



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

El trabajo remoto y la productividad de los colaboradores en la
empresa Creditex S.A.A., Ate 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Quintanilla Martínez, Pieerina Kimberli (orcid.org/0000-0002-0050-1556)

Quinto Ramos, Josselyn Wendy (orcid.org/0000-0001-5255-3916)

ASESOR:

Mg. Cervantes Ramón, Edgard Francisco (orcid.org/0000-0003-1317-6008)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Este estudio de investigación está dedicado a las personas que han estado con nosotros siempre: Nuestros padres, quienes han sido nuestros grandes pilares y parte fundamental en nuestro desarrollo personal y profesional.

Agradecimiento

En el presente estudio de investigación nos gustaría agradecer a Dios por bendecirnos y ayudarnos a alcanzar nuestros objetivos y metas profesionales.

Agradecer también a nuestros padres, hermanos y al docente que nos brindó su apoyo y conocimiento hasta el día de hoy.

Índice de contenidos

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	5
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de la investigación	11
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra y muestreo.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.4.1. Técnica	14
3.4.2. Instrumento.....	14
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.6.1. Análisis de datos descriptivo.....	17
3.6.2. Análisis de datos inferencial	18
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS	41

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Técnica e instrumento</i>	14
Tabla 2 <i>Expertos designados para la validación</i>	15
Tabla 3 <i>Validación de expertos: Trabajo remoto</i>	15
Tabla 4. <i>Validación de expertos: Productividad</i>	16
Tabla 5. <i>Estadística de fiabilidad global</i>	16
Tabla 6. <i>Estadística de fiabilidad: Variable Trabajo remoto</i>	17
Tabla 7. <i>Estadística de fiabilidad: Productividad</i>	17
Tabla 8. <i>Resultado descriptivo de la variable trabajo remoto</i>	19
Tabla 9. <i>Resultado descriptivo de la variable productividad</i>	20
Tabla 10. <i>Resultado descriptivo de la dimensión eficiencia</i>	21
Tabla 11. <i>Resultado descriptivo de la dimensión flexibilidad</i>	22
Tabla 12. <i>Resultado descriptivo de la dimensión innovación</i>	23
Tabla 13. <i>Prueba de normalidad del trabajo remoto y la productividad</i>	24
Tabla 14. <i>Prueba de hipótesis general</i>	25
Tabla 15. <i>Prueba de hipótesis específica de la eficiencia y la productividad</i>	26
Tabla 16. <i>Prueba de hipótesis específica de la flexibilidad y la productividad</i>	27
Tabla 17. <i>Prueba de hipótesis específica de la innovación y la productividad</i>	28

Índice de figuras

<i>Figura 1.</i> Trabajo remoto	19
<i>Figura 2.</i> Productividad	20
<i>Figura 3.</i> Eficiencia	21
<i>Figura 4.</i> Flexibilidad	22
<i>Figura 5.</i> Innovación	23

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el trabajo remoto y la productividad de los colaboradores en la empresa Creditex S.A.A., Ate 2022. La metodología de la investigación aplicó un diseño no experimental, de corte transversal, de un nivel correlacional, de enfoque cuantitativo y de tipo aplicada; consideró una población finita conformada por 60 colaboradores, con muestra censal; así mismo, como técnica de recolección de datos empleó la técnica de la encuesta, la cual fue validada por juicio de expertos, tomando como instrumento al cuestionario demostrándose su confiabilidad del Alfa de Cronbach de nivel excelente. Los resultados para la comprobación de hipótesis fueron de un nivel sig. = 0,001 por el cual se comprobó la existencia de relación de las variables de estudio, asimismo, obtuvo un Rho Spearman de 0,401 indicando un nivel de correlación positiva moderada. Finalmente se concluyó que, al efectuar un moderado trabajo remoto, desempeñado a través de la eficiencia, la flexibilidad y la innovación se alcanza un mayor nivel de productividad de los colaboradores cumpliendo con sus funciones y entregando los trabajos a tiempo.

Palabras Clave: Trabajo remoto, productividad, eficiencia, flexibilidad, innovación.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between remote work and the productivity of employees in the company Creditex S.A.A., Ate 2022. The research methodology applied a non-experimental design, cross-sectional, at a correlational level, with a quantitative approach and applied type; considered a finite population made up of 60 collaborators, with a census sample; Likewise, as a data collection technique, the survey technique was used, which was validated by expert judgment, taking the questionnaire as an instrument, demonstrating its reliability of the Cronbach's Alpha of excellent level. The results for hypothesis testing were at a sig level. = 0.001, by which the existence of a relationship between the study variables was verified, likewise, a Spearman's Rho of 0.401 was obtained, indicating a level of moderate positive correlation. Finally, it was concluded that, by carrying out moderate remote work, carried out through efficiency, flexibility and innovation, a higher level of productivity of the collaborators is reached, fulfilling their functions and delivering the work on time.

Keywords: Remote work, productivity, efficiency, flexibility, innovation.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, ante la aparición de la pandemia siendo Latinoamérica una de las más afectadas del contagio masivo del coronavirus pues la dictadura del estado de emergencia sanitaria ha causado cierto impacto en muchas empresas sin exclusión de ser grandes o pequeñas organizaciones en diversos países. Asimismo, cuando se refiere al impacto causado en las empresas fue que afecto en su productividad y el desarrollo de sus actividades laborales donde se venían realizando con normalidad, afectando así su crecimiento. En otra parte del mundo, como Perú se buscó implementar ante esta situación nuevos métodos de adaptación para la ejecución de la productividad de los colaboradores en las organizaciones como el manejo del trabajo remoto.

Siendo así, donde sobresalió más la incorporación de un mecanismo muy innovador como el trabajo a distancia, pues ayudo con el desempeño de labores a distancia por medio del uso de la tecnología con la cual ya contaban, pero de alguna manera no era muy usada normalmente en las organizaciones peruanas.

A nivel internacional, según los datos que se recopiló para la investigación se determinó que hicieron trabajo a distancia. Solo entre el 2005 y 2015 el trabajo remoto va aumentando en un porcentaje de 115%, motivo por el cual se propuso que el trabajo a distancia este en pleno incremento en el país. En el mundo, según Worldatwork el 34% de las empresas prometieron en su momento realizar el trabajo remoto de manera full time y el 88% prometió de alguna manera realizar trabajo a distancia, aunque sea de manera part time. En este momento que nos encontramos con la crisis sanitaria desatada por el SARS-CoV-2, muchos extranjeros se fueron sumando al teletrabajo como una forma de evitar y disminuir el contagio en su lugar de trabajo habitual, lo que originó una importante ansiedad por entender mejor que es, como funciona, y cuál es el desenlace del trabajo remoto. Como se puede analizar el teletrabajo ha sido usada desde antes en diversos países donde su importancia era algo baja y a partir de la aparición del covid 19 fue ganando mayor empleabilidad por las diversas organizaciones para evitar detener la productividad de sus colaboradores brindándoles una mejor comodidad y seguridad ante el extremo contagio.

Por otro lado, a nivel nacional existieron publicaciones que brindaban información donde decía que en el Perú el trabajo remoto daba inicio como una medida temporal a consecuencia del estado de emergencia por la influencia del nuevo virus mortal Covid-19, donde por ello, se propuso nuevas reglas sanitarias para que los trabajadores puedan ejercer su sistema laboral con el fin de dar cumplimiento a sus actividades laborales por medio de sus hogares, bajo la medida que sea factible, a fin de mantener la estabilidad laboral y el desarrollo de la productividad del empleado pudiendo evitar riesgos masivos de contagios en el centro de trabajo o en su traslado, logrando proteger a los colaboradores y a sus familiares frente al COVID 19. Es por ello, que fue importante analizar diversas características que vinieron de la mano con el desarrollo de la productividad ante la implementación del uso masivo del trabajo remoto para el crecimiento de las organizaciones peruanas.

Con respecto al nivel local, la empresa Creditex S.A.A., se define por ser una organización que se enfoca en el rubro industrial posicionada en el distrito de Ate, Lima, Perú. Siendo una compañía donde se fabrica acabados textiles en algodón pima y otros tipos de telas, la empresa se encarga en desarrollar todo el proceso de producción desde obtener la materia prima hasta lograr obtener el producto final fabricando prendas de vestir con una alta calidad que son comercializadas por diversas marcas de prestigio internacional. También fue impactada por la pandemia en su productividad, ya que el miedo al contagio fue incrementándose más y la organización necesitaba tomar medidas sanitarias apropiadas para que puedan retomar con sus actividades sin necesidad de exponer demasiado a los colaboradores al contagio, siendo así donde como alternativa de solución decidieron sumarse con la innovación del trabajo remoto para ciertas áreas.

De manera que, fue necesario analizar cómo va impactando en la eficiencia, la flexibilidad e innovación para la empresa Creditex S.A.A. Por ello la investigación aspiró describir el vínculo entre el trabajo remoto y la productividad en la compañía Creditex S.A.A., Ate.

La investigación presentó como problema general:

¿Cómo se relaciona el trabajo y la productividad de los colaboradores en la empresa Creditex S.A.A., Ate 2022?

Asimismo, presentó como problemas específicos:

- ¿De qué manera se relaciona la eficiencia y la productividad de los colaboradores en la empresa Creditex S.A.A. Ate 2022?
- ¿De qué manera se relaciona la flexibilidad y la productividad de los colaboradores en la empresa Creditex S.A.A. Ate 2022?
- ¿De qué manera se relaciona la innovación y la productividad de los colaboradores en la empresa Creditex S.A.A. Ate 2022?

Asimismo, se mencionó la justificación del estudio como teórica, práctica, social y metodológica fundamentado para el estudio.

La justificación teórica tuvo como objetivo plantear aspectos teóricos en mención al trabajo remoto y la productividad, brindando diversos enfoques para ambos temas, de tal manera, que se pueda comparar si el criterio y el precedente abordado permitió explicar la realidad de lo indagado.

La justificación práctica del estudio indicó que muchas de las compañías en el Perú consideraron analizar si continuarán con sus labores de manera remota (trabajo a distancia), esto en su momento ocasionó cierto cambio en la productividad de los colaboradores en la compañía Creditex S.A.A. Por ello, el producto de esta investigación fue dependiente para conocer cuál es la eficiencia de los colaboradores llevando a cabo el trabajo remoto.

La justificación social del estudio de investigación favoreció en conocer cómo se llevaba a cabo el trabajo remoto y la productividad en la compañía Creditex S.A.A., igualmente se pudo reconocer como el trabajo a distancia se fue incrementando en los colaboradores. Por ello, la indagación que se fue realizando en dicha investigación apoyó a los trabajadores a llevar a cabo una mejor productividad en el trabajo.

La justificación metodológica del trabajo de investigación tiene averiguaciones de fuentes y autores que se basaron en un estudio confiable, el cual realizó su estudio con mecanismos de valoración para un destacado manejo de datos, se utilizó la investigación como una principal manera de selección de información de la empresa Creditex S.A.A., esto fue con el fin de realizar el cumplimiento del método científico.

Asimismo, en la investigación se presentó como objetivo general:

Determinar la relación entre el trabajo remoto y la productividad de los colaboradores en la empresa Creditex S.A.A., Ate 2022.

De la misma manera se presentó como objetivos específicos:

- Identificar la relación que existe entre la eficiencia y la productividad de los colaboradores en la empresa Creditex S.A.A., Ate 2022.
- Identificar la relación que existe entre la flexibilidad y la productividad de los colaboradores en la empresa Creditex S.A.A., Ate 2022.
- Identificar la relación que existe entre la innovación y la productividad de los colaboradores en la empresa Creditex S.A.A., Ate 2022.

Se estableció la hipótesis general del siguiente modo:

Si existió relación entre el trabajo remoto y la productividad de los colaboradores en la empresa Creditex S.A.A., Ate 2022.

Asimismo, se planteó como hipótesis específicas:

- Sí existe relación entre la eficiencia y productividad de los colaboradores en la empresa Creditex S.A.A., Ate 2022.
- Sí existe relación entre la flexibilidad y productividad de los colaboradores en la empresa Creditex S.A.A., Ate 2022.
- Sí existe relación entre la innovación y productividad de los colaboradores en la empresa Creditex S.A.A., Ate 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Se basó en estudios previos internacionales, cuales son:

A nivel internacional se obtuvo ciertas investigaciones como de Valencia (2018); quien investigo sobre: Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas; cuya finalidad que tuvo era educar un ambiente regulatorio legal con correlación a las particularidades que muestra del trabajo remoto. La metodología conto con un nivel correlacional y enfoque cuantitativo, uso la encuesta. Obtuvieron una sig. de 0.05 y un $p=0.70$. Por ello, no se niega la hipótesis nula, pues el 50% de trabajadores se fija en la definición del trabajo remoto. Concluyó que este mecanismo laboral fue la práctica y aplicación de TICS y los diversos métodos de transmisión, posición que implicaría al crecimiento de la tecnología en las organizaciones y entidades del gobierno para que muestren su crecimiento.

Según Kahale (2016), analizo una búsqueda titulada: Teletrabajo: Regulación Jurídico Laboral; su misión fue explicar los límites y particularidades en función al tema laboral y las limitaciones normativas. La metodología conto con enfoque cuantitativo, correlacional, con una población de 30 alumnos. Esta herramienta obtuvo que en efecto los resultados son verídicos. Sin embargo, el 50% presento exclusión de la colaboración, de esta forma se muestra que el trabajo a distancia en Venezuela fue de crecimiento positivo. Se concluyó que el trabajo remoto en el país llanero no cuenta con una regulación gubernamental, existen empresas privadas que debido al buen desempeño vienen usando este tipo de trabajo. Sin embargo, no se definen las condiciones locativas, remunerativas y de clima laboral para que se desarrolle de manera sostenible.

Según Beltrán y Sánchez (2016), analizaron una investigación a la cual nombraron: Las relaciones laborales virtuales: El teletrabajo; el objetivo de la investigación fue investigar sobre los componentes jurídicos fundamentales que deben de ir creciendo en esta modalidad de trabajo. La metodología conto con un nivel correlacional y enfoque cuantitativo, se usó la encuesta. Donde el resultado reflejó el nivel de sig. de 0,05 y un $p=0,72$. De tal manera que, no se niega la H_0 , las personas encuestadas eligen las relaciones laborales de manera virtual.

Concluyeron que el estado actual del trabajo a distancia, requieren de leyes definidas, que los empleadores y colaboradores sean conscientes de los rendimientos y también de los inconvenientes relacionados a esta forma de trabajo, demandando inversión de la TICS y el crecimiento de los procesos digitales de atención y documentación.

Según Rodríguez, Caldera y Vega (2017), desarrollaron una investigación a la cual denominaron: Productividad organizacional en la mediana industrial superior del Municipio Iribarren; en su artículo sugieren como objetivo: constituir la productividad organizacional en la manufactura del municipio. La metodología conto con enfoque cuantitativo, correlacional y se uso fue la encuesta de tipo Likert. Donde el resultado del estudio demanda la validez con significancia de 0,05 y Spearman 0,0408. Se concluyo que los componentes no promueven el que hacer en un equipo, bajo verificación de la productividad de los colaboradores y muy escasas maniobras para fomentar la contribución en los recursos.

Según Campillo, et al. (2019), desarrollaron una investigación a la cual denominaron: Incidence of organizational climate on labor productivity in institutions providing health service; en su artículo planteaban como objetivo: constituir la incurrencia de un buen ambiente laboral para la productividad de una organización desde estudios en instauración de la salud y crear tácticas de optimización estable. La metodología conto con un nivel correlacional y enfoque cuantitativo, utilizo la encuesta. Donde el resultado definió que la facultad del índice organizacional fue entre las causas del clima organizacional con los de productividad laboral, dicha medición fue de 4,65 y una desviación estándar de 0,52. Se concluyo que se ocuparan de una investigación de importancia del clima organizacional y sus factores.

Del tal modo, se presentaron ciertos trabajos previos nacionales las cuales se dieron en base a la investigación planteada:

Según Correa (2016); realizo una investigación sobre: El teletrabajo: una nueva forma de organización del trabajo. Sostuvo como objetivo estudiar los componentes que son de naturaleza determinante en una correlación gremial la cual se desenvuelve bajo la modalidad del trabajo a distancia. La metodología conto

con un nivel correlacional y enfoque cuantitativo, el instrumento de uso fue la encuesta. Donde el resultado demostró sig. de 0,028 y de un rho de 0,832, se encuentra asociada al trabajo remoto y el uso de la tecnología donde dicho acto laboral se desenvuelve a lo lejos. Se concluyo colaborando con el cambio en la disposición laboral.

Para el MTPE (2016); estudio un escrito: Guía técnica para la Implementación del Teletrabajo en las Empresas; su objetivo fue establecer un recuadro referencial de peculiaridades para desplegar dentro de las normativas de la norma y las ocupaciones gremiales del trabajo remoto, posición que se adapta a establecimientos públicos y privados. La metodología conto con un nivel correlacional y enfoque cuantitativo, utilizando como herramienta el cuestionario tipo Likert. Donde los resultados buscaron confortar la revolución digital y competencias laborales, cuya sig. fue de 0,01 y con un Rho Spearman de 0,356 se aprobó la H_1 y rechazo la H_0 en dicha forma de trabajo, el crecimiento de la eficiencia, flexibilidad e innovación, posiciones fundamentales de la circunstancia del concurrente siglo. Concluye que esta forma de ocupación también contribuye al cambio formativo en las instituciones en general.

El estudio de Silva, et al. (2018); estudio un escrito: Análisis de Implementación del Trabajo remoto mixto en el sector bancario peruano. casos: BCP y BBVA; cuyo objetivo fue estudiar los métodos para implementar el trabajo remoto, así como evidenciar las buenas praxis en el comportamiento financiero nacional casos: BCP y BBVA. La metodología conto con un nivel correlacional y enfoque cuantitativo, se utilizó como herramienta la encuesta. El resultado fue peculiar en las conclusiones sugeridas como la comunicación (43%), la implementación de la ocupación en un sentido mixto, (55%) haciendo una selección de buenas praxis que ya presentan la perspectiva del trabajo remoto; sin embargo, no es esencial las peculiaridades el cual se debe de desarrollar en dicha función, como consecuencia, se aprueba la hipótesis general. Se concluyó que el estudio examina la realidad de posibles obstáculos operacionales que tendrán que sobreponerse de manera gradual.

Pastor y García (2018), realizó una investigación sobre: Mejora de procesos para incrementar la productividad en el área de cosecha de la Empresa Hortifrut

S.A.; quien indico como objetivo: aumentar la productividad en la cosecha en la compañía Hortifrut S.A. La metodología conto con un nivel correlacional y enfoque cuantitativo, se utilizó la encuesta tipo Likert. Donde los resultados obtenidos mostraron el nivel de sig. de 0,01 y un Spearman de 0,0655 motivo por el que se muestra un porcentaje muy arriba de 65% de logro, buscando aumentar la productividad de los trabajadores. Concluyendo que la investigación deajo optimizar la cosecha, a su vez dejando optimizar la productividad.

Jiménez (2018), realizó una investigación sobre: Aplicación de Estudio del Trabajo para incrementar la productividad de la Empresa Bicimotos el Líder E.I.R.L.; en su estudio planteo como objetivo: La mejora de la productividad de la empresa Bicimotos el Líder E.I.R.L. La metodología conto con un nivel correlacional y enfoque cuantitativo, con la herramienta de uso de la encuesta personal. Los resultados, indicaron un vínculo eficaz de nivel leve, cuya sig. 0.05 y un Rho Spearman de 0.363. Concluyó que la investigación consistió en el crecimiento del proceso de ensamblado, mejorando la productividad.

Prosiguiendo con el desarrollo del estudio, se procedió con las correspondientes definiciones del sustento teórico referentes al trabajo remoto.

El trabajo remoto según, Chirú (2017), infiere que va a la par de las TIC, ya que, de esa manera los colaboradores se desempeñan, a través de, un conjunto de tareas de oficina a distancia. Asimismo, Noelle y Thomson (2016), estima que, el “trabajo a distancia” es una ocupación donde se ejecuta en un ambiente distanciado al lugar de trabajo usual por medio de las herramientas (TIC). Por último, Bin, et al. (2019), expresaron que, cada vez es más considerable para las compañías emplearlo, puesto que, emplearlos desarrolla obligaciones y responsabilidades desde dicho lugar de trabajo autorizado que no sea la empresa, en este sentido, el hogar, siempre y cuando, rindiendo cuentas al jefe o encargado del área.

Seguidamente, se describió las dimensiones tales como: eficiencia, flexibilidad e innovación.

Como primera dimensión de la variable trabajo remoto es eficiencia, Noelle y Thomson (2016), determinaron como es el vínculo que existe y los recursos desarrollados para adquirir un nivel de eficiencia en el trabajo respecto a las tareas

asignadas, dado que, por lo general la eficiencia es el buen trabajo de cada individuo, de este modo, se obtiene un buen rendimiento laboral. De acuerdo con Chirú (2017), indico que el vínculo de la cantidad de trabajo y bienes que se producen y con ello los requerimientos usados en este modo se ve a través de la eficiencia de los empleados cuando efectúan el trabajo remoto.

Continuando con la siguiente dimensión flexibilidad. Gómez (2017), indico como táctica competente, reducir las incógnitas de desarrollo del colaborador, incluido la importancia de tener a los que tienen mejor habilidad en la compañía. García y Peláez (2017), examina las jornadas laborales, pues en la sociedad que vivimos demanda los servicios y bienes durante todo el día, es por ello por lo que la flexibilidad en los horarios es de importancia para los colaboradores. Según Heung Jung, et al. (2016), sostiene como aporte y contribución que se direcciona a los colaboradores promoviendo la esencia del trabajo libre, pero, con responsabilidad.

Finalmente, la dimensión innovación. Según Chervellini (2020); quien estudio un nuevo prototipo sobre el origen de la compañía, la innovación; nos brinda una existencia nueva de modelo empresarial donde vemos todos lo avanzado de la tecnología y el cual se implementa en el estado en el que nos encontramos con la pandemia para efectuar trabajo remoto, que exige cambios en el ámbito laboral. Mientras que García y Peláez (2017), indicaron que la innovación se basa en la técnica y a los desplazamientos del capital. De esta manera tuvimos otra alternativa considerable como el incremento de los requerimientos profesionales que se encuentran asociados al uso de las tecnologías.

A continuación, se sintetizó la productividad como segunda variable.

Para determinar la productividad como variable, estuvo proyectado con el deterioro correcto de componentes para desenvolver alguna tarea con los fines beneficiosos. García y Sierra (2020), determino a la productividad como un volumen de qué tan eficientemente las compañías desarrollan los procesos y el capital para generar rentabilidad, consiguiendo un nivel de agrado en los trabajadores. De tal modo, Jaimes, et al. (2018), nos dicen que la productividad fue la cabida de crear y

satisfacer las diferentes necesidades de acorde a la economía, usando los requerimientos de forma correcta.

Asimismo, sus dimensiones siendo: motivación, trabajo en equipo y clima organizacional.

Como primera dimensión de la productividad tenemos a la motivación, nos dice Beltrán (2016), la motivación es tan importante, que puede impulsar a dar más de sí mismo, mayor energía y dedicación por aprender cada día más centrando la atención y efectuando una buena labor, esforzándose los colaboradores, por una mayor comprensión y dedicación. Por lo tanto, Spencer (2017), nos mencionó que, el colaborador que está motivado es una persona que desarrolla y plantea todo lo que sabe en la compañía.

A continuación, la dimensión trabajo en equipo, Aguilar (2016), indico que, "Existen peculiaridades estructurales y conductuales". La primera se describe a los tipos de estructura de la unidad económica está permitido decir que todas las compañías privadas o las instituciones públicas incorporan tipos de organización para un trabajo más productivo y bien desarrollado. Así mismo, Gil y Alcover (2016), confirmaron que el trabajo en conjunto es considerable porque permite una cierta información, benefician al crecimiento latente y las disputas de los participantes del conjunto.

Finalmente, la dimensión clima organizacional, Robbins (2017), refirió al clima organizacional e indica el propósito de aplicar las mejoras necesarias en la compañía para el bien de toda corporación de este modo teniendo un buen clima organizacional los colaboradores desempeñan mejor sus labores. Asimismo, Noriega y Pría (2016), menciono que el clima organizacional significativo, es vital para la armonía social donde cada colaborador expresa su buen ánimo laboral desempeñándose en sus funciones.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

3.1.1. Enfoque de investigación

Se desarrolló con un enfoque cuantitativo, ya que, se realizó mediante dos variables medidas a través del cuestionario.

Para Ortega (2018), es aquella en la cual se plasma información estadística como numérica.

3.1.2. Tipo de investigación

El estudio fue de tipo aplicada, acudió a estudios de diversos autores para dar solución a cosas prácticos.

Según Nieto (2018), la investigación aplicada busca generar conocimiento de forma directa a los problemas, se basa de manera fundamental en hallazgos tecnológicos de investigación.

3.1.3. Nivel de investigación

El estudio fue de un nivel correlacional, donde se pretendió cuantificar el nivel de correlación que existía en ambas variables a estudiar.

Según Mateo y Rodríguez (2016), dicen que, se determina si dos variables están correlacionadas o no ya que se tiene como objetivo demostrar si existe porcentaje de similitud entre una variable y otra.

3.1.4. Diseño de investigación

El estudio fue no experimental, dado que, no se realizó operación en ninguna de las variables presentadas.

Por su parte Fernández et al. (2016), no se indaga en manejar los fenómenos.

Así mismo, la investigación fue de corte transversal, por ello, Rodríguez y Mendivelso (2018), enfocado a recoger datos de la población en un momento puntual.

3.2 Variables y operacionalización

Según Flores (2017), menciono que, las variables son elementos fundamentales que pueden estar en constante cambio.

Manifestando a las variables cualitativas con un enfoque cuantitativo. Para Flores (2017), menciono que, las variables cualitativas son las que se manifiestan y se expresan en el análisis de datos no numéricos.

Así mismo, Causas (2016), menciono que, la operacionalización establece el agrupamiento de procedimientos, evoluciones y tácticas que dispersan sobre una medición.

3.2.1. Trabajo Remoto

Definición conceptual, Sánchez (2021), determinó el trabajo remoto como una herramienta para el desarrollo del mercado laboral mundial así mismo es un servicio que se presta para ejecutar una actividad laboral la cual se efectúa desde el domicilio o en un lugar público.

Definición operacional, se midió por el cuestionario de tipo Likert, donde las variables contemplan 3 dimensiones y 8 indicadores. La encuesta fue conformada por un total de 16 ítems de preguntas ordinales.

3.2.2. Productividad

Descripción conceptual, Esteban (2018), definió que, la productividad es la efectividad en la que se realiza diversas actividades y no solo la rapidez del cambio físico.

Definición operacional, se midió por el cuestionario de escala tipo Likert, en el cual nuestras variables contemplan 3 dimensiones y 7 indicadores. La encuesta fue conformada con un total de 14 ítems de preguntas ordinales.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

El estudio tuvo una población de 60 colaboradores del área administrativa de la compañía Creditex S.A.A. de Ate.

López (2016), manifiesta que la población forma parte del todo o total de individuos que cumplen con aspectos comunes.

Por lo tanto, se consideró una población finita, debido a que, se puede conocer el número completo de colaboradores en la organización.

Según, Arias, et al. (2016), infiere que está compuesta por el total de individuos considerados para un proyecto u indagación.

3.3.2. Criterios de selección

3.3.2.1. Inclusión

Se tomó en consideración a los trabajadores del área administrativa.

3.3.2.2 Exclusión

En el estudio no se tomó en cuenta a los trabajadores que pertenecen al área de producción, así como a los clientes.

3.3.3. Muestra

La muestra total de la población es de 60 colaboradores. En mención a, López (2016), sostuvo que está compuesta por la población, sin embargo, se minimiza siendo seleccionada con una pequeña cantidad de elementos a indagar.

3.3.4. Muestreo

Se aplicó a través del no probabilístico. Como infiere, Martínez (2016) es una selección de un conjunto de personas considerables en el grupo al que pertenecen.

3.3.5. Unidad de análisis

Estuvo compuesto por los trabajadores del área administrativa.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

La técnica se desarrolló por medio de la encuesta, puesto que, es aplicada en un estudio cuantitativo.

De tal forma, Chagoya (2016), determinó que se utiliza necesariamente para recolectar información primordial para la acción que se prioriza en casos o estudios.

3.4.2. Instrumento

En este estudio se utilizó como instrumento el cuestionario siendo de tipo Likert.

Con respecto, López (2019), nos dice que se emplea en un estudio cualitativo, cuantitativo o mixto.

Tabla 1.

Técnica e instrumento

	Variables	Técnicas	Instrumento
-	Trabajo Remoto	Encuesta	Cuestionario
-	Productividad	Encuesta	Cuestionario

3.4.2.1. Validez

La validez del estudio fue sujeta a la aprobación bajo tres docentes de la Universidad Cesar Vallejo, los cuales son especialistas en el tema de análisis en nuestro trabajo de investigación presentada.

Según Ventura, et al. (2017), definieron que la validez es entendida como aprobación de aquello que se pretende indagar y a su vez, debe ser favorable para el investigador, debido a que, es la puesta en marcha para conseguir datos.

Tabla 2.*Expertos designados para la validación*

Expertos	
Experto 1	Dr. Bardales Cárdenas, Miguel
Experto 2	Dr. Navarro Tapia, Javier Félix
Experto 3	Mg. Farro Ruiz, Lizet Malena

Tabla 3.*Validación de expertos: Trabajo remoto*

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

De igual manera la tabla 3 se observa un coeficiente de validación de 87%, donde evidencia que es válido aplicar el cuestionario en la primera variable.

Tabla 4.*Validación de expertos: Productividad*

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

De igual manera la tabla 4 se observa un coeficiente de validación de 88%, donde evidencia que es válido aplicar el cuestionario en la segunda variable.

3.4.2.2. Confiabilidad

Para determinar la confiabilidad del estudio fue aplicado el Alfa de Cronbach y se desarrolló por intermedio del programa de SPSS 25.

Según Ventura, et al. (2017), sintetiza resultados consistentes y coherentes, Por ende, a mayor confiabilidad, menor error de medida.

Tabla 5.*Estadística de fiabilidad global*

Alfa de Cronbach	N° de Elementos
,932	30

En la tabla 5, se obtuvo un valor de 0.932, lo que demuestra un nivel de confiabilidad excelente.

Tabla 6.

Estadística de fiabilidad: Trabajo remoto

Alfa de Cronbach	N° de Elementos
,834	16

El resultado de la tabla 6, obtuvo un valor de 0.834, dando un nivel de confiabilidad bueno.

Tabla 7.

Estadística de fiabilidad: Productividad

Alfa de Cronbach	N° de Elementos
,919	14

En la tabla 7, el valor obtenido es de 0.919, reflejando un nivel excelente.

3.5. Procedimientos

El estudio de elaboración del conjunto de problemas, se formuló con el problema general y específico, buscando la hipótesis y objetivos, con ello, se investigó estudios nacionales e internaciones, donde se tuvo que indagar el criterio de las variables y dimensiones, así mismo, se identificó el método de investigación, dando pase para poder obtener datos y analizar cómo establecer el nivel de confiabilidad mediante el SPSS 25, después de todo se realizó la estadística descriptiva e inferencial.

3.6. Método de análisis de datos

El método de análisis de datos se realizó por medio de la estadística descriptiva e inferencial.

3.6.1. Análisis de datos descriptivo

Se aplicó la estadística descriptiva que analiza información y plasma en tablas y gráficos.

Según Rendón et al. (2016), resumen datos cuales describen los criterios de una población u muestra.

3.6.2. Análisis de datos inferencial

Se realizó el estudio por medio del método de análisis inferencial a fin de contrastar la hipótesis.

Mishra et al. (2019), nos dicen que, permite conocer un indicio de relación entre los fenómenos estudiados, concediendo términos más certeros y verídicos.

3.7. Aspectos éticos

El estudio fue realizado a sustento de las normas éticas de la casa de estudio, por lo que se respetó los reglamentos y normas contribuidas por la Universidad Cesar Vallejo. De igual manera los fundamentos conseguidos y las referencias que se mostró de los antecedentes analizados fueron referenciales de acuerdo con el estilo APA para poder garantizar la correcta redacción de la investigación. Así mismo, se desarrolló con el permiso y consentimiento de la compañía Creditex S.A.A. de Ate.

IV. RESULTADOS

4.1 Estadística descriptiva

Análisis descriptivo primera variable

Tabla 8.

Resultado descriptivo trabajo remoto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	9	15	15.0	15.0
	Casi siempre	45	75	75.0	90.0
	Siempre	6	10	10.0	100.0
	Total	60	1	100.0	

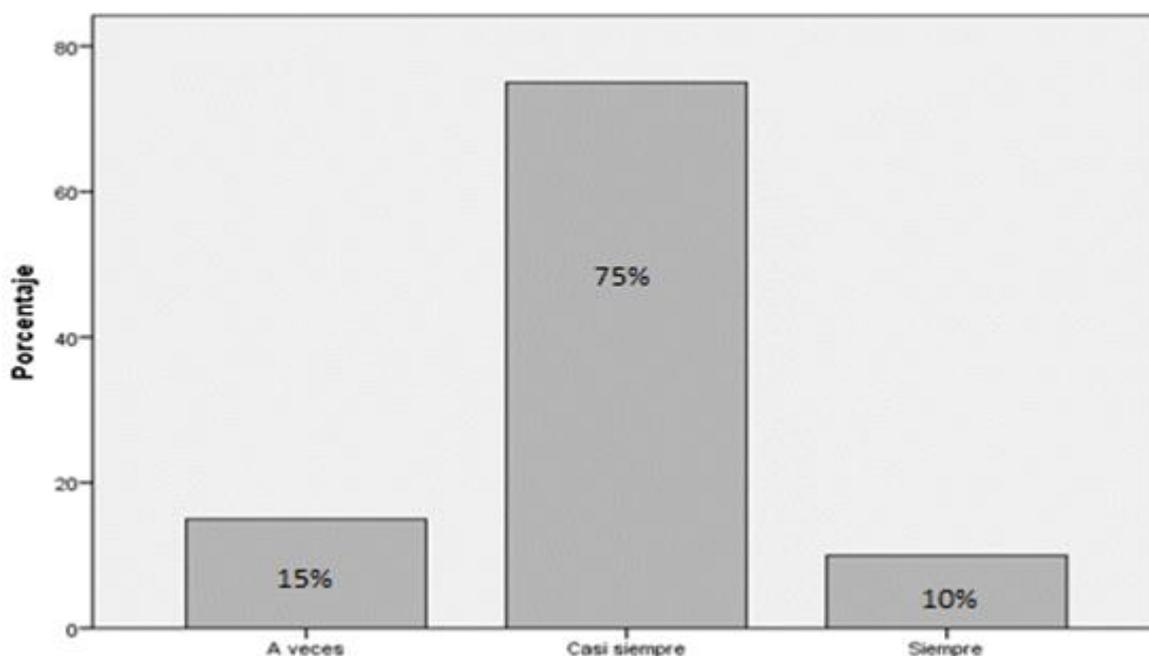


Figura 1. Trabajo remoto

En la tabla 8 y figura 1, se muestra que, los colaboradores encuestados son 60, donde el 75% respondió “casi siempre” siendo 45 colaboradores, el 15% respondió “a veces” con un total de 9 colaboradores y el 10% de entrevistados respondieron “siempre”. Con los datos obtenidos se deduce que existe un apropiado trabajo remoto según nos indica los colaboradores.

Análisis descriptivo segunda variable

Tabla 9.

Resultado descriptivo productividad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	11	18.3	18.3	18.3
	Casi siempre	30	50.0	50.0	68.3
	Siempre	19	31.7	31.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

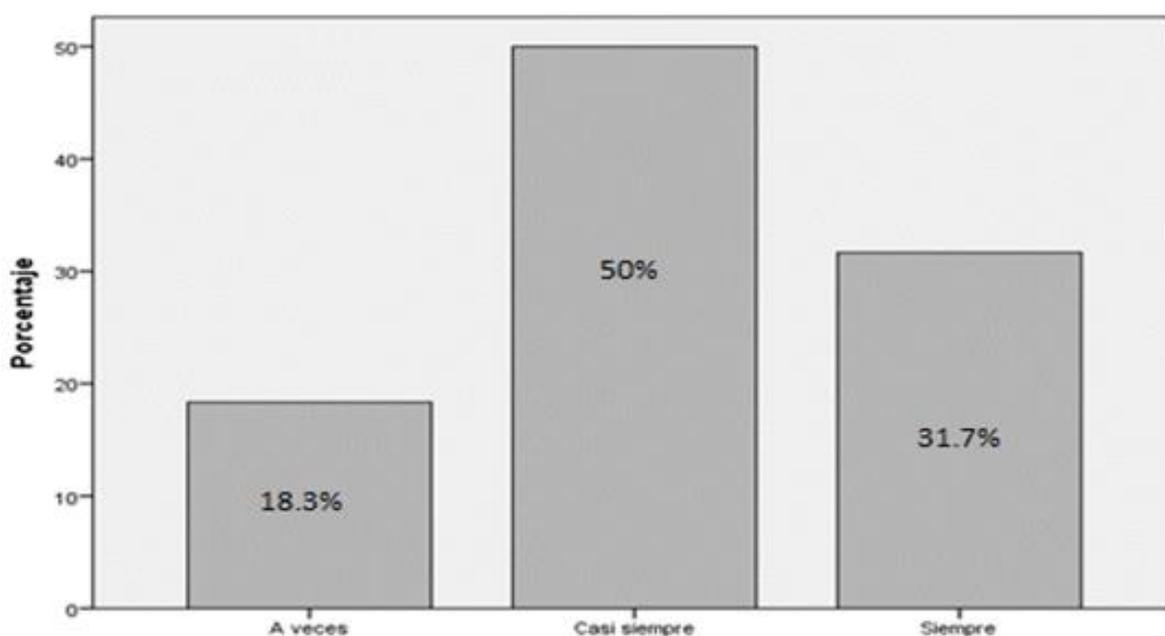


Figura 2. Productividad

La tabla 9 y figura 2, se muestra 60 empleados entrevistados, donde el 50% respondieron “casi siempre” siendo 30 los entrevistados, el 31.7% contestaron “siempre” con 19 empleados, así mismo el 18.3% de encuestados de 11 colaboradores respondió “a veces”. Con los resultados adquiridos se observa que los niveles de productividad alcanzados a través del trabajo remoto son óptimos.

Análisis descriptivo de eficiencia

Tabla 10.

Resultado descriptivo eficiencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Válido				
Casi nunca	1	1.7	1.7	1.7
A veces	12	20.0	20.0	21.7
Casi siempre	39	65.0	65.0	86.7
Siempre	8	13.3	13.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

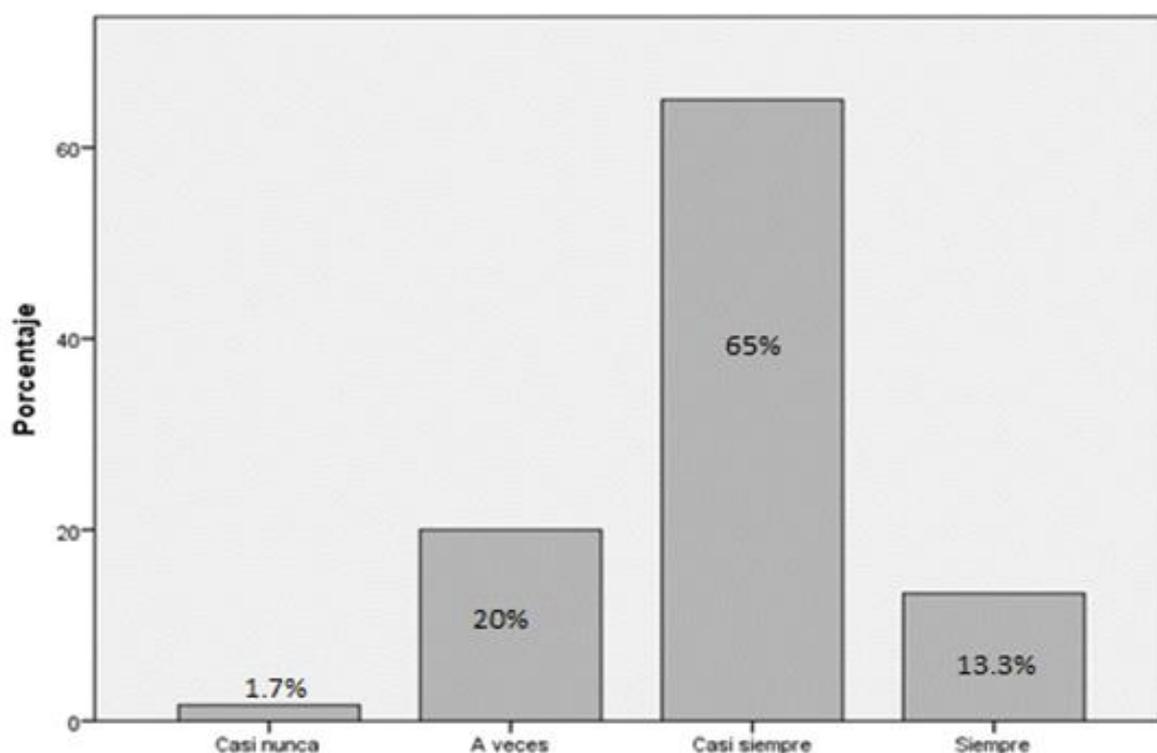


Figura 3. Eficiencia

La tabla 10 y figura 3, se entrevistó a 60 empleados, 39 colaboradores contestaron “casi siempre”, siendo este el 65%, el 20% respondieron “a veces” con un total de 12 colaboradores; del mismo modo el 13.3% respondió “siempre” con un total de 8 colaboradores, mientras que el 1.7% respondió “casi nunca”. En base a los datos obtenidos se puede apreciar que la eficiencia viene siendo adecuadamente buena en los colaboradores.

Análisis descriptivo de flexibilidad

Tabla 11.

Resultado descriptivo flexibilidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	2	3.3	3.3	3.3
A veces	28	46.7	46.7	50.0
Válido Casi siempre	25	41.7	41.7	91.7
Siempre	5	8.3	8.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

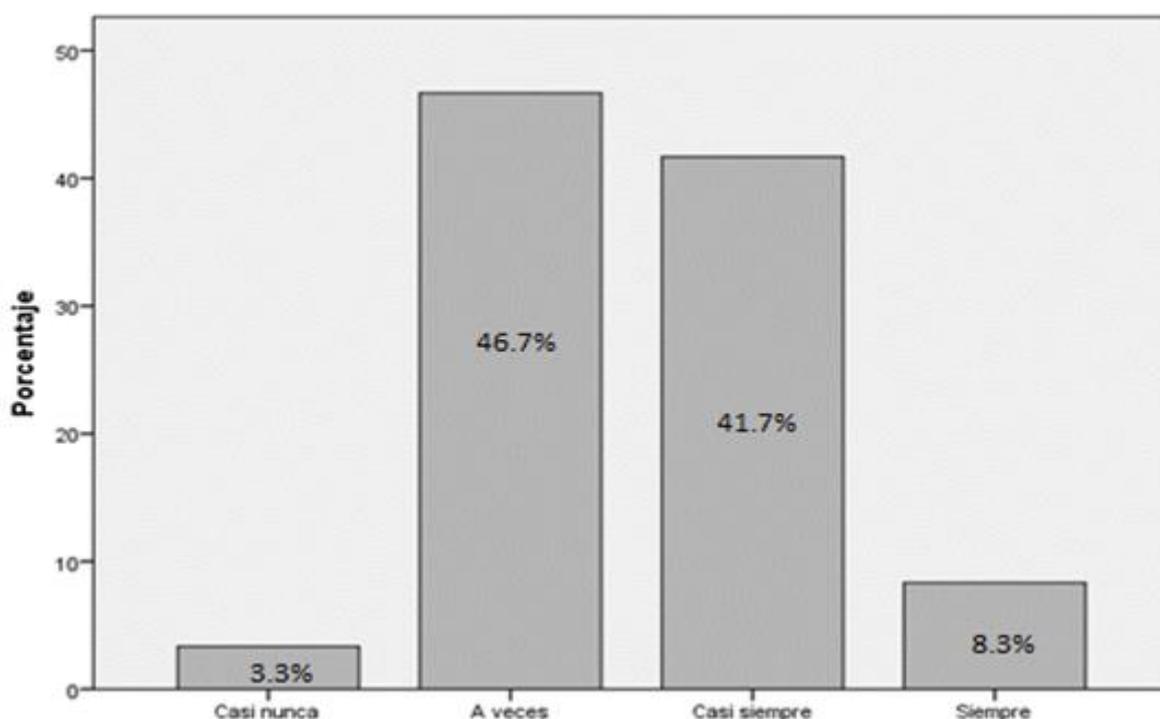


Figura 4. Flexibilidad

La tabla 11 y figura 4, se entrevistó a 60 empleados, donde el 46.7% contestaron “a veces” siendo 28 colaboradores, el 41.7% respondió “casi siempre” siendo 25 colaboradores; del mismo modo el 8.3 % respondió. “siempre” con un total de 5 colaboradores, mientras que el 3.3% respondió “casi nunca”. Por ello, con los resultados adquiridos podemos deducir que es importante la flexibilidad en los colaboradores.

Análisis descriptivo de innovación

Tabla 12.

Resultado descriptivo innovación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Válido				
A veces	3	5.0	5.0	5.0
Casi siempre	16	26.7	26.7	31.7
Siempre	41	68.3	68.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

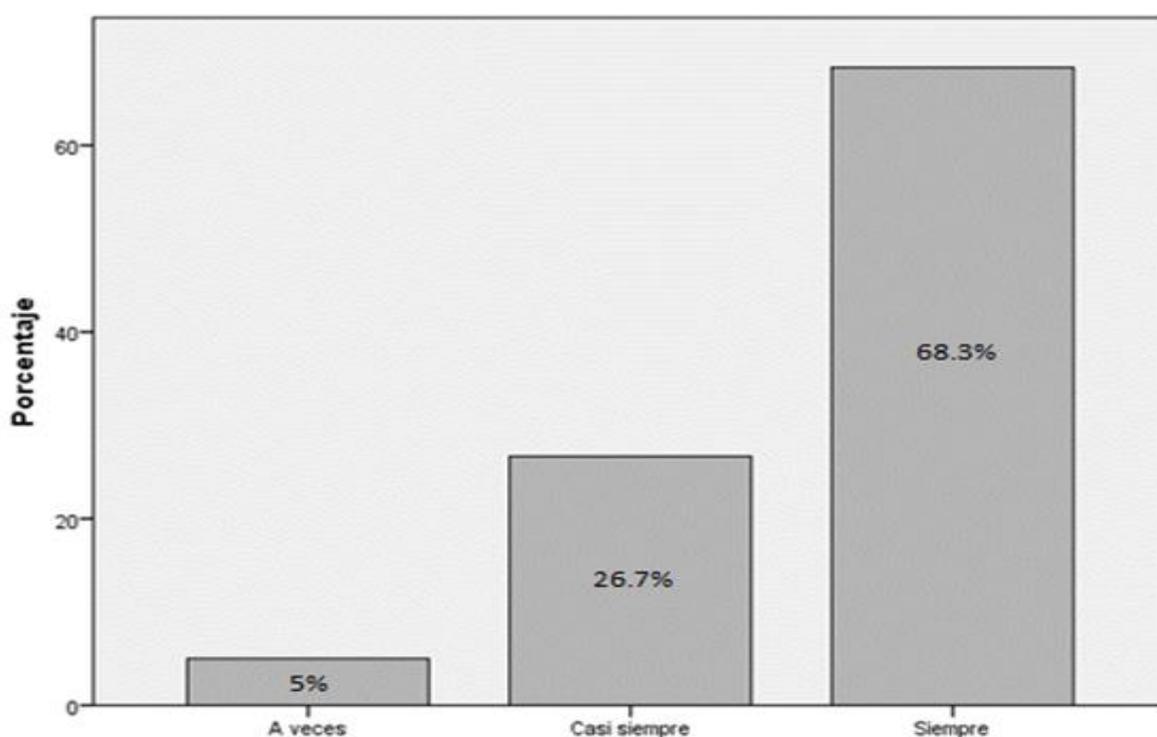


Figura 5. Innovación

La tabla 12 y figura 5, muestra 60 trabajadores encuestados, donde 41 colaboradores respondieron “siempre”, siendo este el 68.3%, así mismo el 26.7% contestaron “casi siempre” siendo 16 los entrevistados, el 5.0 % contestó que “a veces” con un total de 3 colaboradores. Con dichos resultados obtenidos se evidencia que la innovación es importante para lograr una buena productividad de los colaboradores.

4.2. Estadística Inferencial

4.2.1. Prueba de normalidad

Es de importancia dar a entender si toda la información cuenta con alguna conducta de disposición normal y a que prueba pertenecen.

Hipótesis de normalidad:

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

Decisión:

- Sig. P valor $\geq 0,05$ se acepta la hipótesis nula.
- Sig. P valor $< 0,05$ se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 13.

Prueba de normalidad del trabajo remoto y la productividad

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo remoto	0.390	60	0.000	0.676	60	0.000
Productividad	0.259	60	0.000	0.801	60	0.000

Según Esteban (2018), menciona que existe una prueba que se enfoca en la magnitud de la muestra. De tal manera, esta investigación utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov.

Con dicha información, se aplicó Kolmogorov-Smirnov, obteniendo un resultado de nivel de Sig. de 0.000 estando debajo de 0.05, donde no existe una distribución normal en los datos, se procedió a aplicar la prueba no paramétrica de Rho Spearman.

4.2.2. Prueba de hipótesis

Para poder relacionar la información se sostuvo con la tabla de coeficiente de correlación.

Prueba de hipótesis general

- H_0 : No existe relación entre el trabajo remoto y la productividad de los colaboradores en la empresa Creditex S.A.A., Ate 2022.
- H_1 : Si existe relación entre el trabajo remoto y la productividad de los colaboradores en la empresa Creditex S.A.A., Ate 2022.

Estrategia de prueba:

- Si el valor de Sig. es $\geq 0,05$ se acepta la H_0 .
- Si el valor de Sig. es $< 0,05$ se rechaza la H_0 .

Tabla 14.

Prueba de hipótesis general

		Trabajo remoto	Productividad
Rho de Spearman	Trabajo remoto	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,401
		N	60
	Productividad	Coeficiente de correlación	,401
		Sig. (bilateral)	,001
		N	60

La tabla 14, manifiesta una significancia de 0.001 inferior a 0.05, en donde se rechaza la H_0 , indicando que si existe relación entre el trabajo remoto y la productividad de los colaboradores en la empresa Creditex. Además se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho Spearman = 0.401, con ello se encuentra una relación positiva moderada.

Prueba de hipótesis específica

- H_0 : No existe relación entre la eficiencia y la productividad de los colaboradores en la empresa Creditex S.A.A., Ate 2022.
- H_1 : Si existe relación entre la eficiencia y la productividad de los colaboradores en la empresa Creditex S.A.A., Ate 2022.

Estrategia de prueba:

- Si el valor de Sig. es $\geq 0,05$ se acepta la H_0 .
- Si el valor de Sig. es $< 0,05$ se rechaza la H_0 .

Tabla 15.

Prueba de hipótesis específica de la eficiencia y la

		Eficiencia	Productividad
Eficiencia	Coeficiente de correlación	1.000	,267
	Sig. (bilateral)		,039
	N	60	60
Productividad	Coeficiente de correlación	,267	1.000
	Sig. (bilateral)	,039	
	N	60	60

En la tabla 15, se encuentra un nivel de Sig. de 0.039, siendo menor a 0.05, se rechaza la H_0 indicando que si existe relación entre la eficiencia y la productividad de los colaboradores. Además, se consiguió un coeficiente de correlación de Rho Spearman = 0.267, se manifiesta una relación positiva baja.

Prueba de hipótesis específica

- H_0 : No existe relación entre la flexibilidad y la productividad de los colaboradores en la empresa Creditex S.A.A., Ate 2022.
- H_1 : Si existe relación entre la flexibilidad y la productividad de los colaboradores en la empresa Creditex S.A.A., Ate 2022.

Estrategia de prueba:

- Si el valor de Sig. es \geq se acepta la H_0 .
- Si el valor de Sig. es $<$ se rechaza la H_0 .

Tabla 16.

Prueba de hipótesis específica de la flexibilidad y la productividad

		Flexibilidad	Productividad
Rho de Spearman	Flexibilidad		
	Coeficiente de correlación	1.000	,484
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60
Productividad			
	Coeficiente de correlación	,484	1.000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	60	60

La tabla 16, se encuentra una Sig. de 0.000, $< p=0.05$ en donde se rechaza la H_0 , indicando que si existe relación entre la flexibilidad y la productividad de los colaboradores. Por ello se alcanzó un coeficiente de correlación de 0.484, existiendo una relación positiva moderada.

Prueba de hipótesis específica

- H_0 : No existe relación entre la innovación y la productividad de los colaboradores en la empresa Creditex S.A.A., Ate 2022.
- H_1 : Si existe relación entre la innovación y la productividad de los colaboradores en la empresa Creditex S.A.A., Ate 2022.

Estrategia de prueba:

- Si el valor de Sig. es $\geq 0,05$ se acepta la H_0 .
- Si el valor de Sig. es $< 0,05$ se rechaza la H_0 .

Tabla 17.

Prueba de hipótesis específica de la innovación y la productividad

		Innovación	Productividad
Rho de Spearman	Innovación		
	Coeficiente de correlación	1.000	,328
	Sig. (bilateral)		,011
	N	60	60
Productividad			
	Coeficiente de correlación	,328	1.000
	Sig. (bilateral)	,011	
	N	60	60

La tabla 17, cuenta con una Sig. de 0.011, $< p=0.05$, en donde se rechaza la H_0 , donde si existe relación entre la innovación y la productividad de los colaboradores. Obteniendo un coeficiente de correlación de Rho Spearman = 0.328, se posiciona en la relación positiva baja.

V. DISCUSIÓN

Se procedió mediante la comparación de los trabajos previos ante los datos del estudio referentes al trabajo remoto y la productividad, por lo que se expresa de la siguiente forma:

En mención al objetivo general, se determinó la relación entre el trabajo remoto y la productividad de los colaboradores en la empresa Creditex S.A.A., Ate 2022. En la tabla 14, evidenciado un nivel de significancia de 0,001 y una correlación positiva moderada con un Rho de Spearman de 0,401 en la empresa Creditex; información que al ser comparado con lo investigado por Rodríguez, et al. (2017); desarrollaron una investigación a la cual denominaron: "*Productividad organizacional en la mediana industria superior del municipio Iribarren*"; donde los resultados de este estudio demandan la validez de una relación media entre las dos variables, cuya significancia fue de 0.05 y un Rho Spearman = 0.408. Ante ello, se afirma coincidentemente que existe relación entre las variables de ambos estudios, además, se coincide con el mismo nivel de correlación. Así mismo, se tuvo en cuenta que García y Sierra (2020), determino a la productividad como un volumen de qué tan eficientemente las compañías desarrollan los procesos y el capital para generar rentabilidad.

En mención al objetivo específico, el cual determinó la relación entre la eficiencia y la productividad de los colaboradores en la empresa Creditex S.A.A., Ate 2022. En la tabla 15, se obtuvo un nivel de significancia de 0,039, además, un coeficiente de Rho Spearman 0.267 que indica una correlación positiva baja; información que al ser comparado con lo estudiando por Jiménez (2018), realizó una investigación sobre: *“Aplicación de Estudio del Trabajo para incrementar la productividad de la Empresa Bicimotos el Líder E.I.R.L.”*; Los resultados, indicaron un vínculo eficaz de nivel leve, cuya significancia $p=0.05$ y un Rho Spearman=0.363. Con la comparación se afirma coincidentemente que ambos estudios tienen relación entre sus variables, así mismo se coincide con el nivel de correlación positiva baja indicando relación entre la eficiencia y la productividad de los empleados. Así mismo, Noelle y Thomson (2016), determinaron como es el vínculo que existe y los recursos desarrollados para adquirir un nivel de eficiencia en el trabajo respecto a las tareas asignadas, dado que, por lo general la eficiencia es el buen trabajo de cada individuo, de este modo, se obtiene un buen rendimiento laboral.

En mención al objetivo específico, el cual se determinó la relación entre la flexibilidad y la productividad de los colaboradores en la empresa Creditex S.A.A., Ate 2022. En la tabla 16, se obtuvo una Sig. de 0.000, además, un coeficiente de Rho Spearman de 0.484 encontrado una relación positiva moderada, información que al ser comparado con Pastor y García (2018), realizó una investigación sobre: *“Mejora de procesos para incrementar la productividad en el área de cosecha de la Empresa Hortifrut S.A.”*; donde los resultado obtenidos mostraron un nivel de significancia de 0.01 y un Rho Spearman=0.0655, motivo por el cual se nota un porcentaje muy arriba de 65% de éxito. Ante ello, se afirma coincidentemente que, si existe relación entre las variables de ambos estudios, además, se coincide con el mismo nivel de correlación de los mismos estudios. Así mismo, de acuerdo con García y Peláez (2017), examina las jornadas laborales, pues en la sociedad que vivimos demanda los servicios y bienes durante todo el día, es por ello por lo que la flexibilidad en los horarios es de importancia para los colaboradores.

En mención al objetivo específico, el cual determinó una relación entre la innovación y la productividad de los colaboradores en la empresa Creditex S.A.A., Ate 2022. En la tabla 17, se obtuvo una Sig. de 0.011, además, obteniendo un coeficiente de Rho de Spearman de 0.328 mencionando una correlación positiva baja, dado que al ser comparado con lo estudiado por MTPE (2016); estudio un escrito: *“Guía Técnica para la Implementación del Teletrabajo en las Empresas”*, el resultado buscó confortar la revolución digital y las competencias laborales, cuya significancia es $p=0.01$ y un Rho Spearman=0.356. Ante ello, se afirma coincidentemente que, existe relación entre ambas variables de estudio, además se coincide con el mismo nivel de correlación. Además, Chervellini (2020); quien estudio un nuevo prototipo sobre el origen de la compañía, la innovación; nos brinda una existencia nueva de modelo empresarial donde vemos todos lo avanzado de la tecnología y el cual se implementa en el estado en el que nos encontramos con la pandemia para efectuar el trabajo remoto, que exige cambios en el ámbito laboral.

VI. CONCLUSIONES

Con los objetivos planteados y resultados logrados en el suceso, se plantea las siguientes conclusiones:

Primera: Se logró determinar que existe una correlación positiva moderada con un Rho de Spearman de 0.401, y un nivel de significancia de 0.001 entre el trabajo remoto y la productividad de los colaboradores en la empresa Creditex S.A.A., Ate 2022. Por lo tanto, Se concluye que, al efectuar un moderado trabajo remoto, desempeñado a través de la eficiencia, la flexibilidad y la innovación se alcanza un mayor nivel de productividad de los empleados cumpliendo con sus funciones y entregando los trabajos a tiempo.

Segunda: Se logró identificar que existe una correlación positiva baja con un Rho de Spearman de 0.267, y un nivel de sig. de 0.039 entre la eficiencia y la productividad de los colaboradores de la empresa Creditex S.A.A., Ate 2022. Por ende, se concluye que, al realizar un trabajo moderado demostrando eficiencia puede reflejarse de forma favorable en los colaboradores.

Tercera: Se logró identificar que existe una correlación positiva moderada con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.484 y un nivel de Sig. de 0.000 entre la flexibilidad y la productividad de los colaboradores de la empresa Creditex S.A.A., Ate 2022. Por ello, se concluye que al brindarles flexibilidad en los horarios de conexión los colaboradores responden de manera positiva y con una mejor productividad cumpliendo con las entregas a tiempo de los trabajos programados.

Cuarta: Se logró identificar que existe una correlación positiva baja significativo con un Rho de Spearman de 0.328 y un nivel de significancia de 0.011 entre la innovación y la productividad de los colaboradores de la empresa Creditex S.A.A., Ate 2022. Por lo tanto, se concluye que la innovación es moderada ya que cuentan con aparatos tecnológicos que son de vital apoyo con la productividad de los colaboradores logrando cumplir con los objetivos planteados.

VII. RECOMENDACIONES

En consideración a las conclusiones, se plantea las recomendaciones:

Primera: Se logró determinar que existe una correlación positiva moderada entre el trabajo remoto y la productividad de los colaboradores. Se sugiere mejorar los tiempos que se emplea mientras se viene realizando el trabajo remoto, puesto que, afectará de forma directa en el rendimiento laboral, en consecuencia, disminuya la productividad.

Segundo: Se encontró una correlación positiva baja entre la eficiencia y la productividad de los colaboradores. Se recomienda continuar trabajando desde casa ya que sin desplazamientos innecesarios se produce un ahorro de tiempo, las horas empleadas en el trabajo son más productivas demostrando una mejor eficiencia dedicándose a labores que realmente aportan un valor añadido.

Tercero: Se observó una correlación positiva moderna entre la flexibilidad y la productividad de los colaboradores. Se sugiere mejorar la flexibilidad dejando que los propios colaboradores tengan el propio control sobre su tiempo y sean los que decidan cuando y donde trabajar de este modo dos de cada tres empleados reportarían mayor nivel de productividad.

Cuarto: Se halló una correlación positiva baja considerable entre la innovación y la productividad de los colaboradores. Se recomienda mejorar la constante innovación ya que en la actualidad hay plantas que se manejan a través de un software instalado en un dispositivo móvil logrando una productividad optima.

REFERENCIAS

- Aguilar (2016). Trabajo en equipo y clima organizacional. Estudio realizado en colaboradores del Hotel del Campo de Quetzaltenango, (Tesis de maestría), Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Bertrán, E. y Guevara, I. (2016). La enseñanza estratégica de las matemáticas. *En Badía (Ed.). Estrategias y competencias de aprendizaje en educación*, 71-105.
- Beltrán, A. y Sánchez, L. (2016). Las relaciones laborales virtuales: El teletrabajo. Tesis de grado para optar el título de abogado. Pontificia Universidad Javeriana en la Facultad de Ciencias Jurídicas de Bogotá – Colombia
- Bin, K. Lee, D. y Sohn, H. (2019). How to Increase Participation in Telework Programs in U.S. Federal Agencies: Examining the Effects of Being a Female Supervisor, Supportive Leadership, and Diversit. *Public Personnel Management*, 565-583.
- Campillo, L., Ortiz, L., Coronell, R., Hamburge, K. y Orozco, E. (2019) Incidence of organizational climate on labor productivity in institutions providing health services (IPS): a correlational study. *Revista Latinoamericana de Hipertensión*, 14 (2).
- Cauas, D. (2016). Definición de las variables, enfoque y tipo de investigación. Bogotá: biblioteca electrónica de la universidad Nacional de Colombia, 2(1), 1-11.
- Chagoya, R. (2016). Métodos y técnicas de investigación. *Obtenido de Gestipolis*, 12(3), 33-45. <https://www.gestipolis.com/metodos-y-tecnicas-de-investigacion>

- Chirú, C. (2017). *Teleworking: evolution and trends in usa, eu and romania*. Addleton Academic Publishers, 222-229.
- Chervellini, F. (2020). *Felicidad y rendimiento laboral en los colaboradores de Mapfre Chimbote, 2019*. (Tesis doctoral). Universidad César Vallejo, Chimbote.
- Correa, F. (2016). *El teletrabajo: una nueva forma de organización del trabajo*. Tesis de pregrado en Derecho. Universidad de Piura. Facultad de Derecho. Programa Académico de Derecho. Piura, Perú
- Córdova, C., Beatty, R., y Fernando, F. (2020). *Efectos laborales de la pandemia por la COVID-19 EN EL Perú. Incertidumbre y desafíos*, Lima-Perú. <https://actualidadlaboral.com/efectos-laborales-de-la-pandemia-por-lacovid-19-en-el-peru/>
- Esteban, N. (2018). Tipos de investigación en una tesis. *Venezuela: biblioteca electrónica de la universidad Nacional de Venezuela* 6(4), 25-41.
- Fernández, R., Hernández, C., y Baptista, P. (2016). Fundamentos de metodología de la investigación. *Editorial MC Graw-Hill Interamericana, México*, 4(8), 100-354.
- Fílardí, F., Castro, P., y Zaníní, M. (2020). Asvantages and disadvantages of teleworkingin Brazilian public administration: análisis of SERPRO and Federal Revenue experiences. *Cadernos EBAPE. BR*, 18(1), 28-46. <https://bmcpublichealth.biomedcentral.com>
- García, E. y Sierra, M. (2020) Factores determinantes de la baja productividad laboral percibidos por un grupo de trabajadores del área comercial de una organización del sector de hidrocarburos de la ciudad de Medellín. Tesis para optar el grado de maestro universidad EAFIT Medellín-Colombia.

- García, P. y Peláez, A. (2017). The Intensification of Work in Spain (2007-2011): Teamwork and Flexibility. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 79-94. [Doi:10.5477/cis/reis.160.79](https://doi.org/10.5477/cis/reis.160.79)
- Gómez, V. (2017). On the Meaning of Work in Labor Flexibility in Medellin, Colombia. *Equidad y Desarrollo*, 83-104.
- Jaimes, L., Luzardo, M. y Rojas, M. (2018) Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Información Tecnológica* Vol. 29(5), 175-186.
- Jiménez, R. (2018) Aplicación de Estudio del Trabajo para incrementar la productividad de la Empresa Bicimotos el Líder E.I.R.L., 2018. Universidad César Vallejo. Tesis para optar el Grado de Ingeniero industrial.
- Heung-Jun Jung, Sung-Chul Noh, y Sun-Wook Chung. (2016). Maximizing the Benefits of Internationalization: *The Moderating Role of Labour Flexibility. Relations Industrielles / Industrial Relations*, 350–372. [Doi: https://doi.org/10.7202/1036613ar](https://doi.org/10.7202/1036613ar)
- Kahale, D. (2016). Teletrabajo: Regulación jurídico-laboral. *Gaceta Laboral*, IX, 397- 416.
- Flores, N. (2017). Las variables: Estructura y función en la hipótesis. *Investigación educativa*, 11(20), 163-182.
- López, P. (2016). Población muestra y muestreo. *Punto cero*, 9(08), 69-74. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=s181502762004000100012&script=sci_arttext

- López, R., Avello, R., Palmero, D., Sánchez, S. y Quintana, M. (2019). Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las investigaciones científicas. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 48 (2), 12-25.
- Mateo, J., y Rodríguez, S. (2016). Precisiones y limitaciones explicativas en los métodos correlacionales: alternativas metodológicas. *RIE: revista de investigación educativa*, 14(2), 11-16.
- Martínez, C. (2016). El muestreo en investigación cualitativa: principios básicos y algunas controversias. *Ciencia & saúde coletiva*, 613-619.
- Mishra, P., Pandey, C., Singh, U., Gupta, A., Sahu, C., y Keshri, A. (2019). Descriptive Statistics and Normality Tests for Statistical Data. *Annals of Cardiac Anaesthesia*, 67-72. Obtenido de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6350423/>
- Mi Trabajo República de Colombia. (2016). Cartera laboral promueve el Teletrabajo en entidades públicas. Recuperado de: www.mintrabajo.gov.co/junio-2013/1919-cartera-laboral
- Noriega, V., y Pría, M. (2016). Instrumento para evaluar el Clima Organizacional en los grupos de control de vectores. *Revista Cubana Salud Pública*, 116-22.
- Noelle, D., y Thomson, P. (2016). Disrupted work: home-based teleworking (HbTW) in the aftermath of a natural disaster. *New Technology, Work & Employment*, 47-61.
- Ortega, O. (2018). Enfoques de investigación. *Extraído de* https://www.researchgate.net/profile/Alfredo_Otero_Ortega/publication
- Otzen, T., y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International journal of morphology*, 35(1), 227-232.

[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S071795022017000100037&sc
ript=sci_arttext](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S071795022017000100037&sc
ript=sci_arttext)

Pastor, M. y García, A. (2018) Mejora de procesos para incrementar la productividad en el área de cosecha de la Empresa Hortifrut S.A., En El Año 2018. Universidad César Vallejo. Tesis para Obtener el Título Profesional de Ingeniera Industrial.

Rendón, M., Villasís, M., y Miranda, M. (2016). *Estadística descriptiva. Revista Alergia México*, 63(4), 397-407. Obtenido de <https://bit.ly/2RjJ8ck>

Rodríguez, M., y Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista Médica Sanitas*, 21(3), 141-146. https://www.researchgate.net/profile/FredyMendivelso/publication/329051321_Disen%C3%B3_de_investigaci%C3%B3n_de_Corte_Transversal.pdf

Robbins, S. (2017). “Las nuevas tendencias en las Organizaciones”. *Editorial Prentice Hall*. México.

Rodríguez, J., Caldera, J. y Vega, Y. (2017) Productividad organizacional en la mediana industria superior del Municipio Iribarren, estado Lara – Venezuela. *Compendium*, 10 (18), 37-59. <https://www.redalyc.org/pdf/880/88001804.pdf>

Segura, J. (2020). *Trabajadores del sector público podrán realizar trabajo remoto hasta fin de año*. Gestión,2. <https://gestion.pe/economia/riesgo-pais-de-peru>

Silva, W, Carrasco, J y Vega, J (2018). El análisis de la implementación del teletrabajo mixto en el sector bancario peruano. casos: BCP y BBVA. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Gestión, con mención en Gestión Empresarial. Pontificia Universidad Católica del Perú. Facultad de Gestión y Alta Dirección.

Suarez, L. (2020). *Implementación del Teletrabajo y Calidad de Servicio de la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo, Año 2020*. Trujillo, Perú.

Spencer, R. (2017) Estilo motivacional del docente, tipos de motivación, autoeficacia, compromiso agente y rendimiento en matemáticas en universitarios. Tesis presentada para optar el grado de Magíster.

Ventura, J., Arancibia, M., y Madrid, E. (2017). La importancia de reportar la validez y confiabilidad en los instrumentos de medición: *Comentarios a Arancibia et al. Revista médica de Chile*, 145(7), 955-956.
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S003498872017000700955&script=sci_arttext&tlng=n

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala Medición
VARIABLE 1: Trabajo remoto	Según Sánchez (2021) determinó el trabajo remoto como una herramienta para el desarrollo del mercado laboral mundial así mismo es un servicio que se presta para ejecutar una actividad laboral la cual se efectúa desde el domicilio o en un lugar público.	Fue medida por medio del cuestionario de escala tipo Likert, en el cual nuestras variables contemplan 3 dimensiones y 8 indicadores. La encuesta fue conformada por un total de 16 ítems de preguntas ordinales.	Eficiencia Flexibilidad Innovación	Atención Disponibilidad Responsabilidad Modificación de jornada Teletrabajo Trabajo a tiempo parcial Tecnología de la información Tecnología de la comunicación	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10 11-12 13-14 15-16	Ordinal
VARIABLE 2: Productividad	Según Esteban (2018) definió que, la productividad es la efectividad en la que se realiza diversas actividades y no solo la rapidez del cambio físico.	Fue medida por medio del cuestionario de escala tipo Likert, en el cual nuestras variables contemplan 3 dimensiones y 7 indicadores. La encuesta fue conformada con un total de 14 ítems de preguntas ordinales.	Motivación Trabajo en Equipo Clima Organización	Beneficios Satisfacción Iniciativa Desempeño Organización Conducta Desarrollo de actividades	17-18 19-20 21-22 23-24 25-26 27-28 29-30	Ordinal

ANEXO 2: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO						
Instrucciones generales:						
Esta encuesta es personal y anónima, está dirigido a los colaboradores de la empresa Creditex S.A.A.						
Agradezco brindar su respuesta con la mayor veracidad y transparencia a las diversas preguntas del cuestionario, todo lo cual permitirá tener un acercamiento científico al trabajo remoto y a la productividad de los colaboradores.						
Para contestar considere la siguiente escala:						
1. Nunca						
2. Casi Nunca						
3. A veces						
4. Casi siempre						
5. Siempre						
N	Preguntas	1	2	3	4	5
1	¿Te gusta trabajar desde casa?					
2	¿Eres productivo cuando trabajas desde casa?					
3	¿Tu equipo de trabajo te apoya cuando haces trabajo remoto?					
4	¿La disponibilidad de los nuevos colaboradores afecta al trabajo remoto?					
5	¿Consideras que puedes trabajar sin supervisión?					
6	¿Crees que eres disciplinado?					
7	¿Tienen apoyo en la programación de su jornada?					
8	¿Los horarios en la empresa son flexibles?					
9	¿Tiene inconvenientes cuando está realizando trabajo remoto?					
10	¿Tiene apoyo de su jefe inmediato cuando está realizando trabajo remoto?					
11	¿El área encargada le permite efectuar el trabajo remoto a tiempo parcial?					
12	¿Está dispuesto a trabajar más horas cuando realiza trabajo remoto?					
13	¿Considera que cuenta con el equipo tecnológico (PC, Laptop y celular) para el desarrollo eficiente de sus actividades?					
14	¿Considera que es importante el conocimiento y uso de herramientas telemáticas (correo electrónico y navegación web)?					
15	¿Considera que su conectividad es la adecuada para el desarrollo de sus actividades laborales?					
16	¿Considera que su conexión a internet es imprescindible?					
17	¿Considera haber recibido algún incentivo por parte de la empresa cuando realice un buen trabajo?					
18	¿Considera que la empresa le proporciona oportunidades de crecimiento profesional?					
19	¿Considera que su jefe mantiene una buena relación laboral con usted?					
20	¿La relación que mantiene la empresa con usted le motiva a mantener un buen desempeño laboral?					
21	¿considera que existe proactividad en su área?					
22	¿Con cuanta frecuencia muestra ser proactivo para desarrollar sus labores?					
23	¿Considera usted que el trabajo que realiza en su área es eficiente?					
24	¿considera que la empresa mide la calidad de su trabajo?					
25	¿Cree usted que las tareas están correctamente asignadas?					
26	¿Considera que la empresa en la que trabaja cuenta con un plan de contingencia?					
27	¿Considera que los colaboradores del área tienen buen comportamiento?					
28	¿Tienen supervisión constante cuando realizan trabajo remoto?					
29	¿Considera que en su trabajo se siente satisfecho?					
30	¿Considera que el trabajo que desarrolla es de acuerdo con sus capacidades?					

ANEXO 3: Validación del instrumento



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. Farro Ruiz Lizet Malena
I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
I.5. Autor(es) del instrumento: QUINTANILLA MARTINEZ PIEERINA KIMBERLI / QUINTO RAMOS JOSSELYN WENDY

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (1): Trabajo remoto

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

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

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

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

Ate, 27 de septiembre del 2021

Firma de experto informante

DNI N° 45962909

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. Farro Ruiz Lizet Malena
 I.2. Cargo e institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor(es) del instrumento: QUINTANILLA MARTINEZ PIEERINA KIMBERLI / QUINTO RAMOS JOSSELYN WENDY

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (2): Productividad

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

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

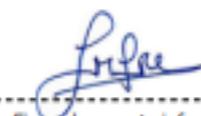
¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACION: **89%**

Ate, 27 de septiembre del 2021



Firma de experto informante
 DNI N° 45962909

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. BARDALES CARDENAS MIGUEL
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor(es) del instrumento: QUINTANILLA MARTINEZ PIERINA KIMBERLI / QUINTO RAMOS JOSSELYN WENDY

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (1): Trabajo remoto

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

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

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

.....

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACION: 86%

Ate, 27 de abril del 2022



Firma de experto informante
 DNI N° 08437636

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. BARDALES CARDENAS MIGUEL
 I.2. Cargo e institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor(es) del instrumento: QUINTANILLA MARTINEZ PIEERINA KIMBERLI / QUINTO RAMOS JOSSELYN WENDY

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (2): Productividad

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

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

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

.....

.....

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

Ate, 27 de abril del 2022



Firma de experto informante
DNI N° 08437636

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. NAVARRO TAPIA, JAVIER FELIX
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor(es) del instrumento: QUINTANILLA MARTINEZ PIEERINA KIMBERLI / QUINTO RAMOS JOSSELYN WENDY

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (1): Trabajo remoto

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

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

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

.....

.....

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

Ate, 27 de abril del 2022



Firma de experto informante
 DNI N° 08814139

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. NAVARRO TAPIA JAMIER FELIX
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor(es) del instrumento: QUINTANILLA MARTINEZ PEEERINA KIMBERLI / QUINTO RAMOS JOSSELYN WENDY

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (2): Productividad

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

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

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

.....

.....

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

Ate, 27 de abril del 2022



 Firma de experto informante
 DNI N° 08814139

ANEXO 4: Matriz de datos

Variable		TRABAJO REMOTO															
Dimensiones		Eficiencia						Flexibilidad						Innovación			
Indicadores		Atención		Disponibilidad		Responsabilidad		Modificación de jornada		Teletrabajo		Trabajo a tiempo parcial		Tecnología de la Información		Tecnología de la comunicación	
Preguntas		Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12	Pregunta 13	Pregunta 14	Pregunta 15	Pregunta 16
PARTICIPANTES	1	1	1	1	3	3	3	2	3	5	3	3	2	3	3	3	3
	2	3	3	2	5	3	5	2	2	3	5	3	5	5	5	5	5
	3	3	3	3	3	5	5	3	3	2	1	2	3	3	5	5	3
	4	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	3	5	5	5	5	5
	5	5	5	3	3	5	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5
	6	3	5	5	3	5	5	5	2	5	3	1	3	5	5	5	5
	7	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	1
	8	3	5	5	2	5	5	5	4	2	5	1	3	5	5	4	2
	9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	10	5	5	5	1	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	3
	11	5	5	5	2	5	5	5	3	3	5	3	5	5	5	5	5
	12	5	5	5	3	3	5	3	3	3	5	3	3	5	5	3	3
	13	4	4	4	1	1	4	5	1	4	4	4	5	5	5	4	4
	14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	15	3	3	3	4	5	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3
	16	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	17	5	5	4	4	5	5	4	3	3	3	3	4	5	5	3	5
	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	19	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	5	5	3	5
	20	3	3	2	1	5	4	4	2	2	3	1	2	4	5	4	3
	21	3	5	3	2	5	5	5	3	3	5	3	2	5	4	4	3
	22	3	3	2	3	5	5	3	2	3	5	2	3	5	5	5	5
	23	5	5	3	2	1	5	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5
	24	3	3	3	1	4	3	3	5	2	3	5	3	5	5	2	2
	25	2	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	2	5	5	5	5
	26	4	4	4	5	4	5	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4
	27	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	2
	28	5	4	3	1	4	4	4	4	1	3	2	3	4	4	4	4
	29	3	3	1	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
	30	3	3	1	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
	31	5	5	3	4	4	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	3
	32	1	1	5	3	3	1	4	5	3	3	5	3	5	5	5	5
	33	4	4	3	3	5	5	3	3	3	2	3	1	3	5	5	5
	34	3	1	5	5	2	5	1	5	3	5	3	3	5	5	5	5
	35	2	3	3	2	5	5	3	3	2	3	5	3	5	5	4	5
	36	3	4	5	3	4	3	4	2	3	3	2	3	4	5	5	5
	37	5	3	2	5	5	5	4	3	3	3	1	2	5	4	5	5
	38	3	5	3	3	5	5	5	5	2	5	5	3	5	5	5	5
	39	3	5	5	3	2	3	5	3	3	5	3	5	5	5	5	5
	40	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5
	41	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5
	42	4	5	1	5	5	4	5	1	2	1	1	4	5	5	5	5
	43	5	5	3	3	5	3	3	3	5	5	3	3	5	5	5	3
	44	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5
	45	4	5	3	4	4	5	5	4	2	3	3	3	4	3	4	5
	46	5	3	5	3	5	3	1	3	5	3	1	3	4	4	4	4
	47	3	4	5	3	3	4	3	4	3	4	1	4	5	5	5	4
	48	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	5	3	3
	49	5	5	5	3	3	5	5	3	2	3	3	3	5	3	3	3
	50	5	5	5	1	3	5	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5
	51	5	5	5	2	3	5	5	3	2	5	5	3	5	3	5	5
	52	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	5
	53	5	5	5	3	3	3	3	5	2	5	3	4	2	5	5	5
	54	2	5	5	5	2	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5
	55	4	5	4	2	4	5	4	3	2	4	4	1	4	3	5	5
	56	5	5	5	1	4	5	4	1	5	5	4	5	5	5	5	5
	57	5	5	4	1	3	4	4	3	4	3	3	3	5	5	4	5
	58	5	5	2	5	5	5	5	1	5	5	2	3	5	5	5	5
	59	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	60	5	5	3	3	3	5	5	3	4	3	4	4	5	5	5	5

Variable		PRODUCTIVIDAD													
Dimensiones		Motivación				Trabajo en Equipo				Clima Organizacional					
Indicadores		Beneficios		Satisfacción		Iniciativa		Desempeño		Organización		Conducta		Desarrollo de actividades	
Preguntas		Pregunta 17	Pregunta 18	Pregunta 19	Pregunta 20	Pregunta 21	Pregunta 22	Pregunta 23	Pregunta 24	Pregunta 25	Pregunta 26	Pregunta 27	Pregunta 28	Pregunta 29	Pregunta 30
PARTICIPANTES	1	1	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3
	2	1	1	1	3	5	5	5	3	3	3	5	5	3	3
	3	3	5	3	5	3	3	5	3	5	3	3	3	5	2
	4	1	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5
	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
	6	3	2	2	3	5	5	5	5	3	3	5	3	2	5
	7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	8	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5
	9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	10	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	12	2	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	3	3	5
	13	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
	14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	15	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	5	5	4
	16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	17	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4
	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	19	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3
	20	1	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	4
	21	2	3	5	5	5	5	5	5	3	3	2	3	2	5
	22	3	2	3	5	5	5	5	3	3	3	3	2	5	5
	23	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
	24	2	3	1	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3
	25	2	2	5	5	3	3	4	4	3	2	5	3	4	3
	26	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4
	27	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
	28	1	3	5	4	5	4	4	4	5	4	3	5	4	4
	29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	32	3	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5
	33	1	1	5	3	5	5	5	5	3	2	2	1	3	3
	34	1	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	5	5	5
	35	2	3	5	5	3	4	5	4	4	5	5	3	5	5
	36	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5
	37	5	5	5	3	5	5	3	5	3	2	3	2	3	3
	38	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5
	39	3	3	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	3	3
	40	5	2	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	41	3	2	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5
	42	5	2	3	3	3	4	5	2	5	1	5	5	5	5
	43	3	5	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3
	44	5	5	5	5	4	4	4	3	3	5	5	5	2	5
	45	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
	46	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4
	47	5	5	4	4	4	4	5	3	3	5	5	4	4	4
	48	2	3	3	3	2	3	3	5	3	3	5	3	3	5
	49	3	3	5	3	3	3	5	3	3	5	3	3	3	3
	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	51	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	52	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5
	53	3	3	5	5	3	3	3	5	3	3	5	5	5	5
	54	2	5	5	2	2	2	2	5	2	2	2	5	5	5
	55	1	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	3	3
	56	3	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5
	57	3	3	4	3	4	4	5	5	3	3	3	5	4	5
	58	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	59	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	5	5	3
	60	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5

ANEXO 5: Nivel de confiabilidad del instrumento

Tabla 18.

Coefficiente de confiabilidad

Rangos	Niveles
Alfa de Cronbach > 0.9	0.9 Excelente
Alfa de Cronbach > 0.8	0.8 Bueno
Alfa de Cronbach > 0.7	0.7 Aceptable
Alfa de Cronbach > 0.6	0.6 Cuestionable
Alfa de Cronbach > 0.5	0.5 Pobre
Alfa de Cronbach <0.5	0.5 Inaceptable

Fuente: Hernandez, Fernandez y Bautista (2014)

ANEXO 6: Coeficiente de correlación

Tabla 19.

Coeficiente de correlación

Valor de coeficiente	Significado
1	Negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Negativa alta
-0,4 a 0,69	Negativa moderada
-0,2 a -0,38	Negativa baja
-0,01 a -0,19	Negativa muy baja
0	Nula
0,01 a 0,19	Positiva muy baja
0,2 a 0,39	Positiva baja
0,4 a 0,69	Positiva moderada
0,7 a -0,89	Positiva alta
0.9 a 0,99	Positiva muy alta
1	Positiva grande y perfecta

Hernández et al., (2014)

ANEXO 7: Autorización de aplicación del instrumento.

Lima, 27 de septiembre del 2021

SEÑORES:
EMPRESA CREDITEX S.A.A.

Presente. -

ASUNTO: Solicita autorización para realizar Proyecto de Investigación Científica

Estimados Señores:

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

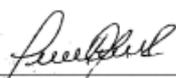
El título propuesto del proyecto de investigación es: **El trabajo remoto y la productividad de los colaboradores en la empresa Creditex S.A.A., Ate 2021**

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

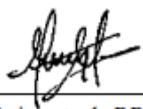
Esta autorización incluye el poder realizar las encuestas en su oportunidad, de ser el caso a sus trabajadores o a sus clientes e incluir el nombre de la empresa en el título de la investigación y su registro en el repositorio de la Universidad César Vallejo

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

Atte.


Quinto Ramos, Josselyn Wendy
D.N.I 73257705


Quintanilla Martínez Piccerina Kimberli
D.N.I 73426081


Asistente de RR. HH
Rivadenebra Rivera, Rocío Marily
D.N.I 10701652



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CERVANTES RAMON EDGARD FRANCISCO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "EL TRABAJO REMOTO Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA CREDITEX S.A.A., ATE 2022", cuyos autores son QUINTO RAMOS JOSSELYN WENDY, QUINTANILLA MARTINEZ PIEERINA KIMBERLI, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 24 de Junio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CERVANTES RAMON EDGARD FRANCISCO DNI: 06614765 ORCID 0000-0003-1317-6008	Firmado digitalmente por: ECERVANTESR el 01-07- 2022 21:21:20

Código documento Trilce: TRI - 0310570