



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Trabajo remoto como estrategia para mejorar el desempeño
laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de
Mochumí, Lambayeque**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Barco Aguirre, Kathian Elizabeth (orcid.org/0000-0002-1958-6991)

Ylma Sanchez, Christian Ivan (orcid.org/0000-0002-1801-8706)

ASESOR:

Dr. Villanueva Calderon, Juan Amilcar (orcid.org/0000-0001-5272-7277)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de la Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedicamos a nuestros padres y familia en general por el apoyo incondicional a nuestra persona, en apoyarnos en lograr este objetivo universitario, ya que siempre estuvieron en nuestras idas y venidas al trayecto de nuestra carrera para seguir adelante y lograrlo.

Los Autores.

Agradecimiento

Agradecemos primeramente a Dios y a nuestros padres por su apoyo en el transcurso de nuestra carrera. De tal manera estamos agradecidos con el Dr. Juan Almicar Villanueva Calderón y a la Universidad Cesar Vallejo- Sede Chiclayo, por ofrecernos la oportunidad y el apoyo de poder culminar nuestros estudios de la carrera profesional de Administración.

Los Autores.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	12
3.2 Variables y operacionalización.....	13
3.3 Población, muestra y muestreo.....	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5 Procedimientos	18
3.6 Método de análisis de datos.....	19
3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN.....	27
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES	31
VIII. PROPUESTA	32
REFERENCIAS.....	41
ANEXOS	47

Índice de tablas

Tabla 1 Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mochumi	16
Tabla 2 Validez del cuestionario variable trabajo remoto	17
Tabla 3 Validez del cuestionario variable desempeño laboral.....	17
Tabla 4 Fiabilidad Alfa de cronbach	18
Tabla 5 Niveles del Trabajo remoto de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mochumi.....	20
Tabla 6 Niveles del Trabajo remoto en la dimensión atributos de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mochumi	21
Tabla 7 Niveles del Trabajo remoto en la dimensión aspectos de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mochumi.	22
Tabla 8 Niveles del Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mochumi.....	23
Tabla 9 Niveles del desempeño laboral en la dimensión conjunto de conductas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mochumi.....	24
Tabla 10 Niveles del desempeño laboral en la dimensión calidad de trabajo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mochumi.....	25
Tabla 11 Niveles del desempeño laboral en la dimensión habilidades de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mochumi	26
Tabla 12 Contenido de la propuesta	37
Tabla 13 Presupuesto de financiación de la propuesta de mejora.....	39
Tabla 14 Cronograma de plan de acción de la propuesta.....	40

Índice de figuras

Ilustración 1 Niveles variable trabajo remoto.....	20
Ilustración 2 Niveles dimension atributos	21
Ilustración 3 Niveles dimension aspectos.....	22
Ilustración 4 Niveles variable desempeño laboral	23
Ilustración 5 Niveles dimension conjunto de conductas	24
Ilustración 6 Niveles dimension calidad.....	25
Ilustración 7 Niveles dimension habilidades.....	26
Ilustración 8 Organigrama Municipalidad Distrital de Mochumi	34

Resumen

Durante la crisis sanitaria las empresas nacionales y extranjeras emplearon un nuevo método de trabajo el cual fue el trabajo remoto. Es por ello, que la presente investigación ha tenido como objetivo general proponer el trabajo remoto como estrategia para lograr mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mochumí. Se aplicó una metodología de tipo descriptivo propositivo y de diseño no experimental transversal. El estudio se aplicó a un solo estrado ya que nuestra población era pequeña, estos han sido conformados por los 45 colaboradores de la entidad pública. Se hizo uso de una técnica la cual fue la encuesta, desarrollándose dos cuestionarios los cuales tienen como respuesta a la escala de Likert, en donde fue validada por medio de juicio de expertos. Es por ello que el 67% de los colaboradores afirmó que se estrategias por parte de la empresa para mejorar su desempeño, también se hace referencia que el 50% aún sigue realizando sus labores de manera remota. Se llegó a la conclusión que, si la empresa aplica La estrategia del trabajo remoto, para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Mochumi.

Palabras clave: Desempeño laboral, trabajo remoto, colaboradores.

Abstract

During the health crisis, national and foreign companies used a new work method which was remote work. That is why the present investigation has had the general objective of proposing remote work as a strategy to improve the work performance of the employees of the District Municipality of Mochumi. In addition to this, a proactive descriptive methodology and a non-experimental cross-sectional design were applied. The study was applied to a single stage since our population was small, these have been made up of the 45 collaborators of the public entity. A technique was used which was the survey, developing two questionnaires which have the Likert scale as a response, where it was validated by means of expert judgment. That is why 67% of the collaborators affirmed that the company strategies to improve their performance, it is also mentioned that 50% still continue to carry out their work remotely. It was concluded that, if the company applies the remote work strategy, to improve the work performance of the employees of the Municipality of Mochumi.

Keywords: Work performance, remote work, collaborator.

I. INTRODUCCIÓN

Durante el año 2020, muchos trabajadores del sector público y privado, experimentaron una nueva modalidad de trabajo, dándose como uno de los principales al trabajo remoto, esto se originó a causa de la crisis sanitaria la cual fue suscitada en todo el mundo la cual es conocida como el coronavirus lo que origino, a que distintos países establecieran diferentes medidas drásticas de confinamiento, para así poder evitar el contagio en gran escala, en lo cual nuestro país no ha sido ajeno a estas medidas. Por lo tanto, se considera adecuado visualizar estrategias de trabajo remoto que mejoren el desempeño laboral de los empleados, sin modificar los estímulos organizacionales establecidos y generadores de tecnología respecto de dicho método.

Ahora bien, los autores Rodríguez y Lechuga (2019), nos comentan sobre su estudio internacional realizado en Bogotá, sobre la variable que refiere al desempeño laboral docente en la presente institución universitaria ITSA, esta ayuda en el apoyo de los autores, Morales y Velandia, que el desempeño laboral se conceptualiza como el desempeño de las personas cuando son capaces de postularse. sus aptitudes, inclinaciones y necesidades a los fines de la empresa, escuela, familia o sociedad en general en que se desenvuelven, con el fin de lograr un resultado determinado. Por lo que, en su artículo, decidieron mantener su desempeño y mejorar los factores analizados, así como la motivación de los docentes, para incrementar su nivel de aprovechamiento en ITSA.

Por lo tanto en su investigación Internacional MacRae y Sawatzky,2020, citado por Calle et al., 2022, señala que el trabajo remoto se refiera a las personas que trabajan fuera de un entorno de oficina tradicional, que no tienen que viajar frecuentemente a un espacio físico en particular para realizar sus tareas, hacer su trabajo en casa u otro lugar utilizando tecnología, afirmando que en dicha investigación internacional en el 2020 debido a la crisis sanitaria, esta herramienta ha sido utilizada por empresas públicas y privadas para realizar sus labores a través del trabajo remoto, es por ello, que se ha realizado una investigación para ver la relación entre ellas.

Igualmente los autores MacRae y Sawatzky (2020), en su estudio de investigación Internacional, Trabajo remoto: Personalidad y rendimiento, nos dice que “El trabajo remoto ya no es el 'trabajo del futuro', es el trabajo de hoy.”, en la cual muestra cuales son los beneficios de trabajar en un contexto remoto;

encontrándose con personas más productivas, generan un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida, y a la vez se organizan en su espacio a desarrollar sus deberes, dando así ahorrar el tiempo y el dinero de ir de un lado a otro de la oficina.

Al respecto Pashanasi et al. (2021), en su estudio nacional realizado en Puno, hablan del desempeño laboral, en el que se reflejan los conocimientos y en consecuencia también habilidades que poseen los empleados y la gestión del talento, potenciando las competencias profesionales, estableciendo así estándares de implementación acordes con la realidad y generando beneficios para los trabajadores y la confianza necesaria para expresar su opinión. También, en apoyo de este estudio, citan a Calizaya y Bellido, quienes en sus trabajos encontrados se enfocaron principalmente en la variable desempeño laboral y también se puede mejorar el clima organizacional enfatizándose también con su relación con el género, el cargo, la edad y la actitud hacia el trabajo de la organización.

En esa misma línea los autores nacionales como Ricardi et al. (2021), nos menciona en su artículo el cual fue realizado en Puno que el trabajo remoto mitigo el impacto de la cuarentena que fue originado por la crisis sanitaria; lo que hizo que la implementación de esta estrategia generara oportunidades laborales desde casa y generar puesto de trabajos para personas discapacitadas que no pueden movilizarse con facilidad, pero así como ha tenido efectos positivos esta estrategia también vino de la mano de efectos negativos ya que algunas personas no contaban con la tecnología propicia para realizar dichos trabajos.

Igualmente Morales (2019), en su estudio nacional elaborado en Trujillo, nos habla sobre el coaching y su relación que tiene con una de las variables en la cual en primer lugar se tiene al desempeño laboral en la cual se analizó en el sector bancario, enfatizando que el desempeño laboral va hacer referencia a las acciones y al desarrollo que las personas pueden lograr día a día en el desarrollo de sus actividades, las obligaciones y requisitos exigidos por el cargo de acuerdo con las funciones previamente establecidas, con el objeto de satisfacer las necesidades inherentes a la consecución de dichos objetivos.

De manera similar Mamani y Cáceres (2019), en su investigación nacional elaborada en Lima, denominado Desempeño laboral: una revisión teórica, haciendo referencia a Apaza, nos cuentan que en la actualidad las empresas

que sobresalen en todo mundo invierten mucho más dinero, tiempo y recursos para mantener un buen desempeño, donde la innovación y la productividad energética se pueden desarrollar en cada trabajador gracias a una buena organización. En ese sentido los autores de esta investigación nos explican que la eficiencia en el trabajo es un factor fundamental en el funcionamiento de cualquier organización, y en el marco del proceso que viene existiendo en la gestión que emplea los recursos humanos la cual se debe prestar especial atención a la eficiencia en el trabajo.

De otra parte, Quispe et al. (2021), en su trabajo de investigación local, desarrollada en Jaén, Gestión de calidad en el trabajo remoto, citan a Rubbini, en el cual nos dice que cuando se trata de trabajo remoto o lejos de casa, se ve como una opción estratégica para enfrentar la pandemia, permitiendo que las escuelas mantengan la distancia física y configuren escenarios digitales y tecnológicos que transmitan educar y educar. Asimismo, también mencionaron a Romero en su investigación, en la que reconoció el control remoto como una estrategia la cual contribuye a un desarrollo de todas las habilidades; donde también señala la importancia del apoyo formativo durante las sesiones virtuales para brindar a los estudiantes retroalimentación y apoyo educativo en la construcción de lograr el aprendizaje correspondiente.

Del mismo modo los autores Uribe et al. (2021) nos menciona en su investigación desarrollada en Lima, que el caso trabajo en la web o remoto surgió después de declararse la crisis en el mundo la cual es sanitaria, pero ya existía una pequeña parte de la población que realizaba este tipo de trabajos muy aparte de esto existía el teletrabajo lo que originaba que algunas personas ya tuvieran una idea de lo que se estaban enfrentando es por ello que no se pudo emplear estrategias específicas para poder enseñar al 100% lo que es el trabajo remoto. Muchas empresas optaron por realizar charlas y tener una persona que estuviera monitoreando al personal.

De manera similar Valencia (2018), nos informó que el trabajo remoto en el Perú ha beneficiado a las empresas privadas y públicas, por lo tanto es una alternativa al trabajo presencial y les permite no solo poder trabajar en el Perú, sino que gracias al teletrabajo pueden trabajar en otros países y además, hace que trabajar desde casa sea más cómodo y flexible, ofreciendo así nuevas oportunidades ventajas similares; formando así una regulación y aporte para la

población local, especialmente para aquellos que no pueden llegar al lugar donde trabajan. Además, se ha adoptado un nuevo enfoque en este caso, la prestación de servicios en los que se utilizarán instalaciones informáticas.

Según Delgado (2020), en investigación desarrollada en Trujillo, trata sobre nuestra práctica de trabajo remoto durante la crisis del COVID-19 y cómo surgió la iniciativa de utilizarlos en nuestro país, a raíz de lo cual se benefician muchas personas de todo el mundo y país no pueden perder sus trabajos, pero las personas que carecen de estas tecnologías tienen un problema, por eso han pasado por capacitaciones y en mejores casos se les ha ayudado en lo que pueden o también les brindan equipos de tecnología a los empleados.

Por otro lado, la Municipalidad Distrital de Mochumi, es una entidad pública la cual cuenta con principios, en donde brindan servicios públicos de calidad, que promueve el desarrollo integral del distrito, con una buena administración que sea eficiente, eficaz y transparente. En tiempos de Covid-19, se pudo apreciar el que no hubo un apoyo y una guía que ayude a los colaboradores a poder desarrollar una buena laboral desde fuera del área de trabajo, en lo cual se vio la necesidad de poder gestionar el desempeño laboral y poder estar capacitados, ya que si no se desarrolla una buena productividad esta cae por debajo de lo que son los niveles aceptables y establecidos.

El problema presentado en la Municipalidad de Mochumi, viene hacer la escasez de estrategias empleadas para poder desempeñar el trabajo remoto, convirtiéndose en la principal modalidad para poder desarrollar cada una de sus labores, donde esta se rige a través de tecnologías existente o mecanismo que permiten ejercer sus funciones de manera remota, en la cual se identificará cuáles son las causas que estás identificaran, cuáles son las causas que estas presentan para así mejorar en cada uno de ellos y en la organización.

Por ende, a raíz de este entorno, surge la noción de desenvolver está presente investigación, en donde tiene como principal propósito proponer estrategias de Trabajo Remoto en donde estas ayuden al mejoramiento del desempeño laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mochumi. Dado que se presenta dificultad de estudio se desarrollará de la siguiente manera ¿De qué manera el trabajo remoto como estrategia mejorará el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mochumi?

Por lo cual, la justificación e importancia se ha probado la justificación metodológica, donde se adoptará la metodología descriptivo- propositivo, con enfoque cuantitativo, utilizada como herramienta para las encuestas que hemos realizado a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mochumi, para la validez y confiabilidad de lo seleccionado, a través de las herramientas, técnicas y metodologías utilizadas para evaluar los resultados desempeño de los empleados. Es por ello, que, en la justificación teórica, viene hacer el estudio que brindará una mejor referencia para los empleados de la ciudad de Mochumi, para así poder replantear su desempeño laboral mediante las estrategias del trabajo remoto para así lograr mejorar su desempeño laboral, asumiendo referencia a estudios nuevos con las mismas variables de investigación para el trabajo remoto y desempeño laboral. Por ende, la perspectiva social, de esta investigación cobra relevancia porque será una oportunidad para presentar un tema muy importante y fascinante a escala mundial, con el derecho al trabajo asociado a nuestra investigación con el propósito de conocer la capacidad laboral de los colaboradores en la entidad pública del Distrito Municipal de Mochumi.

En suma a ello tenemos al objetivo general de este estudio, el cual fue Proponer el trabajo remoto como estrategia para lograr mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mochumi, es por ello, que como objetivos específicos tenemos, a) Diagnosticar el trabajo remoto de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mochumi, b) Establecer el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mochumi, c) Diseñar estrategias de trabajo remoto para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mochumi.

En cuanto a la Hipótesis tenemos: Ha: Si se propone el trabajo remoto como estrategia entonces mejora el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mochumi.

II. MARCO TEORICO

Por lo tanto, se han analizado diferentes investigaciones, a nivel internacional, según Cortez et al. (2020), en su estudio “El trabajo remoto durante el Covid19 y su impacto en los trabajadores”, desarrollado en el país de Colombia, ha tenido como principal objetivo comprender cómo los colaboradores logran, e interpretan y manejan la interacción del trabajo y la vida hogareña en tiempos de pandemia, teniendo en cuenta que se ha hecho uso de la metodología cuantitativa, teniendo como muestra al 10% de la población de la ciudad de Bogotá las cuales desempeñan sus labores remotamente; en donde se ha tenido como instrumento el muestreo por convención; dando como conclusión principal que existe tensiones entre la vida laboral y la vida familiar ya que muchas veces no se podían concentrar debido a la falta de ambientes adecuado y del ruido que generaban diferentes miembros de la familia, añaden también que las estrategias que empleaban las empresas en cada capacitación no eran las eficaces para poder solucionar los problemas que aquejaban diferentes de los colaboradores.

Es por ello que Valera (2020), en su investigación científica nos menciona sobre cómo se identifican los riesgos que existen en los trabajadores durante el periodo de 2020, época de pandemia, en donde se ha tenido como principal objetivo poder establecer un plan de intervención, en la cual esto ayude en el riesgo psicosocial de los trabajadores del país de Ecuador ; teniendo como tipo de investigación la metodología cualitativa; la muestra fue de 100 personas de diferentes tipo de empresas textiles, la cual se a tenido como instrumento la encuesta; es por ello que se a logrado obtener los siguientes resultados luego de evaluar como es el clima laboral en su centro de labores después de la pandemia; se llego la conclusión que muchos de estos tenían un miedo constante en el contagio y en poder contraer dicho virus, sumado a ello se establecieron diferentes dimensiones para poder llegar a solucionar el problema presentado en el inicio del proyecto.

De igual manera el autor Urbano (2021) en investigación científica la cual lleva como título "¿Cómo asegurar la productividad con la ejecución remota del trabajo en finanzas?", en la cual ha tenido como principal objetivo el diseñar un nuevo modelo que ayude al control interno de la gestión de indicadores financieros que se puedan evaluar en el desempeño de los colaboradores, es

por esta razón que la metodología que se ha usado es probabilística, sumado a ello se puede llegar a la conclusión que después de lo analizado en el trabajo se puede establecer parámetros para impartir estrategias que ayuden a la ejecución de nuevos métodos para el buen funcionamiento de todos los colaboradores en sus labores diarias.

Además Criollo (2020), en su trabajo de investigación desarrollada en Ecuador, con título “Como se desarrolla el teletrabajo y la incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores en el sector administrativo de la organización Grupo Sur Capacitación y Consultoría”, desarrollada con un enfoque cuantitativo, en donde tiene como fin lograr determinar cuál es la repercusión de la nueva modalidad del teletrabajo en donde esta ayudara a mejorar el desempeño laboral del personal administrativo en la organización grupo Sur Capacitación y Consultoría, teniendo resultados en varios autores que coinciden con el desarrollo eficiente de esta modalidad y a la vez planificar las actividades a realizar, con el fin de garantizar un trabajo de calidad.

A nivel nacional, según Tenazoa (2021) en su trabajo de investigación el cual tiene como título “Trabajo remoto y desempeño laboral en el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto – 2021”, nos menciona que el objetivo principal del proyecto es poder desarrollar estrategias para poder mejorar el desempeño laboral de los colaboradores y de esta manera se pueda ver reflejado en los casos propuestos en cada uno de ellos, es por esta razón que se ha desarrollado una metodología con tipo básica y con un enfoque cuantitativo, en donde tiene como principal función examinar cual es la conexión entre el trabajo remoto y la eficiencia, ya que los fiscales se sintieron motivados a realizar trabajo desde casa, en la cual el autor llega a la conclusión, de que se logró una relación positiva y moderada entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en el Ministerio Público de Tarapoto 2021, con Spearman's Valor Rho de 0,604 y significativo al nivel 0,01.

Al mismo tiempo se tiene a Edquen (2020) en su investigación la cual lleva como título “Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la fiscalía Provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-COVID 19”, esta investigación ha tenido como principal objetivo de lograr establecer de qué manera afecta el trabajo remoto al desempeño laboral de los empleados de la fiscalía, en donde ha desarrollado una metodología de tipo cuantitativa, a la vez

la población analizada en el trabajo es de 10 profesionales, donde estos respondieron a la encuesta que se realizó. Concluyendo que el trabajo remoto no ha logrado contribuir con en el desempeño, debido a las restricciones y deficiencias del mal internet de la zona y poco asesoramiento.

Asimismo, Juy et al. (2020) nos menciona en su trabajo de investigación desarrollada en Lima, “La aplicación del teletrabajo: ventajas y desafíos para empresas de servicios y sus colaboradores en el Perú con la implementación de la nueva modalidad de trabajo”, ha logrado tener como objetivo identificar los retos que va existir en la idea de gestionar el teletrabajo en las empresas de servicios y en los empleados de distintos países. Es por ello que el estudio que realizaron los autores es de tipo cualitativo ya que se han utilizado una variedad de métodos para poder dar conocer la situación de las organizaciones que están haciendo uso de la herramienta del trabajo remoto en sus empresas, las entrevistas fueron realizadas a los altos mandos de empresas locales. El autor de esta investigación llegó a la conclusión que las empresas puedan mejorar los horarios en los trabajadores para poder desempeñar mejor sus labores y brindarles capacitaciones oportunas.

Por otro lado, Rueda (2021) en su tesis “Trabajo remoto y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Morales, 2021”, ha tenido como principal objetivo conocer cuál es la relación que va existir entre el trabajo a distancia y la productividad laboral en la Municipalidad de Morales, por lo que se realizó un tipo de estudio básico, con un diseño no empírico, de correlación transversal, horizontal y descriptivo, donde la población estudiada fue de 20 empleados. Concluyendo que existe una relación eficaz entre estas dos variables, con una correlación de 0.446 descendiente de la productividad de cada colaborador.

De esta manera Rojas (2021), en su investigación de maestría desarrollada en Lima, “Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú – 2020”, siendo un estudio de tipo básica, nivel descriptivo y correlacional, tiene como principal objetivo examinar la relación entre la gestión del trabajo a distancia y la ejecución del trabajo por parte de los funcionarios de la Biblioteca Nacional del Perú. En el 2020, según la Biblioteca Nacional del Perú, la gestión del trabajo a distancia tiene una correlación positiva y moderada con el desempeño laboral del 65%, por lo que se rechaza la señal

de hipótesis nula y se aprueba la hipótesis alternativa.

De acuerdo a Ramos (2022), en su trabajo de investigación “Trabajo remoto por la COVID – 19 y la Motivación laboral de los trabajadores de la empresa sociedad bíblica peruana – 2020”, se aplicó el método deductivo, teniendo como principal objetivo poder llegar a determinar la relación que existe entre el trabajo remoto durante la emergencia sanitaria por la COVID – 19 y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa sociedad bíblica peruana en el año 2020, es por ello que se obtuvo un resultado de la prueba de correlación de Pearson de 0.681, mencionando que el trabajo remoto es óptimo y, por tal razón, va lograr influir en una alta motivación laboral del personal.

A nivel local, Correa (2021), en su tesis “Trabajo remoto y estrés laboral de los colaboradores de una empresa de venta de Seguros de Salud, Chiclayo 2021”, con investigación descriptiva, correlacional y explicativa, tuvo como objetivo determinar la relación entre el crecimiento del trabajo remoto y el estrés entre los empleados de las empresas de seguros, teniendo como resultado en la construcción de la mayoría de planes de actividad un nivel muy alto de 41.03% en la cual reduce el tiempo de comunicación con los compañeros. La gran parte son de nivel intermedio con un 47,01% de confianza, donde hace referencia al apoyo de los mandos medios de 29,91%, de tal manera la capacidad de ahorro de gastos es intermedia, representando el 59,83%, la capacidad para cuidar de la familia es intermedia, representando el 43,59% y la cobertura de estaciones de trabajo es baja en 34.19%.

De acuerdo a Irigoyen (2021), en su tesis “Estrategias de trabajo remoto para el desempeño de los servidores públicos con discapacidad física del gobierno regional de Lambayeque”, con investigación nivel básico, propone estrategias de trabajo remoto, dando como resultado intermedio el desempeño de su personal, reflejándose que no aplican las habilidades sociales y metodológicas de manera efectiva, debido a otros factores entre sí, donde se destaca la interacción de las relaciones que sean interpersonales, y como se refiere a la adaptación al trabajo remoto y la comunicación de manera interna, por lo que se diseña la propuesta denominada ETGORE Lambayeque, con un objetivo de mejorar la eficiencia en los empleados, incluyendo estrategias claves como; inteligencia emocional; comunicación interna; desarrollo personal y de carrera, y TIC.

Así mismo Fernández (2021) en su tesis “Influencia del trabajo remoto en el desempeño laboral del personal administrativo de una empresa distribuidora de Chiclayo durante la pandemia Sars-Cov2”; ha tenido como fin establecer la atribución de trabajo remoto en los colaboradores de la distribuidora de Chiclayo, con una metodología de tipo descriptiva correlacional no experimental transversal, en suma a ello tuvieron una muestra de 40 colaboradores los cuales representan al personal administrativo, siendo evaluados mediante la técnica de la encuesta. Lográndose llegar a una conclusión que el trabajo remoto influye de una manera moderada en el desempeño de los colaboradores teniendo una correlación de 0.492.

Según Rodríguez (2021) en su tesis “Propuesta de un modelo de evaluación del desempeño laboral para mejorar el rendimiento del trabajador de la empresa B&S S.A.C sede Chiclayo 2020” , su objetivo fue proponer un nuevo modelo sobre la evaluación del desempeño laboral en donde se pueda llegar a mejorar el rendimiento de los colaboradores de la empresa B&S S.A.C, es por ello que el tipo de investigación fue descriptiva de nivel propositiva y de enfoque cuantitativa, en la cual se desarrolló una muestra de 62 trabajadores de la empresa. Llegando a ello a una conclusión que el modelo de evaluación 360° es adecuado, para evaluar a todo el personal que labora en la entidad, como los de alto mando y colaboradores, con el fin de ver las falencias que estas puedan tener.

En cuanto a la teoría relacionada con el Trabajo remoto Halpern y Castro (2020), menciona que se debe tener como objetivo el convencer a los tomadores de decisiones actuales en transformar sus negocios y la ves hacerlos dinámicos. Asimismo la investigación, se tuvo en cuenta 2 dimensiones para esta variable: la dimensión atributos se rige a través de que el colaborador ve como realiza su trabajo y como ahorra sus tiempos, desarrollándose a través de ello con el indicador número uno flexibilidad; por lo que se da a través de la aplicación con los colaboradores en trabajar en un lugar adaptable y con horario de oficina, donde obligatoriamente este debe adaptarse a esa estructura y ser independiente de sus rasgos personales. Como indicador dos, productividad; las personas que realizan el trabajo remoto, generan producción al tener un ambiente más silencioso, proporcionando así en focalizarse en sus tareas, y el no tener que viajar hasta la oficina o asistir a reuniones. En la dimensión dos

aspectos, se basa en ver con claridad y de que formas se puede acceder a cada colaborador con cada una de las plataformas y normas, dado a través del indicador accesibilidad; donde es uno de los beneficios que se realizan para los miembros del equipo, encargándose de responder preguntas y dudas, de manera clara, sencilla y rápida en que documentos que van acceder a cada colaborador, las plataformas a utilizar y como se va a desarrollar el trabajo y como ultimo establecimiento de protocolos; esto es fundamental para que el equipo trabaje de manera remota, ya que mientras más clara sea la comunicación esto será mucho más eficiente.

Por consiguiente, a la teoría relacionada del desempeño laboral Gabini (2018), implica la realización de los deberes del puesto, si el desempeño de la tarea está directamente relacionado con el núcleo técnico, entonces esto dependerá de los conocimientos, habilidades y destrezas. Por ello, es preciso estudiar las 3 dimensiones de la segunda variable: la dimensión conjunto de conductas, se hace referencia a la capacidad que tiene los colaboradores para analizar la calidad del trabajo producido, desarrollándose a través de la: productividad; entendida como la relación entre lo que realmente se produce y los costos físicos y humanos que implica lograrlo, hacia el desempeño de las tareas de gestión del trabajo. Así mismo, la calidad de trabajo permite medir que tan bueno es su trabajo en la organización, desarrollándose igualmente en la eficiencia; ayuda a planificar planes de formación y procesos de selección, o tomar decisiones en lo que es la política de promociones e incentivos. Como segunda dimensión habilidades, se refiere a ver las formas que los colaboradores empelan para ejercer su labor, ver cuál es su capacidad para coordinar con los líderes, y a la vez ver como interactúa con los demás, puesto que se desarrollara a través de habilidades comunicacionales; forma en que se comunica el colaborador, donde se ve el esfuerzo, y la cantidad de personas que deben emplear para completar el trabajo, al mismo tiempo las habilidades administrativas; basado en la capacidad de poder influir sobre los demás, logrando una confianza, y a la vez coordinar los diferentes roles que se deben emplear, finalmente habilidades interpersonales; esto hace referencia al modo de que el colaborador, se relacione con los demás, y ver la perspectiva que este tiene con las reglas y regulaciones.

III. METODOLOGIA

3.1 Tipo y diseño de investigación

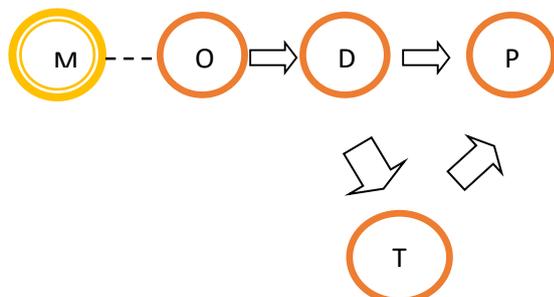
En referencia la siguiente profundidad es una investigación con un enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo- propositivo y diseño no experimental transversal. Según Estela (2020), una investigación propositiva, ha logrado formular una solución ante un problema, ya que previo diagnóstico y evaluación de un hecho, en lo cual está enfocada en dar una propuesta de solución, dando una interpretación de revertir el objetivo planteado. De tal manera la presente investigación de tipo descriptivo- propositivo permitirá describir las características sobre la situación de las variables Trabajo remoto como estrategia y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mochumi.

Diseño de investigación

Diseño: No experimental – transversal

Huaire (2019) En su investigación no experimental ya que va analizar al final de la investigación los resultados los cuales han sido diagnosticados en el contexto natural, teniendo como fin no alterar la información que se logrado obtener. También se menciona que dicha investigación no experimental, va permitir llegar analizar las siguientes variables de trabajo remoto y desempeño laboral, teniendo en cuenta el contexto natural, ya que al final de la investigación no se va alterar ningún resultado obtenido. Sumado a ello, el tipo de investigación no experimental - transversal, es porque cuando se recolectaron los datos, han sido en un momento único, sin alterar.

Según el tipo de investigación, el diseño es:



Donde:

M: muestra

O: Información relevante

D: diagnóstico

T: análisis y fundamentación de teoría

P: propuesta

3.2 Variables y operacionalización

Variable Independiente: Trabajo remoto

Definición conceptual

Hoy en día en el entorno el trabajo remoto, fue desarrollado con el objetivo de convencer a los tomadores de decisiones de hoy para transformar sus negocios y hacerlos dinámicos. Uno de los enfoques más recomendados es reproducir los aspectos positivos que tiene el trabajo presencial a través de tecnologías que permiten que se haga de manera virtual. (Halpern & Castro,2020)

McTaggart y McLaughlin (2020) nos mencionan que muchas empresas en tiempos de pandemia han dado la oportunidad de que muchos de sus colaboradores puedan seguir trabajando desde casa empleando la herramienta del trabajo remoto lo que en si ayudado que muchas familias no recaigan en la pobreza o en las deudas.

Burrows et al. (2022) nos mencionan que a medida que pasa el confinamiento esperan que el trabajo remoto se convierta en una nueva herramienta o un puesto de trabajo desde casa lo cual originaria que se contrate personal presencialmente y también trabajadores desde casa en la cual beneficiaria a las dos partes y conllevaría a un buen ambiente laboral.

Definición operacional:

En esta investigación, trabajo remoto se entenderá como una tarea que se desarrolla para ver las funciones del trabajador que va a realizar de forma remota, ver de forma clara y rápida en la entrega de normativas para que estos puedan realizar de forma eficiente y productivo, así como tener la capacidad de

poder manejar de manera adecuada su entorno y a la vez afrontar cada situación cotidiana que se presente.

Variable dependiente: Desempeño laboral

Definición conceptual:

El desempeño laboral, es realizar el trabajo que implica la realización de los deberes del puesto si el desempeño de la tarea está directamente relacionado con el núcleo técnico entonces la actividad de ingeniería depende de los conocimientos, habilidades y destrezas, tiene una función normativa. Esto significa que estas actividades a menudo se incluyen en la descripción oficial del trabajo. (Gabini,2018)

Definición operacional:

En esta investigación, desempeño laboral se va lograr entender como una tarea que se desarrolla para emplear los conocimientos, habilidades que implican a la realización del trabajo, ayudándolos así a ver de qué manera desarrollaran sus actividades, como ahorran sus tiempos, ver de forma clara cada normativa que se emplea para dar de forma rápida con los documentos. El desempeño laboral de la Municipalidad Distrital está logrando caracterizar por dimensiones e indicadores que se aplicaran en una encuesta a colaboradores en función a cada dimensión e indicador y los 10 ítems que contiene un cuestionario medido por la escala de Likert (si) (no) (a veces).

Matriz de operacionalización, Anexo 2 y Anexo 3

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Según Bhandari (2020), afirmó que la población se utiliza cuando su pregunta de investigación lo requiere o cuando tiene acceso a datos sobre cada miembro de la población. La recopilación de datos de toda una población a menudo solo es fácil cuando es pequeña, accesible y colaborativa, siendo un conjunto de todos los casos que cumplen alguna especificación, existiendo el grupo de personas del actual objetivo de investigación y exploración, siendo 45 colaboradores de la Municipalidad distrital de Mochumi.

Muestra

Según Blessing (2019), el tamaño de la muestra debe determinarse utilizando el poder adecuado de las pruebas estadísticas. Así, a la hora de resolver el tamaño de dicha muestra para el estudio que se informa, la potencia de una prueba se convierte en una opción viable. El poder de un experimento estadístico se concreta a manera la posibilidad de contradecir la suposición nula o rechazar un tamaño de efecto particular de un tamaño de muestra particular en un nivel alfa particular. Dado así que es una parte representativa de la población, para lo cual, en nuestro estudio, se toma la misma cantidad, ya que es una muestra pequeña, siendo un total de 45 colaboradores la muestra de la Municipalidad distrital de Mochumi.

Por lo tanto, el autor Etxebarria et al. (2020) afirmaron que para poder realizar la muestra en tiempos actuales es necesario el cuestionario de Google Forms ya que eso ayudara a que se haga más rápido y poder mantener los cuidados pertinentes; es por ello que así realizaremos la muestra a los colaboradores del Distrito de Mochumi.

Muestreo

Según McCombes (2022), atestiguó que una muestra no probabilística, las personas en una organización se seleccionan en función de criterios no aleatorios y no todas las personas tienen la posibilidad de ser incluidas. Lo cual se significa que las inferencias que se van a poder hacer sobre la población son más débiles que las muestras de probabilidad y sus conclusiones pueden ser más limitadas. Si usa una muestra no probabilística, aún debe intentar que sea lo más representativa posible de la población. Se desarrollará un muestreo no probabilístico por beneficio y por asignaciones, ya que la población es pequeña entre administrativos y asistentes, detallada de la siguiente manera.

Tabla 1*Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mochumi*

Población	Nº	%
Audidores	2	4.44%
Secretaria	5	11.11%
Administradores	15	33.33%
Contadores	10	22%
Abogados	3	7%
Ingenieros ambientales	4	9%
Asesores	2	4%
Ingenieros civiles	4	9%
Total	45	100.00%

Nota. Elaboración propia

3.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Los autores Hernández y Duana (2020), tiene como objetivo facilitar la medición. Los datos es un concepto que representa una abstracción del mundo real, los sentidos, capaces de percibir por medios directos o indirectos, cualquier experiencia medible.

Técnica de recolección de datos: Encuesta

Según De Aguiar (2016), nos menciona que una encuesta va ser una técnica la cual va consistir en recopilar información sobre una población o muestra, mediante el uso de cuestionarios o entrevistas. Por lo tanto, se va utilizar la técnica de la encuesta, que consiste en un conjunto de preguntas para obtener la información necesaria para la encuesta.

Instrumento de recolección de datos: cuestionario para ambas variables

Es un formato que va estar redactado a modo de que se consulte para obtener información sobre las variables en estudio, se puede aplicar de forma individual o por correo e individual o colectiva y debe reflejarse y asociarse a las variables y su índice. Aguiar (2016).

Así, el cuestionario de la encuesta actual constará de 10 reactivos de la variable trabajo a distancia, divididos en 2 dimensiones, y 10 reactivos de la variable desempeño laboral, sustituido por tres dimensiones, donde irá directamente al distrito de Mochumi. Asimismo, los colaboradores urbanos tendrán algunas alternativas de respuesta en escala de Likert que van desde (Sí) (No) (Y a veces).

Validez: Validez de contenido

Puerta y Marín (2015), nos dice que en la validez de contenido va a referir a la medida en que un instrumento refleja un área de contenido específico de lo que se está midiendo. Una herramienta de solicitud tiene casi todos o la mayoría de los componentes de dominio de contenido de las variables que se están midiendo. El cuestionario que corresponde a la variable trabajo remoto y desempeño laboral, será sometido a una validez externa a través del juicio de expertos.

Tabla 2

Validez del cuestionario variable trabajo remoto

Grado académico	Nombre y Apellidos	Dictamen
Lic.	Alee G. Núñez Carrión	Aplicable
Mgtr.	Roxana Sánchez Acuña	Aplicable
Mgtr.	Yosip Ibrahim Mejía Díaz	Aplicable

Tabla 3

Validez del cuestionario variable desempeño laboral

Grado académico	Nombre y Apellidos	Dictamen
Lic.	Alee G. Núñez Carrión	Aplicable
Mgtr.	Roxana Sánchez Acuña	Aplicable
Mgtr.	Yosip Ibrahim Mejía Díaz	Aplicable

Nota. Elaboración Propia

Confiabilidad

Expresando tal medida, una forma de verificar la precisión es medir lo mismo varias veces, o múltiples observadores independientes midiendo la misma medida para obtener una estimación más precisa que la estimación de un solo observador. (Santos, 2017)

Tabla 4

Fiabilidad Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
,964	20

Nota. Elaborado en base a los resultados obtenidos del SPSS

Obtenemos en la Tabla cuatro observar el siguiente resultado de confiabilidad de Alfa de Cronbach, en donde se logró conseguir un coeficiente de 0.964 lo cual nos muestra que el cuestionario es confidencial por aproximación a la unidad. En conclusión, conseguimos ratificar que el estudio del cuestionario es confiable

3.5 Procedimientos

Para ejecutar la encuesta, se realizó un cuestionario a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mochumi, optando por ejecutarse esta encuesta a un grupo de Asistentes de distintas áreas. De tal manera se solicitó la autorización al alcalde de dicho establecimiento, para que estos puedan contestar las preguntas establecidas para las dos variables de Trabajo remoto y desempeño laboral, luego se procederá a la verificación de cada una de ellas para su debido análisis. Dado que esto ayudara a elaborar de manera adecuada las estrategias de trabajo remoto, para desarrollar un mejoramiento en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Mochumi.

Para analizar los datos se tuvo en cuenta un baremo, a través de intervalos de tres niveles; nivel bajo, nivel medio, nivel alto. Para el nivel bajo se consideró (Nunca, Casi Nunca), nivel medio (A veces) y nivel alto (Siempre, Casi siempre) en escala de Likert.

3.6 Método de análisis de datos

La información tabulada será estructurada en Excel para luego ser exportada al programa estadístico SPSS Versión 22.0, donde se prepararán tablas y figuras como porcentajes para su posterior interpretación, de manera que se definan estrategias establecidas por dos variables, posibilitando la medición de cada nivel. Y así poder verificar la hipótesis de trabajo.

3.7 Aspectos éticos

Los aspectos éticos son importantes para los científicos porque mejoran su investigación al no ser percibidos como externalidades negativas que afectan a la sociedad. La ética es fundamental entre los investigadores y debe promoverse a través de patrones estandarizados de citas y referencias. (Salazar y Icaza, 2018).

Confidencialidad: En la presente investigación, la indagación recogida, será para la investigación presente, dando así a proteger a nuestros colaboradores con la reserva de la información aportada.

La originalidad: La singularidad de nuestro trabajo radica en datos reales, recopilados a partir de información teórica, extraídos de fuentes primarias y secundarias, utilizando sus citas en consecuencia.

IV. RESULTADOS

A continuación, se muestran los resultados del procesamiento de los datos recopilados en el sitio sobre la percepción de los empleados sobre el trabajo remoto y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Mochumi.

Variable trabajo remoto

Tabla 5

Niveles del Trabajo remoto de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mochumi.

Variable Trabajo remoto					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid	Nivel bajo	1	2,2	2,2	2,2
o	Nivel medio	14	31,1	31,1	33,3
	Nivel alto	30	66,7	66,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Fuente. Base de datos: trabajadores de la Municipalidad de Mochumí 2022

Figura 1

Niveles del Trabajo remoto de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mochumi.

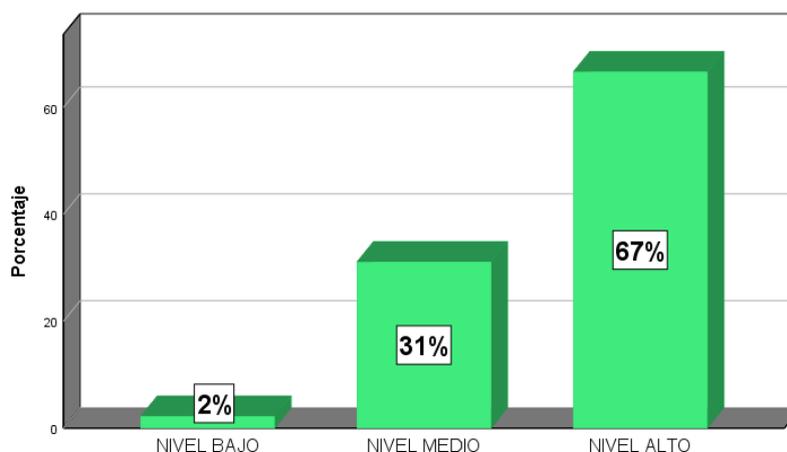


Figura 1 Niveles de trabajo remoto

Fuente. Tabla 5

En la figura 1 se ha logrado obtener un 67% en la variable Trabajo Remoto, lo cual es un resultado favorable, en donde se puede deducir que la variable de trabajo remoto es usada por todos los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mochumi con el fin de poder llegar a desarrollar un trabajo adecuado con atributos y aspectos que sean beneficios para la entidad.

Tabla 6

Niveles del Trabajo remoto en la dimensión atributos de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mochumi

		Dimensión atributos			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		a	e	válido	acumulado
Válido	Nivel bajo	1	2,2	2,2	2,2
	Nivel medio	11	24,4	24,4	26,7
	Nivel alto	33	73,3	73,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Fuente. Base de datos: trabajadores de la Municipalidad de Mochumí 2022

Figura 2

Niveles de Trabajo remoto en la dimensión atributos de los trabajadores de la Municipalidad de Mochumi.

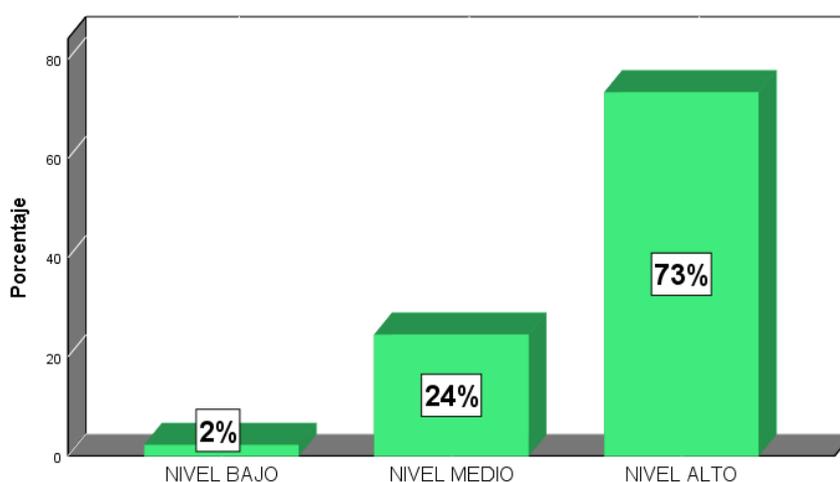


Figura 2 Niveles dimensión atributos

Fuente. Tabla 6

En la figura 2, de la dimensión atributos se ha logrado presentar un nivel alto de 73%, lo cual hace indicar que es un resultado favorable donde los colaboradores tienen una buena productividad al desarrollar sus labores diarias y en la flexibilidad que le brinda a la hora de desempeñar sus labores desde su casa.

Tabla 7

Niveles del Trabajo remoto en la dimensión aspectos de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mochumi.

		Dimensión aspectos			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	Porcentaje	válido	acumulado
Válido	Nivel bajo	1	2,2	2,2	2,2
	Nivel medio	14	31,1	31,1	33,3
	Nivel alto	30	66,7	66,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Fuente. Base de datos: trabajadores de la Municipalidad de Mochumí 2022

Figura 3

Niveles de Trabajo Remoto en la dimensión aspectos de los trabajadores de la Municipalidad de Mochumi.

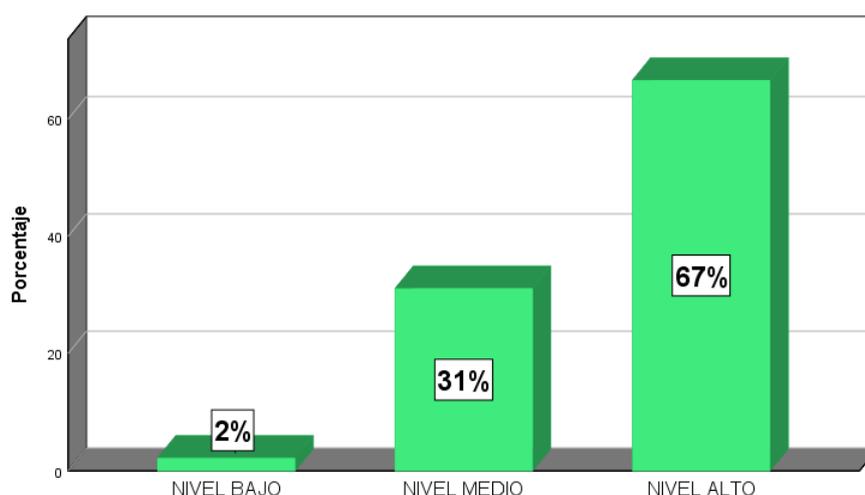


Figura 3 Niveles dimensión aspectos

Fuente. Tabla 7

En la figura 3, de la dimensión aspectos lo cual presenta un nivel alto de 67%, en la cual esta nos indica que es un resultado favorable, donde los colaboradores indican que tienen una accesibilidad a la hora de poder desempeñar sus labores diarias y en la hora de poder establecer nuevos protocolos y nuevas ideas para que de esta manera se pueda desarrollar una buena labor.

Variable Desempeño laboral

Tabla 8

Niveles del Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mochumi

		Variable Desempeño laboral		
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido
				Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	1	2,2	2,2
	Nivel medio	11	24,4	26,7
	Nivel alto	33	73,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0

Fuente. Base de datos: trabajadores de la Municipalidad de Mochumí 2022

Figura 4

Niveles de Desempeño laboral

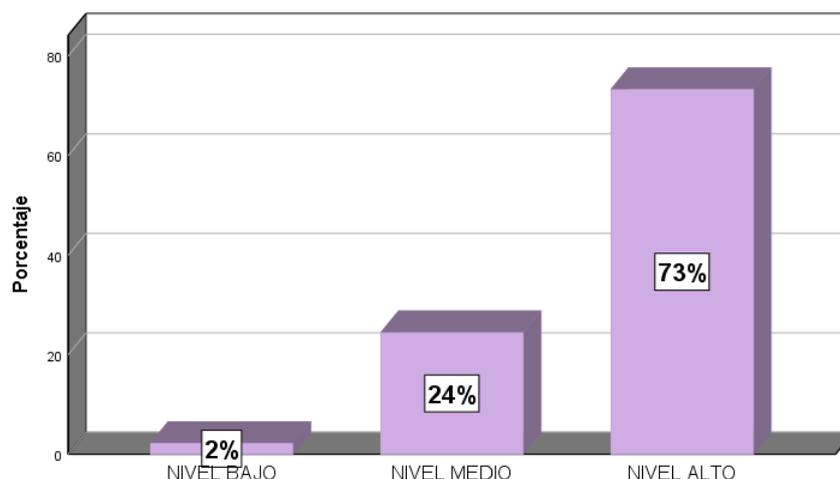


Figura 4 Niveles desempeño laboral

Fuente. Tabla 8

En la figura 4, se obtuvo un nivel alto de 73% en la variable desempeño laboral, siendo un resultado favorable que deduce el trabajo con una actividad de conocimientos aplicados en habilidades y destrezas que vienen a significar acciones que a menudo se realizan en el ámbito laboral.

Tabla 9

Niveles del desempeño laboral en la dimensión conjunto de conductas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mochumi

		Dimensión conjunto de conductas			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	2	4,4	4,4	4,4
	Nivel medio	5	11,1	11,1	15,6
	Nivel alto	38	84,4	84,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Fuente. Base de datos: trabajadores de la Municipalidad de Mochumí 2022

Figura 5

Niveles de desempeño laboral en la dimensión conjunto de conductas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mochumi.

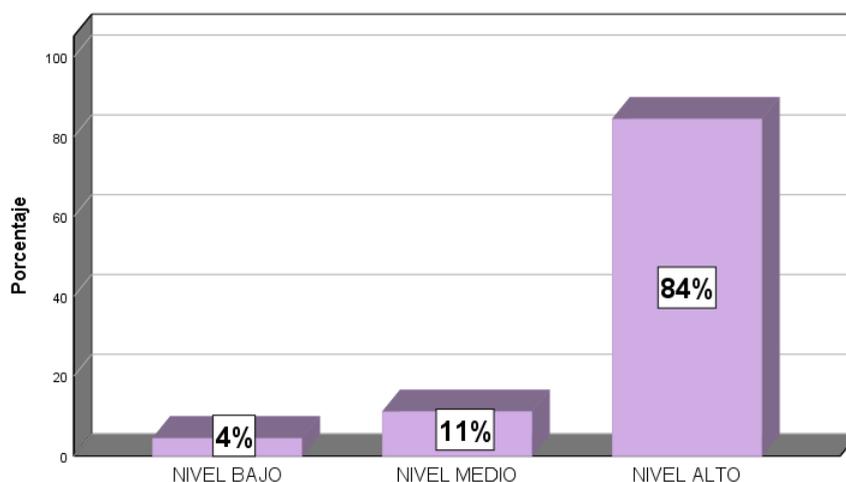


Figura 5 Niveles dimensión conjunto de conductas

Fuente. Tabla 9

En la figura 5 los resultados obtenidos en la dimensión conjunto de conductas, se presenta un nivel alto con un total 84%, percibiendo un resultado favorable para la empresa en lo que es su productividad que este realiza.

Tabla 10

Niveles del desempeño laboral en la dimensión calidad de trabajo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mochumi

		Dimensión calidad de trabajo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	2	4,4	4,4	4,4
	Nivel medio	11	24,4	24,4	28,9
	Nivel alto	32	71,1	71,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Fuente. Base de datos: trabajadores de la Municipalidad de Mochumí 2022.

Figura 6

Niveles del desempeño laboral en la dimensión calidad de trabajo de los trabajadores de la Municipalidad de Mochumi.

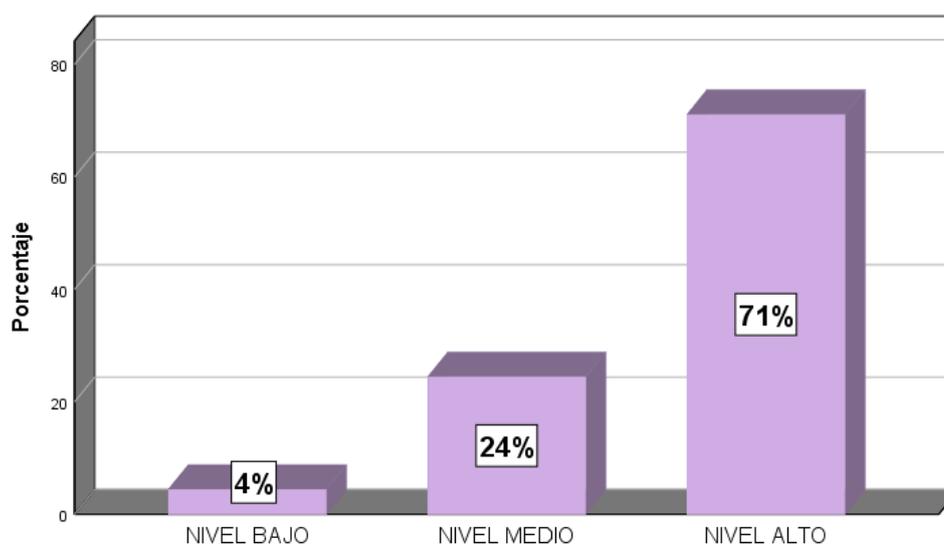


Figura 6 Niveles de dimensión calidad

Fuente. Tabla 10

En la figura 6, los resultados que se obtuvieron en la dimensión calidad de trabajo, se puede apreciar un nivel alto de 71%, indicando que los colaboradores tienen una buena inteligencia para poder aplicar la eficiencia en su centro de labores.

Tabla 11

Niveles del desempeño laboral en la dimensión habilidades de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mochumi

Dimensión habilidades					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	1	2,2	2,2	2,2
	Nivel medio	16	35,6	35,6	37,8
	Nivel alto	28	62,2	62,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Fuente. Base de datos: trabajadores de la Municipalidad de Mochumí 2022.

Figura 7

Niveles del desempeño laboral en la dimensión Habilidades de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mochumi

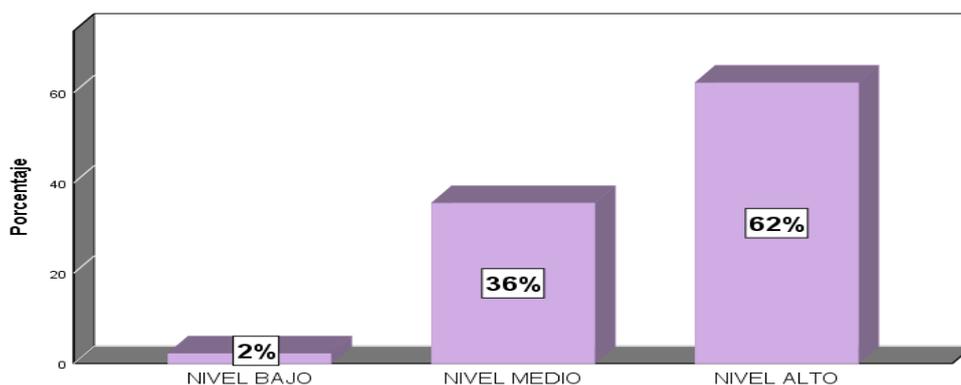


Figura 7 Niveles dimensión habilidades

Fuente. Tabla 11

En la figura 7, de la dimensión habilidades se presenta un nivel alto de 62%, que indica que es un resultado favorable, donde los colaboradores indican que tienen una buena percepción con las habilidades comunicacionales, administrativas e interpersonales.

V. DISCUSIÓN

Respecto al objetivo específico 1, diagnosticar el trabajo remoto de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mochumi, a partir de la recopilación de los resultados que se obtuvieron en la tabla 5 de la variable independiente trabajo remoto se evidencia un porcentaje valido de 67% nivel alto,31% nivel medio y un nivel bajo 2%. De tal manera, de acuerdo a la dimensión de la variable trabajo remoto, la dimensión atributos obtuvo un nivel alto 73%, nivel medio 24% y nivel bajo 2%, atributos, 67% alto, 31% medio y 2% bajo, dando resultados en nivel alto, debido a que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mochumi, el 50% desarrolla su trabajo a distancia a través de un trabajo eficiente con cualidades y aspectos útiles, siendo comparada con lo investigado por Calle et al. (2022) en su investigación titulada, “Trabajo remoto y productividad” como ejemplo de administración educativa, quien afirmó que obtuvo buenos resultados en el trabajo remoto de los trabajadores administrativos en el ámbito de la educación, quien también afirmó que el trabajo remoto de su personal es muy bueno y la eficiencia es muy buena, lo que demuestra la relación con la productividad.

Por consiguiente, Ramos (2022) en su investigación titulada Trabajo remoto por la COVID – 19 y la motivación laboral de los trabajadores de la empresa Sociedad Bíblica Peruana - 2020, menciona que obtuvo buenos resultados con respecto a su investigación, lo cual fue confirmado por la prueba de correlación de Pearson dio una conclusión de igualdad de 0,681 de que el teletrabajo es óptimo y, por lo tanto, influye en la aceptación de la motivación laboral de los empleados. Presentando los resultados, se establece que introducir más tácticas de trabajo remoto a los compañeros ayuda a que el trabajo sea más eficiente y flexible, lo que ayuda a mejorar un poco más los resultados laborales de todos.

Con estos resultados se confirma que el trabajo remoto de los socios contribuye favorablemente al crecimiento del nivel de competencias laborales, además. De tal manera Tenazoa (2021) en su investigación nos dice que el trabajo remoto, se desempeña para desarrollar un trabajo más motivado desde casa, logrando así una relación positiva y productiva.

Dentro del objetivo específico 2, Establecer el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mochumi, luego de ser

aplicado la escala para poder medir la variable desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Mochumi y ser procesados cada dato recogido, se detuvo los siguientes resultados de la variable dependiente desempeño laboral, se obtuvo en la tabla 8 un porcentaje valido de 73% en el nivel alto, 24% nivel medio y 2% nivel bajo. Así mismo, de acuerdo a las dimensiones de la variable desempeño laboral, la dimensión conjunto de conductas obtuvo 84% nivel alto, 11% nivel medio y 4% nivel bajo, calidad de trabajo, 71% nivel alto, 24% nivel medio y 4% nivel bajo, habilidades obtuvo 62% alto, 36% medio y 2%, porque los trabajadores realizan sus tareas de forma remota, reduciendo las actividades de conocimiento aplicadas a las habilidades y capacidades, que muchas veces significan acciones realizadas en el lugar de trabajo.

Mamani y Cáceres (2019) en su investigación titulada Desempeño laboral: una revisión teórica, el cual concluyó que el desempeño de los compañeros de trabajo es importante porque es un componente clave de toda organización al que se le debe dar mayor atención en los procesos de gestión que valoran a las personas. Con estos resultados se confirma que las derivaciones laborales de los socios benefician favorablemente el aumento del nivel de desempeño del trabajo realizado para el logro de las metas de la empresa.

Además, Edquen (2020) en su tesis la cual esta titulada como “Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la fiscalía Provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-COVID 19”, la cual tuvo como objetivo conocer la relación entre el trabajo a distancia y el trabajo personal, concluyendo que los colaboradores no podían realizar sus actividades normales, porque los beneficiarios trataban de agilizar el seguimiento de cada trámite documental, cuando el representante del personal informante no podía hacer su trabajo, cuando soportaban que no se cumplía el compromiso cumplido.

En suposición podemos decir que el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Mochumi está en condiciones alto y medio, debido a que ya se viene aplicando el trabajo remoto en la entidad, siendo necesario establecer estrategias de trabajo remoto para seguir mejorando el desempeño laboral de los colaboradores. Por otro lado, los objetivos específicos están relacionados con la propuesta de trabajo remoto, así como las dimensiones de desempeño laboral.

Valera (2020) en su investigación nos dice que la eficiencia en el trabajo

es útil porque puede ser utilizada para determinar el temor que prevalece entre los colaboradores al realizar sus actividades y que puede afectar su eficiencia en el trabajo y el incumplimiento de las metas establecidas por la organización.

De acuerdo al objetivo específico 3, Diseñar estrategias de trabajo remoto mejorará el desempeño de los empleados en el distrito de Mochumi. La estrategia mejora el nivel de la variable dependiente, es decir eficiencia laboral en la Municipalidad Distrital de Mochumi. La propuesta será desarrollada de acuerdo a las dimensiones de la variable independiente "Trabajo remoto". Así mismo se probará la contratación de las hipótesis.

VI. CONCLUSIONES

1. En cuanto a proponer estrategias de trabajo remoto a la Municipalidad Distrital de Mochumí, se concluye que si se emplean las estrategias y conocimientos en los colaboradores mejoraran las habilidades y atributos, de tal manera se aplicó las estrategias del trabajo remoto en diferente áreas de la municipalidad para que ellos puedan llegar a hacer el uso de esta herramienta la cual está ayudando a realizar los trabajos desde casa, por ende la entidad debe de gestionar capacitaciones para que las habilidades blandas de los colaboradores se hagan notar haciendo énfasis a la eficiencia que ellos le pondrán a cada trabajo que ello desempeñen, sumado ello esto mejorara la productividad de cada uno de ellos.
2. Se diagnóstico el trabajo remoto en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mochumi, con resultados favorables de 67% nivel alto; en donde se puede afirmar que, a pesar de realizar un nuevo método de trabajo, la Municipalidad Distrital de Mochumi y sus colaboradores se adoptaron de manera significativa, haciendo un énfasis que se puede mejorar con estrategias accesibles ya que no se pudo concluir con el 100% de todos los colaboradores.
3. Se identificó el nivel de desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mochumi, con resultados favorables, 73% de nivel alto, afirmando así que la variable es de mucha significancia lo cual está ayudando a que los colaboradores puedan mejorar su desempeño y tenga un mejor empuje en sus labores diarias; dándose a conocer que muchos realizan sus labores con estrategias y nuevos métodos de trabajo para de esta manera contribuir en el cumplimiento de los objetivos.
4. Se diseño estrategias del trabajo remoto para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad esto ayudara a que los colaboradores mejor su labores diarias los cuales es importante para, mejorar el desempeño de los colaboradores, ya que anteriormente desde el año 2020 se ha venido trabajando de manera remota lo cual ayudó a muchos trabajadores que era vulnerables a la pandemia, actualmente el 50% virtualmente, en lo cual esto ayuda a cada colaborador a que logre un trabajó efectivo, logrando así un trabajó efectivo y eficaz.

VII. RECOMENDACIONES

1. Es significativo proponer al alcalde de la Municipalidad Distrital de Mochumi, desarrollar estrategias de trabajo remoto que mejoren el desempeño laboral de los colaboradores, en lo cual le ayuda a poder contribuir y gestionar un equipo remoto con confianza y compromiso, proponiendo espiración y sustento entusiasta al equipo.
2. Es importante que el Gerente de la Municipalidad Distrital de Mochumi, gestione capacitaciones relacionados al trabajo remoto, ya que, actualmente diferentes organizaciones vienen trabajando remotamente debido a la pandemia que se produjo en el 2020; es por ello que se desarrollaron estrategias que contribuyeron a mejorar la flexibilidad de los colaboradores con su vida personal y profesional, beneficiándose en tener una buena calidad de vida, además al generar una mayor productividad para el empleado y así el personal trabaje de manera más eficiente y motivada.
3. El jefe de RRHH debe desarrollar estrategias que puedan mejorar el desempeño laboral en cada colaborador ya que es muy importante diagnosticar el mejoramiento de sus habilidades blandas, es decir evaluar el desempeño que hay en cada colaborador en sus labores diarias, es por ello, que se debe de establecer la implementación de estrategias y afianzar la eficacia lo cual es un recuso valido. Al aplicar un buen desempeño laboral se refleja la calidad de trabajo de cada colaborador, ver como este aporta en sus labores diarias durante su hora de trabajo, y a través de esto se puede reflejar a los empleados productivos.
4. Se recomienda a los colaboradores de la entidad puedan poner en práctica la estrategia de poder desarrollar un trabajo remoto para mejorar el desempeño laboral que ayudara en el futuro de Municipalidad, ya que es importante que este sea aplicado para una mejor productividad del empleado, teniendo conocimiento que esta organización ya viene trabajando desde casa, determinando que se cuenta con un nivel alto, en la cual se puede favorecer en mejorar cada plataforma virtual que la organización presenta para así mejorar y tener una mayor productividad.
5. A los investigadores, se les recomienda la continuidad de la presente investigación, considerando su aplicabilidad a otras realidades para que la investigación siga profundizándose.

VIII. PROPUESTA

I. INTRODUCCION

La propuesta surge ante la nueva modalidad que se está ejecutando en muchas organizaciones, en la cual la Municipalidad Distrital de Mochumi tiene que mejorar el desempeño laboral con estrategias de trabajo remoto, es por ello que se tiene en cuenta poder mejorar cada una de las que se han planteado para un mejor desarrollo de sus actividades. Esto sobrelleva el diseñar estrategias de trabajo remoto con la finalidad de poder mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la organización. La cual busca proponer habilidades que permitan en algún futuro desarrollar el trabajo remoto de una forma más atractiva, llamativa, que motive a los colaboradores a trabajar a distancia. Las estrategias de trabajo remoto mejoraran el desempeño laboral de la empresa en mención, por ende, será importante el soporte y colaboración de los colaboradores que están desempeñando sus labores a distancia por ciertos motivos, con el fin de poder mejorar cada una de sus capacidades para conseguir los objetivos establecidos.

II. DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

2.1. Rubro

La Municipalidad Distrital de Mochumi-Lambayeque, pertenece al sector público, en la cual se encarga de la administración local de la comunidad, en la cual está regida con funciones destinadas en la ley.

2.1. Razón social

Municipalidad Distrital de Mochumi-Lambayeque

2.2. Ruc

201903844757

2.3. Giro de negocio

La Municipalidad Distrital de Mochumi, presta los siguientes servicios:

- Limpieza Publica
- Mantenimiento de Infraestructuras
- Mantenimiento de áreas verdes
- Licencias de Funcionamiento
- Tributos Municipales

- Seguridad Ciudadana
- Licencias de Construcción

III. ANÁLISIS DEL CONTEXTO

3.1. Reseña Histórica

La Municipalidad Distrital de Mochumí en si no cuenta con una historia como tal; así mismo; su historia inicia el 26 de octubre de 1824, en donde Mochumí es elevado a la categoría de distrito por un decreto dictatorial de don Simón Bolívar; en donde es reconocido legalmente según dispositivo legal N.º 1230, del 3 de mayo del año 1955. El primer alcalde que tuvo el Distrito de Mochumí fue el señor Hipólito Sialer; el cual fue elegido en el año 1891 y en donde su mandato solo duro 3 años. Los primeros proyectos que tuvieron lugar el día 24 de julio de 1893 el cual tuvo como fin construir una cárcel, el lugar donde se construyó fue en el local del Concejo Municipal siendo alcalde Dr. Patrocinio Moreno e inspector de Obras Públicas el Sr. Segundo Sialer, este proyecto beneficio a la seguridad del Distrito. Para el año 6 de agosto de 1893, se menciona que la Municipalidad de Mochumí con el fin de brindar una mejor calidad de educación hizo funcionar una escuela de niños a cargo del perceptor don José Martínez Villalonga y una de niñas a cargo de la Srta. Laura María del Carmen Vallejos. Del año 2011 al 2018 la Municipalidad fue liderada por el Ingeniero Alexander Rodríguez Alvarado por el partido político Alianza para el Progreso, el cual tuvo a su cargo 8 años de liderazgo, donde realizo obras rurales y urbanas, las cuales fueron pistas y la construcción de un nuevo parque principal. En la actualidad la Municipalidad Distrital de Mochumí, está liderada por el José Alberto Rodríguez Alvarado por el periodo de 2019-2022.

3.2. Organigrama

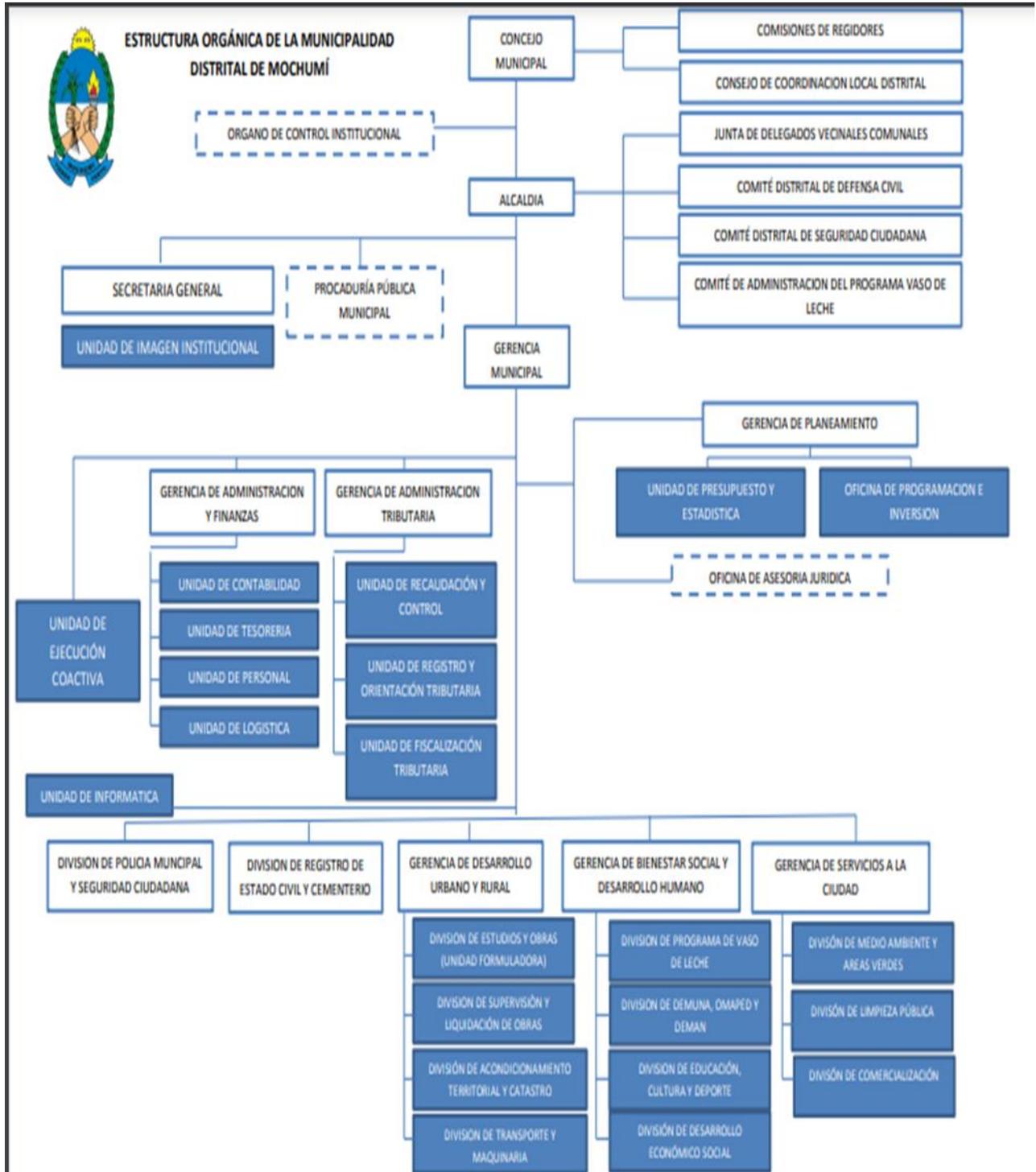


Figura 8 Organigrama municipalidad distrital de Mochumi

3.3. Misión

"La Municipalidad Distrital de Mochumí es una institución con valores y principios que brinda servicios públicos de calidad, promoviendo el desarrollo integral de la ciudad, con una administración eficiente, eficaz y transparente".

3.4. Visión

"El Distrito de Mochumí; tiene una población con una identidad Cultural fortalecida, solidaria y comprometida con el desarrollo local, con énfasis en el desarrollo de la actividad agropecuaria, mediante el manejo sostenible de los recursos naturales, cuenta con una amplia y adecuada cobertura de servicios básicos, servicios educativos y servicios de salud de calidad en zonas urbanas y rurales".

3.5. Realidad Problemática

Esta investigación se desarrolló en la Municipalidad Distrital Mochumi, con la finalidad de seguir mejorando el desempeño laboral en el trabajo remoto; ya que se pudo determinar que hay un nivel alto en sus labores, debido a que ya se viene ejecutando el trabajo remoto con algunos colaboradores. Asimismo, se pudo determinar que hace falta estrategias de trabajo remoto que ayuden a mejorar el desarrollo de cada trabajador en su desempeño para una mejor productividad, con mejores herramientas que puede brindar y facilitar la entidad.

Lo que se busca con la aplicación de esta propuesta, es que en algún futuro la apliquen para una mejor gestión que brinden los colaboradores, para así medir sus habilidades y conocimientos que estos tienen y ayudar a la Municipalidad logre sus metas en su periodo determinado con una alta eficacia.

IV. Denominación

Propuesta de trabajo remoto como estrategia para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital De Mochumi, Lambayeque

V. Justificación

El presente trabajo propone una propuesta de mejora en el trabajo remoto de la Municipalidad Distrital de Mochumi. La finalidad que consiste esta propuesta es desarrollar de forma correcta el diseño de estrategias de trabajo remoto, para lograr una alta productividad de desempeño laboral de los colaboradores de la

Municipalidad, lo cual esto conlleva en evaluar la forma en como el colaborador trabaja, sus habilidades que esta cuenta y como las maneja, determinado así que se debe adquirir nuevas estrategias que ayuden a mejorar su desarrollo. Gracias a las estrategias planteadas en el desarrollo de esa investigación, ayudara a mejorar esta nueva modalidad que actualmente muchas organizaciones están usando, como beneficio de esta y la satisfacción de los colaboradores al trabajar a distancia. Finalmente, nuestra propuesta de estrategias de trabajo remoto, contribuirá de manera lucrativa en el desempeño laboral de los colaboradores y a la empresa, estableciendo actividades más efectivas.

VI. OBJETIVOS

6.1. Objetivo General

Proponer estrategias de trabajo remoto para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mochumi.

6.2. Objetivo Especifico

- a) Diagnosticar el trabajo remoto de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mochumi
- b) Establecer el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mochumi
- c) Diseñar estrategias de trabajo remoto mejora el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mochumi.

VII. ALCANCE DE LA PROPUESTA

La propuesta de estrategias trabajo remoto, se desarrollar en la Municipalidad Distrital de Mochumi al personal que viene laborando virtualmente, en el distrito de Mochumi de la provincia de Lambayeque, ubicada Calle San José n^a455.

VIII. CONTENIDO DE LA PROPUESTA

Tabla 12

Contenido de la propuesta

Estrategias	Objetivos	Actividades	Recursos	Fecha	Hora	Lugar	Responsables	Presupuesto
Nº 01 Capacitación de conocimiento general de la Municipalidad, al personal que trabaja virtualmente	Retroalimentar lo conocimientos de los colaboradores sobre su centro de labores.	1. Taller de visión, misión, políticas y valores de la empresa. 2. Taller de beneficios laborales. 3. Taller de la nueva modalidad de trabajo	Laptop Proyector. Materiales dinámicos	06/03/2023	3:00 a 4:00 p.m.	Municipalidad Distrital de Mochumi	Responsables del proyecto	S/. 100
Nº 02 Introducción de Estrategias de Trabajo Remoto para un mejor desempeño laboral	Dar conocimiento a los colaboradores sobre las nuevas habilidades que se pueden aplicar en su labor diaria	1. Video relacionado al tema. 2. Dar a conocer los temas a exponer. 3. Dar una conclusión y una reflexión sobre el tema tratado.	Laptop Proyector. Materiales dinámicos	07/03/2023	3:00 a 4:00 p.m.	Municipalidad Distrital de Mochumi	Responsables del proyecto	S/. 100
Nº 03 Revisión de recursos materiales	Verificar de manera correcta la distribución de materiales para que el colaborador pueda desarrollar sus funciones de manera adecuada y garantizar su funcionamiento óptimo.	1. Materiales de acuerdo a al tema 2. Realizar un comentario final para que se pueda ejercer de buena manera dichos puntos en la entidad.	Materiales (Separatas, hojas bond, lapiceros, otros).	08/03/2023	3:00 a 4:00 p.m.	Municipalidad Distrital de Mochumi	Responsables del proyecto	S/. 100

Nº 04 Aplicación de estrategias de trabajo remoto	Precisar cada recurso con el fin que el colaborador entienda y maneje de forma correcta la información brindada.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Entregar material con información del Trabajo Remoto 2. Mostrar videos relacionados al tema. 3. Exponer ejemplos del tema 	Laptop Proyector. Materiales dinámicos	09/03/2023	3:00 a 4:00 p.m.	Municipalidad Distrital de Mochumi	Responsables del proyecto	S/. 100
Nº 05 Evaluación del interés laboral	Difundir los indicadores de evaluación con el fin de que el colaborador se comprometa con sí mismo y con la empresa	<ol style="list-style-type: none"> 1. Entregar material sobre el interés laboral 2. Capacitación sobre el interés laboral 3. Solventar dudas de los colaboradores. 	Laptop Proyector. Materiales dinámicos	10/03/2023	3:00 a 4:00 p.m.	Municipalidad Distrital de Mochumi	Responsables del proyecto	S/. 100
Nº 06 Implantación de Calidad de Trabajo	Inspirar en los colaboradores un mejor desarrollo en su calidad de trabajo con el fin de que se logre un buen desarrollo del trabajo remoto en ellos.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Videos relacionados al tema 2. Capacitación sobre Calidad de Trabajo 3. Explicar las estrategias de trabajo remoto que se debe emplear para una mejor calidad de trabajo en cada uno de ellos 4. Comentarios finales. 	Laptop Proyector. Materiales dinámicos.	13/03/ 2023	3:00 a 4:00 p.m.	Municipalidad Distrital de Mochumi	Responsables del proyecto	S/. 100

Fuente. Elaboración propia

Tabla 13*Presupuesto de Financiación de la propuesta de mejora*

Materiales			
N°	Descripción	Cantidad	Costo (S/.)
1	Cartas de invitación a talleres	45	30
2	USB	1	25
3	Pizarra acrílica	1	35
4	Plumones acrílicos	4	10
5	Mota	1	4
6	Folders	45	50
7	Separatas	45	100
8	Hojas bond	200	10
9	Lapiceros	50	50
10	Refrigerios	50	500
Total (S/.)			974

Fuente. Elaboración propia

Tabla 14*Cronograma de Plan de acción de la propuesta*

Estrategias	Fecha	Lugar	Responsables	Presupuesto
<i>Estrategia 1:</i> Capacitación de conocimiento general de la Municipalidad, al personal que trabaja virtualmente	06/03/2023	Municipalidad Distrital de Mochumi	Barco Aguirre Kathian Elizabeth Ylma Sánchez Christian Iván	S/. 100
<i>Estrategia 2:</i> Introducción de Estrategias de Trabajo Remoto para un mejor desempeño laboral	07/03/2023	Municipalidad Distrital de Mochumi	Barco Aguirre Kathian Elizabeth Ylma Sánchez Christian Iván	S/. 100
<i>Estrategia 3:</i> Revisión de recursos materiales	08/03/2023	Municipalidad Distrital de Mochumi	Barco Aguirre Kathian Elizabeth Ylma Sánchez Christian Iván	S/. 100
<i>Estrategia 4:</i> Aplicación de estrategias de trabajo remoto	09/03/2023	Municipalidad Distrital de Mochumi.	Barco Aguirre Kathian Elizabeth Ylma Sánchez Christian Iván	S/. 100
<i>Estrategia 5:</i> Evaluación del interés laboral	10/03/2023	Municipalidad Distrital de Mochumi	Barco Aguirre Kathian Elizabeth Ylma Sánchez Christian Iván	S/. 100
<i>Estrategia 6:</i> Implantación de Calidad de Trabajo	13/03/023	Municipalidad Distrital de Mochumi	Barco Aguirre Kathian Elizabeth Ylma Sánchez Christian Iván	S/. 100

Fuente. Elaboración Propia

REFERENCIAS

- Arpine. E. (2020) Remote work transitioning to remote work in times of crisis. Umeå University, Obtenido de <https://www.divaportal.org/smash/get/diva2:1446999/FULLTEXT01.pdf>
- Barreto. M. (2019) El coaching y su relación con el desempeño laboral en el sector bancario [Tesis de pregrado] Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/21867/Morales%20Barreto%20Mayra%20Sthefanie.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Bhandari P. (2020). Population vs. Sample | Definitions, differences & examples. Obtention the scriber <https://www.scribbr.com/methodology/population-vs-sample/>
- Blessing O. C (2019). Research sampling and sample size determination: A practical application. obtention the research Gate https://www.researchgate.net/publication/336723498_Research_Sampling_and_Sample_Size_Determination_A_practical_Application
- Burrows. M., Hadzic. H., y Stoltz. K. (2022) Current trends in remote working. KPMG International. Obtenido de <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/bg/pdf/current-trends-in-remote-working.pdf>
- Calle. E., Balladares. C., Espinoza. L., y Peralta. E. (2022) Trabajo remoto y productividad en una instancia de gestión educativa. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México. ISN 2707-2207 / ISSN 2707-2215, Volumen 6, Número 1 <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1540/2143>
- Cárdenas. E (2021) ¿El trabajo remoto llegó para quedarse? Esan business <https://conadisperu.gob.pe/observatorio/wpcontent/uploads/2021/06/293258387012-Teletrabajo-en-Peru.pdf>
- Correa. R. (2021). Trabajo remoto y estrés laboral de los colaboradores de una empresa de venta de Seguros De Salud, Chiclayo 2021. [Tesis de

posgrado] Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo Obtenido de
https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3856/1/TM_CorreaNoriegaRosita.pdf

Cortes. G., Henao. N., y Osorio. V. (2020) Trabajo remoto en tiempos de covid-19 y su impacto en el trabajador (Tesis doctoral). Pontificia Universidad Javeriana. Colombia. Obtenido de:
<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/52814/Gabriela%20Corte%CC%81s%2C%20Nicolas%20Henao%2C%20Valentina%20Osorio%2C%20Diciembre%202020%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Criollo. J. (2020). “El teletrabajo y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa grupo sur capacitación y consultoría”. 2020 [Tesis de posgrado] universidad Técnica de Ambato:
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31866/1/PROYECTO%20JOSELYN%20CRIOLLO.pdf>

Delgado. A (2020) EL trabajo remoto en el Perú en tiempos del COVID-19. Revista iberoamericana de derecho del trabajo y de la seguridad social. Volumen 2, Número 3
<https://aidtss.org/revistaiberoamericana/index.php/main/article/view/34/31>

Discover PhDs (2020). Types of research – explained with examples. Obtention the <https://www.discoverphds.com/blog/types-of-research>

Edquen. J. R. (2020) “Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la fiscalía Provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-COVID 19” [Tesis de posgrado] Universidad Señor de Sipán. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7612/Edquen%20Siesquen%20Jannette%20del%20Rosillo.pdf?sequence=1>

- Estela, R. (2020). Investigación propositiva. Módulo 1. (I. P. Indoamérica, Ed.)
Obtenido de <https://es.calameo.com/books/006239239f8a941bec906>
- Etxebarria, N. et al. (2020) Stress, anxiety, and depression levels in the initial stage of the COVID-19 outbreak in a population sample in the northern Spain
<https://www.scielo.br/j/csp/a/bnNQf4rdcMNpPjgfnpWPQzr/?lang=en&format=html>
- Fernández. J. C. (2021) "Influencia del trabajo remoto en el desempeño laboral del personal administrativo de una empresa distribuidora de Chiclayo durante la pandemia Sars-Cov2" [Tesis de posgrado] Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo. Obtenido de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56524>
- Ferreira. R., Pereira. R., Scalabrini. I., y Da Silva. M. (2021) Decision factors for remote work adoption: advantages, disadvantages, driving forces and challenges <file:///C:/Users/CHRISTIAN/Downloads/JOItmC-07-00070.pdf>
- GABINI S. (2018). Potenciales predictores del rendimiento laboral. Argentina. UAI Editorial. <https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-delrendimiento-laboral.pdf>
- Halpern D., Castro C. (2020). ¿Como trabajar a distancia manteniendo la cercanía? Tren Digital http://www.tren-digital.cl/wp-content/uploads/2018/04/Trabajo-remoto_HalpernCastro.pdf
- Irigoyen. S. (2021). Estrategias de trabajo remoto para el desempeño del servidor público con discapacidad física en el Gobierno Regional de Lambayeque. [Tesis de posgrado] Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/53237>
- Juy. K. M., y Soto. C. D. (2020) Aplicación del teletrabajo: Ventajas y desafíos para empresas de servicios y sus colaboradores en el Perú con la implementación de la nueva modalidad de trabajo (Tesis de maestría) pontificia universidad católica del Perú. Obtenido de:

https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/20453/JUY_LUYO_SOTO_OVIEDO1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Macrae.I., Sawatzky. R. (2020) Trabajo remoto: Personalidad y rendimiento, resultados de la investigación <https://mxintegralmc.com/proyectos/Thomas/webinar/Ian+MacRae+Remote+Working+Whitepaper.en.es.pdf>

Mamani. Y., y Cáceres. J. (2019) Desempeño laboral: una revisión teórica [Tesis de pregrado] Universidad peruana Unión. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2260/Yini_Trabajo_Bachillerato_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Marian De Aguiar (2020) Técnicas e instrumentos de recolección de datos <https://sabermetodologia.wordpress.com/2016/02/15/tecnicas-e-instrumentos-de-recoleccion-de-datos/>

McCombes. S. (2021). Research design | a step-by-step guide with examples. Obtenido de scribbr <https://www.scribbr.com/methodology/research-design/#:~:text=Quantitative%20designs%20can%20be%20split,and%20describe%20relationships%20between%20them.>

McCombes. S. (2022). Sampling methods | Types and techniques explained, Obtenido de scribbr <https://www.scribbr.com/methodology/sampling-methods/#:~:text=Sampling%20means%20selecting%20the%20group,the%20characteristics%20of%20a%20population.>

McTaggart. V., y McLaughlin. C. (2020) Remote working the new reality. Universidad negocio escuela en campus de Mage, Irlanda del Norte. https://www.researchgate.net/publication/348314503_Title_Remote_Working_the_New_Reality

Mendoza. S., y Ávila. D. (2020) Técnicas e instrumentos de recolección de datos. Publicación semestral, Vol.9, No. 17. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/download/6019/7678>

Pashanasi. B., Garate. J., y Palomino. G. (2021) Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de

literatura. Comunicación vol.12 no.3 Puno jul./sep. 2021.
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S221971682021000300163
&script=sci_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S221971682021000300163&script=sci_arttext)

Puerta. L., Y Vargas. E. (2017) Análisis de validez de contenido de un instrumento de transferencia de tecnología universidad-industria de baja california, México.
<https://investigacion.fca.unam.mx/docs/memorias/2015/2.02.pdf>

Quispe. A., Barboza. E., Gonzales. V., y Cacho. A. (2021) Quality management for remote work Revisit Pakamuros, Volumen9, Number 2, <http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/181/219>

Ramos E. B. (2022). Trabajo Remoto por la COVID – 19 y la motivación laboral de los trabajadores de la empresa Sociedad Bíblica Peruana - 2020. Repositorio universidad peruana los andes. Recuperado 2022, de https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3732/T037_46055776_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rivera. R., Ruiz. A., Camero. S., Del Mar. D., y Vértiz. R. (2021) El trabajo remoto y teletrabajo en tiempo de Post-pandemia COVID-19 en la Ciudad de Lima. Editorial Yotantsipanko Volumen 1, Número 1, Julio-diciembre 2021.
<https://revistas.uniscjsa.edu.pe/index.php/Yotantsipanko/article/view/2/2>

Rodríguez. K., y Lechuga. J. (2019) Desempeño laboral de los docentes de la institución universitaria ITSA. Revista EAN http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S012081602019000200079

Rojas. C. (2021). Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú – 2020. [Tesis de posgrado] Universidad Cesar Vallejo Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53992/Rojas_LCJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Rueda. S. M. (2021) Trabajo remoto y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Morales, 2021 [Tesis de posgrado] Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo. Obtenido de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/53237>
- Rueda. S. M. (2021) Trabajo remoto y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Morales, 2021 [Tesis de posgrado] Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo. Obtenido de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/66811>
- Santos (2017). Confiabilidad y Validez. Recuperado de Análisis de validez de contenido de un instrumento de transferencia de tecnología universidad-industria de baja california, México <https://www.fcfm.buap.mx/assets/docs/docencia/tesis/ma/GuadalupeSantosSanchez.pdf>
- Tenazoa. J. (2021). Trabajo remoto y desempeño laboral en el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto – 2021. [Tesis de posgrado] Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66396/Tezaoa_HJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Urbano. M. A. (2021). ¿Cómo garantizar la productividad laboral frente a la implementación del trabajo remoto en el sector financiero? Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.12749/15345>
- Valera. C. (2020). Identificación de factores de riesgo psicosocial para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores. [Tesis de posgrado] Universidad internacional SEK del Ecuador. Obtenido De <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3836/1/TESIS%20DAYSI%20MOLINA.pdf>
- Zurita. F. (2020) Propuesta de un modelo de evaluación del desempeño laboral para mejorar el rendimiento del trabajador de la empresa B&S S.A.C sede Chiclayo 2020 (Tesis de maestría) Obtenido de: <http://repositorio.umb.edu.pe:8080/jspui/bitstream/UMB/307/1/ZURITA%20FERNANDO%20-%20TESIS.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Trabajo remoto como estrategia para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mochumí, Lambayeque

Problema	Objetivo General	Hipótesis General	Variables	Metodologías
¿De qué manera el trabajo remoto como estrategia mejorará el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mochumi?	Proponer el trabajo remoto como estrategia para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mochumi	Si se propone el trabajo remoto como estrategia entonces mejora el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mochumi.	Variable independiente: Trabajo remoto Variable dependiente: Desempeño laboral Unidad de análisis: Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mochumi Universo:	Tipo de investigación: Investigación aplicada Nivel de investigación: descriptivo- propositivo Diseño de investigación: Cuantitativa Técnicas de recolección: encuestas
Problemas Específicos	Objetivo Específicos	Hipótesis específicas	Conformado por todos los colaboradores de diferentes áreas que ejercen su trabajo en la Municipalidad Distrital de Mochumi. Población: Para la presente Investigación, la población estará conformado por los colaboradores de distintas áreas de la Municipalidad Distrital de Mochumi. Muestra: Se seleccionaron 45 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mochumi.	
	a) Diagnosticar el trabajo remoto de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mochumi. b) Establecer el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mochumi. c) Diseñar estrategias de trabajo remoto para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mochumi.			

Nota. Elaboración propia

ANEXO 02. Matriz de operacionalización de la variable dependiente – Desempeño laboral

Variable	Definición conceptual (según conceptos derivados de las teorías)	Definición Operacional	Dimensiones (depende de la naturaleza de la variable)	Indicadores	Ítems del instrumento	Escala valorativa
Desempeño laboral	El desempeño laboral es realizar el trabajo que implica la realización de los deberes del puesto si el desempeño de la tarea está directamente relacionado con el núcleo técnico entonces la actividad de ingeniería depende de los conocimientos, habilidades y destrezas, tiene una función normativa. Esto significa que estas actividades a menudo se incluyen en la descripción oficial del trabajo. (GABINI,2018)	En esta investigación, desempeño laboral se entenderá como una tarea que se desarrolla para emplear los conocimientos, habilidades que implican a la realización del trabajo, ayudándolos así a ver de qué manera desarrollaran sus actividades, como ahorran sus tiempos, ver de forma clara cada normativa que se emplea para dar de forma rápida con los documentos.	Conjunto de conductas	Productividad	2	Likert
			Calidad de trabajo	Eficiencia	2	
			Habilidades	Comunicacional	2	
				Administrativas	2	
				Interpersonales	2	

Nota. Elaboración propia

Anexo 03. Matriz de operacionalización de la variable independiente – Trabajo remoto

Variable	Definición conceptual (según conceptos derivados de las teorías)	Definición Operacional	Dimensiones (depende de la naturaleza de la variable)	Indicadores	Ítems del instrumento	Escala valorativa
Trabajo remoto	Hoy en día en el entorno el trabajo remoto, fue desarrollado con el objetivo de convencer a los tomadores de decisiones de hoy para transformar sus negocios y hacerlos dinámicos, ágiles y adaptables a las tendencias de trabajo remoto. En otras palabras, durante los últimos años, las nuevas generaciones han preferido cada vez más el para trabajar desde casa. (Halpern y Castro 2020)	En esta investigación, trabajo remoto se entenderá como una tarea que se desarrolla para ver las funciones del trabajador que va a realizar de forma remota, ver de forma clara y rápida en la entrega de normativas para que estos puedan realizar de forma eficiente y productivo, así como tener la capacidad de poder manejar de manera adecuada su entorno y a la vez afrontar cada situación cotidiana que se presente.	Atributos	Flexibilidad	4	Likert
				Productividad	2	
			Aspectos	Accesibilidad	2	
				Establecer protocolos	2	

Nota. Elaboración propia

Anexo 04. Cuestionario a los colaboradores de la Municipalidad Distrital De Mochumi

Encuesta a colaboradores

La presente encuesta es parte de la investigación dominada Trabajo remoto como estrategia para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital De Mochumi. Tiene como objetivo Proponer el trabajo remoto como estrategia para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mochumi. Este cuestionario es anónimo, ya que los resultados servirán solo para efectos de la investigación mencionada.

Instrucciones: Lea detenidamente las siguientes preguntas y marque con una X según su opinión. Marcar una solo alternativa.

Variable 01: Trabajo remoto

DIMENSIONES	INDICADOR	Nº	PREGUNTAS	NU NCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEM PRE	SIEM PRE
Atributos	Flexibilidad	1	¿Te sientes satisfecho como realizas tus labores fuera de la oficina?					
		2	¿Tienes horarios flexibles con tu vida laboral y personal?					
		3	¿Te emociona terminar proyectos con éxito antes del día previsto?					
		4	¿Te sientes enfocado en el trabajo la mayoría del tiempo?					
	Productividad	5	¿Planificas tus tiempos para poder desarrollar otro tipo de actividad?					
		6	¿Usted cree que el trabajo remoto se desarrolla de manera más productiva que el trabajo presencial?					
Aspectos	Accesibilidad	7	¿Los horarios que le brinda la empresa son accesibles al horario que usted tiene?					
		8	¿Los documentos que le envía la empresa, tienen lo necesario para poder desempeñar las labores desde el hogar?					
	Establecer protocolos	9	¿Le sugiere nuevas ideas al jefe o supervisor para que de esta manera ayuden a los demás colaboradores?					
		10	¿Tiene habilidades para relacionarse con los demás colaboradores mediante la forma remota?					

Variable 02: Desempeño laboral

DIMENSIONES	INDICADOR	Nº	PREGUNTAS	NUN CA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEM PRE	SIEM PRE
Conjunto de conductas	Productividad	1	¿Durante el tiempo que lleva en la empresa, ha sido una persona creativa?					
		2	¿Crees que gestionas y realizas de la mejor manera las tareas importantes y urgentes?					
Calidad de trabajo	Eficiencia	3	Según su perspectiva, ¿durante el tiempo que lleva en la empresa el desempeño que ha realizado para poder cumplir los objetivos, ha sido el adecuado?					
		4	¿Usted tiene en cuenta cada objetivo de la empresa para mejorar cada proceso a desarrollar?					
Habilidades	Habilidad comunicacional	5	¿La forma de comunicarte con los demás es la adecuada para poder tener un ambiente oportuno?					
		6	¿Las opiniones que usted brinda a la organización son tomadas en cuenta?					
	Habilidad administrativa	7	¿Hace uso de agendas para poder ordenar su horario y poder cumplir con las tareas asignadas en el menor tiempo posible?					
		8	según su perspectiva ¿El trabajo en equipo es mejor que trabajar individualmente?					
	Habilidad interpersonal	9	¿Ha manejado una situación difícil con un cliente o un proveedor?					
		10	¿Puede aplicar los conocimientos que tiene para resolver un problema nuevo?					

Anexo 05. Validación de los Instrumentos

Experto 01:



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

Delitos informáticos (Ley N° 30096)

6. NOMBRE DEL JUEZ		ROXANA GHERALDINY SANCHEZ ACUÑA
7.	PROFESIÓN	ADMINISTRACION
	ESPECIALIDAD	GESTION DE OPERACIONES Y LOGISTICA
	GRADO ACADÉMICO	MAGISTER
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	5 AÑOS
	CARGO	RESPONSABLE DE ADQUISIONES – UES SI
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:		
8. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Barco Aguirre, Kathian Elizabeth Ylma Sánchez, Christian Iván
3.2	ESCUELA PROFESIONAL	Administración
9. INSTRUMENTO EVALUADO		2. Cuestionario (X)
10. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<p>GENERAL:</p> <p>Proponer estrategias de trabajo remoto para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mochumi</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <p>a) Diagnosticar el trabajo remoto de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mochumi</p> <p>b) Establecer el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mochumi</p> <p>c) Diseñar estrategias de trabajo remoto mejora el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mochumi.</p>
A continuación, se le presentan las siguientes preguntas o propuestas con la Variable Independiente y Dependiente, con sus respectivas dimensiones y indicadores, en lo cual usted evaluara si son favorables o no, y a la vez especifique sus sugerencias.		

Validez de contenido del instrumento que mide la variable independiente: Trabajo Remoto

DIMENSIONES	INDICADOR	Nº	PREGUNTAS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
ATRIBUTOS	Flexibilidad	1	¿Te sientes satisfecho como realizas tus labores fuera de la oficina?					
		2	¿Tienes horarios Flexibles con tu vida laboral y personal					
		3	¿Te emociona terminar proyectos con éxito antes del día previsto?					
		4	¿Te sientes enfocado en el trabajo la mayoría del tiempo?					
	Productividad	5	¿Planificas tus tiempos para poder desarrollar otro tipo de actividad?					
		6	¿Usted cree que el trabajo remoto se desarrolla de manera más productiva que el trabajo presencial?					
ASPECTOS	Accesibilidad	7	¿Los horarios que le brinda la empresa son accesibles al horario que usted tiene?					
		8	¿Los documentos que le envía la empresa, tienen lo necesario para poder desempeñar las labores desde el hogar?					
	Establecer protocolos	9	¿Le sugiere nuevas ideas al jefe o supervisor para que de esta manera ayuden a los demás colaboradores?					
		10	¿Tiene habilidades para relacionarse con los demás colaboradores mediante la forma remota?					

Observaciones:

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

Firma:

Chiclayo 18-06-2022

Validez de contenido del instrumento que mide la variable dependiente: Desempeño Laboral

DIMENSIONES	INDICADOR	Nº	PREGUNTAS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
CONJUNTO DE CONDUCTAS	Productividad	1	¿Durante el tiempo que lleva en la empresa, ha sido una persona creativa?					
		2	¿Crees que gestionas y realizas de la mejor manera las tareas importantes y urgentes?					
CALIDAD DE TRABAJO	Eficiencia	3	Según su perspectiva, ¿durante el tiempo que lleva en la empresa el desempeño que ha realizado para poder cumplir los objetivos, ha sido el adecuado?					
		4	¿Usted tiene en cuenta cada objetivo de la empresa para mejorar cada proceso a desarrollar?					
HABILIDADES	Habilidad comunicacional	5	¿La forma de comunicarte con los demás es la adecuada para poder tener un ambiente oportuno?					
		6	¿Las opiniones que usted brinda a la organización son tomadas en cuenta?					
	Habilidad administrativa	7	¿Hace uso de agendas para poder ordenar su horario y poder cumplir con las tareas asignadas en el menor tiempo posible?					
		8	según su perspectiva ¿El trabajo en equipo es mejor que trabajar individualmente?					
	Habilidad interpersonal	9	¿Ha manejado una situación difícil con un cliente o un proveedor?					
		10	¿Puede aplicar los conocimientos que tiene para resolver un problema nuevo?					

Observaciones:

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

Firma:

Chiclayo 18-06-2022

Experto 02:



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

Delitos informáticos (Ley N° 30096)

11. NOMBRE DEL JUEZ		YOSIP IBRAHIN MEJIA DIAZ
12.	PROFESIÓN	ADMINISTRACION
	ESPECIALIDAD	ADMINISTRACIÓN, MARKETING, GESTIÓN PUBLICA
	GRADO ACADÉMICO	MAGISTER
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	12 AÑOS
	CARGO	JEFE DE POSGRADO UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:		
13. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Barco Aguirre, Kathian Elizabeth
3.2		Ylma Sánchez, Christian Iván
	ESCUELA PROFESIONAL	Administración
14. INSTRUMENTO EVALUADO		3. Cuestionario (X)
15. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		GENERAL: Proponer estrategias de trabajo remoto para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mochumi ESPECÍFICOS: a) Diagnosticar el trabajo remoto de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mochumi b) Establecer el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mochumi c) Diseñar estrategias de trabajo remoto mejora el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mochumi.
A continuación, se le presentan las siguientes preguntas o propuestas con la Variable Independiente y Dependiente, con sus respectivas dimensiones y indicadores, en lo cual usted evaluara si son favorables o no, y a la vez especifique sus sugerencias.		

Validez de contenido del instrumento que mide la variable independiente: Trabajo Remoto

DIMENSIONES	INDICADOR	Nº	PREGUNTAS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
ATRIBUTOS	Flexibilidad	1	¿Te sientes satisfecho como realizas tus labores fuera de la oficina?					
		2	¿Tienes horarios Flexibles con tu vida laboral y personal					
		3	¿Te emociona terminar proyectos con éxito antes del día previsto?					
		4	¿Te sientes enfocado en el trabajo la mayoría del tiempo?					
	Productividad	5	¿Planificas tus tiempos para poder desarrollar otro tipo de actividad?					
		6	¿Usted cree que el trabajo remoto se desarrolla de manera más productiva que el trabajo presencial?					
ASPECTOS	Accesibilidad	7	¿Los horarios que le brinda la empresa son accesibles al horario que usted tiene?					
		8	¿Los documentos que le envía la empresa, tienen lo necesario para poder desempeñar las labores desde el hogar?					
	Establecer protocolos	9	¿Le sugiere nuevas ideas al jefe o supervisor para que de esta manera ayuden a los demás colaboradores?					
		10	¿Tiene habilidades para relacionarse con los demás colaboradores mediante la forma remota?					

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Firma:



Chiclayo 18-06-2022

Validez de contenido del instrumento que mide la variable dependiente: Desempeño Laboral

DIMENSIONES	INDICADOR	Nº	PREGUNTAS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
CONJUNTO DE CONDUCTAS	Productividad	1	¿Durante el tiempo que lleva en la empresa, ha sido una persona creativa?					
		2	¿Crees que gestionas y realizas de la mejor manera las tareas importantes y urgentes?					
CALIDAD DE TRABAJO	Eficiencia	3	Según su perspectiva, ¿durante el tiempo que lleva en la empresa el desempeño que ha realizado para poder cumplir los objetivos, ha sido el adecuado?					
		4	¿Usted tiene en cuenta cada objetivo de la empresa para mejorar cada proceso a desarrollar?					
HABILIDADES	Habilidad comunicacional	5	¿La forma de comunicarte con los demás es la adecuada para poder tener un ambiente oportuno?					
		6	¿Las opiniones que usted brinda a la organización son tomadas en cuenta?					
	Habilidad administrativa	7	¿Hace uso de agendas para poder ordenar su horario y poder cumplir con las tareas asignadas en el menor tiempo posible?					
		8	según su perspectiva ¿El trabajo en equipo es mejor que trabajar individualmente?					
Habilidad interpersonal	9	¿Ha manejado una situación difícil con un cliente o un proveedor?						
	10	¿Puede aplicar los conocimientos que tiene para resolver un problema nuevo?						

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Firma:



Chiclayo 18-06-20

Experto 03:



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

Delitos informáticos (Ley N° 30096)

1.	NOMBRE DEL JUEZ	ALEE G. NUÑEZ CARRION
2.	PROFESIÓN	ADMINISTRACION
	ESPECIALIDAD	
	GRADO ACADÉMICO	LICENCIADO
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	6 AÑOS
	CARGO	RESPONSABLE DE ALMACEN – UES SI
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:		
3.	DATOS DEL TESISISTA	
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Barco Aguirre, Kathian Elizabeth
		Ylma Sánchez, Christian Iván
3.2	ESCUELA PROFESIONAL	Administración
4.	INSTRUMENTO EVALUADO	1. Cuestionario (X)
5.	OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	GENERAL: Proponer estrategias de trabajo remoto para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mochumi
		ESPECÍFICOS: a) Diagnosticar el trabajo remoto de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mochumi b) Establecer el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mochumi c) Diseñar estrategias de trabajo remoto mejora el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mochumi.
A continuación, se le presentan las siguientes preguntas o propuestas con la Variable Independiente y Dependiente, con sus respectivas dimensiones y indicadores, en lo cual usted evaluara si son favorables o no, y a la vez especifique sus sugerencias.		

Validez de contenido del instrumento que mide la variable independiente: Trabajo Remoto

DIMENSIONES	INDICADOR	Nº	PREGUNTAS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
ATRIBUTOS	Flexibilidad	1	¿Te sientes satisfecho como realizas tus labores fuera de la oficina?					
		2	¿Tienes horarios Flexibles con tu vida laboral y personal?					
		3	¿Te emociona terminar proyectos con éxito antes del día previsto?					
		4	¿Te sientes enfocado en el trabajo la mayoría del tiempo?					
	Productividad	5	¿Planificas tus tiempos para poder desarrollar otro tipo de actividad?					
		6	¿Usted cree que el trabajo remoto se desarrolla de manera más productiva que el trabajo presencial?					
ASPECTOS	Accesibilidad	7	¿Los horarios que le brinda la empresa son accesibles al horario que usted tiene?					
		8	¿Los documentos que le envía la empresa, tienen lo necesario para poder desempeñar las labores desde el hogar?					
	Establecer protocolos	9	¿Le sugiere nuevas ideas al jefe o supervisor para que de esta manera ayuden a los demás colaboradores?					
		10	¿Tiene habilidades para relacionarse con los demás colaboradores mediante la forma remota?					

Observaciones:

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

Firma:

Chiclayo 18-06-2022

Validez de contenido del instrumento que mide la variable dependiente: Desempeño Laboral

DIMENSIONES	INDICADOR	Nº	PREGUNTAS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
CONJUNTO DE CONDUCTAS	Productividad	1	¿Durante el tiempo que lleva en la empresa, ha sido una persona creativa?					
		2	¿Crees que gestionas y realizas de la mejor manera las tareas importantes y urgentes?					
CALIDAD DE TRABAJO	Eficiencia	3	Según su perspectiva, ¿durante el tiempo que lleva en la empresa el desempeño que ha realizado para poder cumplir los objetivos, ha sido el adecuado?					
		4	¿Usted tiene en cuenta cada objetivo de la empresa para mejorar cada proceso a desarrollar?					
HABILIDADES	Habilidad comunicacional	5	¿La forma de comunicarte con los demás es la adecuada para poder tener un ambiente oportuno?					
		6	¿Las opiniones que usted brinda a la organización son tomadas en cuenta?					
	Habilidad administrativa	7	¿Hace uso de agendas para poder ordenar su horario y poder cumplir con las tareas asignadas en el menor tiempo posible?					
		8	según su perspectiva ¿El trabajo en equipo es mejor que trabajar individualmente?					
Habilidad interpersonal	9	¿Ha manejado una situación difícil con un cliente o un proveedor?						
	10	¿Puede aplicar los conocimientos que tiene para resolver un problema nuevo?						

Observaciones:

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

Firma:

Chiclayo 18-06-2022

Anexo 07. Cargo de la carta de presentación



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Chiclayo, 16 de junio del 2022

CARTA N° 0018-2022-UCV-CH-EPA

Señor:

José Alberto Rodríguez Alvarado
Municipalidad Distrital de Mochumi
Chiclayo. –

ASUNTO: Presentación de estudiantes



Es grato expresarle mis saludos a nombre de la Universidad César Vallejo de Chiclayo y desearte todo tipo de éxitos en su gestión al frente de su representada.

La Escuela Profesional de Administración ha previsto en su plan de estudios, el desarrollo y ejecución de soluciones con un enfoque científico el cual se ejecuta, a través de sus proyectos de investigación.

Por esta razón, es nuestro interés solicitarle le brinde facilidades a los estudiantes del IX ciclo: **BARCO AGUIRRE, KATHIAN ELIZABETH** con DNI N°:72318545 y **YLMA SANCHEZ, CHRISTIAN IVAN** con DNI N°: 72753495; y así puedan desarrollar su investigación titulada "Trabajo remoto como estrategia para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Mochumi, Lambayeque" en el tiempo que crea conveniente, y que busca solución en el área que guarda relación directa con la especialidad de Administración, las mismas que estamos seguros contribuirán a la consolidación de su formación profesional.

La información que solicitara será eminentemente con fines académicos y nuestros estudiantes están advertidos que cualquier información que adquieran deberán guardar absoluta confidencialidad. De ser aceptada, sírvase informarnos al correo administracion.cix@ucv.edu.pe

Agradeciendo por anticipado la atención que brinde a la presente, me despido.

Atentamente,

Mgtr. César E. Pinedo Lozano
Coordinador de la Escuela de Administración

Anexo 08. Consentimiento informado

MODELO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO “CUESTIONARIO”

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de *Administración* de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ (X) NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo Establecer el trabajo remoto como estrategia para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mochumi Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo:

cylmas@ucvvirtual.edu.pe

 MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE MOCHUMI

ING. JOSÉ A. RODRÍGUEZ ALVARADO

JOSE ALBERTO RODRIGUEZ ALVARADO

ALCALDE

Anexo 09. Directiva de investigación N° 001-2022-VI-UCV

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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20190384757
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MOCHUMI	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: JOSE ALBERTO RODRIGUEZ ALVARADO	DNI: 17634149

Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
Trabajo Remoto como Estrategia para Mejorar el Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Municipalidad Distrital De Mochumí	
Nombre del Programa Académico: ADMINISTRACION	
Autor: Nombres y Apellidos: Barco Aguirre, Kathian Elizabeth Ylma Sanchez, Christian Iván	DNI: 72318545 72753495

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: MOCHUMI-08/06/2022

 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MOCHUMI

ING. JOSÉ A. RODRÍGUEZ ALVARADO

Firma:

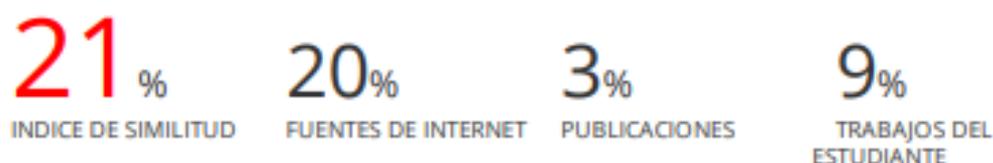
(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) 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.

Anexo 10. Reporte turnitin

Trabajo Remoto como Estrategia para Mejorar el Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Municipalidad Distrital De Mochumi, Lambayeque

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6 %
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2 %
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2 %
4	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	1 %
5	es.wikipedia.org Fuente de Internet	1 %
6	es.scribd.com Fuente de Internet	1 %
7	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	1 %
8	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1 %

ANEXO 11. Fotos





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VILLANUEVA CALDERON JUAN AMILCAR, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Trabajo remoto como estrategia para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mochumí, Lambayeque

", cuyos autores son YLMA SANCHEZ CHRISTIAN IVAN, BARCO AGUIRRE KATHIAN ELIZABETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, 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.

CHICLAYO, 29 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VILLANUEVA CALDERON JUAN AMILCAR DNI: 41400923 ORCID: 0000-0002-0815-6443	Firmado electrónicamente por: VICALDERONJ el 29- 11-2022 21:55:51

Código documento Trilce: TRI - 0462238