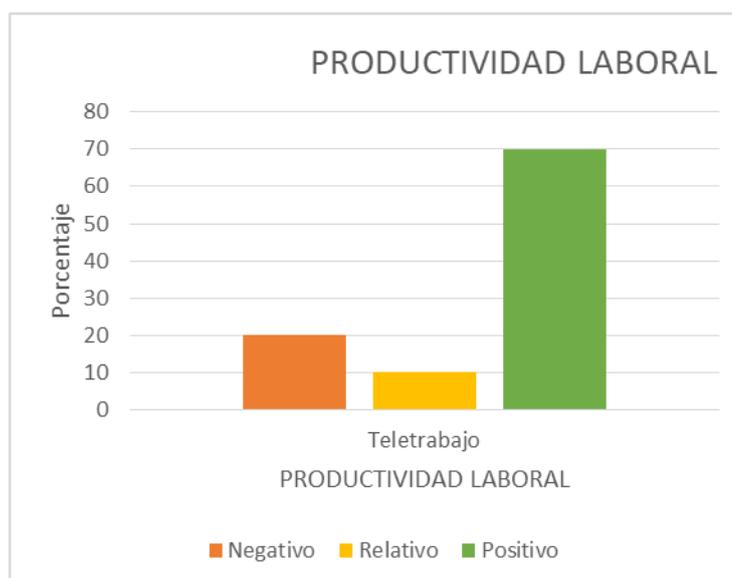
*Niveles para la variable Productividad laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
PRODUCTIVIDAD POSITIVO	14	70,0	70,0	70,0
PRODUCTIVIDAD RELATIVO	2	10,0	10,0	80,0
PRODUCTIVIDAD NEGATIVO	4	20,0	20,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Reporte del SPSS V21 para el estudio.

**Figura 2.**

*Niveles para la variable Productividad laboral*



Fuente: Elaboración propia

Por otro lado, en la tabla 5 de los 20 trabajadores de la Municipalidad encuestados, se observa que el 65% que representan 13 trabajadores que perciben la cultura organizacional como positivo frente al 20% que representan 4 trabajadores que perciben la cultura organizacional como negativo. Asimismo, el 65% que representan 13 trabajadores que perciben las herramientas tecnológicas como positivo frente al 20% que representan 4 trabajadores que perciben las herramientas tecnológicas como relativo y finalmente el 35% que representan 7 trabajadores que perciben la condición de ambiente de trabajo como positivo y relativo frente al 30% que representan 6 trabajadores que perciben la condición de ambiente de trabajo como negativo.

**Tabla 5.**

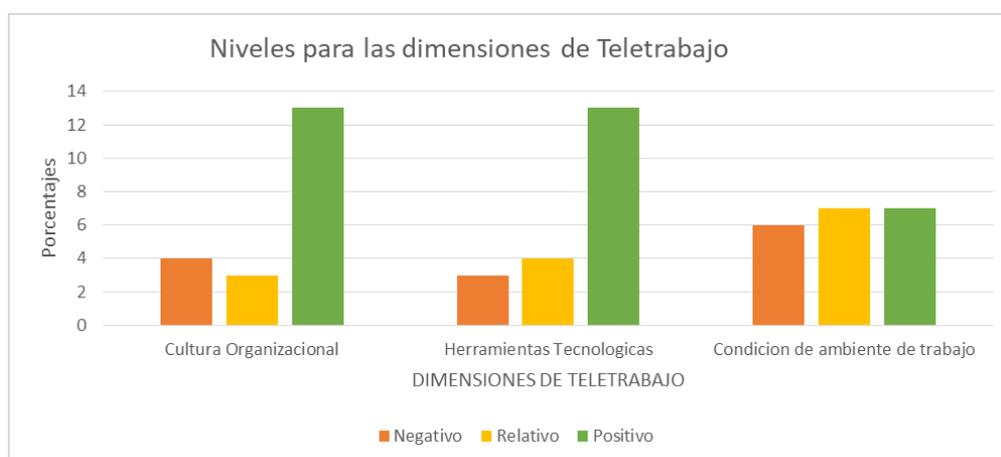
*Niveles para las dimensiones de la variable Teletrabajo*

	Cultura organizacional		Herramientas tecnológicas		Condición de ambiente de trabajo	
	N	%	N	%	N	%
Positivo	13	65,0	13	65,0	7	35,0
Relativo	3	15,0	4	20,0	7	35,0
Negativo	4	20,0	3	15,0	6	30,0

Fuente: Reporte del SPSS V21 para el estudio.

**Figura 3.**

*Niveles para las Dimensiones de la variable Teletrabajo*



Fuente: Elaboración propia

Finalmente, en la tabla 6 de los 20 trabajadores de la Municipalidad encuestados, se observa que el 65% que representan 13 trabajadores que perciben la eficiencia como positivo frente al 20% que representan 4 trabajadores que perciben la eficiencia como negativo. Asimismo, el 65% que representan 13 trabajadores que perciben la motivación como positivo frente al 20% que representan 4 trabajadores que perciben la motivación como relativo y finalmente el 40% que representan 8 trabajadores que perciben el trabajo colaborativo como relativo frente al 30% que representan 6 trabajadores que perciben el trabajo colaborativo como negativo y positivo.

**Tabla 6.**

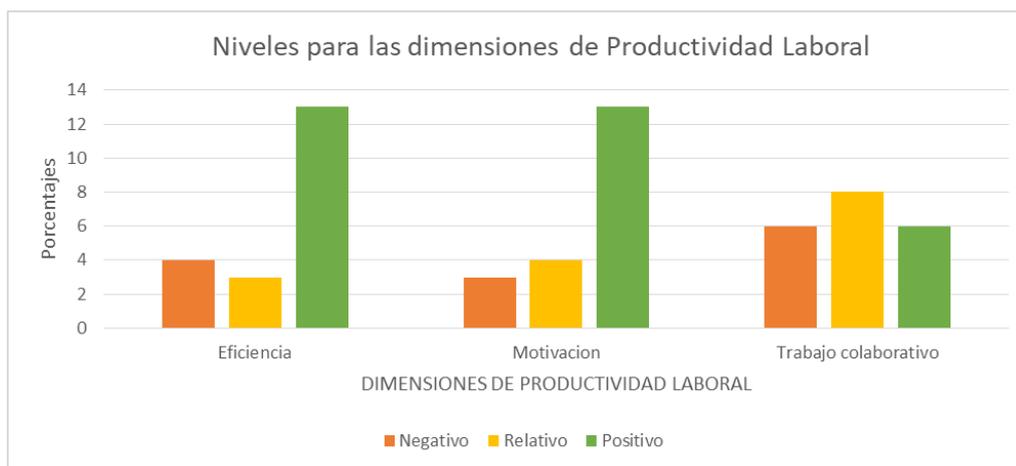
*Niveles para las dimensiones de la variable Productividad laboral*

	Eficiencia		Motivación		Trabajo colaborativo	
	N	%	N	%	N	%
Positivo	13	65,0	13	65,0	6	30,0
Relativo	3	15,0	4	20,0	8	40,0
Negativo	4	20,0	3	15,0	6	30,0

Fuente: Reporte del SPSS V21 para el estudio.

**Figura 4.**

*Niveles para las Dimensiones de la variable Productividad laboral*



Fuente: Elaboración propia

## 4.2. Análisis inferencial

### Prueba de Hipótesis

#### Hipótesis general:

**H:** Existe una relación directa y significativa entre el teletrabajo y la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral Morropón.

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación directa y significativa entre el teletrabajo y la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral Morropón.

Nivel de confianza de la investigación: 95%

Margen de error: 5%

Pruebas de hipótesis: Rho de Spearman

En la Tabla 7 teniendo una población  $N = 20$  y una significancia de 0,000 siendo menor a 0,05, se procede a rechazar la hipótesis nula por lo tanto se acepta que el teletrabajo se relaciona directa y significativamente de manera positiva alta o considerable con la productividad laboral teniendo un valor de 0,891.

#### Tabla 7.

*Rho de Spearman para el teletrabajo y la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral Morropón*

		TELETRABAJO	PRODUCTIVIDAD LABORAL
TELETRABAJO	Coeficiente de correlación	1.000	.891**
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	20	20
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coeficiente de correlación	.891**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	20	20

Fuente: Reporte del SPSS V21 para el estudio

### Hipótesis específica 1:

H: Existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral Morropón.

Ho: No existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral Morropón.

Nivel de confianza de la investigación: 95%

Margen de error: 5%

Pruebas de hipótesis: Rho de Spearman

En la Tabla 8 teniendo una población  $N = 20$  y una significancia de 0,000 siendo menor a 0,05, se procede a rechazar la hipótesis nula por lo tanto se acepta que la cultura organizacional se relación directa y significativamente de manera positiva alta o considerable con la productividad laboral teniendo un valor de 0,794.

### Tabla 8.

*Rho de Spearman para la dimensión Cultura organizacional y la variable productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral Morropón.*

		CULTURA ORGANIZACIONAL	PRODUCTIVIDAD LABORAL
CULTURA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1.000	.794**
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	20	20
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coeficiente de correlación	.794**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	20	20

Fuente: Reporte del SPSS V21 para el estudio

### Hipótesis específica 2:

H: Existe una relación directa y significativa entre las herramientas tecnológicas y la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral Morropón.

Ho: No existe una relación directa y significativa entre las herramientas tecnológicas y la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral Morropón.

Nivel de confianza de la investigación: 95%

Margen de error: 5%

Pruebas de hipótesis: Rho de Spearman

En la Tabla 9 teniendo una población  $N = 20$  y una significancia de 0,000 siendo menor a 0,05, se procede a rechazar la hipótesis nula por lo tanto se acepta que las herramientas tecnológicas se relacionan directa y significativamente de manera positiva alta o considerable con la productividad laboral teniendo un valor de 0,766.

### Tabla 9.

*Rho de Spearman para la dimensión herramientas tecnológicas y la variable productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral Morropón.*

		HERRAMIENTAS TECNOLOGICAS	PRODUCTIVIDA D LABORAL
HERRAMIENTAS TECNOLOGICAS	Coefficiente de correlación	1.000	.766**
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	20	20
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coefficiente de correlación	.766**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	20	20

Fuente: Reporte del SPSS V21 para el estudio

### Hipótesis específica 3:

H: Existe una relación directa y significativa entre la condición de ambiente de trabajo y la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral Morropón.

Ho: No existe una relación directa y significativa entre la condición de ambiente de trabajo y la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral Morropón.

Nivel de confianza de la investigación: 95%

Margen de error: 5%

Pruebas de hipótesis: Rho de Spearman

En la Tabla 10 teniendo una población  $N = 20$  y una significancia de 0,007 siendo menor a 0,05, se procede a rechazar la hipótesis nula por lo tanto se acepta que la condición de ambiente de trabajo se relaciona directa y significativamente de manera positiva moderada o media con la productividad laboral teniendo un valor de 0,587.

### Tabla 10.

*Rho de Spearman para la dimensión condición de ambiente de trabajo y la variable productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral Morropón.*

		CONDICION DE AMBIENTE DE TRABAJO	PRODUCTIVIDAD LABORAL
CONDICION DE AMBIENTE DE TRABAJO	Coeficiente de correlación	1.000	.587**
	Sig. (bilateral)	.	.007
	N	20	20
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coeficiente de correlación	.587**	1.000
	Sig. (bilateral)	.007	.
	N	20	20

Fuente: Reporte del SPSS V21 para el estudio

## V. DISCUSIÓN

Acorde con los resultados obtenidos, antecedentes citados y encuestas realizadas que permitió adquirir una perspectiva que fundamenta la presente discusión de esta investigación la cual permite discutir algunas similitudes y discrepancias con la finalidad de dar significancia a la presente investigación.

Respecto al objetivo general, se propuso determinar la relación que existe entre el TL y la PL en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral Morropón, se observó que en la tabla 3 expresan que 12 trabajadores presentaron un teletrabajo positivo el cual es el 60%, el 25% que representan 5 trabajadores perciben el teletrabajo como negativo y el 15% que representan 3 trabajadores perciben el teletrabajo como relativo, siendo el 60% el índice más alto del total. De acuerdo a la hipótesis general, en la tabla 7 teniendo una población  $N = 20$  y una significancia de 0,000 siendo menor a 0,05, se procede a rechazar la hipótesis nula por lo tanto se acepta que el teletrabajo se relaciona directa y significativamente de manera positiva alta o considerable con la productividad laboral teniendo un valor de 0,891 aceptando la hipótesis planteada en la presente tesis.

Esto concuerda con lo expuesto por Acosta (2018) quien realizó su estudio en una entidad del sector público de Antioquia - Colombia, teniendo por objetivo conocer la percepción de los teletrabajadores del sector público en Medellín frente a la relación de TL y PL, teniendo como hipótesis conocer si los teletrabajadores perciben que el teletrabajo ha aumentado sus niveles de productividad, teniendo una  $N = 65$ , concluyendo que del estudio un 14% de los empleados considera renunciar antes de desempeñarse como teletrabajadores afectando la PL de la entidad, determinando que el TL se relaciona de manera positiva con la PL, asimismo dentro de su investigación el 80% de los líderes encuestados manifiestan que hay asertividad entre ellos y sus teletrabajadores debido a que los canales por los cuales se comunican les exige que sean concisos por lo que transmiten sus instrucciones e inquietudes con claridad.

De lo expresado en los párrafos precedente se puede visualizar como en ambos estudios los trabajadores consideran que su labor a sido mas eficiente desde que se adhirió la modalidad de teletrabajo a la entidad, con una población

distinta para cada estudio, así como dimensiones distintas por cada variable se obtuvo el mismo resultado siendo que el TL se relaciona positivamente con la PL.

Reforzando lo antes mencionado Rojas (2016), quien en su investigación planteo analizar la incidencia del teletrabajo y productividad laboral determinando como conclusión que el teletrabajo produce una reducción en los costos y gastos de producción, mejora la competitividad laboral y cumplimientos de metas. Arce y Rojas (2020) en su investigación precisa que, de la relación de sus variables de estudio, se obtuvo una alta confiabilidad con un coeficiente de Spearman de  $r=0.899$ , concluyendo que el teletrabajo es conveniente emplearlo dentro de las instituciones.

Asimismo, comparten los mismos resultados, Fernández (2021) determinando un coeficiente de Spearman para sus variables de  $r= 0.938$  y  $r= 0.918$  con un grado muy significativo y con instrumento altamente confiable aceptando la hipótesis general, sumado a ello Chávez (2022) en su investigación determino una significancia de 0,715 existiendo correlación fuerte entre ambas las variables del presente estudio.

Por lo expuesto, los resultados también coinciden con el aporte teórico de Cañadas (2017) el teletrabajo es una tendencia adoptada por las empresas para su empleabilidad en el trabajo flexible que va relacionado con el uso de las TIC; los avances tecnológicos, videoconferencias, internet, mensajería instantánea y conferencias web que aceleran las comunicaciones y la cooperación entre los trabajadores, lo que facilita el funcionamiento como si estuvieran en la misma oficina. Y con lo expuesto por Palacios (2018) quien expresa que la productividad laboral son un conjunto de actividades efectuadas eficientemente por el trabajador durante el tiempo laborado en la empresa u organización adicionalmente a ello podría ser entendido como indicador u objeto.

Prosiguiendo con la discusión, en cuanto al objetivo específico 1, Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la PL en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral Morropón, en la tabla 8, se visualizó un valor de significancia de 0,000 por lo que se procede a rechazar la hipótesis nula por lo tanto se acepta que la cultura organizacional se relaciona directa y significativamente de manera positiva alta o considerable con la productividad laboral teniendo un valor

de 0,794. Estos resultados concuerdan con la tesis presentada por Huamán (2021) el cual concluye que el 60.3% de los trabajadores opinan un nivel bueno del teletrabajo y la productividad laboral es alta, teniendo un  $r = 0,769$ , con una significancia de 0,000 con lo cual se comprueba que la variable uno influye significativamente en la variable dos.

Sin embargo, estos hallazgos discrepan con el enfoque de Gaspani y Bonavidad (2020) quien señala en su investigación que solo el 26% de los trabajadores podrían continuar sus labores desde el hogar y el 74% restante está incompatibles con esta modalidad, sumando a ello se tiene que Reyes (2022) en su investigación realizada a 63 colaboradores obtuvo que el Rho de Spearman es  $r=0.539$ , siendo la correlación positiva media aceptando la hipótesis alterna donde hay relación entre las variables. Ante lo mencionado en las líneas precedentes, los hallazgos coinciden con Mesenger y Gschwind (2016) donde indico que el teletrabajo está orientado a que el trabajador realice sus labores desde cualquier lugar gracias a la conectividad tecnológica y se limita a estar siempre en una oficina. Complementando lo indicado por el anterior autor (Bustos, 2012, como se citó en Castro, 2020) expresa que gracias al teletrabajo las personas realizan sus labores desde cualquier lugar del mundo sin poder estar presente en la empresa debido a que únicamente necesitan una laptop o teléfono móvil con conexión a internet.

Por lo expuesto, los resultados también coinciden con el aporte teórico de Ulloa (2019) quien expresa que la cultura organizacional está conformada por un grupo de valores (compromiso, comunicación, desempeño, conocimiento) ideas y prácticas que reflejan las personas dentro de la organización, esta CO tiene un efecto directo en la productividad, en la moral y el agrado de los trabajadores que se refleja en la buena relación entre gerentes y subordinados, y el fortalecimiento de la organización.

Por consiguiente, se puede mencionar que en la Municipalidad Distrital de Salitral Morropón, el cambio del trabajo tradicional es decir estar en oficina al teletrabajo es una figura rentable ya que gracias a la práctica del teletrabajo se mejora la productividad, se puede incorporar a los trabajadores con discapacidades, disminución de desplazamientos y protege a las personas del contagio viral actual del COVID 19 y sus variantes, sin embargo se debe contemplar

que esta modalidad de trabajo debe estar acompañado de un correcto liderazgo, una buena comunicación y una predisposición de los trabajadores al cumplimiento de objetivos y metas.

En cuanto al objetivo específico 2, Determinar la relación que existe entre las herramientas tecnológicas y la PL en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral Morropón, en la tabla 9, se visualizó una significancia de 0,000 siendo menor a 0,05, por lo tanto, se acepta que las herramientas tecnológicas se relacionan directa y significativamente de manera positiva alta o considerable con la productividad laboral teniendo un valor de 0,766 esto difiere con lo expuesto por Medina (2022) quien obtuvo como resultado en su investigación en su Rho de Spearman  $r = - 0.126$  que determina que existe una correlación negativa muy baja entre las herramientas tecnológicas, mostrando una significancia de 0.382 estadísticamente no significativo, por cuanto se acepta la hipótesis nula. Por otro lado, Sánchez y Montenegro (2019) en su artículo determinan como conclusión que el teletrabajo es una alternativa para optimizar la productividad manteniendo al trabajador remotamente mediante el uso de las herramientas tecnológicas.

Dicho esto, los hallazgos se relacionan con el enfoque teórico propuesto por Solís y Yepes (2018) quienes expresan que las herramientas tecnológicas son un conjunto de mecanismos digitales que cooperan en facilitar los trabajos a bajo costo, con buena calidad, con un menor tiempo y asimismo facilita la comunicación dentro de una organización y permite realizar eficazmente una tarea contribuyendo a lograr los resultados esperados mediante el uso de internet, herramientas de videoconferencia y comunicación.

Por lo antes expuesto, se puede afirmar que en la Municipalidad Distrital de Salitral Morropón las herramientas tecnológicas son de suma importancia para que los trabajadores puedan realizar de manera rápida y eficaz los trámites administrativos entre las áreas con una correcta comunicación y utilización de los recursos por ello la entidad debe seguir innovando y enfocándose en la mejora continua de la actualización de herramientas tecnológicas que faciliten , simplifiquen y coadyuven cada vez más la productividad laboral.

En cuanto al objetivo específico 3, Determinar la relación que existe entre la condición de ambiente de trabajo y la PL en los trabajadores de la Municipalidad

Distrital de Salitral Morropón, en la tabla 10, se visualizó una significancia de 0,007, por lo tanto, se acepta que la condición de ambiente de trabajo se relaciona directa y significativamente de manera positiva moderada o media con la productividad laboral teniendo un valor de 0,587. De los expresado se puede visualizar como los trabajadores de la entidad no les dan mucha importancia a la infraestructura de sus hogares para la realización del teletrabajo, los servicios básicos y el seguro que brinda debe brindar la entidad para los accidentes laborales que puedan suceder durante el desarrollo de sus actividades desde casa; esto discrepa con lo que expresa Gonzales (2022) en su investigación con una N = 54 determino respecto a lugar de trabajo que el 5.6% estan inconformes, el 9.3% estan indecisos, el 18.5% estan conformes y el 64.8% estan totalmente conformes por consiguiente obtuvo un valor de 0.999 catalogada con una correlación positiva muy fuerte entre lugar de trabajo y desempeño de la tarea considerando la importancia de la iluminación y silencio adecuado, que el lugar cuente con equipos informáticos con ventilación y conexión adecuada, el espacio e independencia del lugar y finalmente el ordenamiento y limpieza del lugar.

Pasando a otra instancia, se tiene el cuadro donde se muestra la relación de las dimensiones de la variable teletrabajo, dicho esto, en la tabla 5 de los 20 trabajadores, el 65% que representan 13 trabajadores perciben la cultura organizacional como positivo, el 15% que representan 3 trabajadores lo perciben como relativo y el 20% que representan 4 trabajadores lo perciben como negativo, con respecto a la segunda dimensión el 65% que representan 13 trabajadores perciben las herramientas tecnológicas como positivo, el 20% que representan 4 trabajadores lo perciben como relativo y el 15% que representan 3 trabajadores lo perciben como negativo y finalmente respecto a la tercera dimensión el 35% que representan 7 trabajadores perciben la condición de ambiente de trabajo como positivo y relativo, y el 30% que representan 6 trabajadores lo perciben como negativo esto se asemeja con lo expuesto por Chávez (2022) donde se observa que las dimensiones de su variable teletrabajo, el 39 % confirmaron que la eficiencia es baja, el 37.8% confirmaron que es media y el 23,2 % confirmaron que es alta, respecto a la segunda dimensión el 37.8% confirmaron que las herramientas tecnológicas son bajas, el 31.7% que es medio y el 30.5% que es alto, finalmente

de la tercera dimensión el 50 % confirmaron que la planificación es bajo, el 17.1% que medio y el 32.9% que es alto.

En esa misma línea, las dimensiones de la variable productividad laboral, en la tabla 6 de los 20 trabajadores que el 65% que representan 13 trabajadores perciben la eficiencia como positivo, el 15% que representan 3 trabajadores lo perciben como relativo y el 20% que representan 4 trabajadores lo perciben como negativo; con respecto a la segunda dimensión el 65% que representan 13 trabajadores perciben la motivación como positivo, el 20% que representan 4 trabajadores lo perciben como relativo y el 15% que representan 3 trabajadores lo perciben como negativo, finalmente respecto a la tercera dimensión el 30% que representan 6 trabajadores perciben el trabajo colaborativo como positivo, el 40% que representan 8 trabajadores lo perciben como relativo y el 30% que representan 6 trabajadores lo perciben como negativo, esto difiere como lo plasmado por Gonzales (2022) quien en las dimensiones de su variable productividad laboral indica en su primera dimensión desempeño de la tarea obtuvo que el 5.6% que representa 3 trabajadores está inconforme, el 7.4% que representa 4 trabajadores está indeciso y el 55.6% que representa 30 trabajadores está totalmente conforme con un promedio de 14.2% y un valor óptimo; con respecto a la segunda dimensión desempeño contextual obtuvo que el 3.7% que representan 2 trabajadores está inconforme, el 7.4% que representan 4 trabajadores está indeciso y el 33.3% que representa 18 trabajadores está conforme obteniendo un promedio de 14.2 % y un valor óptimo, finalmente respecto a la tercera dimensión conducta laboral contraproducente obtuvo que el 3.7% que representan a 2 trabajadores está inconforme, el 11.1% que representa 6 trabajadores está indeciso y 31.5% que representan 17 trabajadores está conforme obteniendo un promedio de 14.2 % y un valor óptimo.

## VI. CONCLUSIONES

Primera. - Se demostró que el TL se relaciona directa y significativamente de manera positiva alta con la PL al obtener un valor de 0,891, concluyendo que gracias a la cultura organizacional, herramientas tecnológicas y condición de ambiente de trabajo los trabajadores logran cumplir con las metas de la Entidad.

Segunda. - Se determino que la cultura organizacional se relaciona directa y significativamente de manera positiva alta con la PL al obtener un valor de 0,794, concluyendo que gracias a que los trabajadores saben comportarse en el trabajo, conocen los objetivos y tareas prioritarias de sus respectivas áreas logran cumplir las metas.

Tercera. - Se determino que las herramientas tecnológicas se relacionan directa y significativamente de manera positiva alta con la PL al obtener un valor de 0,766, concluyendo que gracias a los mecanismos digitales los trabajadores se comunican con facilidad y permite realizar eficazmente una tarea contribuyendo con los resultados esperados mediante el uso de internet.

Cuarta. - Se determinó que la condición de ambiente de trabajo se relaciona directa y significativamente de manera positiva moderada con la PL al obtener un valor de 0,587, concluyendo que es una necesidad que el trabajador se relacione con el medio físico, sanitario y cultural para el desarrollo y cumplimiento de las tareas prioritarias.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Primera. - Se recomienda a la alta dirección de la Municipalidad tener en cuenta la Ley N° 31572 y actuar en base a la aprobación de su reglamento para seguir desempeñándose en la modalidad de teletrabajo.

Segunda. - Se recomienda a la Municipalidad profundizar en un Gobierno electrónico dentro del marco del teletrabajo en base a la aprobación del reglamento de la Ley N° 31572 de esa manera continuar con una rápida comunicación y agilización de trámites administrativos facilitando las labores eficientemente.

Tercera. - Se recomienda que la oficina de recursos humanos realice una adecuada supervisión de labores de los teletrabajadores y a su vez pueda brindar una retroalimentación que coadyuven a su productividad laboral, la cual deberá estar alineada a la aprobación del reglamento de la Ley N° 31572.

Cuarta. - Se recomienda a la Municipalidad comunicar y capacitar a los teletrabajadores sobre las medidas, condiciones y recomendaciones de seguridad y salud en el teletrabajo que están obligados a cumplir en el lugar donde desarrolla sus labores en base a los parámetros que se establezcan dentro de la aprobación del reglamento de la Ley N° 31572.

## REFERENCIAS

- Acosta, A. (2018). Teletrabajo y percepción de la productividad: un análisis de la productividad laboral desde el punto de vista de los diversos actores del teletrabajo en una entidad del sector público en Antioquia-Colombia. (Tesis de Maestría), Universidad de Antioquia. Recuperado de [https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/14436/1/AcostaAnderson\\_2018\\_TeletrabajoPercepcionProductividad.pdf](https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/14436/1/AcostaAnderson_2018_TeletrabajoPercepcionProductividad.pdf)
- Altamirano, R. (2020). Clima laboral y productividad de los colaboradores de mi Banco, Agencia Chiclayo Cercado. [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán] repositorio Universidad Señor de Sipán. [https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7654/AltamiranoOjeda%2C Raquel.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7654/AltamiranoOjeda%2C%20Raquel.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arce, L. y Rojas, K. (2020). Satisfacción laboral y estrés en teletrabajadores y trabajadores presenciales de una universidad estatal de Costa Rica. Costa Rica. Obtenido de <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/cuadernos/article/download/3141/4086/>
- Aguilar, J. (01 enero 2020). Contaduría Pública. La deficiente productividad laboral en México. Volumen 1. México. Recuperado de <https://contaduriapublica.org.mx/2020/01/01/la-deficiente-productividadlaboral-en-mexico/>
- Alotaibi, Y., y Federico, F. (2017). The impact of health information technology on patient safety. *Saudi Medical Journal*, 38(12), 1173-1180. <https://doi.org/10.15537/smj.2017.12.20631>
- Belzunegui, A., y Erro, A. (2020). Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis. *Sustainability*, 12(9), 36-62. <https://doi.org/10.3390/su12093662>
- Bloom, N. y Roberts, J. (2015). A working from home experiment shows high performers like it better. *Harvard Business Review*. Disponible en <https://hbr.org/2015/01/a-working-from-home-experiment-shows-high-performers-like-it-better>
- Castro Murillo, M. (2020) Análisis sistemático de la literatura: El teletrabajo y la psicología organizacional, una aproximación a partir de la revisión de literatura

- [Tesis de pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia].  
[https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/18379/1/2020\\_teletrabajo\\_psicologia\\_organizacional.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/18379/1/2020_teletrabajo_psicologia_organizacional.pdf)
- Castro, R. (2021). Teletrabajo: una nueva tendencia de desarrollo laboral en el Perú. Cámara de Lima.
- Campo, A., Avolio, B., y Carlier, S. (2021). The Relationship Between Telework, Job Performance, Work–Life Balance and Family Supportive Supervisor Behaviours in the Context of COVID-19. *Global Business Review*, 45(12), 15-21. <https://doi.org/10.1177/09721509211049918>
- Cañadas, F. (2017). Teletrabajo revisión teórica y análisis jurídico-laboral. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=125466>
- Chávez, P. (2022). *Teletrabajo y el impacto en la productividad laboral del COT de una empresa de telefonía en el Perú, Arequipa 2021*. (Tesis para optar el grado de Maestro) Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/88621>
- Centro de Especialización en Gestión Pública. (2021). Teletrabajo en Perú: ¿qué dice la Ley y cuáles son sus perspectivas? CEGEP.
- Cohen, N., y Gómez, G. (2019). Metodología de la investigación ¿Para qué? Colombia. Editorial Teseo: Colombia  
[http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia\\_para\\_que.pdf](http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf)
- Díaz Rodríguez, & Aroche Reyes, F. (2020). Determinantes de la productividad laboral en México: Una aproximación desde la teoría de crecimiento endógeno con redes neuronales científicas. CEPAL, 159-178.
- Deloitte. (2015). Tendencias Globales de Capital Humano 2015: Liderando en el nuevo mundo del trabajo. Recuperado de 34 <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ar/Documents/humancapital/Tendencias%20Globales%20en%20Capital%20Humano%202015.pdf>
- Diario oficial El Peruano (2020) Decreto de urgencia N° 026-2020 que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional. Disponible en: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que->

establece-diversas-medidas-excepcion-decreto-de-urgencia-n-026-2020-1864948-1/

- Duran Vila, Nadia Iris. (2020). El Teletrabajo y la conciliación con el entorno de convivencia familiar durante la Pandemia COVID-19. *Revista de Investigación Psicológica, (Especial)*, 68-72.
- Estévez, Alejandro, & Solando, Mauro. (2021). ¿Tele Trabajo, Tele Emergencia, Tele Improvisación? Análisis Cualitativo A Partir De Experiencias De Informantes Clave En La Administración Pública Argentina. *Ciencias administrativas*, (17), 66.
- Fernández, R. (2021). *Relación del teletrabajo y la satisfacción laboral en los trabajadores de Consultoras de tecnología en contexto COVID-19, Lima 2021*. (Tesis para optar el grado de Licenciado) Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Recuperado de <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/658672>
- Gasparini, L., & Bonavidad, C. (2020). Asimetrías en la viabilidad del trabajo remoto. *Económica*, 66, 015. Recuperado de <https://revistas.unlp.edu.ar/Economica/article/view/10088/10124>
- Gonzales, G. (2022). *Teletrabajo y su relación con la productividad laboral de la empresa Asescom RJ Abogados EIRL, 2021*. Tesis para optar el grado de Maestro) Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/92230>
- Ghorbanhosseini, M. (2013). The effect of organizational culture, teamwork and organizational development on organizational commitment: the mediating role of human capital. *Technical Gazette*, 20(6), 1919-1025.
- Gutiérrez Pulido, H. (2010). *Calidad total y productividad* (McGraw-Hill (ed.); 3ra ed.).
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). McGraw-hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Huamán, V. (2021). *Influencia del teletrabajo en la productividad laboral de una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021*. (Tesis para optar el grado de Maestro) Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70551>

- Irigoyen, J. (2021). Estrategias de trabajo remoto para el desempeño del servidor público con discapacidad física en el Gobierno Regional de Lambayeque. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo).  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53237>
- Kimberlee, L. (2019). Importance of Employee Performance in Business Organizations. Small Business - Chron.com.  
<https://smallbusiness.chron.com/importance-employee-performancebusiness-organizations-1967.html>
- Lengua, C. (2020, agosto 26). Trabajo remoto: Teletrabajo en Perú seguirá con intensidad hasta fines del 2021. El Comercio Perú.  
<https://elcomercio.pe/economia/peru/trabajo-remoto-teletrabajo-en-peruseguira-con-intensidad-hasta-fines-del-2021-coinciden-everis-y-neoconsulting-coronavirus-peru-empleo-ncze-noticia/>
- Martín, J., y M. López del Amo. (2007): La medida de la eficiencia en las organizaciones sanitarias. Presupuesto y Gasto Público 49/2007: 139-161. Secretaría General de Presupuestos y Gastos.
- Marvel, M.;Rodriguez,C. Núñez, M. (2014). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. Intangible Capital, 7(2), 549-584.
- Medina (2022). *Teletrabajo y la calidad del servicio que ofrece la Unidad de Administración de un hospital de Lima, 2020*. (Tesis para optar el grado de Maestro) Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78862>
- Messenger, J. y Gschwind,L. (2016). Three generations of Telework: New ICTs and the (R)evolution from Home Office to Virtual Office. This article also appears in: New Technology, Work and Employment.  
<https://doi.org/10.1111/ntwe.12073>
- Miglioretti, Massimo, Gragnano, Andrea, Margheritti, Simona, & Picco, Eleonora. (2021). Not all telework is valuable. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 37(1), 11-19. Epub 29 de marzo de 2021
- OMS. (2020). Alocución de apertura del Director General de la OMS en la rueda de prensa sobre la COVID-19 celebrada el 11 de marzo de 2020. Obtenido de <https://www.who.int/es/director-general/speeches/detail/who-director->

general-sopening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020.

Organización Internacional del Trabajo, (2020) Disponible en: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45557/4/S2000307\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45557/4/S2000307_es.pdf)

Palacios, J. C. (2018). La capacitación y su relación con la productividad laboral de los colaboradores del área de Marketing y promoción de la Universidad César Vallejo Chimbote, 2018. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de Universidad César Vallejo [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39388/Palacios\\_FJC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39388/Palacios_FJC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Pila, J. (2012). La motivación como estrategia de aprendizaje en el desarrollo de competencias comunicativas de los estudiantes I-II nivel de inglés del convenio héroes del CENEP-ESPE de la ciudad de Quito en el año 2012. Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/1659/1/TESIS%20COMPLETA%20DE%20MOTIVACION.pdf>

Pirjol, F., & Raluca, G. (2012). Organizational culture and its way of expression within the organization. Annual of the University of Oradea, Economic Science Series, 21(2), 371-376.

Quiroga, S. (2015). Condiciones y medio ambiente de trabajo ¿Qué se hace en la universidad?. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/30377705.pdf>

Reyes, G. (2022). *El trabajo remoto y la productividad laboral de los colaboradores del PCC del MIDAGRI, Lima 2021*. (Tesis para optar el grado de Maestro) Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80724>

Rojas, R. (2016). Análisis de la modalidad de teletrabajo y su incidencia en la productividad laboral de las empresas privadas de la ciudad de Quito. Caso de estudio empresa D.I.T TELECOM. Universidad Andina Simón Bolívar. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10644/5331>

Rodríguez, W. (2015). Guía de investigación científica. Lima-Perú: UCH. <https://repositorio.uch.edu.pe/handle/20.500.12872/23>

- Sánchez, G., y Montenegro, A. (2019). Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial. Disponible en: <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.5-1.133>
- Solís Franco, G. C., & Yépez González, D. A. (2018). Tesis. Recuperado a partir de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/34469>.
- Suarez, Y., Rodriguez, R. (2017) Análisis de percepción sobre estrategias administrativas y el impacto en la productividad laboral
- Tapasco-Alzate, Omar A., & Giraldo-García, Jaime A. (2020). Asociación entre posturas administrativas de directivos y su disposición hacia la adopción del teletrabajo. *Información tecnológica*, 31(1), 149-160
- Tafur, R., e Izaguirre, M. (2015). *Cómo Hacer Un Proyecto De Investigación: Uso De Diagramas, Matrices Y Mapas Conceptuales*. Segunda Edición. ed. Bogotá: Alfaomega, Print
- Ulloa Herazo, Nancy (2019), *Cultura organizacional ¿Un paradigm social?*, Ecuador, *Revista ComHumanitas*, Vol 10, núm. 2, Mayo-agosto 2019. ISSN: 1390-776X Págs: 150-173  
file:///C:/Users/MAGA/Downloads/DialnetCulturaOrganizacionalUnParadigmaSocial-7216831
- Vásquez Nassi, O.J. (2019). *El teletrabajo en el sector público peruano*, 2019. [Tesis para optar el grado Magister en Gestión Pública, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/36221>
- Wright, Geroy, & MacPhee. (2000). Wright, P.C., Geroy, G.D. and MacPheeA human resources model for excellence in global organization performance. *Management Decision*

## ANEXOS

### Matriz de operacionalización de la variable teletrabajo

Variable de Estudio	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
<b>Teletrabajo</b>	Organización Internacional del Trabajo (2011) el teletrabajo es una actividad laboral que emplea una empresa para realizar las labores a distancia a través del manejo de las tecnologías de información y comunicación (TICs) mediante los distintos canales de comunicación y aplicación de los equipos tecnológicos.	Para esta variable se utilizaran las dimensiones Cultura organizacional, herramientas tecnológicas y condición de ambiente de trabajo, cuenta con 10 indicadores cinco escalas: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca.	Cultura organizacional	Compromiso Comunicación Desempeño Conocimiento	ESCALA ORDINAL  ESCALA DE LIKERT  5 = Siempre 4 = Casi siempre 3 = A veces 2 = Casi nunca 1 = Nunca
			Herramientas tecnológicas	Herramientas de videoconferencia Herramientas de comunicación Internet	
			Condición de ambiente de trabajo	Infraestructura Servicios básicos Condiciones laborales	

**Matriz de operacionalización de la variable productividad laboral**

<b>Variable de Estudio</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>
Productividad Laboral	Según Chiavenato (2021) la productividad laboral son aquellos resultados obtenidos durante un proceso con los recursos manejados en su preparación, para ello es indispensable el esfuerzo humano, interés y la estimulación	Para esta variable se utilizaran las dimensiones eficiencia, motivación y trabajo colaborativo, cuenta con 9 indicadores y cinco escalas: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca.	Eficiencia	Liderazgo Trabajo en equipo Objetivos logrados	ESCALA ORDINAL  ESCALA DE LIKERT
			Motivación	Clima laboral Empoderamiento Capacitación	5 = Siempre 4 = Casi siempre 3 = A veces 2 = Casi nunca 1 = Nunca
			Trabajo Colaborativo	Coordinación Compromiso Participación	

## **Instrumento de recolección de datos de ambas variables**

Cuestionario sobre el teletrabajo y la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral Morropón.

Estimado trabajador, el presente cuestionario está orientado a recoger información para el desarrollo de un trabajo de investigación de la maestría en Gestión Pública.

### I. DATOS GENERALES:

Marque con un aspa (X) la alternativa que precise su respuesta:

Grado de Instrucción: Primaria ( ) Primaria Incompleta ( ) Secundaria ( )

Secundaria incompleta ( ) Técnico Superior ( ) Superior Universitario ( )

### II. INSTRUCCIONES:

La información que nos proporciona será solo de conocimiento del investigador por tanto evalúa el teletrabajo y productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Salitral Morropón, en forma objetiva y veraz, el presente cuestionario está dividido en dos variables y subdivididas en dimensiones, para lo cual contiene un total de 40 ítems, cada uno tiene cinco alternativas que representan la opción de respuestas, las que están representadas por un número.

**NUNCA (1), CASI NUNCA (2), A VECES (3), CASI SIEMPRE (4), SIEMPRE (5)**

Solo debe marcar con un aspa (X) una respuesta.

<b>TELETRABAJO</b>						
N	ITEMS	1	2	3	4	5
	<b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b>					
1	Considera usted que la entidad le brinda las facilidades para que pueda realizar el trabajo remoto.					
2	Los principios de su unidad de trabajo le han permitido adaptarse al teletrabajo.					
3	Considera usted que la comunicación entre áreas es fluida y entendible para la realización de tareas.					
4	La entidad le permite emitir opiniones o sugerencias sin restricciones.					
5	Considera usted que su desempeño ha disminuido a razón de trabajar remotamente.					
6	Recibe una retroalimentación sobre su desempeño dentro de la entidad.					

7	Tenía conocimiento de la modalidad laboral del teletrabajo antes de la pandemia.					
8	Tiene conocimiento de las herramientas telemáticas como e-mail, skype, entre otras, las cuales facilitan el teletrabajo					
<b>HERRAMIENTAS TECNOLOGICAS</b>		1	2	3	4	5
9	Considera útil las herramientas de videoconferencia para la comunicación y coordinación de actividades.					
10	Utiliza la aplicación de zoom, meet y webex meet para cumplir reunirse y coordinar sus actividades de trabajo					
11	Tiene dificultades para utilizar las herramientas de comunicación en la modalidad de teletrabajo.					
12	Utiliza la telefonía celular, whatsapp y e-mail para comunicarse y cumplir con sus actividades de trabajo.					
13	Dispone de acceso a internet.					
14	La conexión a internet que utiliza para el teletrabajo es rápida.					
<b>CONDICION DE AMBIENTE DE TRABAJO</b>		1	2	3	4	5
15	La infraestructura en su hogar es adecuada para el teletrabajo					
16	Contar con una buena infraestructura le permitirá trabajar de manera fácil					
17	Cuenta con los servicios básicos para realizar el teletrabajo					
18	Los servicios básicos que genera el teletrabajo están considerados dentro de los gastos de la entidad					
19	Las condiciones laborales son óptimas para realizar el teletrabajo					
20	El seguro que le brinda la entidad cubre los accidentes laborales durante el teletrabajo					
<b>PRODUCTIVIDAD LABORAL</b>						
N	<b>ITEMS</b>	1	2	3	4	5
	<b>EFICIENCIA</b>					
1	Un buen liderazgo puede contribuir en la mejora de su productividad laboral					
2	Su jefe inmediato posee un liderazgo que influya en el cumplimiento de metas del área					
3	Considera que tiene las habilidades de un líder					
4	Considera usted que el trabajo en equipo permite ser más eficiente en la productividad laboral					
5	Considera usted que tiene los objetivos claros para ser parte de un trabajo en equipo dentro de la entidad					
6	Considera usted que el equipo de trabajo liderado por el Gerente Municipal han sido eficientes					
7	Considera usted que el teletrabajo permitirá lograr los objetivos planteados de la productividad laboral.					
8	Considera usted que los objetivos logrados van acorde a la productividad laboral.					

<b>MOTIVACION</b>						
9	Considera usted que existe un buen clima laboral el cual permite ser productivo laboralmente					
10	Ha tenido la oportunidad de innovar en su puesto de trabajo a fin de lograr ser más productivo					
11	La modalidad de teletrabajo le ha permitido desarrollar otras habilidades.					
12	Considera usted que tiene oportunidades para seguir creciendo profesionalmente.					
13	Las capacitaciones motivan a mejorar la productividad laboral					
14	La entidad suele inscribirlo a capacitaciones de manera mensual o semestral en cursos y/o talleres relacionados a su área					
<b>TRABAJO COLABORATIVO</b>						
15	Considera usted que existe un coordinación entre el plan de trabajo y las labores que realiza.					
16	Considera usted que existe una coordinación entre las áreas administrativas.					
17	Considera usted haber aportado el 100% en los equipos de trabajo en los cuales ha participado dentro de la entidad.					
18	Te satisface tu compensación salarial con el trabajo que realizas día a día					
19	Participa de forma voluntaria, activa y dinámica en el desarrollo del trabajo a realizar.					
20	Estas satisfecho con tu participación dentro de la entidad					

## Certificados de validación de ambas variables, firmadas por los expertos

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: TELETRABAJO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: Cultura Organizacional</b>								
1	Considera usted que la entidad le brinda las facilidades para que pueda realizar el trabajo remoto.	X		X		X		
2	Los principios de su unidad de trabajo le han permitido adaptarse al teletrabajo.	X		X		X		
3	Considera usted que la comunicación entre áreas es fluida y entendible para la realización de tareas.	X		X		X		
4	La entidad le permite emitir opiniones o sugerencias sin restricciones.	X		X		X		
5	Considera usted que su desempeño ha disminuido a razón de trabajar remotamente.	X		X		X		
6	Recibe una retroalimentación sobre su desempeño dentro de la entidad.	X		X		X		
7	Tenía conocimiento de la modalidad laboral del teletrabajo antes de la pandemia.	X		X		X		
8	Tiene conocimiento de las herramientas telemáticas como e-mail, skype, entre otras, las cuales facilitan el teletrabajo.	X		X		X		
<b>Dimensión 2: Herramientas tecnológicas</b>								
9	Considera útil las herramientas de videoconferencia para la comunicación y coordinación de actividades.	X		X		X		
10	Utiliza la aplicación de zoom, meet y webex meet para cumplir reunirse y coordinar sus actividades de trabajo	X		X		X		
11	Tiene dificultades para utilizar las herramientas de comunicación en la modalidad de teletrabajo.	X		X		X		
12	Utiliza la telefonía celular, whatsapp y e-mail para comunicarse y cumplir con sus actividades de trabajo.	X		X		X		

14	La entidad suele inscribirlo a capacitaciones de manera mensual o semestral en cursos y/o talleres relacionados a su área.	X		X		X		
<b>Dimensión 3: Trabajo Colaborativo</b>								
15	Considera usted que existe un coordinación entre el plan de trabajo y las labores que realiza.	X		X		X		
16	Considera usted que existe una coordinación entre las áreas administrativas.	X		X		X		
17	Considera usted haber aportado el 100% en los equipos de trabajo en los cuales ha participado dentro de la entidad.	X		X		X		
18	Te satisface tu compensación salarial con el trabajo que realizas día a día	X		X		X		
19	Participa de forma voluntaria, activa y dinámica en el desarrollo del trabajo a realizar.	X		X		X		
20	Estas satisfecho con tu participación dentro de la entidad	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si, el instrumento evidencia suficiencia \_\_\_\_\_

✓ Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ X ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador:    MG. HOLGUIN SERRANO ADITZA ISELA

DNI: 02825542

Especialidad del validador: Metodólogo

Lima, 24 de octubre del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dio suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 \_\_\_\_\_  
 Firma del Experto validador  
 Especialidad: Metodólogo

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: PRODUCTIVIDAD LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: Eficiencia</b>								
1	Un buen liderazgo puede contribuir en la mejora de su productividad laboral	X		X		X		
2	Su jefe inmediato posee un liderazgo que influya en el cumplimiento de metas del área	X		X		X		
3	Considera que tiene las habilidades de un líder	X		X		X		
4	Considera usted que el trabajo en equipo permite ser más eficiente en la productividad laboral	X		X		X		
5	Considera usted que tiene los objetivos claros para ser parte de un trabajo en equipo dentro de la entidad.	X		X		X		
6	Considera usted que el equipo de trabajo liderado por el Gerente Municipal han sido eficientes	X		X		X		
7	Considera usted que el teletrabajo permitirá lograr los objetivos planteados de la productividad laboral.	X		X		X		
8	Considera usted que los objetivos logrados van acorde a la productividad laboral.	X		X		X		
<b>Dimensión 2: Motivación</b>								
9	Considera usted que existe un buen clima laboral el cual permite ser productivo laboralmente	X		X		X		
10	Ha tenido la oportunidad de innovar en su puesto de trabajo a fin de lograr ser más productivo	X		X		X		
11	La modalidad de teletrabajo le ha permitido desarrollar otras habilidades.	X		X		X		
12	Considera usted que tiene oportunidades para seguir creciendo profesionalmente.	X		X		X		
13	Las capacitaciones motivan a mejorar la productividad laboral	X		X		X		

13	Dispone de acceso a internet.	X		X		X		
14	La conexión a internet que utiliza para el teletrabajo es rápida.	X		X		X		
<b>Dimensión 3: Condición de ambiente de trabajo</b>								
15	La infraestructura en su hogar es adecuada para el teletrabajo	X		X		X		
16	Contar con una buena infraestructura le permitirá trabajar de manera fácil	X		X		X		
17	Cuenta con los servicios básicos para realizar el teletrabajo	X		X		X		
18	Los servicios básicos que genera el teletrabajo están considerados dentro de los gastos de la entidad	X		X		X		
19	Las condiciones laborales son óptimas para realizar el teletrabajo	X		X		X		
20	El seguro que le brinda la entidad cubre los accidentes laborales durante el teletrabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si, el instrumento evidencia suficiencia \_\_\_\_\_

✓ Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ X ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: MG. HOLGUIN SERRANO ADITZA ISELA

DNI: 02825542

Especialidad del validador: Metodólogo

Lima, 24 de octubre del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto validador  
Especialidad: Metodólogo

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: TELETRABAJO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: Cultura Organizacional</b>								
1	Considera usted que la entidad le brinda las facilidades para que pueda realizar el trabajo remoto.	X		X		X		
2	Los principios de su unidad de trabajo le han permitido adaptarse al teletrabajo.	X		X		X		
3	Considera usted que la comunicación entre áreas es fluida y entendible para la realización de tareas.	X		X		X		
4	La entidad le permite emitir opiniones o sugerencias sin restricciones.	X		X		X		
5	Considera usted que su desempeño ha disminuido a razón de trabajar remotamente.	X		X		X		
6	Recibe una retroalimentación sobre su desempeño dentro de la entidad.	X		X		X		
7	Tenía conocimiento de la modalidad laboral del teletrabajo antes de la pandemia.	X		X		X		
8	Tiene conocimiento de las herramientas telemáticas como e-mail, skype, entre otras, las cuales facilitan el teletrabajo.	X		X		X		
<b>Dimensión 2: Herramientas tecnológicas</b>								
9	Considera útil las herramientas de videoconferencia para la comunicación y coordinación de actividades.	X		X		X		
10	Utiliza la aplicación de zoom, meet y webex meet para cumplir reunirse y coordinar sus actividades de trabajo	X		X		X		
11	Tiene dificultades para utilizar las herramientas de comunicación en la modalidad de teletrabajo.	X		X		X		
12	Utiliza la telefonía celular, whatsapp y e-mail para comunicarse y cumplir con sus actividades de trabajo.	X		X		X		

13	Dispone de acceso a internet.	X		X		X		
14	La conexión a internet que utiliza para el teletrabajo es rápida.	X		X		X		
<b>Dimensión 3: Condición de ambiente de trabajo</b>								
15	La infraestructura en su hogar es adecuada para el teletrabajo	X		X		X		
16	Contar con una buena infraestructura le permitirá trabajar de manera fácil	X		X		X		
17	Cuenta con los servicios básicos para realizar el teletrabajo	X		X		X		
18	Los servicios básicos que genera el teletrabajo están considerados dentro de los gastos de la entidad	X		X		X		
19	Las condiciones laborales son óptimas para realizar el teletrabajo	X		X		X		
20	El seguro que le brinda la entidad cubre los accidentes laborales durante el teletrabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si, el instrumento evidencia suficiencia \_\_\_\_\_

✓ Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ X ]**    **Aplicable después de corregir [ ]**    **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador:    **DR. CARRANZA ESTELA TEODORO**

DNI: 08074405

Especialidad del validador: Estadístico

Lima, 24 de octubre del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 DR. TEODORO CARRANZA ESTELA  
 ITC EN ADMINISTRACIÓN  
 CIAD 08171

Firma del Experto validador

Especialidad: Estadístico

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: PRODUCTIVIDAD LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	<b>Dimensión 1: Eficiencia</b>							
1	Un buen liderazgo puede contribuir en la mejora de su productividad laboral	X		X		X		
2	Su jefe inmediato posee un liderazgo que influya en el cumplimiento de metas del área	X		X		X		
3	Considera que tiene las habilidades de un líder	X		X		X		
4	Considera usted que el trabajo en equipo permite ser más eficiente en la productividad laboral	X		X		X		
5	Considera usted que tiene los objetivos claros para ser parte de un trabajo en equipo dentro de la entidad.	X		X		X		
6	Considera usted que el equipo de trabajo liderado por el Gerente Municipal han sido eficientes	X		X		X		
7	Considera usted que el teletrabajo permitirá lograr los objetivos planteados de la productividad laboral.	X		X		X		
8	Considera usted que los objetivos logrados van acorde a la productividad laboral.	X		X		X		
	<b>Dimensión 2: Motivación</b>							
9	Considera usted que existe un buen clima laboral el cual permite ser productivo laboralmente	X		X		X		
10	Ha tenido la oportunidad de innovar en su puesto de trabajo a fin de lograr ser más productivo	X		X		X		
11	La modalidad de teletrabajo le ha permitido desarrollar otras habilidades.	X		X		X		
12	Considera usted que tiene oportunidades para seguir creciendo profesionalmente.	X		X		X		
13	Las capacitaciones motivan a mejorar la productividad laboral	X		X		X		

14	La entidad suele inscribirlo a capacitaciones de manera mensual o semestral en cursos y/o talleres relacionados a su área.	X		X		X		
	<b>Dimensión 3: Trabajo Colaborativo</b>							
15	Considera usted que existe un coordinación entre el plan de trabajo y las labores que realiza.	X		X		X		
16	Considera usted que existe una coordinación entre las áreas administrativas.	X		X		X		
17	Considera usted haber aportado el 100% en los equipos de trabajo en los cuales ha participado dentro de la entidad.	X		X		X		
18	Te satisface tu compensación salarial con el trabajo que realizas día a día	X		X		X		
19	Participa de forma voluntaria, activa y dinámica en el desarrollo del trabajo a realizar.	X		X		X		
20	Estas satisfecho con tu participación dentro de la entidad	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si, el instrumento evidencia suficiencia \_\_\_\_\_

✓ Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

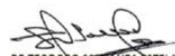
Apellidos y nombres del juez validador: **DR. CARRANZA ESTELA TEODORO**      DNI: 08074405

Especialidad del validador: Estadístico

Lima, 24 de octubre del 2022

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 DR. TEODORO CARRANZA ESTELA  
 UCV EN ADMINISTRACIÓN  
 CLAD 08171

Firma del Experto validador  
 Especialidad: Estadístico

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: TELETRABAJO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: Cultura Organizacional</b>								
1	Considera usted que la entidad le brinda las facilidades para que pueda realizar el trabajo remoto.	X		X		X		
2	Los principios de su unidad de trabajo le han permitido adaptarse al teletrabajo.	X		X		X		
3	Considera usted que la comunicación entre áreas es fluida y entendible para la realización de tareas.	X		X		X		
4	La entidad le permite emitir opiniones o sugerencias sin restricciones.	X		X		X		
5	Considera usted que su desempeño ha disminuido a razón de trabajar remotamente.	X		X		X		
6	Recibe una retroalimentación sobre su desempeño dentro de la entidad.	X		X		X		
7	Tenía conocimiento de la modalidad laboral del teletrabajo antes de la pandemia.	X		X		X		
8	Tiene conocimiento de las herramientas telemáticas como e-mail, skype, entre otras, las cuales facilitan el teletrabajo.	X		X		X		
<b>Dimensión 2: Herramientas tecnológicas</b>								
9	Considera útil las herramientas de videoconferencia para la comunicación y coordinación de actividades.	X		X		X		
10	Utiliza la aplicación de zoom, meet y webex meet para cumplir reunirse y coordinar sus actividades de trabajo	X		X		X		
11	Tiene dificultades para utilizar las herramientas de comunicación en la modalidad de teletrabajo.	X		X		X		
12	Utiliza la telefonía celular, whatsapp y e-mail para comunicarse y cumplir con sus actividades de trabajo.	X		X		X		

13	Dispone de acceso a internet.	X		X		X		
14	La conexión a internet que utiliza para el teletrabajo es rápida.	X		X		X		
<b>Dimensión 3: Condición de ambiente de trabajo</b>								
15	La infraestructura en su hogar es adecuada para el teletrabajo	X		X		X		
16	Contar con una buena infraestructura le permitirá trabajar de manera fácil	X		X		X		
17	Cuenta con los servicios básicos para realizar el teletrabajo	X		X		X		
18	Los servicios básicos que genera el teletrabajo están considerados dentro de los gastos de la entidad	X		X		X		
19	Las condiciones laborales son óptimas para realizar el teletrabajo.	X		X		X		
20	El seguro que le brinda la entidad cubre los accidentes laborales durante el teletrabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si, el instrumento evidencia suficiencia \_\_\_\_\_

✓ Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: MG. ARTEAGA CRISANTO JONY MARTIN

DNI: 41953001

Especialidad del validador: Estadístico

Lima, 24 de octubre del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto validador  
Especialidad: Metodólogo

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: PRODUCTIVIDAD LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: Eficiencia</b>								
1	Un buen liderazgo puede contribuir en la mejora de su productividad laboral	X		X		X		
2	Su jefe inmediato posee un liderazgo que influya en el cumplimiento de metas del área	X		X		X		
3	Considera que tiene las habilidades de un líder	X		X		X		
4	Considera usted que el trabajo en equipo permite ser más eficiente en la productividad laboral	X		X		X		
5	Considera usted que tiene los objetivos claros para ser parte de un trabajo en equipo dentro de la entidad.	X		X		X		
6	Considera usted que el equipo de trabajo liderado por el Gerente Municipal han sido eficientes	X		X		X		
7	Considera usted que el teletrabajo permitirá lograr los objetivos planteados de la productividad laboral.	X		X		X		
8	Considera usted que los objetivos logrados van acorde a la productividad laboral.	X		X		X		
<b>Dimensión 2: Motivación</b>								
9	Considera usted que existe un buen clima laboral el cual permite ser productivo laboralmente	X		X		X		
10	Ha tenido la oportunidad de innovar en su puesto de trabajo a fin de lograr ser más productivo	X		X		X		
11	La modalidad de teletrabajo le ha permitido desarrollar otras habilidades.	X		X		X		
12	Considera usted que tiene oportunidades para seguir creciendo profesionalmente.	X		X		X		
13	Las capacitaciones motivan a mejorar la productividad laboral	X		X		X		

14	La entidad suele inscribirlo a capacitaciones de manera mensual o semestral en cursos y/o talleres relacionados a su área.	X		X		X		
<b>Dimensión 3: Trabajo Colaborativo</b>								
15	Considera usted que existe un coordinación entre el plan de trabajo y las labores que realiza.	X		X		X		
16	Considera usted que existe una coordinación entre las áreas administrativas.	X		X		X		
17	Considera usted haber aportado el 100% en los equipos de trabajo en los cuales ha participado dentro de la entidad.	X		X		X		
18	Te satisface tu compensación salarial con el trabajo que realizas día a día	X		X		X		
19	Participa de forma voluntaria, activa y dinámica en el desarrollo del trabajo a realizar.	X		X		X		
20	Estas satisfecho con tu participación dentro de la entidad	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si, el instrumento evidencia suficiencia \_\_\_\_\_

✓ Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: MG. ARTEAGA CRISANTO JONY MARTIN

DNI: 41953001

Especialidad del validador: Estadístico

Lima, 24 de octubre del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto validador  
Especialidad: Metodólogo

## Autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de las investigaciones



### AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

#### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20171246092
<b>MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SALITRAL MORROPON</b>	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos <b>JOSE YLVER FALERO DURAND</b>	DNI: <b>03365435</b>

#### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (\*), autorizo [  ], no autorizo [  ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
<b>El teletrabajo y la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral Morropón, 2022</b>	
Nombre del Programa Académico:	
<b>MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA</b>	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
<b>KIRK ALBRECHT BILL FLORES CASTAÑEDA</b>	<b>77277120</b>

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Salitral, 09 de setiembre del 2022.



Firma: \_\_\_\_\_

**(Titular o Representante legal de la Institución)**

(\* ) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, VILCAPOMA PEREZ CESAR ROBIN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "El teletrabajo y la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral Morropon, 2022", cuyo autor es FLORES CASTAÑEDA KIRK ALBRECHT BILL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, 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, 25 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
VILCAPOMA PEREZ CESAR ROBIN <b>DNI:</b> 09142246 <b>ORCID:</b> 0000-0003-3586-8371	Firmado electrónicamente por: CVILCAPOMAP el 26-01-2023 06:01:48

Código documento Trilce: TRI - 0527739