



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES



TRABAJO REMOTO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN
LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE CABANILLAS, 2025

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. YESENIA LISBETH COLCA VILCA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES

JULIACA – PERÚ

2025



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

**TRABAJO REMOTO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN
LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE CABANILLAS, 2025**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. YESENIA LISBETH COLCA VILCA

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

: 
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

PRIMER MIEMBRO

: 
Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA

SEGUNDO MIEMBRO

: 
Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

ASESOR DE TESIS

: 
Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)

**RESOLUCIÓN N°435-2025-D-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 23 de diciembre de 2025

VISTOS:

El Expediente N° 13311, presentado por **YESENIA LISBETH COLCA VILCA**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación y defensa de la tesis titulado: **TRABAJO REMOTO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLAS, 2025**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Negocios Internacionales**.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 8°, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haber cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y las atribuciones que confiere el artículo 28° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller: **YESENIA LISBETH COLCA VILCA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO. – NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

- | | | |
|-------------------|---|-------------------------------------|
| * PRESIDENTE | : | Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI |
| * 1er. MIEMBRO | : | Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA |
| * 2do. MIEMBRO | : | Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR |
| * ASESOR DE TESIS | : | Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS |

ARTICULO TERCERO. – PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

- | | | |
|---------|---|--------------------------------|
| * Lugar | : | salón de Grados y Títulos |
| * Fecha | : | lunes, 29 de diciembre de 2025 |
| * Hora | : | 8: 00 a.m |

ARTICULO CUARTO. – DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretaría Académica, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

DISTRIBUCIÓN:

- Unid. Inv. (1)
- Jurados (3)
- Interesado (1)
- Asesor de Tesis (1)
- Archivo FCA (1)



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
DECANATO
Dr. Leopoldo W. Condori Cari
DECANO (a)
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N° 857-2025-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 20 de noviembre 2025

VISTOS:

El Expediente **2025-C-7161** de fecha 12 de noviembre de 2025, del **Bach. COLCA VILCA YESENIA LISBETH**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Negocios Internacionales**.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. COLCA VILCA YESENIA LISBETH**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **TRABAJO REMOTO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLAS, 2025**; conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Negocios Internacionales**, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR **Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS**.

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS), para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **TRABAJO REMOTO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLAS, 2025**; correspondiente a la Línea de Investigación **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)** presentado por el (la) **Bach. COLCA VILCA YESENIA LISBETH**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR, como **ASESOR** al **Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS**.

ARTÍCULO TERCERO. - DISPONER, que la facultad de Ciencias Administrativas, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

DISTRIBUCIÓN:
- Decanatura
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)
- RRC



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Dr. Roberto Poye Laquehuanca
DIRECTOR
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN FCA

**RESOLUCIÓN N° 090-2025-UI-FCA-UANCV-J**

Julaca, 11 de abril 2025

VISTOS:

El Expediente: **2025-003015** de fecha 20 de marzo del 2025, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Negocios Internacionales**.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas. en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. COLCA VILCA YESENIA LISBETH**, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de Título: **TRABAJO REMOTO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLAS, 2025**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la Propuesta de Investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, corroboró la propuesta del ASESOR **Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS**, quien debe ser acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis).

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **TRABAJO REMOTO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLAS, 2025**; correspondiente a la Línea de Investigación **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)** presentado por el (la) **Bach. COLCA VILCA YESENIA LISBETH**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER, como **ASESOR** al **Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS**.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Dr. Roberto Pineda Colca
DIRECTOR
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVASDISTRIBUCIÓN:
- Decanatura
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)
- RPC/



TRABAJO REMOTO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLAS, 2025

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%

INDICE DE SIMILITUD

14%

FUENTES DE INTERNET

20%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Nacional del Centro
del Peru

Trabajo del estudiante

2%

2

Submitted to Universidad Alas Peruanas

Trabajo del estudiante

2%

3

Submitted to Universidad Privada San Juan
Bautista

Trabajo del estudiante

1%

4

Submitted to Universidad Nacional Federico
Villarreal

Trabajo del estudiante

1%

5

Apaza Bernedo, Shirley Nohely. "El síndrome
de burnout y el desempeño laboral en los
centros del adulto mayor de la región de
Puno, 2024", Universidad Nacional del
Altiplano de Puno (Peru), 2025

Publicación

1%



Metadatos complementarios - UANCV



TITULO	
TRABAJO REMOTO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLAS, 2025	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	YESENIA LISBETH COLCA VILCA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	71870817
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0001-5183-0085
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02413103
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-8602-3219
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02145441
Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	ROBBINS FLORES AGUILAR
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02426851



Datos de investigación	
Línea de investigación	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
	Dirección: MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLAS País: Perú Departamento: Puno Provincia: San Román Distrito: Cabanillas Coordenadas. Latitud: -15.64243 Longitud: -70.35022 https://maps.app.goo.gl/EGaQUAK19PbnyK2RA
Ubicación geográfica de la investigación	
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Abril 2025 – Diciembre 2025
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	Negocios, Administración https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04 Administración pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Dr. Roberto Payé Colquehuanca
DIRECTOR
UNID INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo YESENIA LISBETH COLCA VILCA, identificado con DNI
Nro. 71870817 en mi condición de egresado de:

- ☒ **Escuela Profesional**
☐ **Programa de Segunda Especialidad**
☐ **Programa de Maestría o Doctorado**

ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

informo que he elaborado el/la ☒ **Tesis** o ☐ **Trabajo de Investigación**, ☐ **Trabajo Académico**
denominada:

TRABAJO REMOTO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES
DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLAS, 2025

Asesorado por: Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 05 de Enero del 2026

Firma del Asesor (Obligatoria)

Firma (Obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

Dedico esta tesis con todo mi amor y profundo cariño a mis amados padres, por sus sacrificios y esfuerzos constantes, por brindarme la oportunidad de seguir una carrera profesional, por creer en mi capacidad y por acompañarme incluso en los momentos más difíciles. Su apoyo incondicional, comprensión, ternura y amor han sido el motor que me impulsó a seguir adelante.

A mi querida hermana, por sus palabras de aliento que nunca permitieron que me rindiera. Gracias por motivarme a perseverar, mantenerme firme y seguir luchando por mis objetivos y sueños.



AGRADECIMIENTO

Primeramente, doy gracias a Dios por permitirme vivir una experiencia tan enriquecedora en mi universidad. Expreso un agradecimiento especial a la Facultad de Ciencias Administrativas y a la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales por brindarme la oportunidad de formarme como profesional en el campo que tanto me apasiona. Gracias, de corazón, a cada uno de los docentes que formaron parte de este proceso integral de aprendizaje y crecimiento.



ÍNDICE

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE	v
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	xiii

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática.....	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Problema general.....	3
1.2.2. Problemas específicos.....	3
1.3. Justificación de la investigación.....	4

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general	5
2.2. Objetivos específicos.....	5

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de investigación	6
3.1.1. A nivel internacional.	6
3.1.2. A nivel nacional.....	8
3.1.3 A nivel regional.....	10



3.2.	Bases Teóricas.....	11
3.2.1.	Trabajo remoto.....	11
3.2.2.	Jornada laboral	15
3.2.3.	Soporte laboral y tecnológico	17
3.2.4.	Bienestar social.....	18
3.2.5.	Productividad laboral.....	20
3.2.6.	Eficacia	24
3.2.7.	Eficiencia.....	25
3.2.8.	Efectividad	28
3.3.	Marco conceptual	29

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1.	Hipótesis general.....	31
4.2.	Hipótesis específicas.....	31
4.3.	Variables.	32
4.3.1.	Variable 1.	32
4.3.2.	Variable 2.	32
4.4.	Operacionalización de Variables.	33

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1.	Enfoque de la investigación.....	34
5.2.	Método de la Investigación.	34
5.3.	Tipo de investigación.....	34



5.4.	Nivel de investigación.....	35
5.5.	Diseño de investigación.....	35
5.6.	Población y muestra.....	36
5.6.1.	Población	36
5.6.2.	Muestra.....	36
5.7.	Técnica e instrumento de recolección de datos.....	36
5.7.1.	Técnica.	36
5.7.2.	Fuente.....	37
5.7.3.	Instrumento.....	37
5.8.	Confiabilidad y Validez del Instrumento.....	37
5.8.1.	Confiabilidad.	37
5.8.2.	Validez de Instrumento.....	38
5.9.	Contrastación de hipótesis	38

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1.	Presentación de resultados	44
6.2.	Discusión de resultados	59

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE DATOS



CUESTIONARIO

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

EVIDENCIAS DEL RECOJO DE DATOS



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Impacto del trabajo remoto en el bienestar	19
Tabla 2 Operacionalización de las variables de investigación.....	33
Tabla 3 Alfa de Cronbach	37
Tabla 4 El trabajo remoto y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2025	39
Tabla 5 La jornada de trabajo y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2025	40
Tabla 6 El soporte laboral y tecnológico y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2025	41
Tabla 7 El bienestar social y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2025	43
Tabla 8 Análisis descriptivo de trabajo remoto y sus dimensiones.....	44
Tabla 9 Análisis descriptivo de la productividad laboral y sus dimensiones	47
Tabla 10 Prueba de Shapiro-Wilk de las variables y sus dimensiones.....	49
Tabla 11 Niveles de Correlación	50
Tabla 12 Correlación Rho de Spearman entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2025	51
Tabla 13 Correlación Rho de Spearman entre la jornada de trabajo y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2025.....	53
Tabla 14 Correlación Rho de Spearman entre el soporte laboral y tecnológico y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2025	55
Tabla 15 Correlación Rho de Spearman entre el bienestar social y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2025.....	57



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Estrategias del trabajo remoto	15
Figura 2 Factores de la productividad laboral	21
Figura 3 Componentes de la productividad laboral.....	23
Figura 4 Relación de la eficacia, eficiencia y efectividad	29
Figura 5 Análisis descriptivo del trabajo remoto y sus dimensiones	45
Figura 6 Análisis descriptivo de la variable productividad laboral y sus dimensiones .	48
Figura 7 Relación entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2025.....	52
Figura 8 Relación entre la jornada de trabajo y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2025.....	54
Figura 9 Relación entre el soporte laboral y tecnológico y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2025.....	56
Figura 10 Relación entre el bienestar social y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2025.....	58



RESUMEN

El objetivo del estudio fue establecer la relación entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2025. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, de tipo básico-aplicado, con método deductivo y diseño no experimental, transversal y correlacional. Se trabajó con una población censal de 35 colaboradores, utilizando como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario cuya confiabilidad, medida mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, fue de 0.820. Los resultados evidencian que el 80 % de los encuestados indicó que realiza trabajo remoto "a veces", y el 71.4 % señaló que su productividad se presenta con la misma frecuencia. La prueba de normalidad de Shapiro-Wilk arrojó un valor de 0.05, lo que indica ausencia de distribución normal, por lo que se utilizó la correlación de Spearman, obteniéndose un coeficiente de 0.695. Dado que el valor p fue 0.000 (menor a 0.05), se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe una correlación positiva media, estadísticamente significativa, entre ambas variables.

Palabras clave: Trabajo remoto y la productividad laboral



ABSTRACT

The objective of this study was to establish the relationship between remote work and the work productivity of employees at the Cabanillas District Municipality, 2025. The research adopted a quantitative, basic-applied approach, with a deductive method and a non-experimental, cross-sectional, and correlational design. The study worked with a census population of 35 employees, using a survey as a technique and a questionnaire as an instrument. The reliability, measured using Cronbach's alpha coefficient, was 0.820. The results show that 80% of respondents indicated that they perform remote work "sometimes," and 71.4% indicated that their productivity occurs with the same frequency. The Shapiro-Wilk normality test yielded a value of 0.05, indicating the absence of a normal distribution. Therefore, the Spearman correlation coefficient was used, obtaining a coefficient of 0.695. Since the p-value was 0.000 (less than 0.05), the null hypothesis is rejected, and it is concluded that there is a statistically significant, average positive correlation between both variables.

Palabras clave: Trabajo remoto y la productividad laboral



INTRODUCCIÓN

La presente investigación, titulada «Trabajo remoto y productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas», aborda cómo, a raíz de la pandemia por COVID-19, diversas organizaciones alrededor del mundo adoptaron la modalidad de trabajo remoto, obligando a sus empleados a ajustarse a nuevas condiciones laborales, lo que repercutió directamente en su productividad. Por ello, resultó necesario realizar este estudio enfocado en ambas variables, especialmente para la Municipalidad Distrital de Cabanillas, entidad que requiere implementar estrategias eficaces destinadas a mantener el trabajo remoto y mejorar el desempeño laboral de su personal.

La presente investigación se estructura en seis capítulos, descritos a continuación:

El capítulo I: Presenta una descripción detallada de la realidad problemática, referida a la relación existente entre el trabajo remoto y la productividad laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Cabanillas. Además, se plantea el problema principal y se desarrollan los problemas secundarios relacionados.

En el capítulo II: Se expone el objetivo general del estudio, así como los objetivos específicos que guían esta investigación.

El capítulo III: Presenta el marco teórico referencial, detallando investigaciones previas que servirán de antecedentes al presente estudio. Además, se desarrolla el marco conceptual, fundamental para comprender adecuadamente los contenidos abordados.

El capítulo IV: Contiene el planteamiento de la hipótesis general junto con las hipótesis específicas. Asimismo, se detallan las variables involucradas y su respectiva operacionalización.



El capítulo V: Aborda la metodología empleada en el desarrollo de esta investigación, detallando el enfoque adoptado, así como el método, tipo, nivel y diseño investigativo utilizado. Además, se precisa la determinación de la población y muestra, especificando claramente la técnica y el instrumento aplicados para la recolección de datos.

El capítulo VI: presenta los resultados obtenidos tras la recopilación y análisis de los datos, así como su respectiva interpretación. Finalmente, este apartado incluye las conclusiones y recomendaciones derivadas del estudio realizado.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática.

Ante la diseminación del COVID-19, desde marzo de 2020, las organizaciones a nivel global se vieron obligados a implementar medidas de emergencia sanitaria y aislamiento social; como consecuencia, las instituciones públicas cesaron su atención de manera presencial lo que afectó el desarrollo de diversas actividades. En respuesta, se implementa el trabajo remoto mediante el uso de tecnologías digitales, con el objetivo de asegurar la continuidad de trabajo laboral y no perder la productividad de sus colaboradores, hasta la actualidad todavía muchas organizaciones aún continúan con esta estrategia. Como lo menciona Burcea et al. (2022) El trabajo remoto es un estilo de trabajo que permite a los profesionales trabajar fuera de un entorno de oficina convencional. Refleja la idea de que el trabajo no debe realizarse en un lugar específico para ser eficaz. Por otra parte, La productividad de los empleados se ve influida positivamente por factores tecnológicos como equipos modernos, tecnologías de la información y la comunicación), psicológicos (p. ej., incentivos y elogios), sociales (p. ej., horario flexible, condiciones laborales), individuales (p. ej., conocimientos, habilidades) y/o directivos (p. ej., gestión participativa, círculos de calidad).



A nivel global, la aparición del coronavirus a finales de 2019 y su expansión en 2020 constituyó un evento de magnitudes insospechadas, que sorprendió a numerosos países en el mundo, los cuales no estaban preparados con estrategias para mitigar los problemas económicos, sociales y de salud, entre otros. Una de las consecuencias de los cambios producidos fue la alteración de las modalidades laborales, transaccionando del trabajo presencial al trabajo remoto. En virtud de esta situación, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020) fomentó la implementación del trabajo remoto y exhortó a las organizaciones a desarrollar protocolos de seguridad, asegurando así el bienestar y la seguridad de los empleados en el contexto de la pandemia de COVID-19. En este sentido, la OIT (2021) señala que la adopción del trabajo remoto se vuelve imperativa para revitalizar las economías afectadas por la pandemia global.

Según un estudio de la Organización Internacional del Trabajo (2021), 23 millones de personas en Latinoamérica habrían transaccionado de trabajo presencial a trabajo remoto para continuar sus labores productivas, dado que estas personas habrían experimentado la devastadora crisis económica como resultado del COVID-19. Asimismo, entre el 20% y el 30% de los empleados que desempeñaron labores efectivas las hicieron desde sus hogares, lo cual representa un incremento significativo del trabajo remoto en comparación al 2019, cuando la cifra era inferior al 3%. Por otro lado, investigaciones sobre productividad y competitividad in Colombia indican que únicamente el 21% de los trabajadores latinoamericanos tuvo la posibilidad de realizar trabajo remoto, debido a la carente conexión a Internet y la falta de preparación de las personas para realizar trabajos desde casa, así como la inviabilidad de sus labores para el teletrabajo, refuerzan retrocesos en los derechos laborales, disminuyen el diálogo social, generan un impacto negativo sobre las trabajadoras y provocan desamparo.

A nivel nacional, un estudio del Instituto Peruano de Economía (2020) reveló que el 77% de los ejecutivos de organizaciones que implementaron trabajo remoto mantuvieron o incrementaron su productividad, a pesar de que el 72% de las



organizaciones encuestadas no estaban preparadas para dicha implementación durante la cuarentena. Asimismo, un estudio de SERVIR (2021) sobre el trabajo remoto en la administración pública durante la pandemia indicó que el 48% de los servidores entrevistados trabajaban de forma remota, mientras que el 42% adoptaba una modalidad mixta. Sin embargo, también había gran parte de la población que sufrió grandes dificultades a la hora de enfrentar esta nueva modalidad debido a la falta de conexión a internet y no tenían las condiciones para afrontar el trabajo remoto, al momento de decretarse la cuarentena

Es por esta razón que se realizó el presente estudio de investigación que, a primera instancia busca establecer la relación que existe entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas lo cual nos permitirá conocer y analizar la relación entre ambas variables ya que actualmente todo está volviendo a la normalidad porque es necesario conocer si el trabajo remoto todavía es conveniente para la entidad y si no perjudica o incrementa la productividad de los colaboradores de esta entidad.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general.

- **PG:** ¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2025?

1.2.2. Problemas específicos.

- **PE1:** ¿Cuál es la relación que existe entre la jornada de trabajo y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2025?
- **PE2:** ¿Cuál es la relación que existe entre el soporte laboral y tecnológico y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2025?



- **PE2:** ¿Cuál es la relación que existe entre el bienestar social y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2025?

1.3. Justificación de la investigación

Justificación teórica: La investigación se apoya en teorías propuestas por autores con enfoques similares, orientándose a determinar cómo se relaciona el trabajo remoto con la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas. Este enfoque permitió fomentar la reflexión, fortalecer los procesos formativos e incorporar tecnologías de la información como herramientas clave para optimizar tanto el desempeño a distancia como la eficiencia del personal municipal.

Justificación metodológica: Se expondrán resultados que pondrán en evidencia la vinculación entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, constituyéndose en un referente para futuras investigaciones sobre estas variables, desarrolladas bajo un enfoque científico. Asimismo, el instrumento diseñado para este estudio permitirá recopilar las percepciones de actores vinculados a la institución, facilitando el análisis y la validación de la relación entre el trabajo a distancia y el rendimiento laboral.

Justificación práctica: La investigación busca destacar su importancia dentro del ámbito de la administración pública, generando un aporte significativo para la Municipalidad Distrital de Cabanillas, especialmente en lo referente a la implementación del trabajo remoto y la mejora del desempeño laboral de sus colaboradores.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

- **OG:** Establecer la relación que existe entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2025.

2.2. Objetivos específicos

- **OE1:** Determinar la relación que existe entre la jornada de trabajo y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2025
- **OE2:** Determinar la relación que existe entre el soporte laboral y tecnológico y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2025
- **OE3:** Determinar la relación que existe entre el bienestar social y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2025

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de investigación

3.1.1. A nivel internacional.

Valdez et al. (2025) Realizaron un estudio con el objetivo de determinar la relación entre el teletrabajo y la productividad laboral de los trabajadores administrativos en instituciones públicas del cantón Esmeraldas, Ecuador. El tipo de investigación enfoque cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo y correlacional. La muestra fue conformada por 384 colaboradores. Se uso como instrumento el cuestionario bajo la técnica de la encuesta. Los resultados revelan una correlación estadísticamente significativa, con un $Rho=0,299$; y un nivel de significancia $p=0,002$. En conclusión, aunque el teletrabajo exhibe potencial para optimizar la productividad, su impacto está condicionado por diversos factores organizacionales tecnológicos.

Balladares et al. (2023) llevaron a cabo un estudio con el objetivo de determinar la relación entre trabajo remoto y productividad del personal administrativo UGEL Morropón México. El estudio realizado fue de tipo básica, de diseño no experimental, correlacional. La muestra se conformó por 44 colaboradores. El instrumento empleado fue el cuestionario bajo la técnica de la encuesta. Los resultados arrojaron un coeficiente de correlación de $Rho 0,946$ y



un nivel de significancia de 0,000. Lo que conlleva a la conclusión que existe una relación significativamente fuerte entre el trabajo remoto y la productividad laboral en la entidad.

Macías et al. (2023) Realizaron una investigación con el objetivo de determinar la relación entre el teletrabajo y la productividad laboral de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Manabí Ecuador. La investigación se realizó bajo el método descriptiva, correlacional y transversal, no experimental. La muestra se conformó por 11 colaboradores. La recolección de información se dio mediante la técnica de la encuesta. Los resultados indican una correlación Rho igual a 0.689 y un nivel de significancia de 0.002, lo que conlleva a la conclusión que el teletrabajo puede influir favorablemente sobre la productividad laboral de los empleados.

Franco et al. (2023) En su trabajo de investigación plantearon como objetivo de determinar si el teletrabajo ayudó a mejorar la productividad en las Pymes en un sector de la ciudad de Guayaquil. Se aplicó el método de investigación cuantitativa, correlacional y transversal, la recolección de datos se dio a través de la técnica de la encuesta aplicado a una muestra de 61 colaboradores. Los resultados corroboran que el teletrabajo favoreció el desarrollo de las operaciones empresariales y mejoró la productividad, se concluye que ambas variables guardan relación significativa con una correlación de Rho igual 0.731 y un p-valor de 0.000.

Enríquez (2023) En su trabajo de investigación busca identificar el impacto que el teletrabajo tiene en la productividad de los trabajadores en una empresa de Madrid. Se usó el método transversal, descriptivo, correlacional y de diseño no experimental. Se utilizó la técnica de la encuesta siendo el instrumento el cuestionario, la muestra se conformó por 55 trabajadores. Los resultados obtenidos permiten inferir conclusiones sobre las percepciones de los empleados



respecto al teletrabajo y su productividad individual y colectiva de forma positiva, es decir que según su perspectiva ambas variables guardan relación significativa y tienen un impacto positivo.

3.1.2. A nivel nacional.

Peña (2021) Realizo una investigación con propósito de determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Pisco, para lo cual aplico el método cuantitativo, de tipo aplicada, diseño no experimental y transversal, la muestra se conformó por 128 colaboradores, se aplicó como instrumento el cuestionario bajo la técnica de la encuesta. Los resultados indican una correlación y nivel de significancia de ($Rho = 0,580^{**}$; $p\text{-valor} = 0,000$) lo que conlleva a la conclusión que existe relación entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los servidores de la Municipalidad.

Lluen (2023) Desarrollaron su tesis de investigación con el objetivo de determinar la relación que existe entre las variables trabajo remoto y la productividad laboral del personal fiscal en una dependencia del Ministerio Público del Callao, utilizando una metodología tipo básica, con enfoque cuantitativo, nivel correlacional y de diseño no experimental. La muestra se conformó por 70 colaboradores, se aplicó como instrumento el cuestionario y técnica de la encuesta. Los resultados demostraron un coeficiente de correlación de ($Rho=0.660$) y una significancia ($p\text{-valor}=0,000$) por que se concluye que, el trabajo remoto es un factor que está influyendo directa moderadamente en la productividad laboral.

Flores (2022) Desarrollo su investigación con el propósito determinar la incidencia entre el trabajo remoto y la productividad laboral en el servicio de una Dirección Distrital de Defensa Pública, aplicando el método con enfoque cuantitativo, de tipo básica, diseño no experimental de corte transversal,



descriptivo-correlacional, la muestra se conformó por 58 abogados, se aplicó la técnica de la encuesta, los resultados evidenciaron un Rho de Spearman de 0.944, y un nivel de significancia de 0,000 finalmente se concluye que ambas variables se relacionan significativamente es decir el trabajo remoto favorece la productividad laboral.

Bado (2022) Realizo una investigación con el objetivo de comprobar si existe relación entre el trabajo remoto y productividad laboral en los trabajadores de una institución administradora de fondos de aseguramiento en salud, el método aplicado fue de tipo básica, de nivel descriptivo correlacional, diseño transversal y enfoque cuantitativo, la muestra se conformó por 159 colaboradores, se aplicó como instrumento el cuestionario bajo la técnica de la encuesta. Los resultados evidencio un Rho de Spearman de 0.865 y un nivel de significancia de ($p=0,00$) concluyendo así que existe relación significativa entre ambas variables es decir el trabajo remoto incrementa positivamente la productividad laboral.

Mejía (2022) Realizo una investigación con el objetivo general de determinar la relación entre el trabajo remoto y productividad laboral de los colaboradores de la Unidad Territorial Pensión 65, Cajamarca, para lo cual se aplicó el método de nivel correlacional, con enfoque cuantitativo y de un diseño no experimental, transversal, la muestra se conformó por 78 colaboradores, se aplicó como instrumento el cuestionario bajo la técnica de la encuesta. Los resultados arrojaron una correlación de Rho Spearman de 0,339 y un nivel de significancia de 0.006. lo que llevo a la conclusión de que no existe relación entre el trabajo remoto y productividad laboral de los colaboradores.



3.1.3 A nivel regional.

Aguilar (2024) En su trabajo de investigación estableció como objetivo, determinar la relación entre el teletrabajo y la productividad laboral en la Caja Rural de Ahorro y Crédito los Andes - Puno, para lo cual se aplicó el método con enfoque cuantitativo, descriptivo – correlacional y diseño no experimental; la muestra se conformó por 88 trabajadores, la recolección de datos se dio mediante las técnicas de la encuesta, el resultado evidencio una correlación media de Rho de 0,597 y un nivel de significancia $p=0.000$ por lo que se concluye que si existe relación directa entre el teletrabajo y la productividad laboral.

Quispe (2023) Desarrollo su investigación con el objetivo de determinar el grado de influencia del trabajo remoto en el desempeño laboral del personal administrativo de la DRE Puno. Para lo cual aplico el método con enfoque descriptivo - correlacional y deductivo, la recolección de información se dio mediante la técnica de la encuesta, la muestra total fue de 22 colaboradores. Los resultados evidenciaron una correlación Rho de Spearman de 0.914 y un nivel de significancia de 0,000. Lo que conlleva a la conclusión que el trabajo remoto influye significativamente en el desempeño laboral.

Huaman (2023) Desarrollo una investigación con el propósito de establecer la relación entre la comunicación interna y la productividad laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Canchis. El estudio empleo una metodología básica con un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental transeccional, de nivel descriptivo y correlacional. La muestra consistió en 95 colaboradores. El análisis estadístico descriptivo reveló un coeficiente de correlación de Pearson de $r=0.639$, lo que indica una relación positiva entre las variables; llegando a la conclusión que, una comunicación interna se relaciona con una mayor productividad laboral y viceversa.



Mamani (2023) Desarrollo su investigación con el objetivo de establecer la relación entre la comunicación organizacional y la productividad laboral de los colaboradores de Cáritas in la Región Puno. La investigación empleó una metodología de tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental. La muestra se conformó por 109 colaboradores. Se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. La conclusión indica que existe una relación entre la comunicación organizacional y la productividad laboral, con una significancia de "p valor = 0.000" y una correlación de $Rho = 0.497$.

Ñaca (2024) Desarrollo la investigación con el propósito de determinar la relación del capital digital con el trabajo remoto de los servidores no docentes de la Universidad Nacional del Altiplano. Para lo cual aplico el método enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo y transversal., la recolección de información se dio bajo la técnica de la encuesta, aplicada a una muestra total de 103 servidores. Los resultados evidenciaron una correlación de Rho de Spearman positiva $r = 0,806$ y un nivel de significancia $p < 0.000$ por lo que se concluyó que existe una correlación directa y significativa entre el capital digital con el trabajo remoto.

3.2. Bases Teóricas.

3.2.1. Trabajo remoto

Cheong (2023) El trabajo remoto, también conocido como teletrabajo, se define como una modalidad laboral en la que los empleados realizan sus funciones fuera del entorno de oficina tradicional, a menudo utilizando la tecnología para comunicarse y colaborar con colegas y supervisores. Esta configuración laboral puede variar en cuanto a su grado de flexibilidad, desde empleados que trabajan a distancia a tiempo completo hasta modelos de trabajo híbridos donde los empleados dividen su tiempo entre el trabajo remoto y la presencial.



Burcea et al. (2022) El trabajo remoto es un estilo de trabajo que permite a los profesionales trabajar fuera de un entorno de oficina convencional. Refleja la idea de que el trabajo no debe realizarse en un lugar específico para ser eficaz, en lugar de conducir a la oficina todos los días para trabajar desde un área asignada, los empleados remotos pueden completar su trabajo donde deseen. Las personas tienen la flexibilidad de planificar sus días para que su vida profesional y personal se desarrollen al máximo y se integren en una sola.

Lord (2020) Menciona que el trabajo remoto consiste en trabajar fuera de la oficina tradicional. Puede ser desde casa o desde cualquier lugar. La diferencia práctica entre ambos radica en la distancia a la oficina corporativa. El trabajo se define como trabajar dentro de un radio de 80 kilómetros de la oficina, mientras que el teletrabajo se define como trabajar fuera de ese radio de 80 kilómetros

3.2.1.1. Tipos de trabajo remoto

Burcea et al. (2022) El trabajo remoto se ha convertido en un concepto que abarca una gran variedad de modalidades laborales y en un mantra para promover la idea de trabajar en cualquier lugar y en cualquier momento. En otras palabras, está diseñado para abordar las necesidades tanto del empleador como del empleado de forma mutuamente beneficiosa. Existen diferentes modalidades de trabajo flexible, como la flexibilidad de ubicación, el horario y los contratos flexibles, o una combinación de ellas. En consecuencia, se encuentran los siguientes cinco tipos principales de teletrabajo en el mundo laboral.

- ❖ **Teletrabajo móvil:** el trabajador no se encuentra en un lugar fijo, sino que se desplaza para maximizar la prestación de servicios o capacidades (por ejemplo, entre las instalaciones del cliente y del empleador);



- ❖ **Teletrabajo desde casa:** el trabajador realiza sus actividades laborales desde casa;
- ❖ **Telecentros:** existen instalaciones locales donde las personas buscan reducir la carga y el coste de desplazarse a una ubicación central;
- ❖ **Reubicación funcional:** las funciones empresariales se concentran y se prestan a distancia.
- ❖ **Telecentros:** instalaciones locales que ofrecen a la comunidad teletrabajadora la oportunidad de interactuar personalmente, desarrollar habilidades y aprovechar al máximo las tecnologías de la información y la comunicación.

3.2.1.2. Factores que contribuyen al trabajo remoto

Cheong (2023) La creciente prevalencia del trabajo remoto en los últimos años se puede atribuir a varios factores, entre ellos los avances tecnológicos, la globalización,

- ❖ **Avances tecnológicos:** El rápido desarrollo de la tecnología digital ha sido crucial para facilitar el trabajo remoto. Innovaciones como internet de alta velocidad, computación en la nube y software de colaboración han permitido a los empleados acceder a los recursos de la empresa y comunicarse con sus colegas desde prácticamente cualquier lugar, herramientas de videoconferencia, como Zoom y Microsoft Teams, han facilitado las reuniones presenciales y la colaboración en tiempo real, facilitando aún más el trabajo remoto.
- ❖ **Globalización:** La globalización ha propiciado la integración de economías y mercados a nivel mundial, lo que aumenta la necesidad de que las empresas operen a través de fronteras y



zonas horarias. En respuesta, las organizaciones han recurrido al teletrabajo como medio para acceder a diversas fuentes de talento, expandir sus operaciones y adaptarse a las condiciones del mercado local. Además, el teletrabajo permite a las empresas aprovechar la experiencia global y el intercambio de conocimientos, fomentando la innovación y la competitividad.

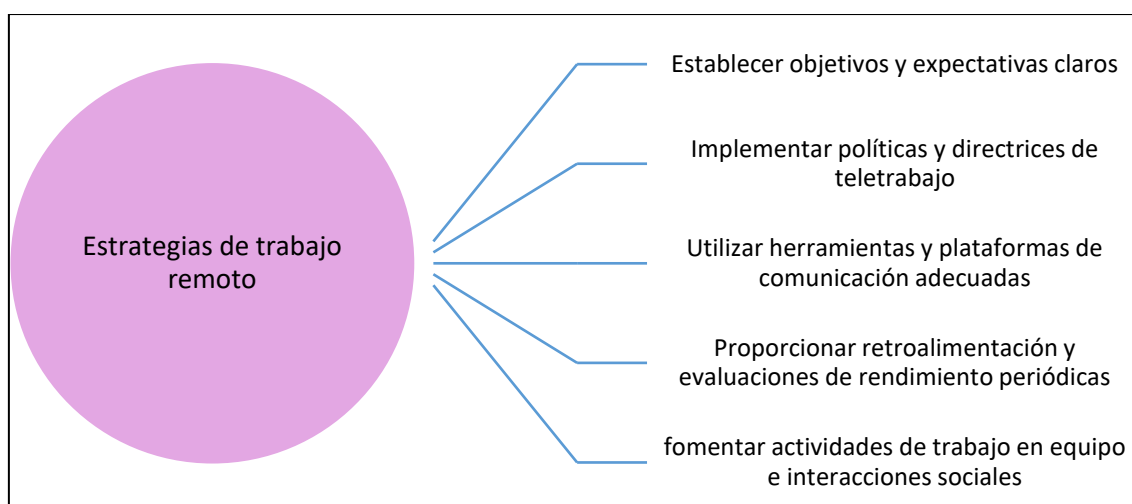
- ❖ **Cambios demográficos en la fuerza laboral:** Los cambios demográficos en la fuerza laboral, en particular la creciente presencia de los millennials y la generación Z en el mercado laboral, han contribuido al auge del teletrabajo. Estas generaciones más jóvenes, caracterizadas por su fluidez digital y su énfasis en la conciliación de la vida laboral y personal, suelen considerar las modalidades de trabajo flexibles como una prioridad absoluta al evaluar las oportunidades laborales.
- ❖ **Pandemias y Desastres Naturales:** La aparición de pandemias, como el brote de COVID-19 en 2020, y los desastres naturales han hecho necesaria la implementación del teletrabajo para garantizar la continuidad del negocio y proteger la salud y la seguridad de los empleados. La adopción generalizada del teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 demostró su viabilidad y eficacia, lo que llevó a muchas organizaciones a considerarlo como una estrategia a largo plazo
- ❖ **Ahorro de Costos Corporativos:** Las modalidades de teletrabajo tienen el potencial de generar ahorros significativos para las organizaciones. Las empresas pueden reducir los gastos generales relacionados con el espacio de oficina, los servicios públicos y el mantenimiento al permitir que los empleados trabajen a distancia.

3.2.1.3. Estrategias para una adecuada gestión del trabajo remoto

Síocháin (2020) Gestionar eficazmente equipos remotos requiere un enfoque diferente al de los equipos tradicionales que trabajan en el mismo lugar. Existen cinco estrategias clave para una gestión eficaz de equipos virtuales:

Figura 1

Estrategias del trabajo remoto



Nota. Esta figura muestra las estrategias de para una mejor gestion de trabajo remoto según Síocháin (2020)

3.2.2. Jornada laboral

Conner & Beauregard (2018) La jornada laboral es el tiempo de trabajo durante el cual un trabajador labora desde algún punto remoto, la jornada laboral de un empleado remoto es de 8 horas diarias o 48 horas semanales, similar a la de un trabajador presencial. No obstante, es posible acordar una distribución flexible de la jornada laboral.

Burcea et al. (2022) La jornada laboral de trabajo remoto varía según la duración de este, que puede ir desde tiempo parcial hasta tiempo completo. El

teletrabajo a tiempo parcial se da cuando un teletrabajador trabaja parcialmente desde casa, parcialmente desde la oficina o desde las instalaciones de un cliente, mientras que el teletrabajo a tiempo completo se da cuando trabaja desde casa o desde un lugar distinto a la oficina, utilizando tecnologías de telecomunicaciones constantemente. El uso del teletrabajo es moderado en equipos cuyos miembros trabajan fuera de la oficina una o dos veces por semana o durante hasta ocho horas laborables (el equivalente aproximado a una jornada laboral) y extensivo cuando trabajan fuera de la oficina más de dos veces por semana o más de ocho horas semanales.

Cheong (2023) Menciona que la jornada laboral se define como el tiempo que cada empleado dedica al desempeño de la actividad para la cual ha sido contratado; generalmente, esta no excede las 8 horas diarias o 48 horas semanales, pero al ser de una manera remota cuenta con ciertas ventajas o características como:

- ❖ **Flexibilidad:** la jornada laboral respecto al trabajo remoto pueden ser más flexibles ya que los trabajadores pueden trabajar desde diferentes ubicación y horas variadas siempre y cuando cumpla con las tareas asignadas en el tiempo establecido lo que puede favorecer la calidad de vida de los trabajadores y reducir los niveles de estrés.
- ❖ **Autonomía:** los colaboradores que trabajan de manera remota tienen mayor control de gestionar su trabajo y su tiempo de acuerdo con lo que mejor se adapten.
- ❖ **Disciplina y responsabilidad:** los colaboradores que tienen la oportunidad de laborar de forma remota deben contar con la disciplina y la responsabilidad de cumplir con todas las tareas asignadas manteniendo su productividad y la capacidad para cumplir las metas y objetivos sin necesidad de estar en las instalaciones de la organización.



- ❖ **Conexión tecnológica:** trabajar de manera remota requiere de una buena conexión tecnológica que sea confiable y estable con la capacidad de conectarse con la organización de manera segura en el momento que se lo requiera.

3.2.3. Soporte laboral y tecnológico

Síocháin (2020) El soporte laboral y tecnológico son las medidas de apoyo a los empleados que gestionan las instituciones durante los periodos de trabajo remoto, manifestándose en directrices para el desempeño eficaz de sus funciones, la transmisión de información, los programas tecnológicos, los equipos y otros recursos que faciliten su desempeño por medio del trabajo remoto.

Burcea et al. (2022) Mencionan que al realizar trabajo remoto, los empleados deben contar con el apoyo técnico de sus organizaciones y el apoyo social de sus supervisores. Si la empresa ignora estos problemas y trata el teletrabajo como una solución que funciona por sí sola, los resultados pueden ser mediocres. Además, las empresas pueden mejorar la conciliación de la vida laboral y personal de sus empleados mediante la expansión del teletrabajo. Las organizaciones puede mantener y popularizar la cultura del teletrabajo mediante la inversión en tecnologías modernas que puedan contribuir al bienestar y la productividad de los empleados.

Lord (2020) Afirma que el soporte tecnologico resulta ser un factor importante que influye positivamente en sus percepciones de bienestar y productividad, los trabajadores remotos perciben que los factores tecnológicos desempeñan un papel fundamental, los empleados que experimentaron menos problemas con la tecnología obtienen los mejores resultados en términos de

mejoras percibidas en la productividad. Factores como un inadecuado soporte informático, internet lento o habilidades limitadas, poca comunicación con sus jefes directos puede afectar el trabajo desarrollado por los trabajadores.

Conner & Beauregard (2018) los factores tecnológicos aumentan la eficacia y la productividad organizacional, maximizan la utilización de recursos, mejoran el bienestar y la satisfacción laboral en el teletrabajo, por otro lado el soporte directo de los jefes genera mayor confianza y seguridad en los trabajadores remotos y no se sienten aislados.

3.2.4. Bienestar social

Lord (2020) El bienestar social alude a las iniciativas destinadas a crear un entorno laboral favorable y a mejorar la calidad de vida de todos los empleados. Es decir, como necesidad humana fundamental, el bienestar social de los trabajadores suele asociarse con, la satisfacción o calidad de vida, buena salud, autonomía, felicidad, propósito en la vida, autoaceptación, comodidad, prosperidad, seguridad, relaciones positivas con los demás o contribuciones a la comunidad y refleja los sentimientos sobre uno mismo en relación con el mundo.

Burcea et al. (2022) En las últimas décadas, cada vez más empleadores han centrado su atención en el bienestar de sus empleados, proporcionándoles un entorno de trabajo saludable, agradable y propicio, así como diversos beneficios estimulantes. El aumento del bienestar de los empleados los hace más comprometidos y, por lo tanto, los lleva a obtener una mayor productividad. A medida que los empleados obtienen un mayor rendimiento, experimentan una mayor sensación de bienestar.

Síocháin (2020) Menciona que, a nivel organizacional, el bienestar del empleado se refiere a su salud psicológica y física, Por lo tanto, integra tanto su

bienestar psicológico como su bienestar físico, destacando que un mayor bienestar del empleado se asocia considerablemente con un mejor desempeño laboral, menor ausentismo, menor probabilidad de dejar la empresa y la aparición de comportamientos laborales más discrecionales.

3.2.4.1. Impacto del trabajo remoto en el bienestar social

Burcea et al. (2022) menciona que el trabajo remoto causa impacto positivo como negativo en el bienestar social de los colaboradores.

Tabla 1

Impacto del trabajo remoto en el bienestar

IMPACTO POSITIVO	IMPACTO NEGATIVO
❖ Aumento del equilibrio entre la vida laboral y personal del trabajador	✚ Aumento de la permeabilidad de los límites laborales y familiares
❖ Armonizar en diversas facetas de la vida de los trabajadores	✚ Falta de coordinación entre el trabajo y la vida personal
❖ Aumento en el tiempo libre de los trabajadores	✚ Aumento en el tiempo de trabajo si no se establece horarios
❖ Mayor integración entre los roles laborales y familiares	✚ Interrupción frecuente del trabajo
❖ Mayor flexibilidad y autonomía en la planificación del tiempo	✚ Menor apoyo en el trabajo por parte de los supervisores
❖ Preservación de la energía y motivación de los trabajadores	✚ Falta de reconocimiento por parte de los directivos
❖ Mayor productividad	✚ Menor visibilidad de los trabajadores remotos

- | | |
|--|---|
| ❖ Ahora en gastos directos | ✚ Reducción del tiempo para comunicarse con los compañeros de trabajo |
| ❖ Reducción de restricciones especialmente en los horarios laborales | ✚ Cambios frecuentes en los métodos de trabajo |
| ❖ Reducción del estrés laboral | ✚ Mayor aislamiento |

Nota. Esta tabla muestra el impacto positivo y negativo del trabajo remoto en el bienestar social según Burcea et al. (2022)

3.2.5. Productividad laboral

Drucker (2019) La productividad laboral es la capacidad de los trabajadores de una organización para generar resultados de calidad con la mayor eficacia y eficiencia posible en un tiempo determinado, influenciada por necesidades básicas, como la motivación, reconocimiento y otros factores.

Ramírez et al. (2022) La productividad laboral se presenta como un indicador fundamental del desarrollo económico de una nación y ejerce una influencia determinante en el estándar de vida. Simultáneamente, las cuestiones vinculadas a la optimización de la productividad laboral, el rendimiento empresarial, el fortalecimiento de la competitividad y el avance de industrias y regiones están intrínsecamente relacionadas con la preservación de la salud humana y la seguridad.

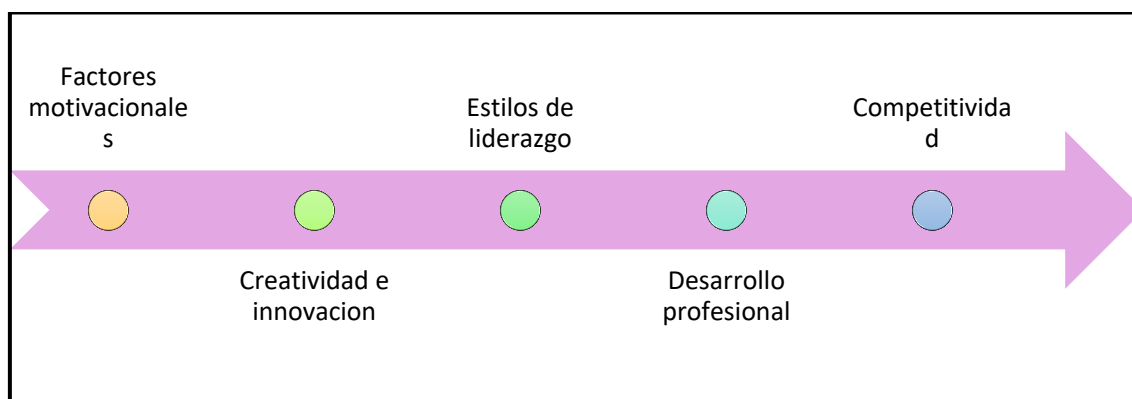
Zahra & Mirzaee (2013) La productividad laboral puede definirse como una medida de la eficiencia económica que muestra la eficacia con la que los insumos económicos se convierten en producción. Es la capacidad de producir más con los mismos insumos o con menos, y constituye una fuente importante de aumento del ingreso nacional potencial. La economía puede producir más bienes y servicios a lo largo del tiempo al aumentar la eficiencia de la producción.

Teronen (2024) La productividad laboral es clave para el desarrollo económico: el aumento de la productividad se traduce en una mayor producción de bienes y servicios por parte de una fuerza laboral determinada, lo cual beneficia tanto a los consumidores como a las empresas. Las empresas productivas son más competitivas, lo que aumenta la rentabilidad, las ganancias y el empleo. Y los empleados productivos ganan más.

3.2.5.1. Factores que incrementan la productividad laboral

Figura 2

Factores de la productividad laboral



Nota. Esta figura muestra los factores motivacionales para incrementar la productividad laboral según Zahra & Mirzaee (2013)

- ❖ **Factores motivacionales:** estos elementos desempeñan un papel crucial en la productividad laboral, ya que se ha determinado que para incrementar la eficiencia en el trabajo, la gerencia necesita implementar estrategias que se centren específicamente en la motivación laboral, abarcando aspectos como los sentimientos, el desarrollo personal y profesional, la percepción de equidad salarial y beneficios, la remuneración conforme a calificaciones y experiencia, así



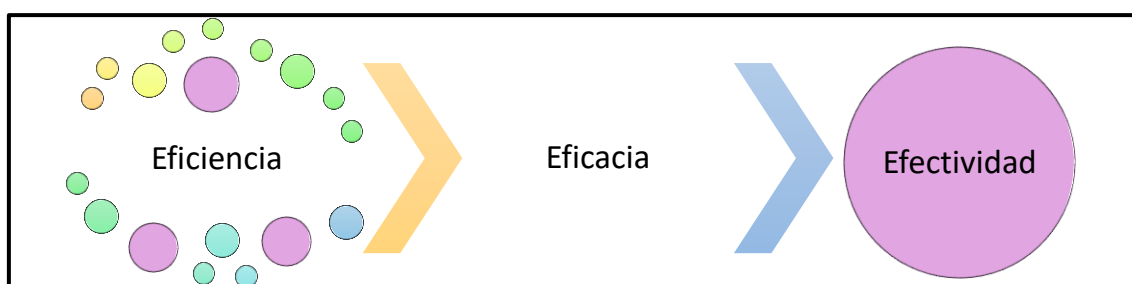
como la satisfacción del personal por pertenecer a la organización, entre otros factores dentro de la misma.

- ❖ **Creatividad e innovación:** La integración de la creatividad e innovación de los empleados eleva la productividad organizacional, ya que contribuyen en diversos ámbitos, tales como: la generación de ideas y soluciones novedosas a problemas potenciales, la tasa de creatividad e innovación en la oferta de productos, la creatividad en marketing, publicidad y ventas, así como nuevas estrategias de gestión, entre otros.
- ❖ **Estilos de liderazgo:** se refiere al comportamiento distintivo del líder de la organización para dirigir, delegar deberes y responsabilidades específicas, proporcionar instrucciones al personal, involucrar a los empleados en la toma de decisiones y en el logro de objetivos. Dependiendo de estos factores, los empleados pueden aumentar o reducir su nivel de productividad
- ❖ **Desarrollo profesional:** se refiere al crecimiento y avance de un colaborador dentro de la organización, lo que produce beneficios tanto para la empresa como para los empleados, al incrementar sus niveles de productividad. La realización de cursos, seminarios de investigación y capacitación para los empleados puede implicar costos para la organización, pero a largo plazo resultará en empleados más competitivos y productivos.
- ❖ **Competitividad:** los empleados que asumen nuevos desafíos y responsabilidades son más productivos para las organizaciones, ya que poseen la flexibilidad necesaria para

superar nuevos retos, alcanzar objetivos y esforzarse por mejorar su rendimiento.

Figura 3

Componentes de la productividad laboral



Nota. Esta figura muestra los componentes de la productividad laboral según Ramírez et al. (2022)

Ramírez et al. (2022) La eficiencia, la eficacia y la efectividad en las organizaciones son conceptos que han sido analizados a lo largo del tiempo desde diversas perspectivas. En la actualidad, las organizaciones consideran la eficiencia como un eje fundamental, ya que permite el uso adecuado de los recursos para alcanzar resultados. Por otro lado, la eficacia se centra en la medición de los resultados, sin tener en cuenta los recursos ni los métodos empleados para lograrlos. La colaboración entre eficiencia y eficacia determina la productividad, entendida como la capacidad gerencial de alcanzar un equilibrio entre ambas y alcanzar la efectividad.



3.2.6. Eficacia

Razzak (2023) definen la eficacia como la correlación entre las metas y objetivos organizacionales y los resultados, en condiciones que optimicen su logro; el nivel en que un servicio o procedimiento puede alcanzar el resultado más favorable posible. Cuando se crean las condiciones óptimas para lograr un objetivo y se alcanza, la utilización de los recursos fue efectiva.

Zahra & Mirzaee (2013) La eficacia expresa la capacidad del individuo trabajador para afrontar los retos urgentes y circundantes, y es la medida que mide el grado de cumplimiento de las metas y planes establecidos por las organizaciones.

Ramírez et al. (2022) Se sostiene que la eficacia es la habilidad para alcanzar resultados exitosos conforme a los objetivos y metas establecidos, los cuales deben lograrse de manera eficiente y efectiva. Esto implica optimizar los recursos disponibles, implementar estrategias adecuadas y adaptarse con agilidad a los cambios del entorno. Una organización con una sólida capacidad operativa puede alcanzar altos niveles de productividad, satisfacer las necesidades de los clientes, obtener resultados económicos favorables y permanecer competitiva en el mercado.

Fang & Ayamba (2019) señalan que la eficacia no solo se relaciona con los resultados de la organización, sino que es un proceso continuo que la vincula con el entorno circundante, una organización eficaz es aquella que puede generar cuentas aceptables de sus actividades y de sí misma, y estas cuentas pueden ser para múltiples propósitos, para diversas actividades y para diversos públicos.



3.2.7. Eficiencia

Koontz et al. (2012) Eficiencia es la relación óptima lograda mediante la utilización de recursos considerados como gastos y la obtención de un efecto cuantificable; es decir, se evalúan todas las soluciones efectivas en términos de costos y resultados, siendo eficiente aquella que ha permitido alcanzar mayores beneficios al menor costo. Eficiencia se manifiesta en la optimización del gasto y en la satisfacción de las necesidades poblacionales, asegurando un desarrollo sostenible; evidencia la relación más favorable entre resultados y recursos empleados.

Ramírez et al. (2022) Eficiencia es un recurso crucial en toda actividad. Eficiencia implica realizar tareas de forma rápida y efectiva, minimizando desperdicios y optimizando resultados. La eficiencia en el trabajo permite economizar tiempo, recursos y energía. Asimismo, la eficiencia facilita la consecución de metas y objetivos de forma más efectiva, optimizando los procesos y elevando la calidad del trabajo. Por consiguiente, es esencial cultivar competencias y tácticas para incrementar la eficiencia en cada actividad que emprendemos, ya sea en el contexto laboral, académico o personal.

Fang & Ayamba (2019) La eficiencia representa el criterio racional en el uso de los recursos financieros, materiales y humanos, así como de la información disponible. Las organizaciones que buscan el crecimiento y el desarrollo deben garantizar la continuidad del flujo material, humano e informativo para alcanzar sus objetivos de forma eficaz y continua.

Kwasi (2016) Menciona que, al analizar la eficiencia de forma profunda y precisa, observamos que está relacionada tanto con el nivel organizacional como con el individual. El nivel organizacional coordina la eficiencia individual, y al

observar el nivel individual, observo que una persona eficiente cumple con tres características esenciales.

- ❖ **Conocimiento:** Es un conjunto específico de información que se asimila, estructura e integra a través de un marco de referencia claro que permite a la organización dirigir sus propias actividades y trabajar dentro de su propio marco. Expresa un conjunto de conocimientos profesionales básicos necesarios para el ejercicio profesional
- ❖ **Habilidades de conocimiento técnico:** Las habilidades de conocimiento técnico expresan la capacidad de actuar de forma tangible, teniendo en cuenta objetivos preestablecidos.
- ❖ **Conocimiento conductual y de autoconocimiento:** Este tipo de conocimiento ha sido descuidado durante mucho tiempo. También se denomina conocimiento relacional y se representa en el conjunto de actitudes, comportamientos y características personales asociadas al empleado y que se le exigen al realizar ciertas actividades.

3.2.7.1. Importancia de la eficiencia

Razzak (2023) Menciona que el concepto de eficiencia ocupa un lugar destacado en las organizaciones a todos los niveles, ya sea a nivel individual o colectivo, a nivel de gestión de recursos humanos y, finalmente, a nivel organizacional. Destacando puntos importantes como:

- a. La importancia de la eficiencia a nivel individual:** La eficiencia es fundamental para las personas dentro de las organizaciones, ya que existen numerosos desafíos nuevos derivados de las recientes transformaciones, caracterizadas por su gran dificultad las personas eficientes pueden maximizar la oportunidad de



obtener un empleo que coincida con su nivel de ambición, cuando ese individuo posee en gran medida las eficiencias pertinentes

- b. **La importancia de la eficiencia a nivel colectivo:** La eficiencia es un elemento fundamental para el buen funcionamiento del trabajo en equipo dentro de la organización. La eficiencia a nivel colectivo contribuye a la resolución de conflictos entre miembros de organizaciones y agencias, sin necesidad de recurrir al gerente ni a la autoridad, lo que infunde en los individuos un espíritu de equipo y cooperación, en beneficio de la organización
- c. **La importancia de la eficiencia en la gestión de recursos humanos:** La eficiencia es un factor fundamental que los gerentes priorizan en la gestión de recursos humanos, ya que la atención se desplaza de la eficiencia individual a la eficiencia del equipo, y el principio de eficiencias múltiples, en lugar de eficiencias especializadas, surge en todas las empresas y puestos de trabajo.
- d. **La importancia de la eficiencia a nivel organizacional:** La visión estratégica se basa en muchos aspectos, siendo el más importante el proceso de desarrollo de la eficiencia, ya que se considera, en la mayoría de los casos, el control y la definición de todas las operaciones de gestión. Esto se debe a que estas representan los recursos estratégicos y básicos más importantes de la organización, por lo tanto, las organizaciones que buscan lograr una alta eficiencia en su desempeño general prestan gran atención a la eficiencia administrativa.



3.2.8. Efectividad

Teronen (2024) La efectividad se define como la correspondencia entre los objetivos y los resultados in circunstancias específicas. Se refiere a los resultados, beneficios y consecuencias de una actividad en relación con los objetivos establecidos. Demuestra la magnitud del impacto de un procedimiento específico sobre la población; su evaluación es posible únicamente en un contexto particular.

Koontz et al. (2012) La efectividad se define como hacer lo correcto, y mide la capacidad de la organización para alcanzar las metas y objetivos establecidos. Peter Drucker sugirió cinco requisitos para lograr la efectividad organizacional: promover la estructura organizacional, la gestión del tiempo, la toma de decisiones, la priorización y la orientación a resultados.

3.2.8.1. Relación de la eficiencia eficacia y efectividad

Razzak (2023) La eficiencia y la eficacia en la gestión son aspectos importantes del proceso administrativo. La eficiencia en la gestión implica realizar el trabajo correctamente, es decir, lograr el objetivo correcto y obtener buenos resultados para la organización. La eficacia, por su parte, implica completar y complementar el trabajo eficazmente y ambos aspectos buscan alcanzar la efectividad en el desempeño de los colaboradores como de la organización.

Figura 4*Relación de la eficacia, eficiencia y efectividad*

Eficacia	Eficiencia	Efectividad
•Hacer las cosas bien para alcanzar los objetivos •Uso de las habilidades para cumplir objetivos •Optimizar las tareas para alcanzar mas rapido los objetivos •Mide la productividad alcanzada	•Hacer lo correcto ara alcanzar objetivos •Uso de los recursos para cumplir objetivos •Optimiza los recursos necesarios •Mide los niveles de calidad alcanzado	•La combinacion correcta de ambos para alcazar objetivos •Lograr objetivos usando las habilidades y recursos •Optimiza tareas y recusus •Mide los resultados de la productividad y calidad alcanzada.

Nota. Esta figura muestra la relación de la eficacia, eficiencia y efectividad según Razzak (2023)

3.3. Marco conceptual

Bienestar social

El bienestar social representa la evaluación de las circunstancias y el funcionamiento de una persona en la sociedad y su centro laboral abarca la integración social, la contribución social, la coherencia social, la realización social y la aceptación.

Efectividad

La efectividad laboral como organizacional es la capacidad para obtener resultados positivos mediante la combinación perfecta entre la eficacia y la eficiencia a la hora de alcanzar objetivos establecidos en un tiempo determino.

Eficacia

En general, la eficacia se refiere al grado en el trabajador cumple los objetivos planteados utilizando sus capacidades para afrontar los retos.



Eficiencia

La eficiencia expresa la disposición de las personas a emplear e integrar los avances adquiridos previamente en términos de habilidades, información y conocimientos para adaptarse a situaciones de emergencia y resolver problemas de emergencia.

Jornada laboral

La jornada laboral es el tiempo de trabajo durante el cual un trabajador labora desde algún punto remoto, la jornada laboral de un empleado remoto varía dependiendo el tipo de trabajo asignado y muchas veces es autónomo en horario laboral.

Productividad laboral

la productividad del empleado expresa la tasa de producción por empleado durante su jornada laboral. En otras palabras, mide la producción individual de cada empleado en un período de tiempo determinado.

Soporte laboral y tecnológico

El soporte laboral y tecnologico hace referencia a que los empleados remotos deben contar con el apoyo técnico de sus organizaciones y el apoyo social de sus supervisores para realizar sus tareas asignadas con éxito.

Trabajo remoto

El trabajo remoto se considera una forma de trabajo flexible que implica trabajar a distancia durante gran parte del tiempo del empleador, mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación para mantenerse en contacto con los compañeros y gestionar las tareas asignadas.



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general

- **HG:** Existe relación significativa entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2025

4.2. Hipótesis específicas

- **HE1:** Existe una relación significativa entre la jornada de trabajo y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2025
- **HE2:** Existe una relación significativa entre el soporte laboral y tecnológico y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2025
- **HE3:** Existe una relación significativa entre el bienestar social y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2025



4.3. Variables.

4.3.1. Variable 1.

- Trabajo remoto

Dimensiones

- Jornada de trabajo
- Soporte laboral y tecnológico
- Bienestar social

4.3.2. Variable 2.

- Productividad laboral

Dimensiones

- Eficacia
- Eficiencia
- Efectividad

4.4. Operacionalización de Variables.

Tabla 2

Operacionalización de las variables de investigación

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	VALORIZACIÓN
V.1 Trabajo remoto Según Burcea et al. (2022)	Jornada de Trabajo	- Prácticas laborales - Derechos laborales - Cumplimiento de horarios	
	Soporte laboral y tecnológico	- Normas para el desarrollo óptimo de sus roles - Transferencia de información - Programas tecnológicos - Equipos y otros recursos	Muy malo
			Malo
	Bienestar Social	- Aspecto cultural - Desarrollo humano - Calidad de vida - Educación	Regular
V.2 Productividad laboral Según Ramírez et al. (2022)			Bueno
	Eficacia	▪ Logro de las metas en el tiempo empleado ▪ Combinación de recursos ▪ Puntualidad en la entrega de trabajos	Muy bueno
	Eficiencia	▪ Uso apropiado de los recursos organizacionales ▪ Resultados y cumplimiento de metas	Muy malo
	Efectividad	▪ Cumplimiento de actividades planificadas ▪ Mejora de la calidad de servicio ▪ Adaptación al cambio	Malo

Nota. Esta tabla muestra la operacionalización de las variables trabajo remoto según Burcea et al. (2022) & productividad laboral según Ramírez et al. (2022)



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación.

Desde su enfoque metodológico, se trata de una investigación de tipo cuantitativo. En esta línea, Hernández et al. (2014) indica que este tipo de estudio sigue un proceso secuencial y verificable, basado en la recolección de datos numéricos que permiten confirmar hipótesis mediante análisis estadísticos, con el fin de establecer patrones de comportamiento y validar teorías (p. 4).

5.2. Método de la Investigación.

El método aplicado fue el deductivo. De acuerdo con Bernal (2010), este se basa en un sistema que formula afirmaciones como hipótesis y procura confirmarlas o refutarlas, extrayendo conclusiones que luego se contrastan con la realidad observable; es decir, parte de lo particular para arribar a generalizaciones (p. 60).

5.3. Tipo de investigación.

Por su tipología, se enmarca como una investigación básica aplicada. Según Valderrama (2013), este enfoque busca estructurar el conocimiento científico a partir del análisis de la realidad, sin perseguir necesariamente aplicaciones prácticas

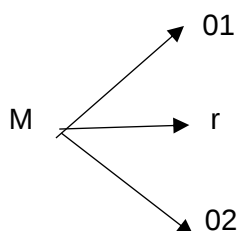
inmediatas. Su finalidad es enriquecer la teoría mediante la identificación de fundamentos y principios que expliquen los fenómenos estudiados (p. 28).

5.4. Nivel de investigación.

Asimismo, el estudio se ubica en un nivel correlacional, ya que tiene como finalidad identificar y analizar la relación entre dos variables, estableciendo un patrón que permita prever dicha asociación dentro de una población determinada, según lo planteado por Hernández et al. (2014, p. 93).

5.5. Diseño de investigación

Para el desarrollo del estudio se empleó un diseño no experimental de corte transversal, el cual, según Pino (2010), permite observar y analizar las variables tal como se presentan en su contexto natural, sin manipulación alguna, recolectando datos en un único momento temporal.



Dónde:

M= Muestra de estudio

O= Observación o información recogida

r= Correlación



5.6. Población y muestra.

5.6.1. Población

La población comprende el grupo de individuos o elementos que comparten características comunes y sobre los cuales se centra la investigación, tal como lo señala Toledo (2016). En ese marco, la población del presente estudio está constituida por los 35 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas.

5.6.2. Muestra.

En esta investigación se optó por un muestreo censal, dado que se consideró la totalidad de la población seleccionada, conformada por 35 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas. Según López & Fachelli (2015), este tipo de muestreo implica recolectar información de todos los elementos del universo de estudio, siendo viable cuando el tamaño poblacional es reducido y permite examinar detalladamente cada uno de sus integrantes.

5.7. Técnica e instrumento de recolección de datos.

5.7.1. Técnica.

La encuesta fue empleada como técnica principal para la recolección de datos, siendo una de las más utilizadas en investigaciones, según lo sostiene Baena (2017). El autor señala que toda investigación requiere del uso de técnicas, entendidas como los procedimientos o medios mediante los cuales se obtiene la información necesaria sobre las variables en estudio.

5.7.2. Fuente.

La recolección de datos se basó en fuentes primarias, complementadas con trabajo de campo, lo que permitió obtener información directa y contextualizada para el análisis de las variables del estudio.

5.7.3. Instrumento.

Baena (2017) señala que un instrumento de investigación es una herramienta diseñada para recopilar información, compuesta por un conjunto de preguntas estructuradas que permiten medir con precisión las dimensiones e indicadores de cada variable. Su correcta aplicación a la muestra garantiza resultados coherentes, evitando ambigüedades y facilitando, mediante el análisis estadístico, la obtención de conclusiones fundamentadas sobre el fenómeno investigado.

5.8. Confiabilidad y Validez del Instrumento.

5.8.1. Confiabilidad.

La aplicación del instrumento fue validada mediante el análisis estadístico del Alfa de Cronbach, según lo propuesto por Vara-Horna (2010), utilizando para ello el software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

Tabla 3

Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,820	19

Nota. La tabla muestra el Alfa de Cronbach



5.8.2. Validez de Instrumento.

El instrumento fue sometido a juicio de tres expertos para su validación. Conforme a la hoja de evaluación, dichos especialistas tuvieron la responsabilidad de aprobar o rechazar su aplicabilidad, en función de su pertinencia, claridad y coherencia con los objetivos del estudio.

5.9. Contrastación de hipótesis

La contrastación de hipótesis se llevó a cabo utilizando la prueba estadística Tau-b de Kendall, adecuada para analizar la asociación entre variables ordinales en estudios no paramétricos.

Contrastación de hipótesis general

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2025.

Ha: Existe relación significativa entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2025.

Nivel de significancia

Alfa = 5%, $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba

Por ser datos no paramétricos, tener la tabla de dos por cinco, se aplicó la prueba de Tau-b de Kendall.

Tabla 4*El trabajo remoto y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad**Distrital de Cabanillas, 2025*

Medidas simétricas			
	Valor	Error estándar asintótico ^a	Significación T aproximada ^b aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	,566	,106	5,218
N de casos válidos	35		,000

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Nota. La tabla muestra la significancia de correlación entre el trabajo remoto y la productividad laboral

Interpretación y decisión

Según el estadístico de la prueba de Tau-b de Kendall, se obtiene el valor = 0,000 que es menor $\alpha = 0.05$ planteado lo cual indica que existe relación entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2025.

Contrastación de hipótesis específica 1

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe una relación significativa entre la jornada de trabajo y la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2025.

Ha: Existe una relación significativa entre la jornada de trabajo y la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2025.

Nivel de significancia

Alfa = 5%, $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba

Por ser datos no paramétricos, tener la tabla de dos por cinco, se aplicó la prueba de Tau-b de Kendall

Tabla 5

La jornada de trabajo y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad

Distrital de Cabanillas, 2025

Medidas simétricas				
	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	,363	,143	2,401	,000
N de casos válidos	35			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Nota. La tabla muestra la significancia de correlación entre la jornada de trabajo y la productividad laboral.

Interpretación y decisión

Según el estadístico de la prueba de Tau-b de Kendall, se obtiene el valor = 0,016 que es menor $\alpha = 0.05$ planteado lo cual indica que existe relación entre la jornada de trabajo y la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2025.

Contrastación de hipótesis específico 2

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe una relación significativa entre el soporte laboral y tecnológico y la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2025.

Ha: Existe una relación significativa entre el soporte laboral y tecnológico y la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2025.

Nivel de significancia

Alfa = 5%, $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba

Por ser datos no paramétricos, tener la tabla de dos por cinco, se aplicó la prueba de Tau-b de Kendall

Tabla 6

El soporte laboral y tecnológico y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2025

Medidas simétricas				
	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	,575	,111	5,088	,000
N de casos válidos	35			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Nota. La tabla muestra la significancia de correlación entre el soporte laboral y tecnológico y la productividad laboral.



Interpretación y decisión

Según el estadístico de la prueba de Tau-b de Kendall, se obtiene el valor = 0,000 que es menor $\alpha = 0.05$ planteado lo cual indica que existe relación entre el soporte laboral y tecnológico y la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2025.

Contrastación de hipótesis específico 3

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe una relación significativa entre el bienestar social y la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2025.

Ha: Existe una relación significativa entre el bienestar social y la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2025.

Nivel de significancia

Alfa = 5%, $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba

Por ser datos no paramétricos, tener la tabla de dos por cinco, se aplicó la prueba de Tau-b de Kendall.

Tabla 7

*El bienestar social y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad**Distrital de Cabanillas, 2025*

Medidas simétricas				
	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	,449	,115	3,775	,000
N de casos válidos	35			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Nota. La tabla muestra la significancia de correlación entre el bienestar social y la productividad laboral

Interpretación y decisión

Según el estadístico de la prueba de Tau-b de Kendall, se obtiene el valor = 0,000 que es menor $\alpha = 0.05$ planteado lo cual indica que existe relación entre el bienestar social y la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2025.

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados

En esta sección se presentan los resultados del estudio mediante figuras y tablas, las cuales serán analizadas con la finalidad de examinar detalladamente las correlaciones significativas encontradas durante la investigación.

Tabla 8

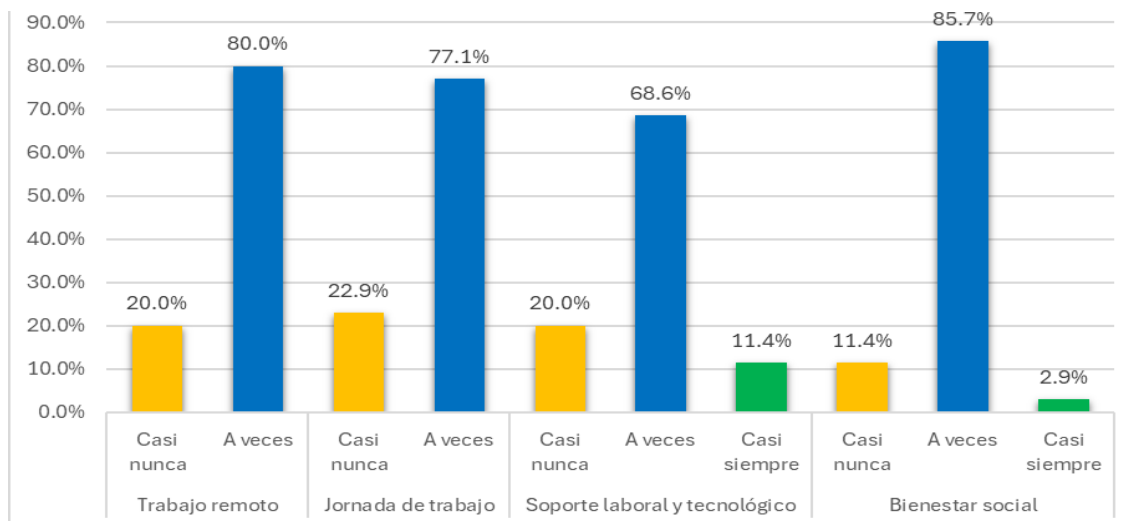
Análisis descriptivo de trabajo remoto y sus dimensiones

Variable/Dimensión	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Trabajo remoto	Casi nunca	7	20.0%
	A veces	28	80.0%
	Total	35	100.0%
Jornada de trabajo	Casi nunca	8	22.9%
	A veces	27	77.1%
	Total	35	100.0%
Soporte laboral y tecnológico	Casi nunca	7	20.0%
	A veces	24	68.6%
	Casi siempre	4	11.4%
	Total	35	100.0%
Bienestar social	Casi nunca	4	11.4%
	A veces	30	85.7%
	Casi siempre	1	2.9%
	Total	35	100.0%

Nota. La tabla muestra Análisis descriptivo del trabajo remoto y sus dimensiones

Figura 5

Análisis descriptivo del trabajo remoto y sus dimensiones



Nota. La figura muestra el diagrama de barras de la variable trabajo remoto y sus dimensiones

INTERPRETACIÓN

Específicamente, el 80% de los encuestados indica que el trabajo remoto se da "a veces", mientras que un 20% señala que "casi nunca" ocurre. De modo similar, la jornada de trabajo es "a veces" adecuada según el 77.1%, aunque un 22.9% afirma que "casi nunca" lo es. En cuanto al soporte laboral y tecnológico, el 68.6% indica que lo recibe "a veces", mientras que un 20% "casi nunca" y un 11.4% "casi siempre". Finalmente, el bienestar social es percibido "a veces" por una amplia mayoría (85.7%), mientras que un 11.4% indica "casi nunca" y solo un 2.9% señala "casi siempre". Estos resultados reflejan una situación de cobertura parcial o intermitente de las condiciones laborales, donde predomina la percepción de una implementación no constante ni



plenamente satisfactoria, lo que podría influir directamente en la productividad y bienestar del personal.



Tabla 9

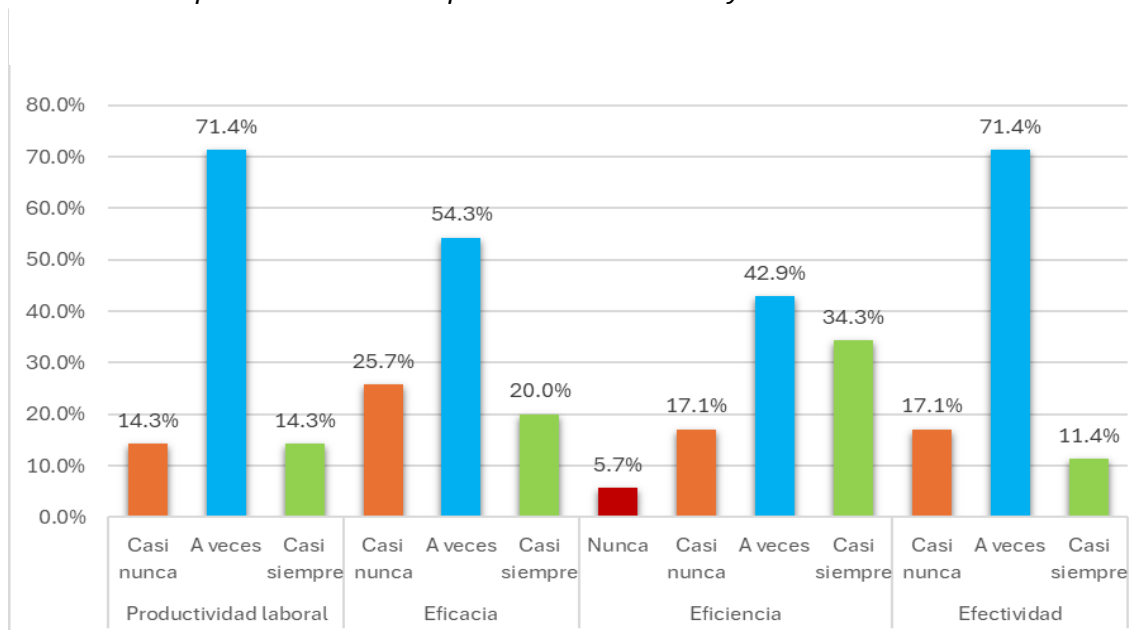
Análisis descriptivo de la productividad laboral y sus dimensiones

Variable/Dimensión	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Productividad laboral	Casi nunca	5	14.3%
	A veces	25	71.4%
	Casi siempre	5	14.3%
	Total	35	100.0%
Eficacia	Casi nunca	9	25.7%
	A veces	19	54.3%
	Casi siempre	7	20.0%
	Total	35	100.0%
Eficiencia	Nunca	2	5.7%
	Casi nunca	6	17.1%
	A veces	15	42.9%
	Casi siempre	12	34.3%
Efectividad	Total	35	100.0%
	Casi nunca	6	17.1%
	A veces	25	71.4%
	Casi siempre	4	11.4%
	Total	35	100.0%

Nota. La tabla muestra Análisis descriptivo de la productividad laboral y sus dimensiones

Figura 6

Análisis descriptivo de la variable productividad laboral y sus dimensiones



Nota. La figura muestra el diagrama de barras de la variable productividad laboral y sus dimensiones

INTERPRETACIÓN

En cuanto a productividad laboral, el 71.4% de los encuestados manifiesta que esta se presenta "a veces", mientras que el 14.3% indica "casi nunca" y otro 14.3% "casi siempre", lo que denota una variabilidad considerable en el rendimiento. Respecto a la eficacia, el 54.3% señala que se cumple "a veces", seguido por un preocupante 25.7% que considera que "casi nunca" se logra, lo cual puede implicar problemas en el cumplimiento de metas. Sobre la eficiencia, los resultados están más distribuidos: un 42.9% responde "a veces", un 34.3% "casi siempre", y un 17.1% "casi nunca", reflejando una percepción relativamente más positiva pero aún fragmentada. Finalmente, la efectividad repite el patrón de productividad, con un 71.4% indicando "a veces", 17.1% "casi nunca", y apenas un 11.4% que percibe una constancia ("casi siempre").

Prueba de normalidad**Tabla 10***Prueba de Shapiro-Wilk de las variables y sus dimensiones*

Pruebas de normalidad			
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo remoto	,935	35	,040
Jornada de trabajo	,872	35	,001
Soporte laboral y tecnológico	,909	35	,007
Bienestar social	,912	35	,008
Productividad laboral	,928	35	,025
Eficacia	,910	35	,007
Eficiencia	,926	35	,022
Efectividad	,902	35	,005

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. La tabla muestra la prueba de Shapiro-Wilk para una muestra**INTERPRETACIÓN**

De acuerdo con el análisis no paramétrico de Shapiro-Wilk las dos variables y sus dimensiones tienen P- valor menor $\alpha = 0,05$ por lo que no cumple el supuesto y se concluye que no tienen una distribución normal, por lo que el análisis de la correlación se efectuara con el estadístico Rho de Spearman.

Tabla 11

Niveles de Correlación

Niveles de Correlación	
– 0.90 =	Correlación negativa muy fuerte
– 0.75 =	Correlación negativa considerable
– 0.50 =	Correlación negativa media
– 0.25 =	Correlación negativa débil
– 0.10 =	Correlación negativa muy débil
0.00 =	No existe correlación alguna entre las variables
+ 0.10 =	Correlación positiva muy débil
+ 0.25 =	Correlación positiva débil
+ 0.50 =	Correlación positiva media
+ 0.75 =	Correlación positiva considerable
+ 0.90 =	Correlación positiva muy fuerte
+ 1.00 =	Correlación positiva perfecta

Nota. La tabla muestra los niveles de correlación
(Hernández et al., 2014, p. 305)



RESULTADOS

Objetivo general

Tabla 12

Correlación Rho de Spearman entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2025

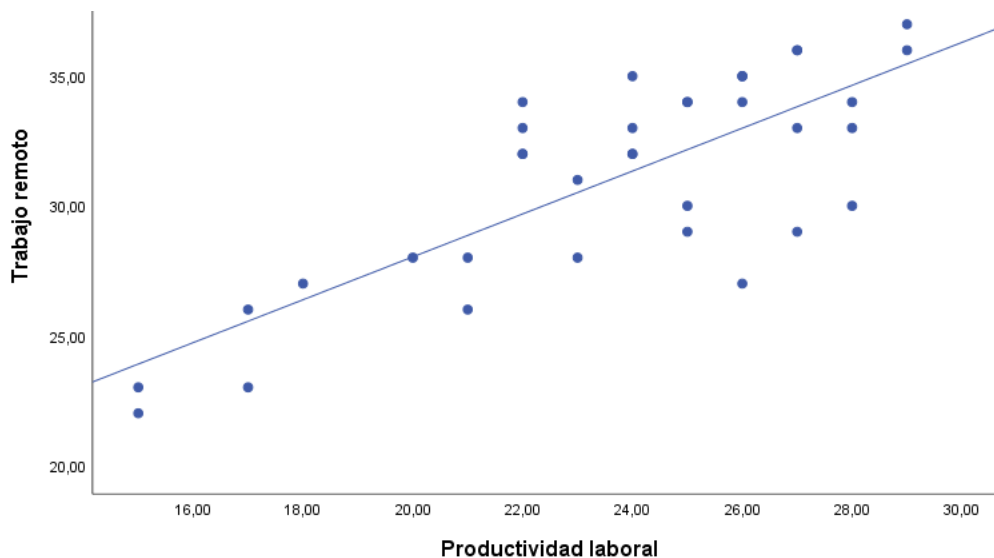
Correlaciones			Trabajo remoto	Productividad laboral
Rho de Spearman	Trabajo remoto	Coeficiente de correlación	1,000	,695**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,695**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

Nota. La tabla muestra los resultados de correlación entre el trabajo remoto y la productividad laboral

Figura 7

Relación entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2025



Nota. La figura muestra los puntos de dispersión entre el trabajo remoto y la productividad laboral

INTERPRETACIÓN

Citando a (Hernández et al., 2014, p. 305), existe una correlación positiva media con un valor de +0,695 calculado con el estadístico Rho de Spearman entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2025.



Objetivo específico 1

Tabla 13

Correlación Rho de Spearman entre la jornada de trabajo y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2025

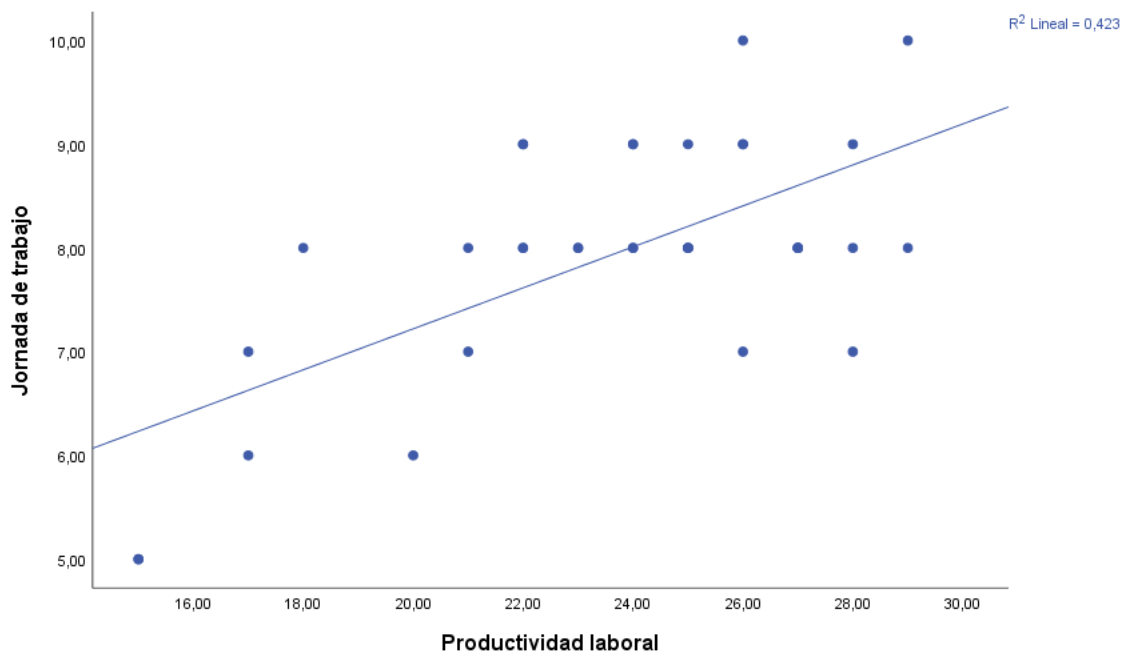
Correlaciones			Jornada de trabajo	Productividad laboral
Rho de Spearman	Jornada de trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,441**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,441**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

Nota. La tabla muestra los resultados de correlación entre la jornada de trabajo y la productividad laboral

Figura 8

*Relación entre la jornada de trabajo y la productividad laboral de los trabajadores de la
Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2025*



Nota. La figura muestra los puntos de dispersión entre la jornada de trabajo y la productividad laboral

INTERPRETACIÓN

Citando a (Hernández et al., 2014, p. 305), existe una correlación positiva débil con un valor de +0.441 calculado con el estadístico Rho de Spearman entre la jornada de trabajo y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2025.



Objetivo específico 2

Tabla 14

Correlación Rho de Spearman entre el soporte laboral y tecnológico y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2025

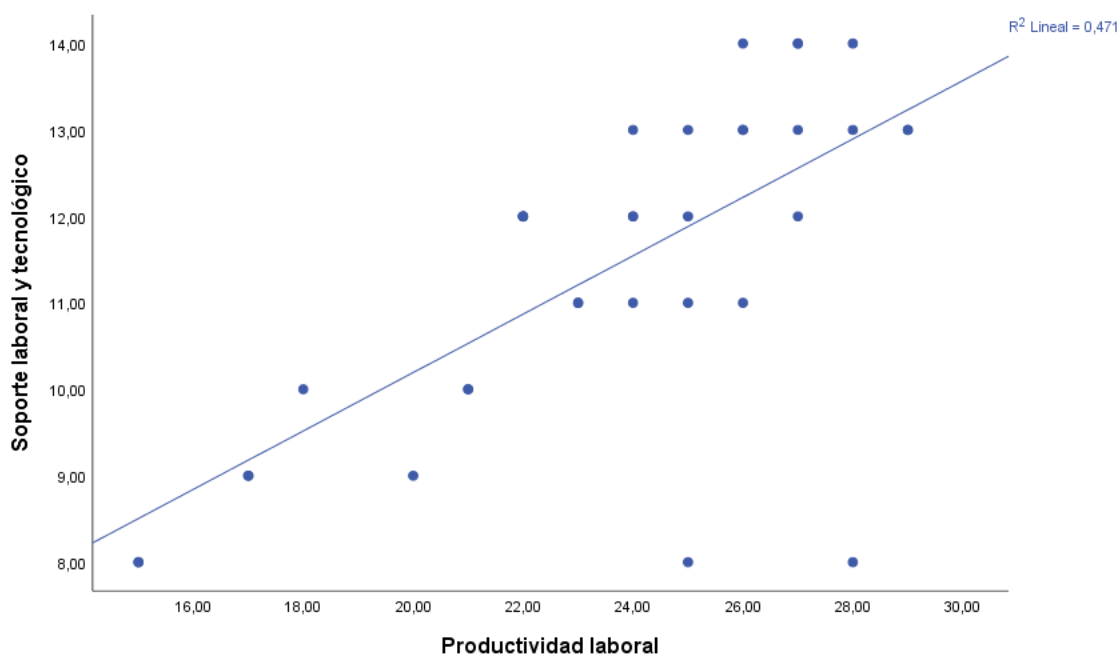
Correlaciones				
			Soporte laboral y tecnológico	Productividad laboral
Rho de Spearman	Soporte laboral y tecnológico	Coeficiente de correlación	1,000	,672**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,672**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

Nota. La tabla muestra los resultados de correlación entre el soporte laboral y tecnológico y la productividad laboral.

Figura 9

Relación entre el soporte laboral y tecnológico y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2025



Nota. La figura muestra los puntos de dispersión entre el soporte laboral y tecnológico y la productividad laboral

INTERPRETACIÓN

Citando a (Hernández et al., 2014, p. 305), existe una correlación positiva media con un valor de +0.672 calculado con el estadístico Rho de Spearman entre el soporte laboral y tecnológico y la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2025.



Objetivo específico 3

Tabla 15

Correlación Rho de Spearman entre el bienestar social y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2025

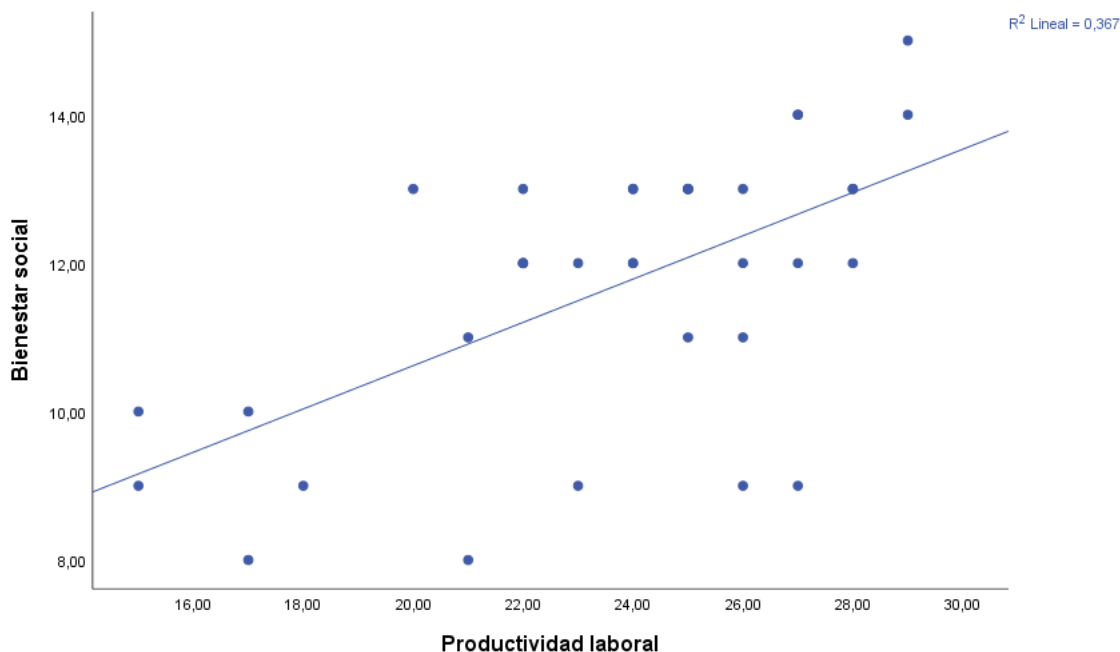
Correlaciones			Bienestar social	Productividad laboral
Rho de Spearman	Bienestar social	Coefficiente de correlación	1,000	,560**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,560**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

Nota. La tabla muestra los resultados de correlación entre el bienestar social y la productividad laboral

Figura 10

Relación entre el bienestar social y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2025



Nota. La figura muestra los puntos de dispersión entre el bienestar social y la productividad laboral

INTERPRETACIÓN

Citando a (Hernández et al., 2014, p. 305), existe una correlación positivo-media con un valor de +0,560 calculado con el estadístico Rho de Spearman entre el bienestar social y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2025.



6.2. Discusión de resultados

En relación con los resultados obtenidos en la presente investigación titulada "Trabajo remoto y productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2025", se aplicó el análisis estadístico inferencial mediante la prueba no paramétrica Rho de Spearman, obteniéndose un coeficiente de correlación de 0.695. Este valor representa una relación positiva de magnitud media entre las variables en estudio, lo que sugiere que, a mayor eficacia en la implementación del trabajo remoto, mayor será la productividad percibida en los colaboradores evaluados. Además, el valor de significancia bilateral alcanzó 0.000, es decir, se encuentra por debajo del umbral crítico ($p < 0.05$), lo cual permite rechazar con sustento estadístico la hipótesis nula y validar la hipótesis alterna. La presente investigación se sustenta en estudios previos desarrollados por diversos autores que abordan temáticas afines.

Valdez et al. (2025) En síntesis los autores concluyen, si bien el trabajo remoto demuestra capacidad para incrementar el rendimiento laboral, su efectividad depende de múltiples elementos tanto organizacionales como tecnológicos. (Balladares et al., 2023) Esto permitió concluir a los autores que existe una correlación considerablemente sólida entre el teletrabajo y el desempeño laboral en la institución. (Macias et al., 2023) los autores en consecuencia, puede afirmarse que el teletrabajo representa un factor que contribuye de manera positiva a la productividad de los empleados. (Franco et al., 2023), llegaron a hallazgos que confirman que el teletrabajo contribuyó positivamente al desempeño operativo de la empresa y al incremento de la productividad. En consecuencia, se concluye que ambas variables mantienen una relación significativa, evidenciada por un coeficiente de correlación de Spearman Rho de 0.731 y un valor p de 0.000. (Enríquez, 2023), llegó a resultados obtenidos que permiten inferir que, desde la perspectiva de los empleados, el teletrabajo influye de manera positiva tanto en la productividad individual como en la colectiva. En este sentido, ambas variables mantienen una relación significativa con un impacto favorable.



Peña (2021), llegó resultados evidencian una correlación significativa ($Rho = 0.580^{**}$; $p = 0.000$), lo que permite concluir que existe una relación positiva entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los servidores de la Municipalidad. (Llue, 2023), concluye que el trabajo remoto actúa como un factor que incide de manera directa y moderada en la productividad laboral. (Flores, 2022), concluye que existe una relación significativa entre ambas variables, lo que indica que el trabajo remoto contribuye positivamente a la productividad laboral. (Bado, 2022), concluye que existe una relación estadísticamente significativa entre el trabajo remoto y la productividad laboral, evidenciando que dicha modalidad incide favorablemente en el desempeño de los empleados. (Mejía, 2022), concluye que el trabajo remoto no guarda una relación directa con la productividad de los colaboradores.

Aguilar (2024), concluye que existe una relación directa entre el teletrabajo y la productividad laboral. (Quispe, 2023), concluye que el trabajo remoto ejerce un impacto estadísticamente significativo sobre el desempeño de los colaboradores. (Huamán, 2023), concluye que existe una relación recíproca entre la comunicación interna y la productividad laboral, donde ambas variables se potencian mutuamente. (Mamani, 2023), concluye que la comunicación organizacional se relaciona de forma significativa con la productividad laboral, como lo evidencia el coeficiente $Rho = 0.497$ y el nivel de significancia estadística ($p = 0.000$). (Ñaca, 2024), concluye que existe una correlación directa y significativa entre el capital digital y la modalidad de trabajo remoto.



CONCLUSIONES

PRIMERA: La evidencia estadística demuestra una correlación positiva de nivel medio (Rho de Spearman = 0.695) entre el trabajo remoto y la productividad laboral, respaldada por un valor de significancia bilateral de $p = 0.000 < \alpha = 0.05$. Estos resultados permiten rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, lo que confirma que existe una relación directa entre la modalidad de trabajo remoto y el rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas en el año 2025.

SEGUNDA: Los resultados del análisis estadístico evidencian una relación significativa entre la jornada laboral y la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2025, con un valor de significancia de $p = 0.000 < \alpha = 0.05$ y una correlación positiva débil (Rho de Spearman = 0.441). Estos hallazgos permiten rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, concluyéndose que la duración de la jornada de trabajo guarda una relación directa, aunque moderada, productividad laboral del personal evaluado.

TERCERA: El análisis estadístico reveló una relación significativa entre el soporte laboral y tecnológico y la productividad laboral, reflejada en una correlación positiva media (Rho de Spearman = 0.672) y un valor de significancia de $p = 0.000 < \alpha = 0.05$. Estos indicadores permiten descartar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, concluyéndose que el respaldo institucional y tecnológico proporcionado al personal incide favorablemente en su nivel de productividad dentro de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, durante el año 2025.

CUARTA: Los resultados del análisis evidencian una correlación positiva de magnitud media entre el bienestar social y la productividad laboral (Rho de Spearman = 0.560), con un nivel de significancia estadística de $p = 0.000$.



$\alpha = 0.05$ Este hallazgo permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, lo que confirma que existe una relación significativa entre el bienestar social y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas en el año 2025.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: A partir de los resultados obtenidos, se recomienda al gerente de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Cabanillas fortalecer y formalizar políticas de implementación del trabajo remoto como estrategia organizacional, priorizando su regulación, monitoreo y evaluación periódica. Dado que se ha evidenciado una correlación positiva de nivel medio entre esta modalidad y la productividad laboral, resulta pertinente consolidar mecanismos que aseguren el acceso a herramientas tecnológicas, capacitación continua en competencias digitales y una adecuada supervisión de resultados. Estas acciones contribuirán a optimizar el rendimiento de los colaboradores y mejorar la eficiencia institucional en el contexto laboral del 2025 y años venideros.

SEGUNDA: En atención a la correlación positiva, aunque débil, identificada entre la jornada laboral y la productividad de los colaboradores, se recomienda al gerente de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Cabanillas evaluar y rediseñar la distribución del tiempo de trabajo, priorizando esquemas que optimicen el rendimiento sin generar fatiga laboral. Es conveniente considerar alternativas como jornadas flexibles, pausas activas o la implementación de evaluaciones periódicas de desempeño asociadas a la carga horaria. Estas medidas permitirán ajustar de manera estratégica la duración de las jornadas a fin de potenciar la eficiencia sin comprometer el bienestar del personal.

TERCERA: Dado que se ha evidenciado una correlación positiva de nivel medio entre el soporte laboral y tecnológico y la productividad laboral, se recomienda al gerente de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Cabanillas fortalecer las estrategias de acompañamiento institucional y dotación tecnológica. Esto implica garantizar infraestructura digital adecuada,



soporte técnico continuo y capacitación en herramientas TIC, con el fin de crear condiciones laborales que favorezcan el rendimiento del personal. La inversión sostenida en estos aspectos no solo contribuirá al incremento de la productividad, sino que también consolidará un entorno de trabajo más eficiente y adaptado a las exigencias actuales.

CUARTA: Considerando la correlación positiva de magnitud media entre el bienestar social y la productividad laboral, se recomienda al gerente de recursos humanos la Municipalidad Distrital de Cabanillas implementar políticas institucionales orientadas a fortalecer el bienestar integral de sus trabajadores. Esto puede incluir programas de salud física y mental, incentivos sociales, actividades de integración, y mecanismos de apoyo familiar y emocional. Fomentar un ambiente laboral que promueva el equilibrio entre la vida personal y profesional incidirá directamente en el desempeño del personal, generando beneficios tanto a nivel individual como organizacional.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguilar. (2024). *Relación entre el teletrabajo y la productividad laboral de la Caja Rural de Ahorro y Crédito los Andes – Puno* [Tesis Licenciatura-universidad Nacional del Altiplano Puno].

https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/22041/Aguilar_Apa_za_Yesenia.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Bado. (2022). *Trabajo remoto y productividad laboral en los trabajadores de una institución administradora de fondos de aseguramiento en salud* [Tesis Maestría-Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/103937/Bado_AWJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Baena. (2017). *Metodología de la Investigación* (3ra. Ed.). Grupo Editorial Patria.

[http://www.biblioteca.cij.gob.mx/archivos/materiales_de_consulta/drogas_de_abuso/articulos/metodologia de la investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/archivos/materiales_de_consulta/drogas_de_abuso/articulos/metodologia_de_la_investigacion.pdf)

Balladares, Calle, E., Espinoza, L., & Peralta, E. (2023). Trabajo remoto y productividad en una instancia de gestión educativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, Vol. 6*.

https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1540 p764

Bernal. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3ra. Ed.). Pearson Educacion Colombia.

<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigación-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

Burcea, Catană, S., Toma, S., & Imbris, C. (2022). Teleworking Impact on Wellbeing and Productivity: A Cluster Analysis of the Romanian Graduate Employees.



Organizational Psychology, Vol. 13.

<https://doi.org/https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.856196>

Cheong. (2023). The evolution of remote work: analyzing strategies for effective virtual team management and collaboration. *International Journal of Management and Commerce Innovations*, Vol. 11.

<https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.7920161>

Conner, & Beauregard, A. (2018). The Psychological Impact of Teleworking: Stress, Emotions and Health. *New Technology, Work and Employment*, Vol. 18.

https://www.thecdi.net/CDI/media/Write/Documents/WalesForum/Sandi_Mann_Holdworth.pdf

Drucker. (2019). *Innovation and Entre-Preneurship Practice and Principles* (1ra. Ed.).

Perfecbound. http://www.untag-smd.ac.id/files/perpustakaan_digital_1/entrepreneurship_innovation_and_entrepreneurship.pdf

Enríquez. (2023). El impacto del teletrabajo en la productividad de los trabajadores de una empresa de Madrid. *Icade Business School*, Vol. 10.

<https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/77362/1/tfm001765.pdf>

Fang, & Ayamba, E. (2019). Measuring Efficiency and Effectiveness of Workers' Performance and Information Flow System in Technical Universities in Ghana. *Journal of Business Management*, Vol. 2(June 2019). <https://www.aijbm.com/wp-content/uploads/2019/06/D262938.pdf>

Flores. (2022). *Trabajo remoto y su incidencia en la productividad laboral en el servicio de una dirección distrital de defensa pública, Lima* [Tesis Maestria-Universidad César Vallejo].



https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/99035/Flores_RJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Franco, Borja, A., Miranda, X., & Almeida, C. (2023). Teletrabajo y productividad en pequeñas y medianas empresas ecuatorianas. *Revista Venezolana De Gerencia*, Vol, 28. <https://doi.org/https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.103.17>

Hernández, Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación In Journal of Chemical Information and Modeling* (Sexta Ed.,).
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Huaman. (2023). *Evaluación del proceso de la Comunicación Interna en la Productividad Laboral de los Servidores de la Municipalidad Provincial de Canchis* [Tesis Licenciatura-universidad Nacional del Altiplano Puno].
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/830/discover?query=huaman+ttito+ruben+carlos&submit=lr>

Koontz, Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración, una perspectiva global empresarial* (14th. Ed.). McGraw-Hill Educación.
https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf

Kwasi. (2016). Leadership Styles and Organisational Productivity: A Case Study of Ghana Cement Limited. *European Journal of Business and Management*, Vol. 8.
<https://core.ac.uk/download/pdf/234627044.pdf>

Llueu. (2023). *Trabajo remoto y la productividad laboral del personal fiscal en una dependencia del Ministerio Público del Callao* [Tesis Maestría-Universidad César Vallejo].



https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/111991/Llu%c3%a9n_EC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

López, & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa* (1ra. Ed.). Bellaterra Barcelona España. <https://tecnicasavanzadas.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/156/2020/08/A04.02-Roldan-y-Fachelli.-Cap-3.6-Analisis-de-Tablas-de-Contingencia-1.pdf>

Lord. (2020). The social perils and promise of remote work. *Journal of Behavioral Economics for Policy*, Vol. 4. <https://sabeconomics.org/wordpress/wp-content/uploads/JBEP-4-S-8.pdf>

Macías, Bravo, M., & Zambrano, M. (2023). Incidencia del teletrabajo en la productividad laboral de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Manabí. *Revista Publicando*, Vol. 10. <https://doi.org/https://doi.org/10.51528/rp.vol10.id2397>

Mamani. (2023). *Comunicación Organizacional Y Productividad Laboral en los Colaboradores De Las ONGS Cáritas De La Región Puno*, [Tesis Licenciatura-universidad Nacional del Altiplano Puno]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/830/discover?query=austria+vilca&submit=Ir>

Mejía. (2022). *Trabajo remoto y productividad laboral de los colaboradores de la Unidad Territorial Pensión 65, Cajamarca* [Tesis Licenciatura-Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89964/Mejia_DDL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y



Ñaca. (2024). *Relación del capital digital con el trabajo remoto de los servidores no docentes de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno* [Tesis Licenciatura- universidad Nacional del Altiplano Puno].

https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/21458/%c3%91aca_Copa_Mary_Luz.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Peña. (2021). *Trabajo remoto y productividad laboral en tiempos de COVID19 en una Municipalidad Provincial de Pisco* [Tesis Maestria-Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70112/Pe%c3%b1a_PC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pino. (2010). *Manual de la investigación científica: Guías Metodológicas para elaborar planes tesis de pregrado, maestria y doctoral. Lima - Perú: Instituto de Investigación Católica Tesis Asesores.*

Quispe. (2023). *El trabajo remoto y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Puno* [Tesis Licenciatura- universidad Nacional del Altiplano Puno].

https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/20214/Quispe_Tito_Milagros.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ramírez, Magaña, E., & Ojeda, R. (2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica. *Trascender, Contabilidad y Gestión, Vol. 7*. <https://www.scielo.org.mx/pdf/tcg/v7n20/2448-6388-tcg-7-20-189.pdf>

Razzak. (2023). Efficiency and Effectiveness in Management. *Journal of Survey in Fisheries Sciences, Vol. 10*.

<https://doi.org/http://www.impgroup.org/uploads/papers/4729.pdf>.



Síocháin. (2020). Remote Working Opportunities, Challenges and Policy Implications.

The Western Development Commission & Whitaker Institute NUI Galway, Vol. 2.

<https://westerndevelopment.ie/wp-content/uploads/2020/12/Expert-Group-Remote-Working-Report-2020.pdf>

Teronen. (2024). Employee performance, productivity, and efficiency in remote work environment. *Health Business Management, Vol. 8.*

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/855094/Anna-Kaisa_Teronen.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Toledo. (2016). *Población y Muestra. Medios Educativos* (1ra. Ed.). Universidad Autónoma Del Estado de México.

<https://sistemadeinvestigacion.iberomx/es/publications/población-ymuestra-sólo-visión-proyectables%0D>

Valderrama. (2013). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica* (2da. Ed.). Lima - San Marcos. <https://es.scribd.com/document/409029434/Pasos-para-elaborar-proyectos-de-investigacion-cientifica-Santiago-Valderrama-Mendoza-pdf>

Valdez, Pérez de armas, M., & Reigosa, A. (2025). Teletrabajo y productividad laboral: trabajadores administrativos en organismos públicos de Ecuador. *Reincisol, Vol. 4*. [https://doi.org/https://doi.org/10.59282/reincisol.V4\(7\)1449-1468](https://doi.org/https://doi.org/10.59282/reincisol.V4(7)1449-1468)

Vara-Horna. (2010). *¿Cómo hacer una tesis en ciencias empresariales? Manual breve para los tesis de Administración, Negocios Internacionales, Recursos Humanos y Marketing. Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres*. (2da. Ed.). https://masteradmon.files.wordpress.com/2013/04/manual-_aristides-vara.pdf



Zahra, & Mirzaee, S. (2013). Labor Productivity (Sagacity in Production & Consumption). *Journal of Business Economics, and Management Studies*, Vol.1(Julio 2013). [https://www.singaporeanjbem.com/pdfs/SG_VOL_1_\(6\)/2.pdf](https://www.singaporeanjbem.com/pdfs/SG_VOL_1_(6)/2.pdf)



ANEXOS



TRABAJO REMOTO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLAS, 2025						
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2025?	OBJETIVO GENERAL: Establecer la relación que existe entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2025	HIPÓTESIS GENERAL: Existe relación significativa entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2025	Variable 1: Trabajo remote	Jornada de Trabajo	- Prácticas laborales - Derechos laborales - Cumplimiento de horarios	TIPO: Básica Aplicativo DISEÑO: No experimental - transversal NIVEL: Descriptivo Correlacional MÉTODO: Deductivo ENFOQUE: Cuantitativo
PROBLEMAS ESPECÍFICOS: ¿Cuál es la relación que existe entre la jornada de trabajo y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2025?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Determinar la relación que existe entre la jornada de trabajo y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2025	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS: Existe una relación significativa entre la jornada de trabajo y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2025		Soporte laboral y tecnológico	- Normas para el desarrollo óptimo de sus roles - Transferencia de información - Programas tecnológicos - Equipos y otros recursos	
PROBLEMAS ESPECÍFICOS: ¿Cuál es la relación que existe entre el soporte laboral y tecnológico y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2025?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Determinar la relación que existe entre el soporte laboral y tecnológico y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2025	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS: Existe una relación significativa entre el soporte laboral y tecnológico y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2025		Bienestar Social	- Aspecto cultural - Desarrollo humano - Calidad de vida - Educación	
PROBLEMAS ESPECÍFICOS: ¿Cuál es la relación que existe entre el bienestar social y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2025?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Determinar la relación que existe entre el bienestar social y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2025	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS: Existe una relación significativa entre el bienestar social y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2025	Variable 2: Productividad laboral	Eficacia	▪ Logro de las metas en el tiempo empleado ▪ Combinación de recursos ▪ Puntualidad en la entrega de trabajos	POBLACIÓN: 35 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas MUESTRA: Tipo censal todo el universo TÉCNICA: Encuesta INSTRUMENTO: Cuestionario
PROBLEMAS ESPECÍFICOS: ¿Cuál es la relación que existe entre el soporte laboral y tecnológico y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2025?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Determinar la relación que existe entre el soporte laboral y tecnológico y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2025	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS: Existe una relación significativa entre el soporte laboral y tecnológico y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2025		Eficiencia	▪ Uso apropiado de los recursos organizacionales ▪ Resultados y cumplimiento de metas	
PROBLEMAS ESPECÍFICOS: ¿Cuál es la relación que existe entre el bienestar social y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2025?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Determinar la relación que existe entre el bienestar social y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2025	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS: Existe una relación significativa entre el bienestar social y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2025		Efectividad	▪ Cumplimiento de actividades planificadas ▪ Mejora de la calidad de servicio ▪ Adaptación al cambio	



MATRIZ DE DATOS

	 p1	 p2	 p3	 p4	 p5	 p6	 p7	 p8	 p9	 p10	 p11	 p12	 p13	 p14	 p15	 p16	 p17	 p18	 p19	 d1_v1	 d2_v1	 d3_v1	 t_v1	 d1_v2	 d2_v2	 d3_v2	t_v2	
1	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	8.00	11.00	11.00	30.00	9.00	6.00	10.00	25.00	
2	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	6.00	9.00	8.00	23.00	7.00	4.00	6.00	17.00
3	3.00	3.00	2.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	2.00	4.00	4.00	3.00	8.00	14.00	14.00	36.00	10.00	6.00	11.00	27.00	
4	4.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	4.00	4.00	1.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	2.00	4.00	9.00	12.00	12.00	33.00	7.00	7.00	10.00	24.00
5	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	4.00	7.00	10.00	11.00	28.00	7.00	4.00	10.00	21.00	
6	3.00	3.00	2.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	1.00	4.00	4.00	2.00	4.00	3.00	3.00	4.00	8.00	13.00	13.00	34.00	9.00	6.00	10.00	25.00	
7	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	4.00	4.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	8.00	12.00	12.00	32.00	6.00	6.00	10.00	22.00	
8	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	6.00	9.00	13.00	28.00	7.00	5.00	8.00	20.00	
9	1.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	2.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	8.00	13.00	15.00	36.00	9.00	8.00	12.00	29.00	
10	4.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	8.00	12.00	12.00	32.00	8.00	6.00	8.00	22.00	
11	4.00	2.00	2.00	4.00	2.00	3.00	3.00	4.00	2.00	2.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	1.00	4.00	4.00	1.00	8.00	12.00	12.00	32.00	10.00	5.00	9.00	24.00	
12	4.00	2.00	2.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	2.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	1.00	4.00	8.00	13.00	13.00	34.00	11.00	8.00	9.00	28.00	
13	4.00	1.00	4.00	1.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	2.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	9.00	8.00	13.00	30.00	9.00	7.00	12.00	28.00	
14	4.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	2.00	2.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	1.00	9.00	12.00	13.00	34.00	7.00	8.00	7.00	22.00	
15	3.00	2.00	2.00	4.00	4.00	3.00	3.00	2.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	7.00	14.00	12.00	33.00	9.00	8.00	11.00	28.00	
16	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	2.00	3.00	4.00	3.00	3.00	9.00	13.00	12.00	34.00	11.00	5.00	10.00	26.00	
17	2.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	8.00	14.00	14.00	36.00	11.00	6.00	10.00	27.00
18	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	5.00	8.00	10.00	23.00	6.00	4.00	5.00	15.00	
19	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	10.00	13.00	14.00	37.00	11.00	8.00	10.00	29.00
20	2.00	2.00	4.00	4.00	3.00	2.00	2.00	4.00	4.00	2.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	1.00	4.00	2.00	3.00	8.00	11.00	13.00	32.00	10.00	5.00	9.00	24.00
21	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00	1.00	3.00	4.00	2.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	1.00	4.00	3.00	3.00	4.00	8.00	8.00	13.00	29.00	10.00	5.00	10.00	25.00
22	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	2.00	9.00	13.00	13.00	35.00	11.00	7.00	8.00	26.00	
23	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	3.00	2.00	3.00	1.00	1.00	3.00	3.00	2.00	8.00	10.00	9.00	27.00	8.00	2.00	8.00	18.00	
24	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	2.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	8.00	11.00	9.00	28.00	8.00	6.00	9.00	23.00	
25	4.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	4.00	3.00	2.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	4.00	3.00	2.00	4.00	9.00	12.00	13.00	34.00	9.00	7.00	9.00	25.00
26	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	2.00	3.00	2.00	4.00	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00	8.00	11.00	12.00	31.00	9.00	4.00	10.00	23.00
27	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	5.00	8.00	9.00	22.00	6.00	4.00	5.00	15.00
28	4.00	1.00	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	4.00	2.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	8.00	12.00	9.00	29.00	10.00	7.00	10.00	27.00	
29	2.00	2.00	4.00	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	4.00	3.00	3.00	2.00	2.00	8.00	10.00	8.00	26.00	7.00	7.00	7.00	21.00	
30	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	9.00	12.00	12.00	33.00	8.00	6.00	8.00	22.00
31	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	1.00	1.00	3.00	2.00	1.00	7.00	9.00	10.00	26.00	9.00	2.00	6.00	17.00	
32	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	2.00	3.00	2.00	4.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	3.00	3.00	10.00	14.00	11.00	35.00	10.00	6.00	10.00	26.00	
33	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	2.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	8.00	13.00	12.00	33.00	11.00	6.00	10.00	27.00	
34	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	3.00	4.00	4.00	3.00	2.00	1.00	2.00	4.00	4.00	9.00	13.00	13.00	35.00	11.00	3.00	10.00	24.00	
35	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	4.00	4.00	2.00	4.00	3.00	3.00	2.00	4.00	7.00	11.00	9.00	27.00	10.00	7.00	9.00	26.00	

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	p1	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
2	p2	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
3	p3	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
4	p4	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
5	p5	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
6	p6	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
7	p7	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
8	p8	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
9	p9	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
10	p10	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
11	p11	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
12	p12	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
13	p13	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
14	p14	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
15	p15	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
16	p16	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
17	p17	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
18	p18	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
19	p19	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
20	d1_v1	Numérico	8	2	Jornada de trab...	Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
21	d2_v1	Numérico	8	2	Soporte laboral ...	Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
22	d3_v1	Numérico	8	2	Bienestar social	Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
23	t_v1	Numérico	8	2	Trabajo remoto	Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Escala	Entrada
24	d1_v2	Numérico	8	2	Eficacia	Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
25	d2_v2	Numérico	8	2	Eficiencia	Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
26	d3_v2	Numérico	8	2	Efectividad	Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
27	t_v2	Numérico	8	2	Productividad la...	Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Escala	Entrada



CUESTIONARIO

TRABAJO REMOTO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLAS, 2025

El objetivo es conocer la relación que existe entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, por lo que sus respuestas serán de gran importancia para el desarrollo de esta investigación, marque con una (x) la respuesta que considere, más adecuada desde su punto de vista. La información sólo tiene validez para sustentar un trabajo de investigación por lo que: Agradezco sinceramente su colaboración

Instrucciones: Use la siguiente escala de puntuación (1,2,3,4,5) marque con una "X" la alternativa seleccionada.

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca

N°	PREGUNTAS	1= siempre	2= casi siempre	3= a veces	4= casi nunca	5= nunca
TRABAJO REMOTO						
Jornada de trabajo						
1	¿Considera que los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas cuentan con buenas prácticas laborales?	1	2	3	4	5
2	¿Considera que los derechos laborales de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas son respetados?	1	2	3	4	5
3	¿Considera que el cumplimiento de horarios laborales de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas son respetados?	1	2	3	4	5
Soporte laboral y tecnológico						
4	¿Considera que las normas para el desarrollo óptimo de los roles laborales en la Municipalidad Distrital de Cabanillas son adecuadas?	1	2	3	4	5
5	¿Considera que la transferencia de información entre los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas ayuda el desarrollo de su trabajo?	1	2	3	4	5
6	¿Considera que los programas tecnológicos pueden mejorar los roles laborales en la Municipalidad Distrital de Cabanillas?	1	2	3	4	5
7	¿Considera que los equipos y otros recursos aportan al cumplimiento de tareas laborales en la Municipalidad Distrital de Cabanillas?	1	2	3	4	5
Bienestar social						
8	¿Considera que los aspectos culturales en la Municipalidad Distrital de Cabanillas juegan un rol importante para el cumplimiento de trabajo de los colaboradores?	1	2	3	4	5



9	¿Considera que el desarrollo humano en la Municipalidad Distrital de Cabanillas juega un rol importante para el cumplimiento de trabajo de los colaboradores?	1	2	3	4	5
10	¿Considera que la calidad de vida en la Municipalidad Distrital de Cabanillas juega un rol importante para el cumplimiento de trabajo de los colaboradores?	1	2	3	4	5
11	¿Considera que educación en la Municipalidad Distrital de Cabanillas juega un rol importante para el cumplimiento de trabajo de los colaboradores?	1	2	3	4	5
PRODUCTIVIDAD LABORAL						
Eficacia						
12	¿Considera que el logro de metas en el tiempo empleado por parte de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cabanillas es de acuerdo con lo esperado?	1	2	3	4	5
13	¿Considera que la combinación de recursos aumenta la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas?	1	2	3	4	5
14	¿Considera que los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cabanillas cumplen con puntualidad la entrega de trabajos asignados?	1	2	3	4	5
Eficiencia						
15	¿Considera que los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cabanillas hacen uso adecuado de los recursos de la organización?	1	2	3	4	5
16	¿Considera que los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cabanillas tienen un buen nivel al alcanzar resultado y en el cumplimiento de metas?	1	2	3	4	5
Efectividad						
17	¿Considera que los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cabanillas son efectivos en el cumplimiento de actividades planificadas?	1	2	3	4	5
18	¿Considera que los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cabanillas aportan a la mejora de la calidad de servicio que brinda la entidad?	1	2	3	4	5
19	¿Considera que los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cabanillas tienen la capacidad para adaptarse a los cambios con efectividad?	1	2	3	4	5

"GRACIAS POR SU PARTICIPACION"



VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

ANEXO N°.....

HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES

TÍTULO DE TESIS. TRABAJO REMOTO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLAS, 2025

I. REFERENCIAS

- EXPERTO/NOMBRES Y APELLIDOS: SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
- PROFESIÓN : LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
- CARGO ACTUAL : DOCENTE DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
- GRADO ACADÉMICO: DOCTORIS SCIENTIAE EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	X	5
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	X	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	X	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables	1	2	3	4	X
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	4	X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	X	5
7.-CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	X
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices	1	2	3	4	X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	X	5
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	4	X

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual, $C = \text{Total}/50 = 45$

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

a. Aprobado ($C \geq 75\% = 0.75$)

0.9

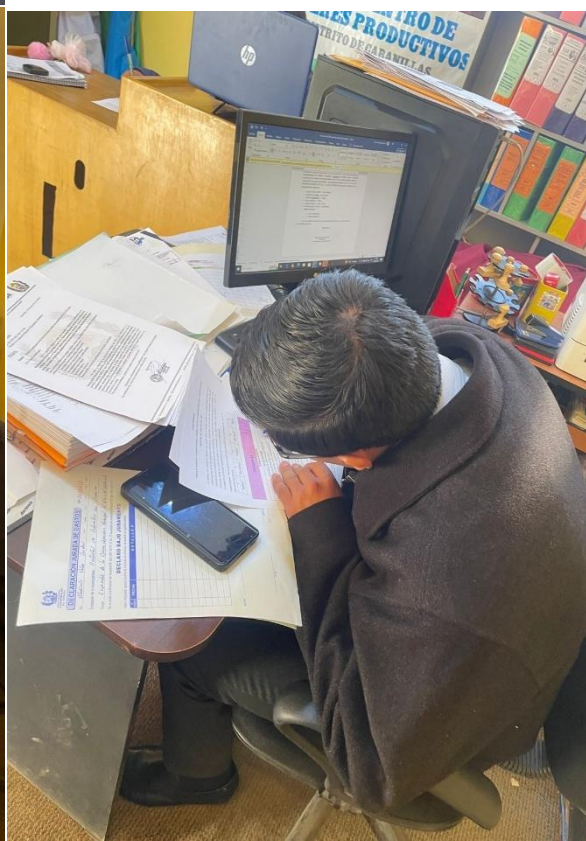
b. Desaprobado ($C < 75\% = 0.75$)

Lugar y fecha: JULIACA 05 DE MAYO DEL 2025

Firma del experto
DNI N° 02291965
N° celular: 951853033



EVIDENCIAS DEL RECOJO DE DATOS







HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES

TÍTULO DE TESIS: TRABAJO REMOTO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LABANILAS, 2025

I. REFERENCIAS

- EXPERTO/NOMBRES Y APELLIDOS: Robinson Flores Aguilar
- PROFESIÓN: Lic. Adm.
- CARGO ACTUAL: Docente
- GRADO ACADÉMICO: Doctor

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	5
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los items con las variables	1	2	3	4	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	4	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	4	5
7.-CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	5
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, items e índices	1	2	3	4	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	4	5
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	4	5

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln(2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual, $C = \text{Total}/50 =$ 45

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado ($C \geq 75\% = 0.75$) ☒ 0.90
- b. Desaprobado ($C < 75\% = 0.75$) ☐

Lugar y fecha: JULIACA 05 DE MAYO DEL 2025


Firma del experto
DNI N° 02426851
N° celular: 912645614



ANEXO 1 FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital ☒

Fecha de entrega: 05/01/2026

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: YESENIA LISBETH COLCA VILCA

Dirección: AV. JOSE GALVEZ 517

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 71870817

Teléfono: 942 001 425

email: colcavilcayesenialisbeth@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____

email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

Título o Grado Académico a optar: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

Asesor: Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación ☐

Tesis ☒

Trabajo de Suficiencia Profesional ☐

Trabajo Académico ☐

Título: TRABAJO REMOTO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES
DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLAS, 2025

Palabras claves, (3 a 5 términos): Trabajo remoto y la productividad laboral

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2}?

2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.

2. Referencia de tesis:

☐ Bachiller ☒ Título ☐ 2da Especialidad ☐ Maestría ☐ Doctorado

3. Licencias:**a) Licencia estándar:**

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- ☒ Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- ☐ Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- ☐ No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- ☐ Sí autorizo
- ☒ No autorizo

Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.



Internacional



Nacional

Línea de investigación: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

03 de Enero del 2026

Fecha