



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Trabajo remoto en el área de planificación y presupuesto en una  
UGEL de Lima Norte, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciado en Administración

**AUTOR:**

Lopez Mucha, Jorge Suen (orcid.org/0000-0003-1883-0865)

**ASESOR:**

Dr. Carranza Estela, Teodoro (orcid.org/0000-0002-4752-6072)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

El presente trabajo se la dedico a mis padres y hermanos, por el apoyo que me brindan en todo momento.

### **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por acompañarme en todo momento y a mi asesor el Dr. Teodoro Carranza por su guía en la elaboración de este trabajo de investigación.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	9
3.1. Tipo y diseño de investigación	9
3.2. Categoría, Subcategorías y matriz de categorización	9
3.3. Escenario de estudio	11
3.4. Participantes	12
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.6. Procedimiento	13
3.7. Rigor científico	14
3.8. Método de análisis de datos	14
3.9. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADO Y DISCUSIÓN	16
V. CONCLUSIONES	21
VI. RECOMENDACIONES	22
REFERENCIAS	23
ANEXOS	27

## Índice de tablas

Tabla 1 Recursos utilizados	12
Tabla 2 Presupuestos utilizados	13

## Resumen

El objetivo general de la tesis fue conocer la importancia del trabajo remoto en el área de planificación y presupuesto de una UGEL de Lima Norte, 2022. El estudio utilizado es un diseño de investigación no experimental, con un enfoque cualitativo. Los resultados del desarrollo de la tesis, reflejan las ventajas existentes del trabajo remoto, en el desempeño en las funciones asignadas a los colaboradores del área de planificación y presupuesto de una UGEL de Lima Norte, tales como la disminución de los gastos de transporte y el poder contar con un mayor tiempo para estar con sus familias. Por último, se llegó a la conclusión que, el trabajo remoto es importante en el desarrollo de las funciones asignadas a los colaboradores del Área de Planificación y Presupuesto, a razón de permitirles realizar las mismas funciones desde sus hogares, beneficiando a los colaboradores.

**Palabras Clave:** Desarrollo organizacional, compromiso laboral, adaptación al cambio.

## **Abstract**

The general objective of the thesis was to know the importance of remote work in the planning and budget area of a UGEL in Lima Norte, 2022. The one adopted is a non-experimental research design, with a qualitative approach. The results of the development of the thesis reflect the existing advantages of remote work, in the performance of the functions highlighted to the collaborators of the planning and budget area of a UGEL in North Lima, such as the reduction of transportation expenses and the to have more time to spend with their families. Finally, it was concluded that remote work is important in the development of the functions dedicated to the collaborators of the Planning and Budget Area, in order to allow them to perform the same functions from their homes, benefiting the collaborators.

Keywords : Organizational development, labor commitment, adaptation to change.

## I INTRODUCCIÓN

El trabajo remoto y el teletrabajo es una modalidad de trabajo que tienen características muy similares ya que ambos ofrecen muchos beneficios para la organización como para el trabajador, dichas modalidades de trabajo tienen como principal función evitar la exposición de los colaboradores a los factores estresantes de la vida cotidiana, un claro ejemplo, era el uso diario del transporte público.

**A nivel internacional** Jensen, y otros (2020) hacen referencia que al momento de realizar el monitoreo respectivo a los colaboradores dentro de una organización, basado en la modalidad de trabajo remoto, poseen desafíos difícilmente de superar, los cuales generan una disminución considerable de los beneficios que poseen las empresas formales en lo que respecta a su administración, consideran ellos que lo más adecuado es incrementar la importancia con respecto a la productividad que genera la modalidad de trabajo remoto, sin la necesidad de realizar cambios en los estímulos que reciben los colaboradores, para ello, es necesario fortalecer el compromiso en el cumplimiento de los objetivos en las labores asignadas bajo la modalidad del teletrabajo o trabajo remoto, evidenciando que deberán aumentar el seguimiento en las acciones que realizan los colaboradores, generando así una mejora considerable en el rendimiento de las tareas que son asignadas a los colaboradores.

**Al respecto, Valdés, Castillo & Duran (2020)** hacen referencia que, en el país de Colombia en los años 90, inicia la modalidad del trabajo remoto, esto a causa del avance tecnológico y la modernización de las organizaciones con ello se consiguió expandir los mercados y de este modo se generó una mayor apertura económica, reconocen que sin lugar a duda el internet fue la ventana para poder habilitar la posibilidad de laborar bajo la modalidad de trabajo remoto a través del uso adecuado de los medios tecnológicos, señalan que al hacer referencia al trabajo remoto en Colombia antes de surgir la pandemia era denominado “Trabajo Remoto en pañales en Colombia”, es por ello que, realizan el análisis respectivo enfocados



en el desarrollo del sector informático y de las telecomunicaciones teniendo en consideración el incremento notorio de las TIC.

**A nivel nacional**, Cadillo (2020) hace referencia que la mayoría de los problemas que se encuentran en las organizaciones para lograr un adecuado desenvolvimiento en las funciones que realizan, esta directamente relacionado con las decisiones que son tomadas por los jefes encargados, señala que para conseguir un mejor cumplimiento en las funciones asignadas se deberá tomar en consideración brindar a los colaboradores recompensas que generen un ambiente positivo dentro de la organización los cuales pueden ser gratificaciones, ascensos, bonos, sin embargo, se ve reflejado en las organizaciones que los colaboradores mantienen su misma situación laboral si no son adecuadamente motivados por sus jefes inmediatos, es poco probable que se encaminen por si solos a una mejora en el proceso de sus labores.

**A nivel local**, debido a la pandemia por el COVID-19, las organizaciones necesitaron incorporar el trabajo remoto sorpresivamente, presentando en un primer momento limitaciones y dificultades para los colaboradores dentro de las organizaciones, tales como la falta de espacios en cada uno de los hogares y el correcto uso de la tecnología, todo ello trajo consecuencia el incremento considerable del estrés laboral en los tiempos de pandemia. Se considera este estrés laboral muy diferente al que ocurre cuando tu modalidad de trabajo no es presencial es decir en una oficina o en una fábrica, siendo el estrés laboral generado a causa de la modalidad del trabajo remoto ya que en su mayor tiempo los colaboradores se encuentran conectados a sus computadoras sin poner límites a la jornada de trabajo diaria, es por ello que se recomienda establecer medidas para trabajar el manejo de las emociones de una manera adecuada para obtener los objetivos deseados por la organización. (Conexión Esan, 2020).

Ante lo anteriormente señalado, se formuló la siguiente problemática en la investigación realizada, el **problema general**: *¿Cuál es la importancia del trabajo remoto en el área de planificación y presupuesto de una UGEL de LIMA NORTE, 2022?*, mientras que, para los **problemas específicos**: (a) *¿Cuál es la característica*

*del desarrollo organizacional en el área de planificación y presupuesto de una UGEL de LIMA NORTE, 2022?, (b) ¿Cuál es la característica del compromiso labora en el área de planificación y presupuesto de una UGEL de LIMA NORTE, 2022?, (c) ¿Cuál es la característica de la adaptación al cambio en el área de planificación y presupuesto de una UGEL de LIMA NORTE, 2022?*

La tesis realizada, presenta una justificación teórica basándose en las teorías, conceptos y definiciones del tema de estudio, del mismo modo presenta justificación metodológica para el cual implementa un cuestionario que previamente han sido validados por expertos en el área, de este modo nos permite conocer los resultados y la correlación de las variables, por último presenta una justificación práctica, ya que el desarrollo de la investigación se elaboró con el objetivo de desarrollar y complementar las aptitudes de los colaboradores dentro de la organización, de este modo impulsa su desarrollo en las distintas competencias de cada uno en beneficio para conseguir los objetivos propuestos.

Del mismo modo la tesis tuvo como **objetivo general**: Conocer la importancia del trabajo remoto en el área de planificación y presupuesto de una UGEL de LIMA NORTE, 2022, mientras que, los **objetivos específicos** fueron: (a) Conocer la característica del desarrollo organizacional en el área de planificación y presupuesto de una UGEL de LIMA NORTE, 2022, (b) Conocer la característica del compromiso laboral en el área de planificación y presupuesto de una UGEL de LIMA NORTE, 2022 y por último (c) Conocer la característica de la adaptación al cambio en el área de planificación y presupuesto de una UGEL de LIMA NORTE, 2022.

## II MARCO TEÓRICO

**En el contexto internacional**, según Lafer (2020) nos dice que el teletrabajo o trabajo remoto en las empresas de España paso del 8.3% al 80% una vez que inicio la pandemia. Nos indica que las empresas aseguradoras ya contaban con un sistema de trabajo remoto, en dicho estudio realizado a los colaboradores realizan una equivalencia entre un 5% y 25% en comparación a la productividad del trabajo presencial, esto se debe a que el trabajo remoto consigue amplios beneficios en ahora de tiempo, esto ayuda a equilibrar adecuadamente el trabajo y la vida personal ya que son factores muy relevantes en la reducción del estrés de los colaboradores, indica también que a causa de las restricciones de movilidad impuestas a causa del COVID19, el 40% de los colaboradores en España han presentados síntomas de mucho estes, dicha información se basa con el estudio realizado a empresas aseguradoras en España como: ALLIANZ, GUY CARPENTER, FIACTC, AXA.

Al respecto, Núñez (2020), hace referencia que las empresas de seguros Vida Security, han incrementado su productividad y la descentralización con la modalidad del trabajo remoto, esto contribuye con un ahorro de tiempo en la movilización y gastos que generan los mismos, esto contribuye a contar con una organización digitalizada. Sin embargo, las condiciones del trabajo remoto no son iguales para todos los colaboradores ya que esto varía en relación del espacio de la casa, inversiones en las actualizaciones de las herramientas con las que trabajan a todo ello se le suma la soledad de los colaboradores a causa de la pandemia lo cual ocasiona un aumento constante en el estrés laboral. Por otro lado, las relaciones personales han sido reducidas y se mejoró la comunicación informal con el objetivo de brindar soluciones rápidas de los distintos problemas en las tareas asignadas.

Araujo (2019), en su trabajo de investigación "La participación en el ocio atravesada por el trabajo remoto desde la terapia ocupacional" tuvo como objetivo verificar la intervención de la inactividad laboral de los trabajadores con vinculación

a ello, la investigación fue realizada en personas con un rango de edad de 20 a 35 años que no tengan hijos. Utilizando la metodología descriptiva correlacional, y con un diseño cuantitativo. Se llegó a la conclusión que debido a la implementación del trabajo remoto aumentaron los niveles de ocio e inactividad laboral en los trabajadores en comparación a la modalidad de trabajo presencial, ocasionando disminución del rendimiento laboral en relación al cumplimiento de sus actividades y objetivos. Es preciso señalar que también existen ventajas a resaltar, cómo el aporte evidenciado en relación a la aplicación y ejecución del trabajo remoto, cómo la disminución de gastos con la optimización y mejora de las terapias ocupacionales beneficiando la productividad de los trabajadores en su actividades.

Además, Harinoto & Anwar (2018). "Organizational culture and work commitment mediate the islamic work ethos on employee performance". Nos indica como objetivo evidenciar la cultura organizacional y el compromiso laboral, en la función Islámica con base al desempeño en las funciones asignadas a los colaboradores de los gobiernos. Señala también que las variables usadas, reflejan un adecuado y preciso desarrollo en las funciones de los colaboradores. Señala como conclusión que es necesaria la innovación en base a la cultura organizacional, reforzando el compromiso de los colaboradores de este modo se optimiza y se incrementa el buen desenvolvimiento de los colaboradores en las funciones asignadas.

Por otro lado, Bustamante (2017) realizó el: "Modelo de desarrollo organizacional de las empresas públicas para impulsar los proyectos de desarrollo socio económico en la provincia de Manabí". Para ello tiene como objetivo general, identificar la eficiencia en la matriz del desarrollo en las entidades del sistema público, mediante la producción y la ejecución de distintas actividades económicas en las que evidencia la población de estudio. Para ello se concluyó que las diversas entidades del estado en la localidad de Patronato y Manabí demostraron de manera eficiente las actividades que realizan en el interior de su gestión basado en los diversos proyectos, de esta manera las organizaciones invierten con tranquilidad dando el visto bueno a las unidades ejecutoras.

**En el contexto nacional** Soroui (2020) manifiesta que, antes diversas modificaciones en las organizaciones a razón de la pandemia que venimos atravesando, además que, los avances en la infraestructura tecnológica incrementaron considerablemente el trabajo a distancia, esto genera dificultades a distintos entornos de la sociedad, para ello, se realizó un análisis que brinda como resultado que el trabajo remoto consigue fortalecer los vínculos económicos y de la sociedad ente los colaboradores de una organización y la misma sociedad, Todo ello se genera a causa que el trabajo remoto conduce un proceso de cambio, ante la problemática de la pandemia.

Según Kasekami (2020) nos dice que se deben encontrar las horas apropiadas de trabajo para mejorar la productividad en el trabajo, sin embargo, hace referencia que las horas de trabajo remoto mejora significativamente la productividad, pero si las horas de trabajo remoto son largas y sobrepasan la jornada laboral la productividad baja. Precisa que el trabajo remoto mejora la satisfacción de cada colaborador y por ende mejora la productividad. Pero, el trabajo remoto ocasiona un aumento preocupante en el estrés al momento de equilibrar las tareas del día a día con el trabajo, todo ello va en contra del pensamiento de los diferentes gobiernos. Nos dice por conclusión que, el estrés laboral no va a reducir la productividad, es decir, si bien el trabajo remoto aumenta la satisfacción y la felicidad esto no influirá en el rendimiento del colaborador dentro de la organización.

Sin embargo, Criollo (2020) nos dice que, el propósito de identificar una relación entre variables de estudio como desempeño laboral y teletrabajo, para ello diseñó una investigación correlacional no experimental, obtuvo una población de 38 funcionarios. El método de investigación realizado fue a través de las encuestas y de las entrevistas para los cual empleo las herramientas de tecnología virtual como el Google Forms, teniendo en consideración los criterios de concordancia basados en el desempeño bajo la modalidad del trabajo remoto, Se obtuvo un valor de Chi cuadrado de 21,0261 con una significancia ( $\alpha$ ) = 0,05. En conclusión, se aceptó la hipótesis alternativa en la cual el trabajo remoto si tiene importancia con el desempeño laboral, sin embargo, se tendría que elaborar una planificación para las

actividades que realizan los colaboradores garantizando un trabajo de calidad. la hipótesis alternativa afirmando que el teletrabajo si incide en el desempeño laboral. No obstante, se tendrá que realizar una planificación para las diferentes actividades que realizan los colaboradores para garantizar trabajos de calidad.

Ante ello, Sime (2020) en su trabajo de investigación determinó el vínculo de la gestión pública y el teletrabajo en los trabajadores del Ministerio de Relaciones Exteriores. Evidenció una metodología de tipo correlacional-no experimental, teniendo un enfoque cuantitativo. La investigación tuvo una muestra de 40 colaboradores. Utilizando el cuestionario y la encuesta como técnica de su investigación. Llegando a la conclusión que el teletrabajo evidencia relación con la formalización de la gestión pública desde la perspectiva de los trabajadores del Ministerio de Relaciones Exteriores. Las recomendaciones que denotó fueron que se refuerce el teletrabajo dentro de la entidad, siendo este parte de la actualización en sus gestiones administrativas y permitan lograr los objetivos como entidad, a través de capacitaciones permanentes a los colaboradores para mejorar el manejo de las herramientas digitales en sus actividades diarias.

Además, Peñafiel (2019) en su investigación titulada: "El teletrabajo en el sector público como alternativa al desplazamiento". Tuvo un diseño descriptivo, y enfoque cualitativo. El objetivo de su investigación fue determinar las causas que originaban la disminución de problemas de desplazamiento del teletrabajo. Teniendo una muestra de colaboradores públicos de Indecopi. La tecnica utilizada fue entrevistas y observación. Las conclusiones evidenciadas fueron los colaboradores resaltan el tiempo recuperado en ámbitos familiares, a diferencia del trabajo realizado de forma presencial, otros ámbitos beneficiosos cómo , disminución del estrés, mejora en la salud, etc. las recomendaciones que menciona son la evaluación de mejora en canales digitales para los colaboradores que realizan teletrabajo, logrando de esta manera un mejor rendimiento en las actividades y funciones que desempeña cada colaborador en beneficio de la entidad.

Por otro lado, Sorensen (2017) señala que el teletrabajar o realizar trabajo remoto, crea obstáculos y conflictos es los colaboradores, esto a causa de combinar el ámbito privado con el ámbito laboral, esto ocasiona que ambos ámbitos sean invadidos por el otro, puesto que hay intrusiones en la vida familiar, y, en la vida laboral, todo ello podría ocasionar que el desempeño de los colaboradores resulte deficiente a razón de las distracciones ocasionadas al momento de teletrabajar o realizar trabajo remoto puesto que siempre existirán interferencias con la vida privada de los colaboradores, de este modo afirma que el realizar trabajo remoto solo funcionará de una manera correcta cuando el colaborador no tenga distracción alguna en el lugar donde realiza el trabajo remoto.

### **III METODOLOGÍA**

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

##### **3.1.1 Tipo de investigación**

Para nuestra investigación, se realizó en base a un enfoque cualitativo, al respecto Vargas (2011), señala que el tipo de investigación cualitativa posee una postura también denominada “Interpretativa”. Se podría señalar que el tipo de investigación cualitativa se basa en el análisis y recolección de la información en pro de a mejora de las dudas de la investigación.

El tipo de estudio fue interpretativo ya que se realizó un análisis detallado de los datos con el único objetivo de mejorar la tesis.

##### **3.1.2. Diseño de investigación**

El diseño de investigación fue no experimental, según Hernandez (2018), hace referencia que el diseño de investigación realiza experimentos de cómo se desenvuelven las variables en un contorno natural, los diseños de investigación no experimentales se catalogan por su tiempo, es decir, por los periodos que encuentran los antecedentes.

#### **3.2. Categoría, subcategorías y matriz de categorización**

La tesis realizada, tuvo 1 categoría con 3 sub categorías, la categoría que fue utilizada es trabajo remoto, en base a ello se utilizaron las subcategorías, desarrollo organizacional, compromiso laboral y adaptación al cambio.



Es preciso señalar que, la subcategoría desarrollo organizacional, se encuentra dividida en Recursos, Relaciones, Competencia, por otro lado, la subcategoría compromiso laboral, se encuentra dividida en Habilidad, Metas, Liderazgo, y por último la subcategoría adaptación al cambio, se encuentra dividida en Responsabilidad, Capacidad y Estrategias, para ello se utilizó la técnica de la entrevista.

**Categoría 1: Desarrollo Organizacional:** Olmos (2018) señala que el desarrollo organizacional satisface las demandas en las tareas asignadas a los colaboradores.

**Relaciones Interpersonales:** Moreno (2018) hace referencia que, se deberá tener un correcto manejo en las relaciones dentro de la organización, lo cual ayudará en el clima laboral.

**Competencia Laboral:** García-Fernández (2016), hace referencia que, la competencia ayuda en el correcto desarrollo de cada organización, ya que la competencia laboral apoya en la actualización de cada colaborador.

**Recursos Tecnológicos:** Aguirre (2015), hace referencia que los recursos son la base para el óptimo desarrollo en las funciones asignadas a los colaboradores es por ello que, las organizaciones deberán estar actualizadas constantemente.

**Categoría 2: Compromiso Laboral:** Rojas (2017) señala que el compromiso laboral es la actitud de los trabajadores en afrontar los cambios en beneficio de la organización y la identificación con los objetivos de la misma.

**Habilidad:** De la Puente (2017) hace referencia que, son las distintas capacidades que poseen los colaboradores dentro de la organización para el correcto desarrollo de las diversas funciones que se le asignen.

**Metas:** Balarezo (2014) nos dice que, las metas son los objetivos que tiene toda organización, para lo cual se debe potenciar las capacidades de los colaboradores en base a una correcta motivación.

**Liderazgo:** Chiavenato (2007) hace referencia que, el liderazgo es toda cualidad de las personas para actuar bajo distintas circunstancias, también es la determinación que tiene cada colaborador para el cumplimiento de una meta en común.

**Categoría 3: Adaptación al Cambio:** Zelayaran (1997) hace referencia que, la adaptación al cambio es la forma en como nos adaptamos a los diversos acontecimientos que puedan surgir dentro de la organización.

**Estrategias:** Carneiro (2010) hace referencia que, la estrategia es la orientación de como se debe actuar en futuro, estableciendo un fin en un plazo aceptable con el objetivo de cumplir con las metas propuestas.

**Capacidad:** Sen (2009) hace referencia que, es la habilidad de cada colaborador dentro de la organización para tomar las acciones necesarias para el cumplimiento de un objetivo.

**Responsabilidad:** Palomino (2015) hace referencia que, la responsabilidad es la capacidad inherente en las personas para cumplir las acciones que son asignadas.

### **3.3. Escenario de estudio**

El escenario de estudio tuvo como población a cinco colaboradores del área de planificación y presupuesto de una UGEL de Lima Norte, la cual pertenece al Ministerio de Educación.

### 3.4. Participantes

La muestra, fue conformada por los colaboradores del área de planificación y presupuesto de Unidad de Gestión Educativa Local de Lima Norte, en la cual participaron 5 colaboradores.

Yanez (2018) nos dice que toda población debe demostrar relación con la variable en toda investigación. Es por ello que, se denominará individuo a todo aquel que conforme la población y poseen características similares entre sí.

Tabla 1

#### ***Personal entrevistado***

Nombre	Cargo
Entrevistado 1	Coordinador
Entrevistado 2	Técnico Administrativo
Entrevistado 3	Técnico Administrativo
Entrevistado 4	Oficinista
Entrevistado 5	Oficinista

### 3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada para la tesis, fue la entrevista junto con la técnica de observación, mientras que la recolección de datos es la herramienta que encontramos en los distintos campos de investigación, las mismas que brindan los datos necesarios de la realidad en la cual se basa el estudio y criterio, para ello deberá contar con credibilidad y validez.

## Entrevista

Para la tesis se realizó la entrevista, teniendo como propósito de interactuar de una manera fluida con los colaboradores y poder identificarnos con la organización, ya que gracias a ello se pudo realizar un análisis real de la situación actual de organización y como vienen desarrollando el trabajo remoto en las funciones que les son asignadas.

Al respecto Jiménez (2018), manifiesta que, se deberá tener en cuenta que los instrumentos donde se recogen los datos, hacen referencia a los recursos que empleará el investigador como propósito de buscar información requerida para el mejor desarrollo de cada variable.

Tabla 2

### ***Relación de la Variable con la técnica e instrumentos utilizados***

Variable	Técnica	Instrumento
Trabajo remoto	Entrevista	Guía de la entrevista

### **3.6. Procedimiento**

Las Unidades de Gestión de Educativa Local es parte del sector público encabezado por el Ministerio de Educación, su principal tarea es la de supervisar, difundir y la de orientar la manear correcta de aplicar la norma y la política educativa. Se debe precisar que, actualmente cuenta con 50 colaboradores.

Una vez realizada la recolección de los datos que sirvió para estudiar de una manera adecuada las categorías de la tesis, se determinó las distintas características del desarrollo organizacional y la importancia con el trabajo remoto, todo ello previa validación de los datos obtenidos y su respectivo análisis.

Es preciso señalar que, los colaboradores que fueron entrevistados recibieron una charla con el objetivo de sensibilizar la importancia en el estudio realizado, ya que sus respuestas brindadas durante la entrevista servirán como información base en la tesis, para ello serán entrevistó por separado con el objetivo de poder crear confianza entre el entrevistado y el entrevistador.

### **3.7. Rigor científico**

En el riesgo científico se consideró la validez de la tesis, teniendo en cuenta los criterios de los colaboradores del Área de Planificación y Presupuesto de una UGEL de Lima Norte.

Según Elgueta y Zamorano (2014) nos indica que se debe aprobar el estudio de las variables, teniendo en cuenta el concepto a desarrollar.

### **3.8. Método de análisis de datos**

Para el análisis de los datos, el método empleado fue la entrevista, a razón que la tesis fue de enfoque cualitativo, es en base a ello que se realizó una base de datos en la cual se reflejará que el trabajo remoto es una modalidad productiva en el área de planificación y presupuesto de una UGEL de Lima Norte.

Se realizó un registro de los datos que se utilizarán en la tesis, con el propósito de realizar un adecuado análisis de la información obtenida los cuales serán reflejados en el aplicativo de Microsoft Excel para su correcta interpretación.

Para el correcto análisis de las categorías y sub categorías se utilizó el estadístico Rho de Spearman, que determinará el nivel de la influencia entre dimensión y variable. Szmidt y Kacprzyk (2010).

### **3.9. Aspectos éticos**

El nombre de los colaboradores que apoyaron con la entrevista, se mantuvo en reserva por pedido de ellos, a razón de, no crear conflictos ni malos entendidos con los demás colaboradores dentro de la organización.

Al respecto Belmont (1979) nos señala, como base el respeto a personas, por ello el investigador deberá mostrarle respeto a las personas que participaran en la investigación, para el caso de colaboradores que no deseen participar en la investigación se deberá comprender y brindar las felicidades para que los colaboradores no se sientan presionados, es necesario precisar que la colaboración no deberá ser condicionada bajo ninguna circunstancia. En toda investigación es muy importante priorizar el respeto a todos lo colaboradores, ya que son ellos los encargados de brindar la información que se requiera para un correcto análisis.

#### IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN

De conformidad con **el primer objetivo específico** el cual fue, poder conocer la característica de la adaptación al cambio en el área de planificación y presupuesto de una UGEL de Lima Norte, 2022, se debe señalar que, se dividió en tres partes el cual muestra correlación con la subcategoría Adaptación al cambio, los cuales fueron responsabilidad, capacidad y estrategias, es en base a ello que se generó las respuestas del personal entrevistado que sirvieron para los objetivos de la investigación.

En relación a las entrevistas realizadas a los distintos colaboradores con respecto a la adaptación al cambio, los cuales ocupan el cargo de Coordinador, Técnico Administrativo y Oficinista, ellos señalaron que, en estos últimos años de pandemia a causa del COVID 19, fue fundamental el poder adaptarse al cambio del uso de puro papel de manera física a la mentalidad de 0 papel y priorizar de esta manera una adaptación al uso de las nuevas tecnologías.

**Desde el punto de vista del Coordinador**, señala que la adaptación al cambio es la base para cumplir todas las metas que se proponen como organización es por ello que se debe brindar capacitaciones constantes al personal en lo relacionado al uso de las nuevas tecnologías para poder desarrollar un mejor trabajo.

**Desde el punto de vista del Técnico Administrativo**, señala que la adaptación al cambio es fundamental para el desarrollo de sus actividades puesto que los cambios se generan de manera repentina y es necesario poder adaptarse de una manera rápida para continuar con los diferentes procesos que les son asignados.

**Desde el punto de vista del Oficinista**, señala que la adaptación al cambio es un proceso que se debe generar en todos los colaboradores de la organización, sin embargo, esto debe ser un proceso continuo y orientado por parte de los jefes, con capacitaciones e inducciones al personal de manera constante para poder manejar una sola forma de trabajo.

Los resultados del desarrollo del primer objetivo específico muestran relación con los mencionado por **Soroui (2020)** quien manifiesta que, debido a las modificaciones dentro de la organización a causa de la pandemia, genera dificultades a los distintos entornos de la sociedad, lo cual genera que el trabajo remoto conduce a un proceso de cambio continuo.

De conformidad con **el segundo objetivo específico** el cual fue, poder conocer la característica del desarrollo organizacional en el área de planificación y presupuesto de una UGEL de Lima Norte, 2022, se debe señalar que, se dividió en tres partes el cual muestra correlación con la subcategoría Desarrollo Organizacional, los cuales fueron relaciones interpersonales, recursos y competencia, es en base a ello que se generó las respuestas del personal entrevistado que sirvieron para los objetivos de la investigación.

En relación a las entrevistas realizadas a los distintos colaboradores con respecto al desarrollo organizacional, los cuales ocupan el cargo de Coordinador, Técnico Administrativo y Oficinista, ellos señalaron que, el desarrollo organizacional es la base primordial para poder alcanzar los objetivos propuestos por la organización ya que si no cuentan con las funciones claras y establecidas no podrán desempeñar adecuadamente sus funciones asignadas.

**Desde el punto de vista del Coordinador**, señala que el desarrollo organizacional es un pilar dentro de la organización, porque de allí parte las funciones que realizarán los colaboradores, lo cual les ayuda a no redundar en los procesos asignados y de esta forma se puede explotar al máximo el potencial de los colaboradores dentro de la organización.

**Desde el punto de vista del Técnico Administrativo**, señala que el desarrollo organizacional le permite a los colaboradores saber que función deben desempeñar cada uno, es decir que, de esta manera puedes enfocarse netamente al desarrollo de sus funciones asignadas y no tratar de abarcar todos los diferentes procesos dentro de la organización.



**Desde el punto de vista del Oficinista**, señala que el desarrollo organizacional ayuda a tener en cuenta que funciones le son asignadas a la persona dentro de la organización lo cual les permite saber que acciones pueden realizar y que acciones no son de su competencia, con ello consiguen una forma mas clara de desarrollar su trabajo.

Los resultados del desarrollo del segundo objetivo específico muestran relación con los mencionado por **Nuñez (2020)** quien manifiesta que, el desarrollo organizacional contribuye con un ahorro de tiempo y mejora la comunicación entre los colaboradores con el objetivo de brindar soluciones rápidas de los distintos problemas en las tareas asignadas.

De conformidad con **el tercer objetivo específico** el cual fue, poder conocer la característica del compromiso laboral en el área de planificación y presupuesto de una UGEL de Lima Norte, 2022, se debe señalar que, se dividió en tres partes el cual muestra correlación con la subcategoría Compromiso Laboral, los cuales fueron habilidad, metas y liderazgo, es en base a ello que se generó las respuestas del personal entrevistado que sirvieron para los objetivos de la investigación.

En relación a las entrevistas realizadas a los distintos colaboradores con respecto al compromiso laboral, los cuales ocupan el cargo de Coordinador, Técnico Administrativo y Oficinista, ellos señalaron que, el compromiso laboral, es propio de cada colaborador, es decir, que cada uno de ellos debe tomar conciencia y ser responsable con las funciones que se le asignen y esto debe ir de la mano con las actividades de integración.

**Desde el punto de vista del Coordinador**, señala que el compromiso laboral, es la responsabilidad que cada colaborador asume con el desarrollo de las funciones asignadas, es decir, cada colaborador trabaja por un determinado tiempo, sin embargo, a veces la recarga de trabajo exige un poco mas de tiempo, allí se refleja el compromiso que tiene el colaborador con la organización.

**Desde el punto de vista del Técnico Administrativo**, señala que el compromiso laboral es propio de nosotros, es decir, que cada colaborador debe asumir la responsabilidad en el desarrollo de las funciones que se le asignen, no es

trabajar por trabajar, señala también qué, el área de bienestar es la encargada de identificar a los colaboradores con la organización.

**Desde el punto de vista del Oficinista**, señala que el compromiso laboral es el compromiso que tiene con respecto a su trabajo, es decir asume el compromiso de terminar con las funciones que se propone sin importar el tiempo que le tome hacerlo, esto es porque se siente comprometido con la organización.

Los resultados del desarrollo del tercer objetivo específico muestran relación con los mencionado por **Lafer (2020)** quien manifiesta que, la productividad del trabajo se basa en un correcto compromiso laboral equilibrando adecuadamente el trabajo y la vida personal ya que son factores muy relevantes en la reducción del estrés de los colaboradores.

De conformidad con **el objetivo general** el cual fue, poder conocer la importancia del trabajo remoto en el área de planificación y presupuesto de una UGEL de Lima Norte, 2022, se debe señalar que, se dividió en tres partes el cual muestra correlación con las subcategorías Compromiso Laboral, Adaptación al Cambio y Desarrollo Organizacional, es en base a ello que se generó las respuestas del personal entrevistado que sirvieron para los objetivos de la investigación.

En relación a las entrevistas realizadas a los distintos colaboradores con respecto a la importancia del trabajo remoto en el área de planificación y presupuesto, los cuales ocupan el cargo de Coordinador, Técnico Administrativo y Oficinista, ellos señalaron que, el trabajo remoto es la nueva modalidad de trabajo que llegó a la entidad para quedarse, ya que esta nueva modalidad de trabajo permite a los colaboradores un mejor desenvolvimiento en sus funciones.

**Desde el punto de vista del Coordinador**, señala que la importancia del trabajo remoto fue vital en la época de pandemia, puesto que le permitió poder realizar sus funciones desde sus hogares sin tener la preocupación de contagiarse en los momentos más críticos de la pandemia, del mismo modo ayudó a que los objetivos propuestos se sigan cumpliendo pese a no encontrarse físicamente en sus oficinas.

**Desde el punto de vista del Técnico Administrativo**, señala que la importancia del trabajo remoto, radica en poder continuar con el desarrollo de sus actividades sin tener interrupción alguna, del mismo modo hace referencia que la nueva modalidad de trabajo, permite a los colaboradores poder afianzar sus relaciones personales dentro de sus hogares, ya que pueden pasar mas tiempo con sus familias.

**Desde el punto de vista del Oficinista**, señala que la importancia del trabajo remoto radica en tener una mayor productividad en el desarrollo de las funciones asignadas, ya que el trabajo remoto le permite ahorrar tiempos en lo que concierne a movilizarse desde su casa hasta su centro de labores, esto le permite mejorar en los tiempos en sus funciones.

Los resultados del desarrollo del objetivo general muestra relación con los mencionado por **Araujo** (2019), que hace referencia que existen ventajas a resaltar en cuanto al trabajo remoto, cómo la disminución de gastos con la optimización y mejora de las terapias ocupacionales beneficiando la productividad de los trabajadores en sus actividades.

## **V CONCLUSIONES**

### **Primera**

En base al primer objetivo propuesto, se llegó a la conclusión que, para conseguir un adecuado funcionamiento dentro de toda organización, es primordial contar con un correcto desarrollo organizacional, ya que esto permite a los colaboradores poder tener claras las ideas en el cumplimiento de sus funciones.

### **Segunda**

En relación al segundo objetivo propuesto, se llegó a la conclusión que, el compromiso laboral es la base para conseguir los objetivos propuestos de la organización, ya que el colaborador es uno de los pilares dentro de la organización y mas aún bajo esta nueva modalidad del trabajo remoto.

### **Tercera**

Con respecto al tercer objetivo propuesto, se llegó a la conclusión que, la adaptación al cambio de los colaboradores, fue fundamental para continuar brindando servicios bajo esta nueva modalidad de trabajo remoto a causa de la pandemia.

### **Cuarta**

Finalmente, se concluye que, el trabajo remoto posee una importancia significativa en el desarrollo de las funciones de los colaboradores del Área de Planificación y Presupuesto, ya que les permite, poder seguir desarrollando sus funciones de una manera rápida y de este modo poder cumplir con los objetivos propuestos bajo la nueva modalidad de trabajo.

## **VI RECOMENDACIONES**

### **Primera**

Se recomienda que, con el propósito de lograr un adecuado desarrollo dentro de la organización, se deberá capacitar a los colaboradores con relación a las actividades que desarrollan de forma continua.

### **Segunda**

Se recomienda que, para obtener un mayor compromiso laboral por parte de los colaboradores de la organización, el Área de Recursos Humanos, deberá incentivar campañas de integración entre los colaboradores lo cual le permitirá identificarse con los objetivos propuestos.

### **Tercera**

Se recomienda que, para mejorar la adaptación al cambio, se deberá realizar capacitaciones constantes dirigidas a los colaboradores de la organización, lo cual le permitirá actualizarse de una manera constante en las nuevas tecnologías mejorando así su productividad.

### **Cuarta**

Finalmente, se recomienda continuar con la modalidad del trabajo remoto, ya que se evidencia que los colaboradores cumplen con el correcto desarrollo de sus actividades, demostrando una mayor productividad en las funciones asignadas.

## REFERENCIAS

- Aguirre, L. G. L. (2015). DISEÑO DE RECURSOS TECNOLÓGICOS PARA LA FORMACIÓN CÍVICA Y ÉTICA: LA EXPERIENCIA DE LA TELESECUNDARIA EN MÉXICO/Technological resources design for ethical & civic education: The telesecondary experience in Mexico/Conception des ressources technologiques pour la formation civique et éthique: L'expérience au telesecundaria en mexique. *Teoría De La Educación ; Revista Interuniversitaria*, 27(1), 137-153. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1695387477?accountid=37408>
- Andina (2020). Teletrabajo: ocho de cada diez ejecutivos elegirían seguir trabajando desde casa. Agencia Peruana de Noticias, 19 de mayo 2020.
- Balance. *Gender, Work and Organization*, 24(3), 297-313. <https://doi.org/10.1111/gwao.12163>
- Balarezo, (2014). La comunicación organizacional interna y su incidencia en el desarrollo organizacional de la empresa SAN MIGUEL DRIVE. Ecuador.
- Bustamante, M (2017) Modelo de desarrollo organizacional. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a17v38n41/a17v38n41p09.pdf>
- Cadillo, C. (2020). Las evaluaciones del desempeño laboral. <https://www.elperuano.pe/noticia-las-evaluaciones-del-desempeno-laboral-90074.aspx>
- Carneiro Caneda, M. (2010). Dirección Estratégica Innovadora. (M. Martínez, Ed.) La Coruña, España: Netbiblo
- Chiavenato, I (2007). Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones (8va edición). McGraw-Hill Interamericana.
- CONEXIÓN ESAN. (21 de Abril de 2020). Manejo del estrés laboral durante la cuarentena. <https://www.esan.edu.pe/apuntesempresariales/2020/04/manejo-del-estres-laboral-durante-la-cuarentena/>

- De la Puente Ruiz, L. A. (2017). Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo.
- Elgueta Rosas, M. F., & Francisco, Z. F. (2014). Validación del instrumento de medición para la caracterización nacional de estudiantes. *Revista pedagogía universitaria y didáctica del derecho*, 110.
- García-Fernández, M. (2016). Influencia de la gestión de la calidad en los resultados de innovación a través de la gestión del conocimiento. un estudio de casos. *Innovar*, 26(61), 45-64. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1802642630?accountid=37408>
- Harinoto & Anwar (2018). "Organizational culture and work commitment mediate the Islamic work ethos on employee performance". Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/329151874\\_Organizational\\_culture\\_and\\_work\\_commitment\\_mediate\\_the\\_Islamic\\_work\\_ethos\\_on\\_employee\\_performance](https://www.researchgate.net/publication/329151874_Organizational_culture_and_work_commitment_mediate_the_Islamic_work_ethos_on_employee_performance)
- [https://andina.pe/agencia/noticia-teletrabajo-ocho-cada-diez\[1\]ejecutivos-elegirian-seguir-trabajando-desde-casa-797765.aspx](https://andina.pe/agencia/noticia-teletrabajo-ocho-cada-diez[1]ejecutivos-elegirian-seguir-trabajando-desde-casa-797765.aspx)
- Jensen, N., Lyons, E., Chebelyon, E., Bras, L., Ronan, & Gomes, C. (agosto de 2020). Monitoreo visible y trabajo remoto. *Revista de organización y comportamiento económico*, 176, 489-511. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jebo.2020.05.010>
- Jiménez Cornejo, D. (12 de Abril de 2018). Tesis e investigaciones. Obtenido de <https://www.tesiseinvestigaciones.com/instrumentos-de-recoleccion-acuten-de-datos.html#>
- Kasekami, S. (Marzo de 2020). Mechanisms to improve labor productivity by performing telework. *Telecommunications Policy*, 44.

- Lafer, D. (2020). Post Covid: la nueva era del teletrabajo en el sector asegurador. Tesis de Master, Universidad de Barcelona, Master en Direccion de Entidades Aseguradoras y Financieras, Barcelona.
- Núñez, B. (2020). Teletrabajo en Vida Security Prevision S.A. Tesis de Master, Universidad de Chile, Facultad de Economía y Negocios, Santiago de Chile.
- Olmos, A. (2018). ¿Qué es la competencia laboral? QuestionPro.
- Palomino. (2015). Planificación estratégica y desarrollo organizacional en las instituciones educativas RED 09-UGEL 01. Lima.
- Rojas Paraguay, E. D. (2017). La cultura organizacional y el compromiso organizacional de la empresa Inversiones Favel EIRL. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Segredo Perez, A. M. (2016). Desarrollo organizacional. Una mirada desde el ambito academico. ScienceDirect.
- Sen, A. (2009), The idea of justice, London, Allen Lane.
- Serrano, I. (2017). La importancia del crecimiento profesional. Prensa Grafica.
- Silva Tarrillo, W. N., Carrasco Malpartida, J. R., & Vega Rubio, J. G. (2018). El analisis de la implementacion del teletrabajomixto en el sector bancario peruano. Casos: BCP Y BBVA. Lima: PUCP.
- Silva, Carrasco y Vega (2018) en su trabajo de investigación titulado: “El análisis de la implementación del teletrabajo mixto en el sector bancario peruano. Casos: BCP Y BBVA”, manifiestan que el desarrollo del teletrabajo trae barreras de tipo operacional y de costos asociados, pero el problema más álgido son los problemas culturales que están íntimamente relacionados con el quehacer de los trabajadores, esto por su puesto es un tema más difícil y complejo de resolver
- Sime Veliz, S (2020) Teletrabajo y Gestión Pública desde la perspectiva del personal del Ministerio de Relaciones Exteriores, 2020 [Tesis de maestría, Universidad



César Vallejo]. Recuperado de:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/4655/Sime\\_VS\\_S-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/4655/Sime_VS_S-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sorensen, S.O. (2017). *The Performativity of Choice: Postfeminist Perspectives on Work–Life*

Soroui, S. (agosto de 2020). Comprender los impulsores y las implicaciones del trabajo remoto desde la perspectiva local: un estudio exploratorio de la dinámica de des / reembección. *Tecnología en la sociedad*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2020.101328>

Soto Gutiérrez, V. (2020) *El teletrabajo y el nivel de satisfacción de los trabajadores en los juzgados laborales de la corte superior de justicia de lima, 2020* [Tesis de pregrado, universidad Señor de Sipán]. Recuperado de:  
[https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7512/Soto%20Guti%  
c3%a9rrez,%20Victor%20Alberto.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7512/Soto%20Guti%c3%a9rrez,%20Victor%20Alberto.pdf?sequence=1&isAllowed=y)  
Tamayo Wong, Ñ. y Rom

Szmidt, E. y Kacprzyk, J. (2010). The Spearman rank correlation coefficient between intuitionistic fuzzy sets, in *Intelligent Systems (IS)*, 5th IEEE International Conference, 2010, pp. 276-280.

Valdés Castro, E., Castillo Tabares, R., & Duran Peralta, J. (2020). *Tecnologías de información y teletrabajo; su estado en Colombia-Investigaciones en gestión empresarial, ambiental y competitividad*. Editorial Universidad Santiago de Cali.

Yanez, D. (16 de Enero de 2018). *Lifeder*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/poblacion-estadistica/>

Zelayarán, (1997). *M. Metodología de Investigación Jurídica*. Lima: Ediciones Jurídicas.

## ANEXOS

Lima, 2 de junio del 2022

Estimado Dr.: CARRANZA ESTELA, Teodoro

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizare en la investigación denominada: **TRABAJO REMOTO EN EL ÁREA DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO DE UNA UGEL DE LIMA NORTE, 2022.**

Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- A) Matriz de operacionalización.
- B) Instrumento de obtención de datos.
- C) Matriz de validación del instrumento de obtención de datos.

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted.

Atentamente.



---

López Mucha Jorge Suen  
DNI: 46644641

# **TRABAJO REMOTO EN EL ÁREA DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO DE UNA UGEL DE LIMA NORTE, 2022.**

## **1. Problema**

### **1.1 Problema general**

*¿Cuál es la importancia del trabajo remoto en el área de planificación y presupuesto de una UGEL de LIMA NORTE, 2022?*

### **1.2 Problemas específicos**

*¿Cuál es la característica del desarrollo organizacional en el área de planificación y presupuesto de una UGEL de LIMA NORTE, 2022?*

*¿Cuál es la característica del compromiso labora en el área de planificación y presupuesto de una UGEL de LIMA NORTE, 2022?*

*¿Cuál es la característica de la adaptación al cambio en el área de planificación y presupuesto de una UGEL de LIMA NORTE, 2022?*

Tabla de categorización

PROBLEMA	OBJETIVOS		VARIABLES E INDICADORES			
<p><b>Problema general:</b></p> <p>¿Cuál es la importancia del trabajo remoto en el área de planificación y presupuesto de una UGEL de LIMA NORTE, 2022?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p><b>A)</b> ¿Cuál es la característica del desarrollo organizacional en el área de planificación y presupuesto de una UGEL de LIMA NORTE, 2022?</p> <p><b>B)</b> ¿Cuál es la característica del compromiso laboral en el área de planificación y presupuesto una UGEL de LIMA NORTE, 2022?</p> <p><b>C)</b> ¿Cuál es la característica de la adaptación al cambio en el área de planificación y presupuesto de una UGEL de LIMA NORTE, 2022?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Conocer la importancia del trabajo remoto en el área de planificación y presupuesto de una UGEL de LIMA NORTE, 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p><b>A.</b> Conocer la característica del desarrollo organizacional en el área de planificación y presupuesto de una UGEL de LIMA NORTE, 2022.</p> <p><b>B.</b> Conocer la característica del compromiso laboral en el área de planificación y presupuesto de una UGEL de LIMA NORTE, 2022.</p> <p><b>C.</b> Conocer la característica de la adaptación al cambio en el área de planificación y presupuesto de una UGEL de LIMA NORTE, 2022.</p>	<p><b>1.-Categoría 1</b></p> <p><b>TRABAJO REMOTO</b></p> <p>Según Kurland (2020): Afirma que:” los profesionales que realizan trabajo remoto no están siendo lo suficientemente estudiados y los estudios se generan proponen nuevas visiones que se deben de considerar para el desarrollo organizacional. Por ejemplo, el compromiso laboral del teletrabajo en los colaboradores, creó la necesidad entre los gerentes de reexaminar la manera en que se evalúa y su desempeño, además de reexaminar la manera de adaptarse al cambio</p>	<b>VARIABLE 1: TRABAJO REMOTO</b>			
			<b>SUBCATEGORÍAS</b>		<b>ITEMS</b>	<b>ESCALA</b>
			<b>I. Desarrollo Organizacional</b>	<p>Relaciones</p> <p>Recursos</p> <p>Competencia</p>	<p>P1</p> <p>P2</p> <p>P3</p>	
			<b>II. Compromiso Laboral</b>	<p>Habilidad</p> <p>Metas</p> <p>Liderazgo</p>	<p>P4</p> <p>P5</p> <p>P6</p> <p>P7</p>	
			<b>III. Adaptación al cambio</b>	<p>Responsabilidad</p> <p>Capacidad</p> <p>Estrategias</p>	<p>P8</p> <p>P9</p> <p>P10</p>	

## Instrumento

Elaborado por **López Mucha, Jorge Suen**

N° DE CÓDIGO DE ALUMNO **7001225998**

### INSTRUCCIONES


Este es un inventario, el cual permite interpretar, describir y conocer la importancia del trabajo remoto en el área de planificación y presupuesto de una UGEL de LIMA NORTE, 2022; a través de su categoría: Trabajo Remoto. A continuación, se mostrará para cada componente un número de enunciados y/o indicaciones, los cuales serán respondidos de acuerdo a las observaciones del investigador.

### MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

<b>CATEGORÍA 1: TRABAJO REMOTO</b>			
<b>N°</b>	<b>Subcategorías</b>	<b>ENUNCIADOS</b>	<b>RESPUESTAS</b>
1.	Relaciones	Utiliza diferentes medios de comunicación con sus compañeros	
2.	Recursos	Mantiene habilidades que promoverán el desarrollo tecnológico	
3.	Competencia	Manifiesta la oportunidad de concretar las aspiraciones de la entidad	
4.	Habilidad	El rendimiento que desempeña en la entidad contribuye en los objetivos	
5.	Metas	Se compromete con las actividades realizadas	
6.	Liderazgo	Contribuye en la estabilidad laboral dentro de la institución	
7.		Mantiene el compromiso y el liderazgo en la institución	
8.	Responsabilidad	Asume con responsabilidad las funciones asignadas	
9.	Capacidad	Contribuye en la actitud de sus compañeros de trabajo en el desarrollo de las actividades	
10.	Estrategias	Las estrategias utilizadas ayudarán a la entidad	


**¡Gracias por su colaboración!**

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de investigación: TRABAJO REMOTO EN EL AREA DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO EN UNA UGEL DE LIMA NORTE, 2022.							
Apellidos y Nombres del investigador: López Mucha, Jorge Suen							
Apellidos y Nombres del experto: CARRANZA ESTELA, Teodoro							
ASPECTO POR EVALUAR						OPINIÓN DEL EXPERTO	
CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA	INDICADORES	ITEM PREGUNTA		SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
TRABAJO REMOTO	DESARROLLO ORGANIZACIONAL	Relaciones	Utiliza diferentes medios de comunicación con sus compañeros		x		
		Recursos	Mantiene habilidades que promoverán el desarrollo tecnológico		x		
		Competencia	Manifiesta la oportunidad de concretar las aspiraciones de la entidad		x		
	COMPROMISO LABORAL	Habilidad	El rendimiento que desempeña en la entidad contribuye en los objetivos		x		
		Metas	Se compromete con las actividades realizadas		x		
		Liderazgo	Contribuye en la estabilidad laboral dentro de la institución		x		
	Mantiene el compromiso y el liderazgo en la institución						
	ADAPTACIÓN AL CAMBIO	Responsabilidad	Asume con responsabilidad las funciones asignadas		x		
		Capacidad	Contribuye en la actitud de sus compañeros de trabajo en el desarrollo de las actividades		x		
		Estrategias	Las estrategias utilizadas ayudarán a la entidad		x		
Firma del experto:		 DR. TEODORO CARRANZA ESTELA LIC. EN ADMINISTRACIÓN CIAD 06171	Fecha: 02/06/2022				

**Nota:** Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de investigación: TRABAJO REMOTO EN EL ÁREA DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO EN UNA UGEL DE LIMA NORTE, 2022.							
Apellidos y Nombres del investigador: López Mucha, Jorge Suen							
Apellidos y Nombres del experto: Dr. ALVA ARCE, Rosel César							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA	INDICADORES	ITEM PREGUNTA		SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
TRABAJO REMOTO	DESARROLLO ORGANIZACIONAL	Relaciones	Utiliza diferentes medios de comunicación con sus compañeros		x		
		Recursos	Mantiene habilidades que promoverán el desarrollo tecnológico		x		
		Competencia	Manifiesta la oportunidad de concretar las aspiraciones de la entidad		x		
	COMPROMISO LABORAL	Habilidad	El rendimiento que desempeña en la entidad contribuye en los objetivos		x		
		Metas	Se compromete con las actividades realizadas		x		
		Liderazgo	Contribuye en la estabilidad laboral dentro de la institución		x		
	Mantiene el compromiso y el liderazgo en la institución						
	ADAPTACIÓN AL CAMBIO	Responsabilidad	Asume con responsabilidad las funciones asignadas		x		
		Capacidad	Contribuye en la actitud de sus compañeros de trabajo en el desarrollo de las actividades		x		
Estrategias		Las estrategias utilizadas ayudarán a la entidad		x			
 Firma del experto: Dr. ALVA ARCE, Rosel César Lic. En Administración. CLAD 14501			Fecha: 02/06/2022				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de investigación: TRABAJO REMOTO EN EL ÁREA DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO EN UNA UGEL DE LIMA NORTE, 2022.							
Apellidos y Nombres del investigador: López Mucha, Jorge Suen							
Apellidos y Nombres del experto: Dr. Cárdenas Saavedra Abraham							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA	INDICADORES	ITEM PREGUNTA		SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
TRABAJO REMOTO	DESARROLLO ORGANIZACIONAL	Relaciones	Utiliza diferentes medios de comunicación con sus compañeros		x		
		Recursos	Mantiene habilidades que promoverán el desarrollo tecnológico		x		
		Competencia	Manifiesta la oportunidad de concretar las aspiraciones de la entidad		x		
	COMPROMISO LABORAL	Habilidad	El rendimiento que desempeña en la entidad contribuye en los objetivos		x		
		Metas	Se compromete con las actividades realizadas		x		
		Liderazgo	Contribuye en la estabilidad laboral dentro de la institución		x		
	Mantiene el compromiso y el liderazgo en la institución						
	ADAPTACIÓN AL CAMBIO	Responsabilidad	Asume con responsabilidad las funciones asignadas		x		
		Capacidad	Contribuye en la actitud de sus compañeros de trabajo en el desarrollo de las actividades		x		
		Estrategias	Las estrategias utilizadas ayudarán a la entidad		x		
Firma del experto:			Fecha: 20/06/22				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

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

Yo, CARRANZA ESTELA TEODORO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Trabajo remoto en el área de planificación y presupuesto en una UGEL de Lima Norte, 2022 ", cuyo autor es LOPEZ MUCHA JORGE SUEN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 19 de Noviembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CARRANZA ESTELA TEODORO <b>DNI:</b> 08074405 <b>ORCID:</b> 0000-0002-4752-6072	Firmado electrónicamente por: TCARRANZAE el 20- 11-2022 19:29:58

Código documento Trilce: TRI - 0446705