



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Trabajo remoto y la productividad laboral del personal fiscal en
una dependencia del Ministerio Público del Callao, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Lluén Espino, Claudia (orcid.org/0000-0002-5194-3581)

ASESOR:

Dr. Carcausto Calla, Wilfredo Humberto (orcid.org/0000-0002-3218-871X)

CO-ASESORA:

Dra. Meneses La Riva, Mónica Elisa (orcid.org/0000-0001-6885-9207)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A nuestro Señor celestial, a mis padres Zoila Lorenza, César Augusto, a mis hermanos Alex, César, a mis niños Bryan y Zoilita y a toda mi familia por ser la razón de mi vida y mi fuerza de seguir adelante, el motivo principal para seguir superándome con perseverancia.

Agradecimiento

A Dios, por darme salud y la sabiduría que necesito.

Al asesor de la Universidad César Vallejo Dr. Wilfredo Humberto Carcausto Calla por su enseñanza, habernos guiado, transmitido sus conocimientos y la dedicación prestada durante el desarrollo de la presente tesis.

Al personal fiscal del Distrito Fiscal del Callao, por apoyarme en el desarrollo y culminación de la presente investigación y hacer posible un objetivo trazado.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	18
3.1 Tipo y diseño de la investigación	18
3.2 Variables y operacionalización	19
3.3 Población, muestra y muestreo	21
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	22
3.5 Procedimientos	23
3.6 Método de análisis de datos.....	24
3.7 Aspectos éticos.....	24
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN.....	35
VI. CONCLUSIONES.....	41
VII. RECOMENDACIONES.....	42
REFERENCIA.....	43
ANEXOS.....	49

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Validez del instrumento por juicio de expertos.....	21
Tabla 2. Confiabilidad variables trabajo remoto y productividad Laboral.....	21
Tabla 3. Prueba de normalidad.....	29
Tabla 4. Prueba de correlación según Spearman entre trabajo remoto y Productividad laboral.....	29
Tabla 5. Prueba de correlación según Spearman entre eficiencia y trabajo remoto.....	30
Tabla 6. Prueba de correlación según Spearman entre eficacia y trabajo remoto.....	31
Tabla 7. Prueba de correlación según Spearman entre efectividad y trabajo remoto.....	32

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Porcentajes de fiscales según trabajo remoto.....	24
Figura 2. Porcentajes de fiscales según el espacio físico de trabajo.....	24
Figura 3. Porcentajes de fiscales según las obligaciones del trabajador....	25
Figura 4. Porcentajes de fiscales según el uso de equipos y medios tecnológicos.....	26
Figura 5. Porcentaje de fiscales según la productividad.....	26
Figura 6. Porcentaje de fiscales según la eficiencia.....	27
Figura 7. Porcentaje de fiscales según la eficacia.....	27
Figura 8. Porcentaje de fiscales según la efectividad.....	28

Resumen

Esta investigación se realizó con el objetivo principal 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, 2021. La investigación fue de tipo básica, con enfoque cuantitativo, nivel correlacional y de diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 70 participantes. En la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario con escala de Likert que fue validada mediante juicio de expertos y su confiabilidad fue establecida por el Alfa de Cronbach. Los resultados mostraron que el 76% de fiscales estimaron que el trabajo remoto fue eficiente, mientras que el 24% percibieron que dicha modalidad de trabajo se realizó de forma regular. No hubo opinión del trabajo deficiente. Respecto a la productividad laboral, el nivel eficiente predominó con un 90%, el nivel regular con un 10%. No hubo opinión de una productividad laboral deficiente. Concluyendo que, el trabajo remoto es un factor que está influyendo directa moderadamente en la productividad laboral con ($Rho=0.660$) y una significancia ($p\text{-valor}=0,000<0,01$). En el caso de la relación entre el trabajo remoto y las dimensiones de la productividad laboral, existe una relación con los factores eficiencia ($Rho=0.676$, $p\text{-valor}=0,000<0,01$), eficacia ($Rho=0,540$; $p\text{-valor}=0,000<0,01$) y efectividad ($Rho= 0,601$; $p\text{-valor}=0,000<0,01$).

Palabras clave: Trabajo remoto, productividad laboral, eficiencia, eficacia y efectividad.

Abstract

This research was carried out with the main objective of determining the relationship that exists between the remote work variables and labor productivity in fiscal personnel in a dependency of the Public Ministry of Callao, 2021. The study was of a basic type, with a quantitative approach, level correlational and non-experimental design. The sample consisted of 70 participants. In the data collection, the survey technique was used and as an instrument a questionnaire with a Likert scale that was validated by expert judgment and its reliability was established by Cronbach's Alpha. The results showed that 76% of the prosecutors considered that remote work was efficient, while 24% perceived that this modality of work was carried out on a regular basis. There was no opinion of poor work. Regarding labor productivity, the efficient level prevailed with 90%, the regular level with 10%. There was no opinion of poor labor productivity. Concluding that remote work is a factor that is having a direct moderate influence on labor productivity with ($Rho=0.660$) and a significance ($p\text{-value}=0.000<0.01$). In the case of the relationship between remote work and the dimensions of labor productivity, there is a relationship with the factors efficiency ($Rho=0.676$, $p\text{-value}=0.000<0.01$), effectiveness ($Rho=0.540$; $p\text{-value}=0.000<0.01$) and effectiveness ($Rho= 0.601$; $p\text{-value}=0.000<0.01$).

Keywords: Remote work, labor productivity, efficiency, efficacy and effectiveness.

I. INTRODUCCIÓN

Con fecha 31 de diciembre de 2019, la Organización Mundial de la Salud (OMS) al dar a conocer que en la ciudad de Wuhan, provincia de Hubei en la zona central de China se presentó a un ritmo alarmante varios casos de neumonía causados por la enfermedad infecciosa coronavirus (COVID-19) y virus coronavirus de tipo 2 (SARS-Cov-2), el cual fue declarado como emergencia sanitaria internacional con fecha 11 de marzo de 2020, provocó una situación difícil de lidiar que varió significativamente las actividades de las personas en la sociedad.

Es así que, ante éste panorama, las autoridades del Perú dispusieron una serie de medidas y recomendaciones para prevenir la dispersión del virus SARS-Cov-2 como la emisión del Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, donde se ha tenido que obedecer y aplicar medidas de aislamiento social para reducir y/o controlar la propagación pandémica de dicha enfermedad, entre las que consideraron disponer la realización del trabajo a distancia aprobado mediante Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto Supremo 010-2020-TR, Resolución Ministerial N° 072-2020-TR y Decreto Legislativo 1505 que instó a todo trabajador del sector público y privado a desempeñar sus funciones en sus domicilios usando medios tecnológicos; normativas que según Alvarado (2021), movieron todos los cimientos de organización estructural de las empresas y entidades estatales de nuestra patria para adaptar otra modalidad de trabajo.

El teletrabajo dio comienzo en el mes de Junio del 2013, al promulgarse la Ley N° 30036 con la finalidad de introducir a toda aquella persona que tenían dificultades para laborar de manera presencial, siendo las herramientas tecnológicas de la información y comunicación una gran ventaja conforme lo sostiene Humphreys (2019) en su artículo Remote Work in Ireland Future Jobs 2019, al referir que los organismos al disponer el cumplimiento de la relación laboral contractual fuera del espacio de trabajo donde se encuentra habitualmente, permite lograr las metas planteadas.

Ésta forma de actividad ha traído muchos beneficios a los servidores de las entidades públicas y privadas como a la propia entidad, debido a que ha permitido ahorrar tiempo y dinero; no obstante, ha resultado un enigma la productividad

laboral durante la crisis sanitaria y la medida temporal de confinamiento, debido a que no se ha tenido la certeza de que muchos trabajadores se hayan adaptado rápidamente al cambio de modalidad de trabajo, aunado a que también existe la incertidumbre del manejo de la tecnología de información; incluso, se ha tomado conocimiento que las organizaciones públicas como privadas no han tenido la suficiente confianza de que sus trabajadores incursionen en el mundo del trabajo remoto, al no contar éstos con la información suficiente respecto a la nueva modalidad de trabajo.

De lo afirmado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2020) el 21% de empleados latinoamericanos que efectuaron el trabajo a distancia, advirtieron la deficiencia en la conexión a internet, así como, el analfabetismo informático de las personas que realizan trabajos desde casa.

Tomando en cuenta lo vertido por Valencia (2018), quien abordó en su artículo los aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú, tenemos que en una dependencia del Ministerio Público del Callao el cambio repentino del escenario de trabajo de un espacio físico en sus instalaciones a uno virtual fue sorprendente debido a que trajo consigo grandes variaciones en el desarrollo de las labores administrativas, como el haberse incrementado en forma exponencial el uso de recursos tecnológicos. Asimismo, esta modalidad de trabajo tuvo un escenario problemático al inicio, dado que los servidores públicos no contaban con las competencias en cuanto al empleo de las tecnologías de información, haciendo casi imposible el desarrollo normal de actividades de trabajo, manifestado en la productividad de los servidores al no haberse podido observar que los empleadores hayan verificado el cumplimiento cabal de las metas.

Carro & Gonzáles (2018), mencionan que es por este motivo que resulta importante que los teletrabajadores tengan clara la idea de que el avance programado del trabajo y su respectiva entrega a tiempo son un factor clave para determinar la positividad de la modalidad del trabajo remoto, esta situación coadyuva a suprimir inconvenientes entre las partes trabajador y empleador.

En este sentido, se investigó la variable trabajo remoto, buscando relacionarla con la productividad laboral alcanzada por el personal fiscal en una

dependencia del Ministerio Público en el Callao, 2021, los cuales formaron la población de estudio. De acuerdo a lo descrito, se formuló como problema general, ¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo remoto y la productividad laboral del personal fiscal de una dependencia del Ministerio Público del Callao, 2021?; y, como problemas específicos: 1) ¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo remoto y la dimensión eficiencia de la productividad laboral del personal fiscal en una dependencia del Ministerio Público del Callao, 2021?; 2) ¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo remoto y la dimensión eficacia de la productividad laboral del personal fiscal en una dependencia del Ministerio Público del Callao, 2021?; 3) ¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo remoto y la dimensión efectividad de la productividad laboral del personal fiscal en una dependencia del Ministerio Público del Callao, 2021?.

Esta investigación goza de una justificación teórica a causa de la escasa existencia de estudios respecto al tema de investigación acerca de las variables, siendo desarrolladas a través del uso de teorías, antecedentes y bibliografía con el fin de analizar el comportamiento y el nexo entre las variables. Los efectos del análisis permitieron inferir, reflexionar y obtener conclusiones del tema tratado.

En el aspecto práctico se buscó evidenciar usando métodos estadísticos en el nexo entre la variable trabajo remoto y productividad laboral de los fiscales que laboran en una dependencia del Ministerio Público en el Callao, en el contexto actual de pandemia, en base a estudios previos y asimismo nuestro trabajo servirá de base para investigaciones a futuro.

Metodológicamente se justifica en la fundamentación de que los resultados se obtendrán haciendo uso del método científico, se usará la técnica de la aplicación de cuestionarios, una vez que se ha recopilado la información relevante, se analizará para obtener los resultados, los mismos que al ser obtenidos, se determinarán las conclusiones.

Para dar solución al problema de investigación como objetivo general se planteó: Determinar la relación entre el trabajo remoto y la productividad laboral del personal fiscal en una dependencia del Ministerio Público del Callao, 2021; y, como objetivos específicos: 1) Determinar la relación entre el trabajo remoto y la

dimensión eficiencia de la productividad laboral del personal fiscal en una dependencia del Ministerio Público del Callao, 2021; 2) Determinar la relación entre el trabajo remoto y la dimensión eficacia de la productividad laboral del personal fiscal en una dependencia del Ministerio Público del Callao, 2021; 3) Determinar la relación entre el trabajo remoto la dimensión efectividad de la productividad laboral del personal fiscal en una dependencia del Ministerio Público del Callao, 2021.

Incluso, se formuló la siguiente hipótesis general para la investigación: 1) Existe una relación directa y significativa entre el trabajo remoto y la productividad laboral en una dependencia del Ministerio Público del Callao, 2021; y, como hipótesis específicas tenemos: 1) Existe relación directa y significativa entre el trabajo remoto y la eficiencia de la productividad laboral del personal fiscal en una dependencia del Ministerio Público del Callao, 2021; 2) Existe relación directa y significativa entre el trabajo remoto y la eficacia de la productividad laboral del personal fiscal en una dependencia del Ministerio Público del Callao, 2021; 3) Existe relación directa y significativa entre el trabajo remoto y la efectividad de la productividad laboral del personal fiscal en una dependencia del Ministerio Público del Callao, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a las explicaciones que abordan los temas de trabajo remoto y productividad laboral, como antecedentes nacionales se presenta:

El artículo científico realizado por Valencia (2018) quien tuvo como objetivo describir un análisis y perspectivas del teletrabajo en el Perú, su trabajo fue propositivo de manera que se pueda cumplir tareas aplicando las TIC como una herramienta para el crecimiento de la productividad, concluyendo que dicha modalidad de trabajo tiene una relación directa con la política pública de promoción de gobierno electrónico debido a que está enfocada a crear oportunidades laborales y elevar el nivel de bienestar en las personas, incluso para aquellos que padecen de algún impedimento físico que no le permite desplazarse hasta su centro de labor.

Fernández (2021) llevó a cabo un amplio estudio para evaluar si ha sido posible que el trabajo remoto pueda tener una influencia en el rendimiento en el trabajo de un grupo de 40 colaboradores de una distribuidora de Chiclayo. Los participantes recibieron dos evaluaciones de forma virtual. De los resultados tenemos que el 87,5% de los participantes tuvieron un rendimiento medio mientras que el 12,5% restante tuvo un rendimiento bajo. Además, el 65% de los participantes tuvo un nivel medio de rendimiento en el trabajo remoto, además que un 25% restante tuvo un nivel bajo. Es así que, el autor encontró una correlación significativa y moderada entre el rendimiento laboral y el trabajo remoto ($r=0.492$), lo que sugiere que el trabajo remoto influye moderadamente en el rendimiento laboral y que, por lo tanto, el rendimiento del trabajador mejoraría con una mayor implementación y desarrollo del trabajo remoto.

La investigación de Peña (2021) tuvo como propósito identificar la conexión que pueda existir entre sus variables productividad laboral y trabajo remoto referente a 40 personas que laboran en la Municipalidad Provincial de Pisco, donde se ha detectado la presencia de una conexión entre las variables mencionadas ($Rho = 0,580^{**}$; $p\text{-valor} = 0,000$). Se evidencia que entre las dimensiones productividad laboral y la variable trabajo remoto existe una conexión con el desarrollo de la producción ($Rho = 0,550^{**}$; $p\text{-valor} = 0,000$), los factores

de la productividad laboral ($Rho = 0,464^{**}$; $p\text{-valor} = 0,003$) y desempeño en la productividad ($Rho = 0,556^{**}$; $p\text{-valor} = 0,000$). Otro estudio que se realizó es el de Vergara (2022), quien tuvo como objeto en su investigación identificar el nexo que hay entre trabajo remoto y productividad laboral en un grupo de 20 servidores administrativos, donde se aprecia que entre éstas dos variables existe un nexo al haberse conseguido a través de correlación de Pearson un alcance de 0,003 ($Sig.<0,05$), con un coeficiente R de 0,629.

Asimismo, se tuvo el estudio de Rojas (2021), quien tuvo como propósito identificar el nexo de gestión del trabajo remoto con el desempeño laboral durante la peripeca sanitaria de 60 colaboradores de la Biblioteca Nacional del Perú que realizan trabajo remoto por tiempo completo, el cual señaló que existe relación entre las dos variables debido a que sus resultados revelan que la gestión de trabajo a distancia se sitúa en el nivel medio a un 76,7% y a un nivel alto al 23,3%, donde muestra un desempeño eficiente al 68%; y, muy eficiente al 32%, evidenciándose una conexión significativa directa y moderada de las mencionadas variables mediante Rho de Spearman que fue $r = 0,649$. Ante lo señalado, es pertinente el aporte realizado por Suárez (2020), quien estableció que existe una idónea relación en las variables teletrabajo y calidad de servicio en la UGEL San Pablo, lo cual propone la afirmación de que a mayor eficiencia en las acciones de implementación del teletrabajo se tendrá una mejor calidad de servicio.

La investigación que realizó Romero (2021) tuvo como objetivo identificar el nexo que existe en eficiencia y calidad de servicio del trabajo a distancia que realizan las 72 personas que laboran en la Municipalidad Distrital de Santa, notando en su encuesta que un 84.7% de sus trabajadores demostraron eficiencia del servicio de dicha modalidad de trabajo, encontrándose en un nivel medio; en tanto que, el 95.8% de dichos encuestados califican dicha calidad de servicio en un nivel medio; concluyéndose que, existe de manera directa y moderada un vínculo positivo, con una estimación de 0.498 de las dos variables de la investigación, incluso el $p\text{-valor}$ fue 0.033 que al hallarse menor a 0.05 se admitió la hipótesis alternativa.

De la misma manera, Tezanoa (2021) pone a conocimiento que en su

investigación dispuso como meta relacionar el trabajo a distancia con el desempeño laboral efectuado a 67 colaboradores del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Tarapoto a quienes luego de realizarles una encuesta del cuestionario, se determinó que es regular al 50.7% la calidad del trabajo, en tanto que en el trabajo remoto se muestra un nivel regular del 55.2% su desempeño laboral, indicando que entre el desempeño laboral y la planificación se evidencia una correlación moderada y directa (Rho de Spearman = 0.598 y significativa bilateral en 0.01), incluso se aprecia que existe correlación positiva moderada (Rho de Spearman = 0.476 y significativa bilateral en 0.01) entre la realización y el desempeño laboral aplicados en dicha entidad, siendo concluyente al afirmar que entre esas dos variables se advierte una relación lineal y proporcional en cierto grado entre las dos variables (Rho de Spearman = 0.604 y significativa bilateral en 0.01).

En el contexto internacional tenemos el artículo científico de Méndez (2020) quien abordó el tema del trabajo remoto el cual realizó un estudio comparativo entre éste junto con trabajo de campo, su investigación tuvo como objetivo el determinar los beneficios del teletrabajo frente al trabajo de campo, usando consideraciones como la bibliografía que aborda la modalidad teletrabajo, estudió los impactos de la modalidad en el trabajador y describió los resultados de la percepción del teletrabajo frente al trabajo presencial, en cuanto a la metodología de estudio se puede mencionar que es del tipo descriptiva y de enfoque mixto cuantitativo-cualitativo, se fundamentó en un proceso inductivo en el cual exploró las características intrínsecas de cada modalidad, en cuanto a la unidad de análisis trabajó con una población de 3,457 personas conformada por trabajadores de empresas dedicadas a actividades inmobiliarias de la provincia de Guayas en Ecuador, determinó una muestra de 364 encuestados, entre los resultados obtenidos podemos resaltar que se determinó que un 26 % se encuentra trabajando en modalidad teletrabajo, el 54 % presencialmente y el 20% mixto, la edad promedio es de 33 años, en una escala ordinal de 0 al 10, sobre la satisfacción de realizar teletrabajo desde su domicilio, un 20 % coloca una escala de valoración de 5, un 22% escala de 7 y un 14% con una valoración de 10 entre otras valoraciones dispersas, finalmente se determinó que con el trabajo remoto un 62% tienen un nivel de satisfacción alto y un 58 % serían altamente productivo

y que disponen de facilidades de contar con equipos informáticos necesarios y equipamiento, el autor finalmente afirma que el trabajo remoto es beneficioso en comparación con el trabajo de campo.

Asimismo, en la investigación realizada por Rodríguez y Pardo (2020) llegaron a la conclusión que el teletrabajo ha obtenido una elevada implementación a nivel mundial que generó un superior rendimiento económico donde incluso se crearon más puestos de trabajo a diferencia de Colombia por ser un país que cuenta con una participación mínima y centralizada; recomendando que, al estar el mundo cambiando de manera constante, se necesita preparar a los trabajadores como a sus organizaciones para que en ésta nueva era laboral se incremente la productividad y su nivel de vida, donde su jornada de trabajo no se extienda fuera de su horario pactado y así pueda aminorarse los índices de improductividad. Incluso, Nakrošienė, Bučiūnienė, & Goštautaitė (2019) al realizar su trabajo de investigación, llegaron a la conclusión se muestra en la productividad una correlación positiva y significativa, concluyendo que el trabajo a distancia muestra posibles soluciones que mejorarían la productividad de la empresa ante los desafíos.

No obstante Jensen, et al. (2020) explican que el seguimiento a las personas que realizan trabajo remoto constituye un reto insuperable que reduce los beneficios de las organizaciones formales para su administración, siendo relevante mencionar que sin la necesidad de alterar la tecnología de seguimiento o el vínculo de estímulo en los trabajadores, se debe acrecentar el seguimiento a las actividades que realiza el trabajador para reforzar la productividad de las labores asignadas al personal. Para ello, Swisher (2019) quien luego de aplicar métodos cuantitativo y cualitativo a su investigación a cuatro personas que prestan servicio en compañías estadounidenses con más de cinco mil personas que realizan trabajo a distancia y doscientos treinta y tres participantes, llegó a la conclusión que se facilita la ejecución del teletrabajo con el apoyo de un líder que guíe e influya en alcanzar las metas propuestas.

Por otro lado, Criollo & Lozada (2020), ejecutan un estudio de modelo correlativo o paralelo cuyo propósito fue estudiar la relación que existe entre trabajo a distancia y el desempeño laboral en 38 trabajadores de una consultora.

Las evidencias muestran que los resultados obtenidos fueron óptimos en la modalidad de trabajo presencial al lograr el 74 %, en tanto, en la modalidad de teletrabajo, solo se evidencio un 34 %. Asimismo, se halló mediante un análisis realizado del Chi cuadrado de 28,4248 (valor crítico 21,03), determinándose que el teletrabajo presenta una incidencia en el desempeño laboral de los participantes.

Es necesario mencionar que destacan dos variables: trabajo remoto y productividad laboral; no obstante, antes de explorar el amplio bagaje de producción literaria para las variables de estudio, es imprescindible el entendimiento primigenio del término variable que según Hernández et al. (2014), lo consideran como una peculiaridad o dominio de ciertos acontecimientos de un fenómeno que se presenta en la sociedad y que forman parte de estructuras funcionales, es decir, alcanza a definir un grupo de seres vivos cambiantes en el tiempo y en el espacio, cambios que pueden medirse, o sea que una variable es susceptible de estudio y medición bajo ciertos criterios de la metodología científica, donde se puede determinar la “variación” de las mismas de manera cuantitativa.

Ahora bien, en base a las teorías existentes, se desarrollará los conceptos relacionados con las variables y sus dimensiones del presente estudio.

Empero, antes de iniciar con la conceptualización de la variable trabajo remoto, debemos mencionar que según Jaramillo (2019) define al trabajo como aquella actividad que se realiza dentro la modalidad presencial o dentro de la modalidad de trabajo remoto donde se dedican aquellas personas de modo independiente o bajo relación de dependencia a cambio de una compensación económica por labores concretas.

Con respecto a la definición teórica de la variable independiente trabajo remoto, tenemos que existen diversos conceptos que durante la pandemia COVID-19 ha salido a relucir, debido a que ha sido imprescindible para todas las organizaciones; por lo cual, la literatura ha demostrado cómo se utilizan los términos para referirnos al trabajo remoto como trabajo en red, trabajo remoto a distancia, trabajo flexible, trabajo en casa, teletrabajo, tele desplazamiento. Por su parte, Jack Nilles (1988) como pionero del empleo de la terminología teletrabajo, lo

define como cualquier modo de suplir el desplazamiento relacionado con la actividad laboral mediante herramientas digitales, dando a conocer también como aquel modo de remitir el trabajo al empleador, en vez de enviar al empleador al trabajo.

Cabe destacar que, existen diferentes enfoques en cuanto al trabajo remoto. En ese sentido, Valencia (2018), lo define como una actividad subordinada de su empleadora que los contrató, por el cual los empleados quienes son denominados teletrabajadores no tienen presencia real en las instalaciones de la entidad y cumplen sus labores encargadas haciendo uso de tecnologías de la información, de la misma forma Belznegui & Erro (2019) afirmaron que esta modalidad de trabajo es una novísima y cada vez más invasiva forma de organización de labores de trabajo que hace posible el cumplimiento de las actividades laborales brindando servicios en línea desde diferentes espacios físicos que estimen conveniente, sin acudir necesariamente a las oficinas físicas de la misma, con tal de que el colaborador no pierda conectividad con la entidad contratante.

Para ello, De la Cámara (2000), en su artículo, resalta dos elementos en esta modalidad donde uno de ellos es el realizado lejos de su trabajo habitual y el otro es el manejo de las tecnologías informáticas.

Asimismo, Lissillour et al. (2022) consideran que a pesar de los desacuerdos de definición que surgen de las diferencias contextuales entre los investigadores, las dos características más ampliamente aceptadas del trabajo remoto son: (1) se realiza fuera del lugar de trabajo formal y (2) comprende el manejo de dispositivos digitales y aparatos electrónicos que permitan el intercambio y acceso de datos e información para realizar el trabajo por un tiempo.

Cárdenas Elizondo et al. (2006) establecen tres requisitos para que se pueda configurar esta variable como, la existencia de una relación subordinada, que el trabajo se realice con una oficina compartida, de forma móvil o en el domicilio del trabajador y con el uso de las herramientas tecnológicas.

Cabe resaltar que, ésta variable se sustenta con la expedición del Decreto de Urgencia N° 026-2020 que tuvo origen a raíz de la vigencia del Decreto Supremo N° 44-2020-PCM, donde se implementó la modalidad del trabajo a distancia en la

cual la actividad laboral subordinada se debía realizar con la presencia física dentro de la residencia o el lugar físico en donde se encontraba el trabajador durante el aislamiento social en cierta jornada determinada y mediante la sola comunicación del empleador, usando los mecanismos que le posibiliten efectuar las labores fuera de su domicilio laboral, dicha norma permitió a que se realice adecuaciones de ámbito de trabajo a empleadores del sector público y privado a realizar adecuaciones de ámbito de trabajo. Por otro lado, mediante Resolución Ministerial 072-2020-TR, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, conceptualiza a ésta modalidad de trabajo como una prestación de servicio sujeta a los medios informáticos, de telecomunicaciones, internet, telefonía o de cualquier otra naturaleza que le posibilite a un trabajador realizar de manera presencial en una residencia habitual o en un lugar donde se encuentre como consecuencia de la asociabilidad obligatoria ante el COVID-19. Asimismo, el Ministerio Público, después de meses de confinamiento, estableció con la expedición de la Resolución de la Fiscalía de la Nación N° 681-2020-MP-FN y N° 733-2020-MP-FN se reinicien gradualmente el desarrollo de las actividades laborales, tomando como prioridad el trabajo remoto, para ello implementó la mesa de partes virtuales, el uso de forma digital y el aislamiento con los usuarios en las sedes fiscales. No obstante, Gonzales et al. (2021) mencionan en su artículo que las políticas definidas para el trabajo remoto son ambiguas y tienen vacíos legales que hasta la fecha no se han dado solución por hallarse situado en el límite de lo presencial como de lo virtual, debido a que algunos empleadores ejecutan esta actividad para una o varias empresas.

Como dimensiones de la variable trabajo remoto tenemos lo sustentado por MacRae y Sawatzky (2020), quienes en su artículo de investigación consideran al espacio físico de trabajo como un lugar lejos del entorno de la oficina tradicional en la que se utiliza la tecnología, sin la necesidad de concurrir a su domicilio laboral para trabajar. Valencia (2018) afirma que éste trabajo de distancia está caracterizado por trabajar de manera subordinada usando la aplicación de medios físicos e informáticos sin acudir al centro laboral.

No obstante, Valverde, D., y Huren, G. (2021) refieren que en la práctica, el trabajo a distancia no exonera al servidor de acudir de vez en cuando al despacho al llamado del empleador, de este modo éste tipo de empleo puede ser llevado a

cabo en jornada completa, jornada parcial o variando la asistencia algunos días de la semana. Asimismo, Gozdziowska et al. (2020) también refieren que el poder realizar el Home Office empleando la tecnología de la comunicación en un lugar alternativo a la de una oficina por un periodo determinado es menos formal de llevarlo a cabo en la práctica, donde no es imprescindible reglamentar esta forma de trabajo con un contrato de trabajo.

Ante ello, Saco (2016), afirma que el trabajo remoto se acerca en definición estándar para el mundo conocido como “teletrabajo”, este a su vez es aquel desarrollado por una persona en condición de subordinación, mediante el uso de las telecomunicaciones, en un ambiente diferente a las instalaciones de la entidad es decir a distancia, en virtud de un compromiso entre el empleador y el trabajador, es decir un contrato de trabajo, para el caso de la investigación presente, existe una relación laboral entre los servidores públicos y el estado peruano, al amparo de distintos regímenes legales de trabajo, lo importante es la existencia dependencia laboral, en virtud del cual, aún en tiempos de pandemia, los trabajadores continúan cobrando sus haberes, por lo tanto el estado decide continuar con las labores mediante el trabajo a distancia. De la misma manera, Buitrago (2020) refiere ser toda actividad laboral remunerada por el empleador en el cual se usan las tecnologías de la información sin la necesidad de la presencia del servidor en su lugar de trabajo.

El artículo 18 del Decreto de Urgencia N° 026-2020 establece las obligaciones del empleador, entre los más importantes son no afectar el vínculo laboral, el monto de la remuneración, informar las condiciones de seguridad y salud al empleado conforme es señalado por Bonilla et al. (2014), poner a conocimiento al trabajador la nueva forma de trabajo e inducir a su realización; y, entre las obligaciones más importantes del trabajador menciona que éste debe cumplir las normativas legales que protejan los datos y toda información, además de estar a disposición durante el horario habitual de trabajo para recibir las indicaciones y coordinaciones que requiere el empleador para el avance de las actividades normales que permitan cumplir los objetivos planteados por la entidad.

Incluso Surugiu & Mazilescu (2018), refiere que es necesario que quienes realizan trabajo remoto deben contar con competencias de dominio de manejo de

tecnologías electrónicas y digitales, ya que esto amplía las oportunidades laborales a las personas que cumplan con los requerimientos de la entidad.

Caamaño (2018) considera al trabajo remoto como un innovador método de trabajo que ha ido más allá de la identidad, en el grado en que los avances progresivos, como tecnológicos y la expansión del manejo de modernas tecnologías no han impedido variar algunos elementos de una relación de trabajo normal. Por ello, ha tomado mayor auge en esta última década del siglo XXI el trabajo remoto al ponerse en marcha.

Asimismo, pueden ser otorgados tanto por el trabajador o el empleador las herramientas tecnológicas que resulten precisas para el desarrollo del trabajo a distancia, previa coordinación de acuerdo lo establece el artículo 19 del Decreto de Urgencia N° 026-2020-EF.

Con respecto a los indicadores del trabajo remoto tenemos lo expuesto por Surugiu et al. (2018) quienes refieren en su artículo que el acceso al mercado laboral de personas que tienen conocimiento de las TICs expande las condiciones del lugar de trabajo para lograr un desempeño eficiente.

Resulta muy pertinente la descripción de las ventajas del trabajo remoto por Montalvo (2010) quien resalta que, con la finalidad de mejorar sus oportunidades laborales y calidad de vida, el trabajador en forma autónoma puede decidir el mobiliario a utilizar para mejorar su desarrollo personal, así como escoger el lugar de trabajo para suprimir las limitaciones por la distancia, reduciendo tiempos de viaje, ahorrando en costos de transporte y movilización, organizando su tiempo para programar con libertad sus actividades laborales y ver su metodología de trabajo para que pueda desarrollar sus funciones a fin de evitar problemas de estrés u otras molestias por llegar a tiempo al trabajo, eligiendo el mobiliario a utilizar para mejorar su desarrollo personal, así como los espacios de descanso a tomarse para el cuidado de aspectos relacionados a la familia, incluso los discapacitados cuentan con más oportunidades de trabajo donde no exista el rechazo a lo que habitualmente se enfrentan. Asimismo, refiere lo beneficiosos que es para la entidad porque puede disponer de trabajadores talentosos en todo el mundo, mejorando sus índices de productividad, con bajos costos de monitoreo

del rendimiento de los trabajadores, así como en la infraestructura de redes de internet y equipos que corren a cuenta del trabajador, donde el uso de los espacios físicos donde se encuentra el trabajador no requieren de una infraestructura física para el avance de sus actividades, reduciendo el ausentismo y el tiempo de trabajo por la velocidad de las actividades virtuales, aumentando la eficacia y eficiencia de los trabajadores remotos porque se basa en resultados aunque es flexible.

El trabajo remoto es posible realizarlo desde cualquier lugar, con tal de cumplir los objetivos logrando las metas de trabajo en las distintas instituciones gubernamentales y privadas, siempre y cuando la naturaleza del trabajo así lo permita, cabe resaltar que en el desarrollo del trabajo remoto es necesario el uso de mayores recursos personales por parte de los trabajadores como son las laptop, celulares, mayores costos de servicio de internet, energía eléctrica, los cuales con el soporte del teletrabajo, los requerimientos de las plataformas virtuales y base de datos complejas tanto en seguridad como en consumo de bites. Con respecto al horario de trabajo, Rodríguez & Contreras (2012), definen como el tiempo estipulado en las condiciones de trabajo, durante el cual el trabajador se encuentra a disposición de su organización, para que pueda desarrollar las actividades encargadas y cumplir con sus responsabilidades de acuerdo a un contrato y al compendio de organización y funciones.

Con respecto al indicador seguridad de la información, Vega et al. (2017) nos dice que es una parte determinante de la ciberseguridad debido a que se refiere particularmente a los procesos trazados para salvaguardar los datos. Delgado (2020) indica que el servidor tiene compromisos laborales dispuestas por su empleador, entre las cuales está la confidencialidad de la información de la empleadora en la prestación de servicios que, según Valverde, D., y Huren, G. (2021) las empleadoras deben contar con personas capacitadas a resolver esos incidentes que pueden originar riesgos y amenazas en la seguridad de la información.

Incluso los indicadores salud y beneficios laborales es definida por Álvarez (2018), como una disciplina que procura la prevención de cualquier tipo de accidentes en el trabajo, así como enfermedades relacionadas con el desarrollo de

un trabajo específico; la OMS y la OIT procuran impulsar y preservar el más elevado grado de bienestar físico, emocional y social de los servidores de una entidad, cuidar la salud es muy importante para la entidad ya que el valor máspreciado de todos los beneficios que en un futuro espera obtener el trabajador en su trabajo es el capital humano.

Havriluk (2010) considera que ésta modalidad de trabajo es una novedosa y atractiva opción que ha permitido a los países encajar en un novedoso camino tecnológico que incita al progreso y posicionamiento competitivo de la empresa, como también a la preparación de los profesionales al aplicar las tecnologías de información y comunicación (TIC) que ha coadyuvado al avance de novedosos productos y nuevas economías, generando en los trabajadores mejores condiciones de vida, nuevas oportunidades laborales, además de contribuir con el medio ambiente. Asimismo, al publicarse Resolución de la Fiscalía de la Nación N° 290-2021-MP-FN, dispuso a nivel nacional que se priorice dicha modalidad de trabajo en los despachos fiscales, señalando en su parte considerativa que dicha modalidad laboral posibilita a las entidades públicas salvaguardar la salud de los servidores civiles, ejerciendo plenamente su derecho al trabajo en forma digna y eficiente cuya finalidad es la de reducir el contagio Covid-19.

Por otro lado, Filardi et al. (2020), indican que unas de las causas no convenientes para el trabajo a distancia son fallas como un menor compromiso organizacional, fallas en la infraestructura tecnológica, aislamiento profesional

Con respecto a la definición de la variable productividad, al respecto contamos con la conceptualización de Jiménez (2019), quien define a la productividad como el fruto del empleo de los recursos con los que cuenta la entidad con eficiencia, con el fin de producir bienes o servicios, de manera similar, Carro y Gonzáles (2018) mencionaron que la productividad laboral es alcanzar los objetivos de la entidad y se logra con un trabajo sistemático que demuestre eficiencia, eficacia y efectividad del personal humano, en virtud a ello, tenemos como dimensiones de la productividad: la eficiencia, eficacia y efectividad.

Referente a la dimensión eficiencia, Carro y Gonzáles (2018) lo definen como los objetivos cuantificados de la entidad, los cuales se calculan mediante la

expresión matemática que toman las unidades totales producidas sin defectos, dividida entre la totalidad de la producción, tomando en consideración todos los bienes empleados en su producción. También es oportuno el aporte de Gutiérrez (2013) al afirmar que la dimensión eficiencia depende de la aptitud del personal involucrado en la entidad, los costos de producción, el factor tiempo, todos estos aspectos busca la producción en menor tiempo. Gracias al contexto, Cárdenas, et al. (2006) en su libro refiere que en el entorno competitivo actual, éste modo de trabajo es imprescindible para las compañías, al ser indudablemente necesario para las empresas, ya que posibilita que sus procesos productivos sean más eficientes con el empleo de la tecnología de la información, además de reducir costos respecto a inversión, manutención de espacios físicos y tecnológicos, capacitación e integración de sus trabajadores a un mundo globalizado, independientemente del tamaño de la empresa.

Sánchez et al. (2019) afirman que la evolución digital admite el uso de distintas herramientas que representan oportunidades de productividad y eficiencia, de este modo, el trabajo a distancia se orienta en perfeccionar el desempeño laboral. Asimismo, Yeveirino & Montoro (2019) refuerzan lo dicho con la afirmación que la ciencia y la tecnología ayudan con un óptimo entendimiento a ésta modalidad de trabajo, del cual los suministros como productos no se utilizan para el trabajo presencial.

Con respecto a la transformación digital Sánchez et al. (2019) afirman que ésta reconoce la utilización de la vasta gama de implementos disponibles en el mercado presentan al cliente amplias oportunidades que permitirán trabajar con eficiencia y productividad, por este motivo el trabajo remoto tiene énfasis en la mejora continua del desempeño laboral, de la misma manera Yeveirino & Montoro (2019) mejoran este concepto afirmando que la medición del nivel eficiente alcanzado por la tecnología y la ciencia ayudan a evaluar y entender mejor los factores de la eficiencia de la producción, esta permitirá el diseño de un sistema de producción eficiente para la realización del teletrabajo, estos productos no serán aptos solo para el trabajo presencial.

Finalmente, según Rojas et al. (2017) toman en cuenta que la eficiencia consiste en efectuar la medición en cifras numéricas del desempeño o la capacidad

de un sistema de producción o de respuesta en servicios brindados por una entidad, que busca concretar un objetivo, minimizando la utilización de recursos económicos, humanos, tecnológicos, materiales de acuerdo a la naturaleza de su trabajo.

La segunda dimensión de la productividad que se considerará en el presente trabajo es la eficacia que, según la postura conceptual de León (2020) es el logro obtenido de la meta planeada dentro de un tiempo programado y con costos razonables, sin pérdida de tiempo y dinero. Incluso, Moliner (2018), refiere la eficacia se trata como un aspecto importante de la productividad, que tiene una vinculación con la acción de lograr resultados y objetivos planteados en el plan de trabajo institucional, las actividades realizadas permiten el logro de las metas propuestas en forma concreta, tiene que ver directamente con medir los resultados logrados y compararlos con los propuestos; asimismo, ratifica esto lo mencionado por Pedraza, N. (2014) quien afirma que la eficacia de una organización comienza con el accionar de las personas, quienes en equipo son parte del aprendizaje cooperativo, logrando cumplir ciertos objetivos institucionales medibles. Al respecto, Gómez (2017) menciona que la eficacia es lograr el objetivo cueste lo que cueste, no tiene importancia cómo se haya alcanzado, ni importa de qué manera, solo que se logre.

Como tercera dimensión de la variable productividad tenemos a la efectividad, la cual fue definida por Marvel et al. (2011) quienes conceptúan que la efectividad se refiere a medir el nivel de logro de conseguir la meta establecida en una organización, dicho de otra manera, muestra indicadores gráficos o descriptivos de lo alcanzado, sin tomar en cuenta los recursos que se hayan utilizado para lograrlo. Tenemos como indicadores de la productividad lo expuesto por los autores Galindo & Ríos (2015) quienes indican que el manejo óptimo de todos los bienes disponibles logra el acrecentamiento de la producción al menor costo de materiales y carga fabril de una entidad pública o privada. También es oportuna el aporte de Gutiérrez (2013) quien afirma que la eficiencia depende de la calidad del personal involucrado en la entidad, los costos de producción, el factor tiempo, todos estos aspectos busca la producción en menor tiempo.

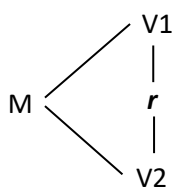
III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

El trabajo de investigación desarrolló un estudio del tipo básica, el cual empleo la investigación para aportar a la comunidad científica conocimientos en relación a una variable de estudio (Valderrama, 2020).

Hernandez et al. (2014), refiere que un estudio de enfoque cuantitativo, está caracterizado por medir con exactitud las variables utilizando los recursos estadísticos a fin de analizar los datos y mostrar los resultados que puedan obtenerse mediante las tablas o gráficos que respectivamente interpreten y analicen cada una de las variables investigadas. El enfoque de estudio fue cuantitativo porque las variables que se investigaron ya estaban determinadas y la estadística proporcionó las herramientas a fin de cuantificarlas.

Asimismo, para Hernández et al. (2014), el diseño fue no experimental, en atención a que las variables que fueron estudiadas no han sido manipuladas para ver sus efectos en las demás; asimismo, fue de corte transversal, dado que la información se recopiló en un único tiempo, donde el periodo de la investigación se circunscribió a diciembre de 2021; y, por último, tomando la definición de Arias (2012) fue de sub nivel correlacional, porque se estableció una relación entre las dos variables y se determinó que el trabajo remoto influyó en la productividad laboral. La investigación demostró la relación de lo siguiente:



Donde

M : 70 fiscales del Ministerio Público del Callao.

V1 : Trabajo remoto.

V2 : Productividad laboral.

r : conexión lineal entre las variables.

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Trabajo remoto

Definición conceptual

Para MacRae & Sawatzky (2020), lo define al trabajo remoto como el cumplimiento de obligaciones contractuales de funcionarios que no laboran dentro del ámbito de la oficina tradicional, no se requiere concurrir hacia un lugar habitual para realizar actividades, haciendo uso de equipos y medios tecnológicos que les permiten cumplir su labor.

Definición operacional

Dicha variable se operacionalizo tomando en consideración un cuestionario que consta de 30 ítems adaptado al autor (Alvarado, 2021) que está conformado por las dimensiones: espacio físico de trabajo (7 ítems), obligaciones del empleador y trabajador (11 ítems); así como también, equipos y medios tecnológicos (12 ítems), que fue medido bajo la escala ordinal de Likert con preguntas de opción múltiple con cinco niveles de valoración de respuestas que son: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1).

Indicadores

Sánchez (2019) lo define como un conjunto de ítems que serán evaluados para determinar un valor agregado a la variable. En el estudio, con el fin de evaluar la variable trabajo remoto, se elaboró un cuestionario con 30 preguntas.

Escala de medición

El trabajo cuenta con una escala ordinal de Likert que para Sánchez (2019) la escala de medición se basa en la sucesión de valores entre un punto inicial y un punto final que permite establecer comparaciones entre distintos puntos de medición. Asimismo, dicho autor refiere que la escala ordinal de Likert permite clasificar las observaciones en un orden determinado que

evalúa tanto los aspectos positivos como los negativos, contando con un punto neutro en su diseño.

Operacionalización de la variable

Matriz de operacionalización, anexo 01.

Variable 2: Productividad laboral

Definición conceptual

Carro y González (2018), nos dan a conocer que la productividad es producir eficientemente bienes o servicios, logrando eficacia en el resultado de producción de la entidad, buscando la generación del valor agregado en todas las dimensiones de la economía.

Definición operacional

Para una institución como el Ministerio Público, la variable productividad se midió teniendo en cuenta sus dimensiones: eficiencia (12 ítems), eficacia (8 ítems) y efectividad (4 ítems), en la cual el cuestionario estuvo compuesto por indicadores que llevan compuesta por 24 ítems; por el cual, se aplicó la escala ordinal de tipo Likert, con opciones de respuesta de cinco niveles: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1).

Indicadores

Comprende 24 ítems de la variable productividad laboral.

Escala de medición

Se utilizó una medida ordinal de Likert.

Operacionalización de la variable

Matriz de operacionalización, anexo 01.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Según Vara (2012) la población está conformada por un grupo de individuos a quienes se van a investigar.

Estuvo compuesta por una población total de 80 fiscales de una dependencia del Ministerio Público del Callao que efectuaron sus actividades mediante trabajo remoto y que respondieron a las preguntas que se plantearon para obtener los datos de cada variable a investigar.

Se incluyó al personal fiscal bajo el régimen D. LEG. 276 que realizó trabajo remoto en una dependencia del Ministerio Público del Callao.

Se excluyó al personal que no está comprendido bajo el régimen D. LEG. 276.

Muestra

Rodriguez (2005) señala que es un subconjunto de la población, extraída al azar y que irradia las peculiaridades que definen a la población de la cual fue extraída. Siendo así, como producto de la aplicación de la fórmula se consideró a 70 fiscales que laboran en la institución y que realizaron trabajo remoto (Cálculo de tamaño de muestra, anexo 04).

Muestreo

Se uso como tipo de muestreo el no probabilístico por conveniencia, al respecto se cuenta con la teoría de Münch & Ángeles (2009) donde refieren que dicho muestreo se funda en la razón de los investigadores quienes manejan a su convicción la selección de los sujetos quienes conformarán una determinada muestra.

Unidad de investigación

La unidad de investigación fue un fiscal que realizó trabajo remoto en una dependencia del Ministerio Público del Callao.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica de recolección de datos

Se hizo uso de la encuesta, la misma que fue definida por Carrasco (2018), como una técnica que se encarga de la investigación, exploración y recopilación de información de las variables que se consulta mediante preguntas a una población determinada que participa en la investigación.

Instrumentos de recolección de datos

Se aplicó el cuestionario, cuyas preguntas fueron ajustadas al personal fiscal del Ministerio Público de tal manera que proporcionen datos válidos y confiables.

Es así que, para evaluar la variable trabajo remoto, se utilizó un conjunto de preguntas para la recolección de datos adaptados del autor (Alvarado, 2021), compuesto por 30 ítems, distribuidos en tres dimensiones: (7 ítems) espacio físico de trabajo, (11 ítems) obligaciones del empleador y trabajador; y, (12 ítems) uso de equipos y medios tecnológicos (Ficha técnica, anexo 03).

Con el objetivo de medir la variable productividad laboral se empleó preguntas como herramienta de recolección de datos adaptados del autor (Alvarado, 2021) compuesta por 24 ítems, distribuido en tres dimensiones: (12 ítems) eficiencia, (8 ítems) eficacia; y, (4 ítems) efectividad (Ficha técnica, anexo 03).

Validez

Para su revisión, se consultó a tres expertos que conforme Hernández et al (2014) son profesionales capacitados quienes tienen dominio del tema y capaces de analizar el instrumento e indicar la coherencia y consistencia de las respuestas a las variables, dimensiones e indicadores. En este punto, se tomó en consideración los criterios de pertinencia, relevancia y claridad del mismo y determinando que se cumplieron con las tres condiciones requeridas los instrumentos evaluados, llevándose a cabo la suscripción del certificado de validez que verifica su suficiencia (Instrumento de validación, anexo 05).

Tabla 1*Validez de instrumentos por juicio de expertos*

Expertos (Nombres y apellidos)	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Condición
Dr. César Augusto Lluén Vallejos	SI	SI	SI	
Mg. Emma Orfelinda Azañero de Aguirre	SI	SI	SI	Aplicable
Mg. Amelia Del Castillo Gutiérrez	SI	SI	SI	

Fuente: Elaboración propia**Análisis de la confiabilidad del instrumento**

Los datos obtenidos fueron validados con la aplicación del coeficiente de Alfa de Cronbach donde la confiabilidad fue determinada bajo la escala de la tabla 2

Tabla 2*Confiabilidad variables trabajo remoto y productividad laboral.*

Variables	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Trabajo remoto	0,915	30
Productividad laboral	0,917	24

Fuente: Elaboración propia**3.5 Procedimientos**

Con el fin de llevarse a cabo el proceso de los datos recolectados se remitió una solicitud al Presidente del Distrito Fiscal del Callao, a fin de conseguir la ejecución del empleo de los instrumentos que fueron previamente validados por los expertos, estableciendo como tiempo estimado de ejecución aproximada de 20 minutos para cada uno de los 70 fiscales que se encuestaron, las cuales contaron con características similares de condiciones de trabajo, para ello, participaron de manera voluntaria en la encuesta respondiendo los cuestionarios, una vez socializado el consentimiento informado, respondieron a las preguntas vía Google forms acorde a su conveniencia y disposición, se usaron los canales de comunicación con los que cuenta la institución a través de grupos de WhatsApp y otros, para ello se

le puso a conocimiento al personal encuestado que la encuesta es de manera confidencial y con su consentimiento se recopilaron los datos; después de todo, la información alcanzada fue procesada, tabulada, analizada, revelándose los resultados, conclusiones y recomendaciones.

3.6 Método de análisis de datos

Tamayo (2005), lo define como un procedimiento que se encarga de autorizar el estudio estadístico de los datos para que éstos puedan llegar a ser procesados para resumirse y ordenarse de manera lógica.

Luego de que se realizó el control de calidad de los cuestionarios, recabada la información, se trasladó la información a una hoja de trabajo en Excel para luego ser importados al paquete estadístico SPSS 26.0 en el cual se procesó los datos para obtener los resultados en cuadros de frecuencias y figuras tipo barras. Continuando con el método se realizó la producción de estadísticas descriptivas para realizar la analítica del patrón de comportamientos de las variables, en seguida se llevó a cabo el análisis estadístico inferencial para verificar las hipótesis recurriendo a la prueba estadística Rho de Spearman y finalmente se interpretó los resultados a fin de obtener conocimiento para dar respuesta a los objetivos planteados.

3.7 Aspectos éticos

Gagñay, et al. (2020) en su artículo da a conocer que uno de los aspectos éticos más cruciales que se requiere en un investigador es la dominación con la que obtiene la información que va a investigar y la calidad de investigación que realiza. Upel (2016) afirma que implica una mala praxis e incluso vulnera los derechos de autor copiar ideas o usar fórmulas que no son propias de la investigación que se realiza.

Por tanto, al citar a los autores se respetó la autoría de las referencias bibliográficas expuestas en el presente trabajo, evitando el plagio, se accedió a la autonomía de los participantes en el estudio, se garantizó el consentimiento de los sujetos encuestados, se guardó confidencialidad de los datos recolectados, se prosiguió los procedimientos de la investigación con ética e integridad, evitando influencias que alteren los resultados conforme lo

menciona Gonzales et al. (2012), la redacción del informe se efectuó respetando las normas APA 7ma edición y los lineamientos de la guía de investigación suministrada por la Universidad César Vallejo a través de la dirección de investigación. Se solicitó además la autorización respectiva al presidente del Distrito Fiscal del Callao para la ejecución del trabajo de investigación, la misma que fue respondida.

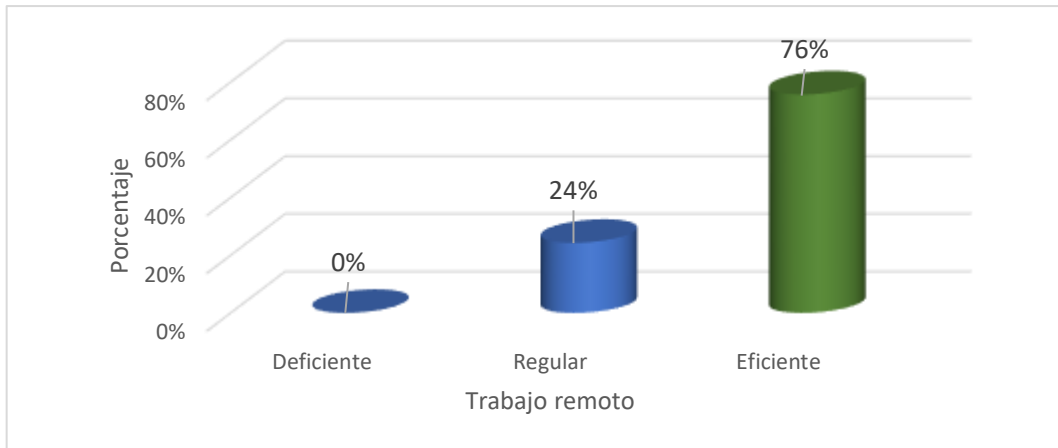
IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Trabajo remoto

Figura 1

Porcentaje de fiscales según el trabajo remoto

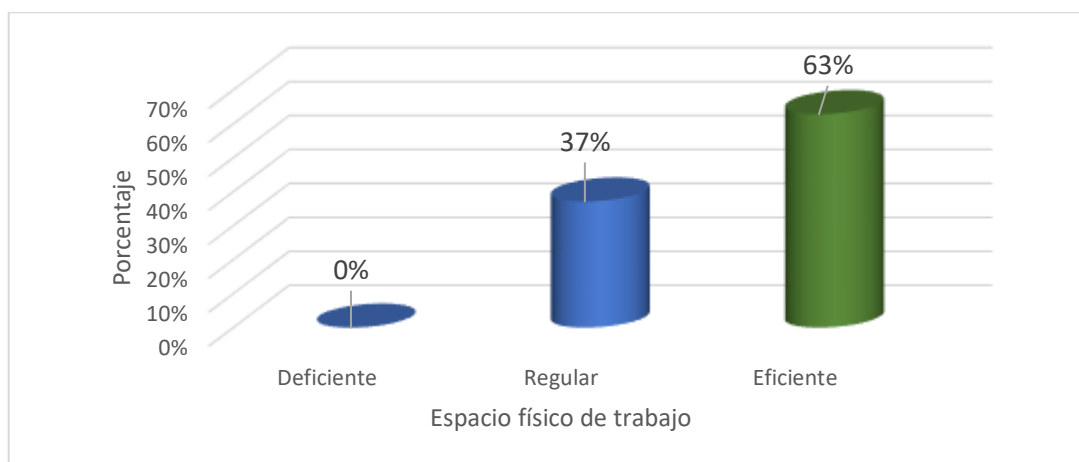


Del 100% de fiscales en la población, se estima que el 76% (n=53) opinaron que el trabajo remoto se realizó de manera eficiente, el 24% (n=17) opinaron que el trabajo se realizó de forma regular; y, el 0% (n=0) fue deficiente (Tabla de resultados descriptivos, anexo 08).

Dimensiones del trabajo remoto

Figura 2

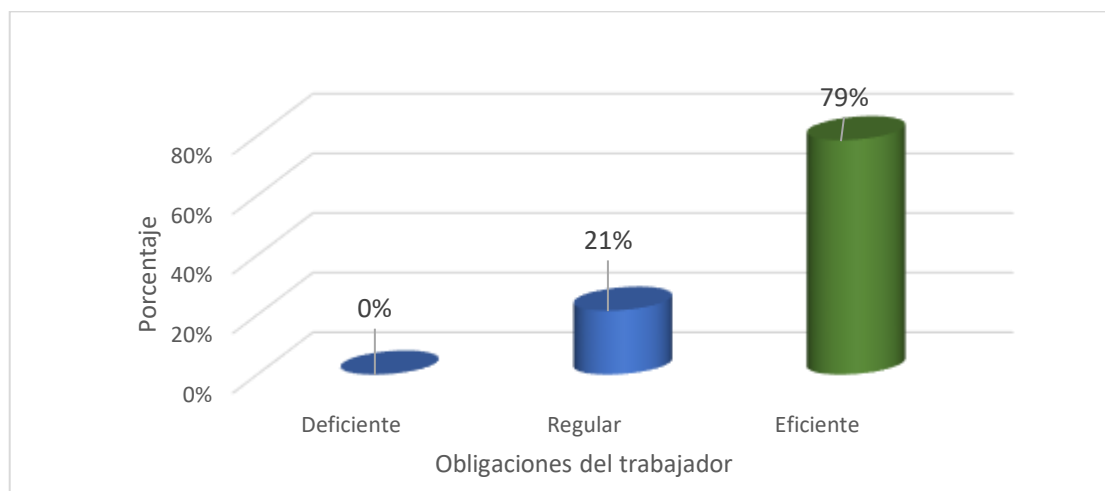
Porcentaje de fiscales según el espacio físico de trabajo



Respecto a la figura 2, se obtuvo como resultado que el 63% (n=44) de fiscales opinaron que en su espacio físico de trabajo realizaron un trabajo eficiente, el 37% (n=26) opinaron que en su espacio físico de trabajo realizaron un trabajo regular; mientras que el 0% opinaron que realizaron un trabajo con un nivel deficiente en su espacio físico de trabajo (Tabla de resultados descriptivos, anexo 08).

Figura 3

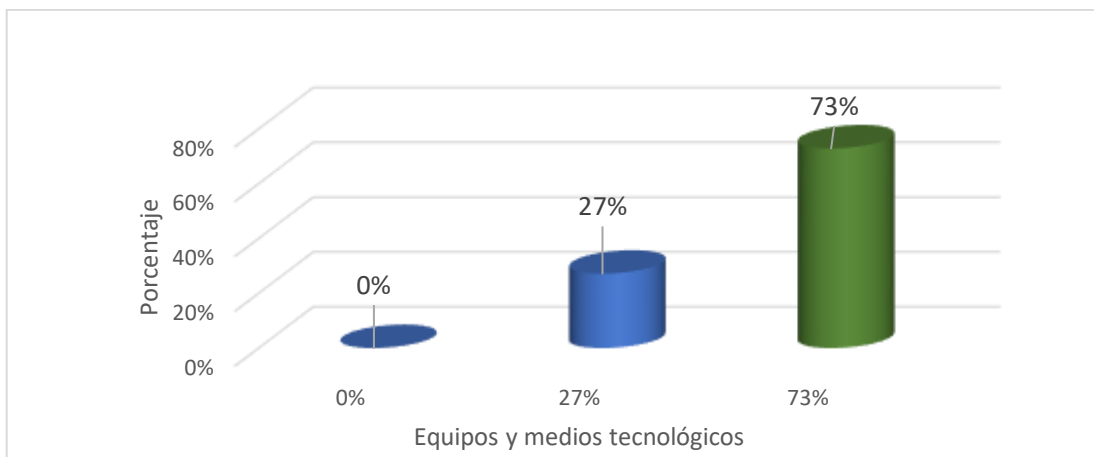
Porcentaje de fiscales según las obligaciones del trabajador



En la figura 3, el 79% (n=55) de dichos servidores encuestados percibieron que dicha dimensión de la variable trabajo remoto se realizó de manera eficiente, el 21% (n=15) estimaron que se realizó de forma regular; donde se realizó de manera deficiente al 0% (n=0) (Tabla de resultados descriptivos, anexo 08).

Figura 4

Porcentaje de fiscales según el uso de equipos y medios tecnológicos

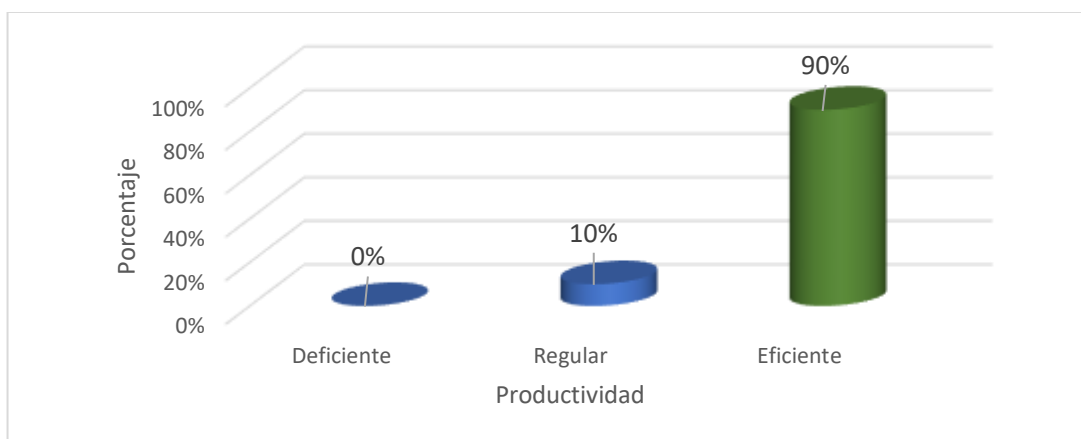


De acuerdo a la figura 4, se aprecia que de la muestra el 73% (n=51) consideraron que con los equipos y medios tecnológicos se realizó un trabajo eficiente, el 27% (n=19) estimaron que se realizó un trabajo regular; y existe un nivel deficiente al 0% (n=0) (Tabla de resultados descriptivos, anexo 08).

Productividad Laboral

Figura 5

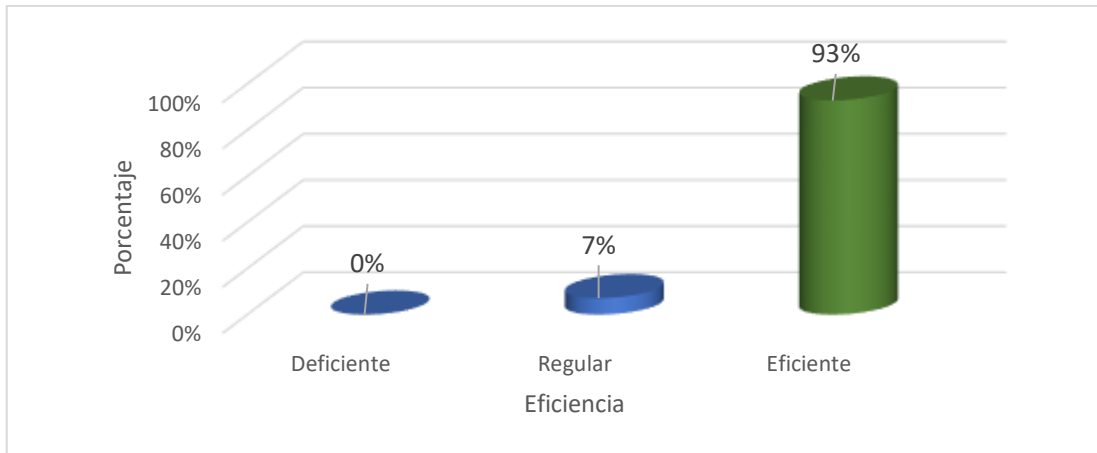
Porcentaje de fiscales según la productividad



Según el gráfico 5, el 90% (n=63) afirmó que la productividad laboral se realizó en forma eficiente, el 10% (n=7) son de la opinión que la productividad fue regular; mostrándose deficiente al 0% (n=0) (Tabla de resultados descriptivos, anexo 08).

Figura 6

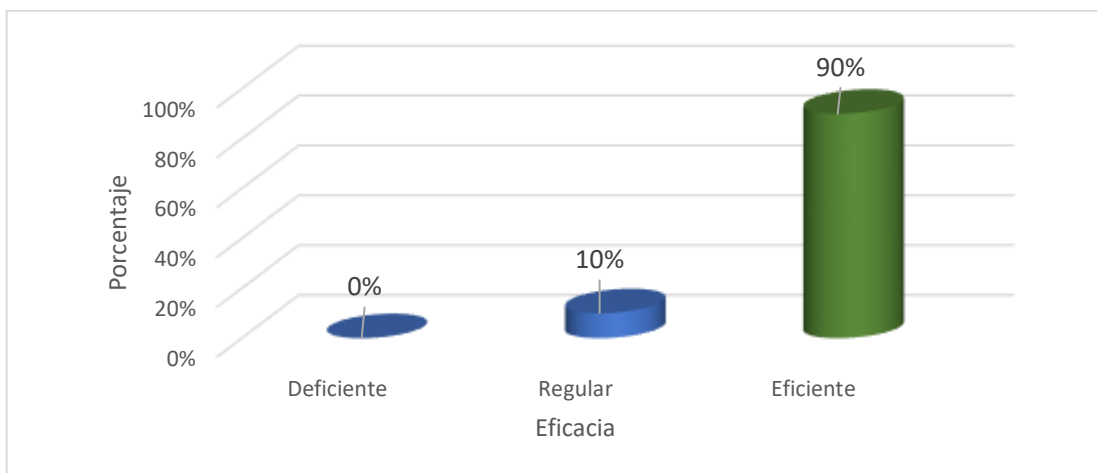
Porcentaje de fiscales según la eficiencia



Se puede apreciar de la figura 6, se puede observar que la dimensión cuenta con el 93% (n=65) del nivel eficiencia, el 7% (n=5) se encuentra en el nivel regular; y a un nivel deficiente al 0% (n=0) (Tabla de resultados descriptivos, anexo 08).

Figura 7

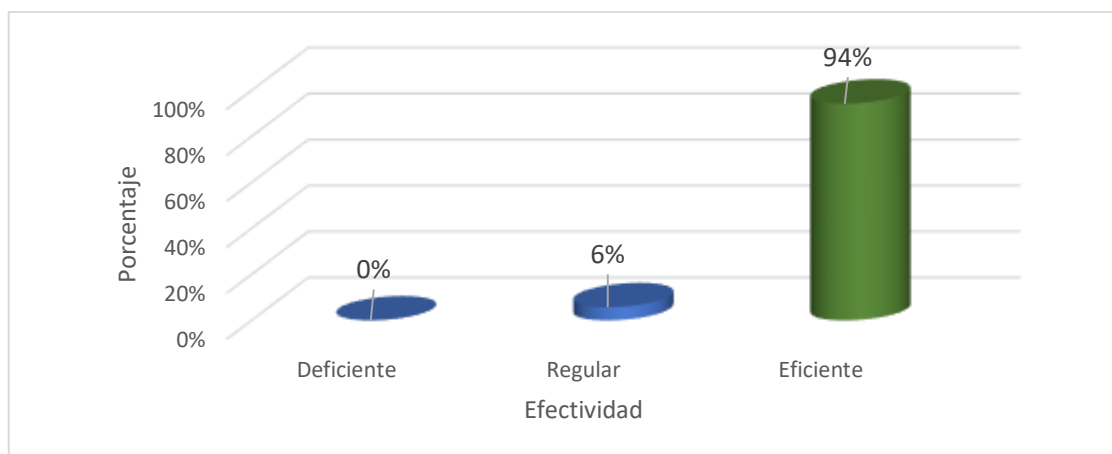
Porcentaje de fiscales según la eficacia



En la figura 7, se aprecia que ha sido eficiente al 90% (n=63) la dimensión, el 10% (n=7) ha obtenido como resultado un nivel regular; con un nivel deficiente del 0% (n=0) (Tabla de resultados descriptivos, anexo 08).

Figura 8

Porcentaje de fiscales según la efectividad



Se observa de la figura 8, que la dimensión efectividad cuenta con el nivel eficiente al 94% (n=66), en el nivel regular al 6% (n=4); y, al nivel deficiente al 0% (n=0) (Tabla de resultados descriptivos, anexo 08).

4.2 Prueba de hipótesis

Planteamiento de las hipótesis:

Ho: Los puntajes de la productividad son normales

Ha: Los puntajes de la productividad no son normales

Criterios de decisión de aceptación o rechazo de Ho:

- i) Si $\text{sig} > 0.05$ se acepta Ho la cual indica que los datos son normales
- ii) Si $\text{sig} < 0.05$ se rechaza Ho la cual indica que los datos no son normales

Tabla 3

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Productividad	.108	70	.081	.931	70	.051
Eficiencia	.107	70	.075	.939	70	.062
Eficacia	.152	70	.089	.890	70	.073
Efectividad	.185	70	.078	.856	70	.056

a. Corrección de significación de Lilliefors

Con respecto a la tabla 3, se puede observar que en la variable productividad demuestra una distribución de datos normal (0,081) como en el caso de las dimensiones eficiencia (0.075), eficacia (0.089) y efectividad (0.078). Incluso, son cuantitativas y de escala ordinal las variables, por ende, para la contrastación de la hipótesis de estudio se asumió la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman.

Hipótesis general

Ho: No existe una relación directa y significativa entre el trabajo remoto y la productividad laboral en una dependencia del Ministerio Público del Callao, 2021

Ha: Existe una relación directa y significativa entre el trabajo remoto y la productividad laboral en una dependencia del Ministerio Público del Callao, 2021

Tabla 4

Prueba de correlación según Spearman entre trabajo remoto y productividad laboral

		Correlaciones		
		Trabajo Remoto	Productividad	
Rho de Spearman	Trabajo Remoto	Coefficiente de correlación	1.000	.660**
		Sig. (unilateral)	.	.000
		N	70	70
	Productividad	Coefficiente de correlación	.660**	1.000
		Sig. (unilateral)	.000	.
		N	70	70

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

El coeficiente de correlación de Spearman reportó una correlación de 0.660 que corresponde a una relación positiva moderada significativa con lo cual se corrobora la hipótesis en investigación. En lo que respecta a la significación,

esta fue significativa, lo que indica que en más del 5% de los fiscales, el trabajo remoto ha tenido una influencia positiva moderada en la productividad laboral.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe una relación directa y significativa entre el trabajo remoto y la eficiencia en una dependencia del Ministerio Público del Callao, 2021

Ha: Existe una relación directa y significativa entre el trabajo remoto y la eficiencia en una dependencia del Ministerio Público del Callao, 2021

Tabla 5

Prueba de correlación según Spearman entre eficiencia y trabajo remoto

			Trabajo Remoto	Eficiencia
Rho de Spearman	Trabajo Remoto	Coefficiente de correlación	1.000	.676**
		Sig. (unilateral)	.	.000
		N	70	70
	Eficiencia	Coefficiente de correlación	.676**	1.000
		Sig. (unilateral)	.000	.
		N	70	70

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

El coeficiente de correlación de Spearman reportó una correlación de 0.676 que corresponde a una relación positiva moderada significativa con lo cual se corrobora la hipótesis en investigación. En lo que respecta a la significación, esta fue significativa, lo que indica que en más del 5% de los fiscales, el trabajo remoto ha tenido una influencia positiva moderada en la eficiencia de la productividad laboral.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe una relación directa y significativa entre el trabajo remoto y la eficacia en una dependencia del Ministerio Público del Callao, 2021

Ha: Existe una relación directa y significativa entre el trabajo remoto y la eficacia en una dependencia del Ministerio Público del Callao, 2021

Tabla 6*Prueba de correlación según Spearman entre eficacia y trabajo remoto*

			Trabajo Remoto	Eficacia
Rho de Spearman	Trabajo Remoto	Coefficiente de correlación	1.000	.540**
		Sig. (unilateral)	.	.000
		N	70	70
	Eficacia	Coefficiente de correlación	.540**	1.000
		Sig. (unilateral)	.000	.
		N	70	70

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

El coeficiente de correlación de Spearman reportó una correlación de 0.540 que corresponde a una relación positiva moderada significativa con lo cual se corrobora la hipótesis en investigación. En lo que respecta a la significación, esta fue significativa, lo que indica que en más del 5% de los fiscales, el trabajo remoto ha tenido una influencia positiva moderada en la eficacia de la productividad laboral.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe una relación directa y significativa entre el trabajo remoto y la efectividad en una dependencia del Ministerio Público del Callao, 2021

Ha: Existe una relación directa y significativa entre el trabajo remoto y la efectividad en una dependencia del Ministerio Público del Callao, 2021

Tabla 7*Prueba de correlación según Spearman entre efectividad y trabajo remoto*

Correlaciones

			Trabajo Remoto	Efectividad
Rho de Spearman	Trabajo Remoto	Coefficiente de correlación	1.000	.601**
		Sig. (unilateral)	.	.000
		N	70	70
	Efectividad	Coefficiente de correlación	.601**	1.000
		Sig. (unilateral)	.000	.
		N	70	70

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

El coeficiente de correlación de Spearman reportó una correlación de 0.601 que corresponde a una relación positiva moderada significativa con lo cual se corrobora la hipótesis en investigación. En lo que respecta a la significación, esta fue significativa, lo que indica que en más del 5% de los fiscales, el trabajo remoto ha tenido una influencia positiva moderada en la efectividad de la productividad laboral.

V. DISCUSIÓN

De manera institucional, el trabajo remoto se ha convertido cada vez más útil en los últimos años y en todas partes debido a la pandemia de COVID-19, ya que ha permitido a muchas personas seguir trabajando a pesar de las restricciones de movilidad y de evitar el contacto cercano con otras personas, especialmente aquellas que pueden estar enfermas. En el Perú, el gobierno ha dictado una serie de disposiciones que facilitan la implementación del trabajo de forma remota en el sector público y privado durante el estado de emergencia sanitaria. Sin embargo, es importante tener en cuenta que es una modalidad excepcional el trabajo remoto y que, una vez levantado el estado de emergencia sanitaria, puede que tenga la tendencia a desaparecer.

Es importante destacar que el trabajo remoto no es una modalidad de trabajo adecuada para todas las tareas y puede presentar desafíos para algunos trabajadores y empleadores. Por ejemplo, puede ser más difícil mantener la comunicación y la colaboración entre los trabajadores cuando trabaja de forma remota, y algunos trabajadores pueden encontrar difícil adaptarse en un entorno de trabajo que no es el tradicional. Además, es importante tener en cuenta que el trabajo remoto no es adecuado para todas las personas y que algunos trabajadores pueden necesitar un entorno de trabajo más estructurado para poder trabajar de manera efectiva.

Ahora bien, teniendo en cuenta que el Decreto de Urgencia N° 26-2020 ha facultado al sector público y privado la implementación del trabajo no presencial empleando las tecnologías de la información y la comunicación, nos ha permitido que muchas personas puedan trabajar desde cualquier lugar y en cualquier momento. Sin embargo, el trabajo remoto también pudo tener efectos en la productividad laboral, por lo que ha sido importante investigar esta relación para comprender mejor cómo el trabajo remoto pudo afectar o no la cantidad de trabajo que las personas realizan, es así que, en el presente estudio, se evaluó la normalidad de los datos a través de pruebas como la de Kolmogorov-Smirnov para luego utilizar el coeficiente Rho de Spearman para determinar la correlación entre variables y dimensiones.

Por ello, procediendo a efectuar la discusión de los hallazgos de los diversos estudios y fuentes teóricas, se aprecia respecto a la variable trabajo remoto que, del total de los fiscales encuestados, el 76% percibió el trabajo remoto en un nivel eficiente, esto explica que dichos servidores están articulando adecuadamente los objetivos institucionales dado que se percibe el 24.0% en un nivel regular con el 0.0% de deficiencia; resultados que se asemejan a lo señalado por Fernández (2021), el cual encontró que, en el grupo de participantes, más del 50% tuvo un nivel medio de rendimiento en el trabajo remoto y el resto tuvo un nivel bajo; por otro lado, el 87,5% del grupo tuvo un nivel medio de rendimiento laboral y el resto tuvo un nivel bajo. También encontró una correlación moderada entre el trabajo remoto y el rendimiento laboral ($Rho=0.492$), es así que, en base a estos resultados, el autor recomienda que podría mejorar el rendimiento laboral si hay una mejor implementación del trabajo remoto. Atendiendo a ello, Surugiu y Mazilescu (2018) señalan que es importante que las personas que realizan trabajo remoto tengan competencias en el manejo de tecnologías electrónicas y digitales, dado que esto puede ampliar las oportunidades laborales para las personas que cumplan con los requisitos de la entidad.

No obstante, para Filardi et al. (2020) menciona que hay varios factores que pueden afectar negativamente el trabajo remoto. Algunos de estos factores incluyen: Fallas en la infraestructura tecnológica que pueden interrumpir la comunicación y la colaboración entre los trabajadores remotos, lo que puede dificultar la realización de las tareas; el aislamiento profesional, lo que puede dificultar la integración y el sentido de pertenencia; el menor compromiso organizacional que puede dificultar el sentido de pertenencia y compromiso con la organización y la institución; y, que algunos trabajos no son adecuados para el trabajo remoto debido a la necesidad de trabajar en persona con otros.

Acercas de la variable productividad laboral, se muestran en los resultados un nivel alto al 90.0% debido a que se distingue el 10.0% en un nivel regular y al 0.0% de deficiencia. Para Carro y Gonzáles (2018) la productividad es un concepto clave en la gestión empresarial y se refiere al nivel de actividad que se realiza en un determinado periodo de tiempo que se puede medir de diferentes maneras, pero en general se trata de obtener el mayor rendimiento posible con el menor esfuerzo y costo posible; ante ello, Rodríguez y Pardo (2020) concluyeron de que, el trabajo

a distancia ha alcanzado una alta implementación que ha generado un mejor rendimiento económico, incluso creando más empleos, donde incluso recomiendan que en éste nuevo panorama laboral, es importante preparar a los trabajadores y a las organizaciones para incrementar la productividad y aumentarr la calidad de vida, evitando que la jornada de trabajo se extienda más allá del horario pactado para reducir los índices de improductividad.

Se ha creído idóneo plantearse como objetivo general de la presente investigación el cual fue determinar la relación entre el trabajo remoto y la productividad laboral del personal fiscal en una dependencia del Ministerio Público del Callao, 2021. En ese sentido, queda evidenciado que en primera instancia se establece una correlación positiva moderada y una significancia ($\rho = 0,660$; p - valor = $0,000 < 0.01$) del trabajo remoto y la productividad laboral en los fiscales del Ministerio Público del Callao, admitiéndose la hipótesis afirmativa y rechazándose la nula, lo cual indica que, al mejorar la modalidad del trabajo, mejora la productividad laboral. Resultado que es semejante con los hallados por Rojas (2020) quien encontró que en el trabajo remoto está a un nivel medio al 76.7% y a un nivel alto al 23,3%; y, respecto al desempeño laboral está a un nivel eficiente al 68% y muy eficiente al 32%, dando una relación positiva significativa moderada. Incluso, dichos resultados se ajustan con lo hallado por Sánchez, et al. (2019) quienes dirimieron que al implementarse el teletrabajo mejoro significativamente la productividad laboral por las ganas de consumir sus labores tan pronto sea posible y aprovechar el tiempo que resta para compartir con sus familiares, teniendo incluso acceso a las herramientas que fueron necesarias para contribuir a las metas dispuestas por la organización. Determinándose que el coeficiente en ambas variables se correlaciona de manera positiva moderada y significativa, lo que denota que el trabajo remoto en este contexto de pandemia ha tenido una influencia positiva moderada en la productividad laboral.

Como primer objetivo específico, se establece una correlación positiva moderada y significativa ($\rho = 0,676$; p - valor = $0,000 < 0.01$) de la variable trabajo remoto y la dimensión eficiencia en los fiscales del Ministerio Público del Callao, admitiéndose la hipótesis afirmativa y rechazándose la nula. Este resultado tiene relación con el abordado por Romero (2021) quien tuvo como objetivo específico

identificar el vínculo entre la eficiencia y la calidad del servicio del trabajo a distancia, dando como resultado una correlación positiva moderada entre las dos variables de la investigación, lo que significa que se puede admitir la hipótesis alternativa.

Como segundo objetivo específico, se establece una correlación positiva moderada y significativa ($\rho = 0,540$; p - valor = $0,000 < 0.01$) entre la variable trabajo remoto y la dimensión eficacia en los fiscales del Ministerio Público del Callao, acogándose la hipótesis afirmativa y rechazándose la nula. Para ello, Montalvo (2010), nos manifiesta que el trabajo remoto puede ser beneficioso para las empresas porque pueden contratar a trabajadores talentosos de todo el mundo, mejorando así sus índices de productividad.

Como tercer objetivo específico, se establece una correlación positiva alta y significativa ($Rho = 0,601$; p - valor = $0,000 < 0.01$) entre la variable trabajo remoto y la dimensión efectividad en los fiscales del Ministerio Público del Callao, aceptándose la hipótesis nula (H_0), determinándose que no existe un nexo directo y significativo entre el trabajo remoto y la dimensión efectividad.

De los análisis descriptivos de los datos arrojados en la investigación realizada, tenemos que, prevalece un nivel eficiente de percepción por parte del personal fiscal entre la variable trabajo remoto y las dimensiones de la productividad laboral, hallazgos que concluyen que dicha modalidad de trabajo se relaciona con la productividad laboral en un nivel eficiente en sus tres dimensiones; resultados que, coinciden con lo encontrado por Peña (2021) quien en su trabajo de investigación concluyó al señalar que hay relación entre las variables trabajo remoto y productividad laboral ($Rho = 0,580^{**}$; p -valor = $0,000$), además de existir una correlación positiva moderada entre el trabajo remoto y las dimensiones de la productividad laboral.

Al respecto, Jensen, et al. (2020) manifiestan que es cierto que el seguimiento del trabajo remoto puede ser un reto para las organizaciones, especialmente si no se han establecido las bases adecuadas para hacerlo de manera efectiva. Sin embargo, también es importante tener en cuenta que el seguimiento excesivo puede ser contraproducente y puede afectar negativamente la motivación y el

bienestar de los trabajadores. Por lo tanto, es importante encontrar un equilibrio adecuado y ser sensibles a las necesidades de los trabajadores. Algunas estrategias que las organizaciones pueden utilizar para mejorar el seguimiento del trabajo remoto incluyen establecer metas y expectativas claras, proporcionar una tecnología adecuada, fomentar la confianza y la responsabilidad en los trabajadores, y utilizar herramientas de seguimiento y gestión del tiempo. También es importante fomentar una cultura de colaboración y trabajo en equipo para ayudar a los trabajadores a sentirse conectados y comprometidos con el trabajo.

Por todo ello, es posible que pueda mejorar el rendimiento laboral de algunos trabajadores la puesta en práctica del trabajo remoto, pero es importante tener en cuenta que el trabajo remoto no es adecuado para todas las tareas y no es adecuado para todas las personas. Algunos factores que pueden influir en la efectividad del trabajo remoto incluyen: (1) La naturaleza de la tarea: algunas tareas son más adecuadas para el trabajo remoto que otras. Por ejemplo, las tareas que requieren un alto grado de autonomía y que pueden ser realizadas de forma independiente son más adecuadas para el trabajo remoto. (2) La disponibilidad de tecnología adecuada: es importante contar con la tecnología y el equipo necesarios para trabajar de forma remota, como una computadora y una conexión a Internet estable. (3) La comunicación y la colaboración: el trabajo remoto puede dificultar la comunicación y la colaboración entre los trabajadores, lo que puede afectar el rendimiento laboral. Es importante establecer canales de comunicación claros y efectivos para poder trabajar de forma efectiva. Y, (4) El entorno de trabajo: algunos trabajadores pueden encontrar difícil adaptarse a un entorno de trabajo que no es el tradicional. Es importante asegurarse de que los trabajadores tengan un lugar adecuado y equipado para trabajar de forma remota. Siendo necesario considerar cuidadosamente si el trabajo remoto es adecuado para cada tarea y para cada trabajador antes de implementarlo.

Asimismo, dada la pandemia y los cambios políticos que se han dado a nivel nacional, en salvaguarda de la integridad y salud del personal fiscal, se consideró encuestar a 70 fiscales como muestra tomando en cuenta las reglas administrativas dispuestas por la entidad, percibiendo ciertas limitantes como la escasa bibliografía y guías normativas que coadyuvó como soporte para ésta

investigación; no obstante, la investigación se ciñó con implicancias teóricas para amplificar el conocimiento de cada variable analizada con la literatura, con implicancias prácticas porque comprenderá el personal fiscal que se encuentra comprendido a través de su desempeño con la productividad; y, con transcendencia metodológica debido a que fue utilizado, validado y aplicado con efectos favorables para que se pueda integrar en investigaciones similares que se encaminen al conocimiento de las variables estudiadas.

VI. CONCLUSIONES

Primero: El trabajo remoto dio como resultado una correlación positiva moderada con un $Rho=0.660$ y una significativa de $p\text{-valor}=0,000 < 0,01$ con la productividad laboral del personal fiscal en una dependencia del Ministerio Público del Callao, 2021; igualmente, los resultados descriptivos muestran que el trabajo remoto en su gran parte perciben que fue de nivel eficiente al 76% y el 24% lo considera regular y respecto a la productividad el 90% tiene un nivel eficiente y el 10% tiene un nivel regular enfatizando que las mencionadas variables requieren de un mejor fortalecimiento.

Segundo: La dimensión eficiencia contiene una relación positiva moderada con un $Rho=0.676$ y una significativa de $p\text{-valor}=0,000 < 0,01$ con el trabajo remoto del personal fiscal en una dependencia del Ministerio Público del Callao, 2021. De la misma forma, se infiere que en la presente dimensión prima el nivel eficiente con un 93%, seguido del 7% de nivel regular.

Tercero: La dimensión eficacia tuvo una relación positiva moderada con $Rho=0.540$ y una significativa de $p\text{-valor}=0,000 < 0,01$ con la productividad laboral del personal fiscal en una dependencia del Ministerio Público del Callao, 2021. Encontrándose que en el 90% predomina un nivel eficiente ante el 10% de un nivel regular.

Cuarto: Respecto a la dimensión efectividad obtuvo una relación positiva moderada ($Rho=0.601$) y una significativa ($p\text{-valor}=0,000 < 0,01$) con la productividad laboral del personal fiscal en una dependencia del Ministerio Público del Callao, 2021. Esta dimensión se presenta en un nivel al 94% y a un 6% como resultado regular.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Buscando obtener una mejor productividad durante el trabajo remoto, el personal fiscal debe recibir del distrito fiscal capacitaciones constantes en el manejo de sistemas y herramientas tecnológicas, con el propósito de mejorar el servicio al cliente y aumentar su grado de contenido.

Segundo: Durante el trabajo remoto la entidad debe fomentar la mejoría de las condiciones de trabajo en aras de garantizar una mayor productividad, ello traerá como resultado que se alcance un mayor compromiso de los fiscales en el desempeño adecuado de sus tareas administrativas asignadas.

Tercero: El órgano contralor debe realizar un debido control y supervisión al personal fiscal que realiza trabajo remoto con la finalidad de elevar la productividad deseada.

Cuarto: Los fiscales provinciales de cada despacho fiscal deben fortificar el trabajo remoto con el objetivo de dirigir y garantizar el rendimiento óptimo de los trabajadores a su cargo con la finalidad de que cumplan con eficiencia, eficacia y efectividad las labores que se les encomienda.

REFERENCIA

- Arias, G.F. (2012). *El proyecto de investigación* (6ta ed.). Episteme.
- Alvarado Marchán, C. (2021). *Trabajo remoto y productividad del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Morropón 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la UCV, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67799>.
- Álvarez Ossa, Adriana Carolina & Gutiérrez Tabares, Katherine (2018). *Diseño del plan de trabajo anual de seguridad y salud en el trabajo del año 2018 para una empresa de servicios de ingeniería de la ciudad de Pereira*.
- Belzunegui-Eraso, A. & Erro-Garcés, A. (2020). Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis. *Sustainability*, 12(9), 3662. <https://doi.org/10.3390/su12093662>
- Bonilla, L., Plaza D., Soacha De Cerquera G. & Riaño-Casallas M. (2014). Telework and its Relationship with Health and Safety at Work. *Article scientific*. 16(49), 3842. <http://doi.org/10.4067/S0718-24492014000100007>
- Buitrago, D. (2020). Teletrabajo: una oportunidad en tiempos de crisis. *Revista CES Derecho*, 11(1), 1-2. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-77192020000100001&lng=en&tlng=es
- Cárdenas A. L., Romero G. & Arredondo M. A. (2006). *El Teletrabajo como una oportunidad en el desarrollo de la industria de las TICs, análisis legal*. Lex Informática Abogados. Derecho Informático y Propiedad Intelectual. Protección Real en el Entorno Digital. http://prosoft.economia.gob.mx/Imagenes/ImagenesMaster/Estudios%20Prosoft/Reporte%20final%20FREF_29.pdf
- Caamaño, E. (2010) El teletrabajo como una alternativa para promover y facilitar la conciliación de responsabilidades laborales y familiares. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, 35, 79-105. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512010000200003>.
- Carro, R., & Gonzáles, D. (2018). Productividad y Competitividad. *Administración de las operaciones*. <http://nulan.mdp.edu.ar/id/eprint/1607>.
- Carrasco, S. (2018). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. (2da. ed.). Editorial San Marcos E I R LTDA.

- Criollo, J., & Lozada, A. (2020). *El teletrabajo y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa grupo SUR capacitación y consultoría*. [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Digital.
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/31866>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2020). CEPAL y OIT advierten que el mercado laboral de América Latina y el Caribe tendrán una lenta recuperación tras pandemia de la COVID-19.
<https://www.cepal.org/es/comunicados/cepal-oit-advierten-que-mercadolaboral-america-latina-caribe-tendra-lenta-recuperacion>.
- Córdova, I. (2012). *El proyecto de investigación cuantitativa* (1era Ed.). Editorial San Marcos E I R LTDA.
- De la Cámara, C. (2000). El Teletrabajo. Un indicador de Cambio en el Mercado de Trabajo. *Cuaderno de relaciones laborales*, 17, 227-258.
<https://core.ac.uk> > downloa
- Delgado A. (2020). El trabajo remoto en el Perú en tiempos de Covid-19. *Revista Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2(3), 76.
- Filardi, F., Castro, R., & Zanini, M. (2020). Advantages and Disadvantages of Teleworking in Brazilian Public Administration: Analysis of SERPRO and Federal Revenue Experiences. *Cadernos EBAPE.BR*, 18(1), 46.
<http://dx.doi.org/10.1590/1679-395174605x>
- Galindo, M., & Ríos, V. (2015). "Productividad" en Serie de estudios económicos. Estudios Económicos S.A. de C.V., 1,
<https://scholar.harvard.edu> > files
- Gómez, K. (2017). *Colombian employees prefer the emotional salary than the economic one*. Voces RCN.
<https://www.rcnradio.com/economia/empleados-colombianos-prefieren-salario-emocional-economico>
- González, C., Gonzáles, F., & Ruiz, P. (2012). Ethical considerations in the pedagogical research Works: a necessary approach. *EduMeCentro*. 4(1), 1-5.
<https://www.medigraphic.com>
- Gonzales, G., Ortega, M., Vega, M., & Mendoza, M. (2021). El impacto de la covid 19 en el Perú en los sectores de educación, economía y salud. *ReNaCientE - Revista Nacional Científica Estudiantil - UPEL-IPB*, 2(1), 57–76. <https://doi.org/10.46498/renacipb.v2i1.1565>
- Gozdziwska-Nowicka, A., Modrzynska, J. & Modrzynski, P. (2020). Teleworking and Remote Work in Local Government

Administration Management in Poland. *European Research Studies Journal*, 23, 1027-1043. <https://ersj.eu › journal>

Gutiérrez, G. (2013). Teoría general de sistemas. *Carrera*, 10 (72), 50- 30. <http://hdl.handle.net/11634/23242>

Havriluk, L. O. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. *Observatorio laboral revista venezolana*, 3(5), 93-109. <https://www.redalyc.org>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta Ed.). S. D. / INTERAMERICANA EDITORES.

Humphreys. (2019). Remote Work in Ireland Future Jobs 2019. *Minister for Business*, 55. <https://enterprise.gov.ie>

Incacutipa, C. (2021). El diagnóstico de la gestión pública y la necesidad de implementar indicadores de desempeño organizacional conmensurables. *Revista de investigaciones interculturales*, 12(1), 30-37. <https://doi.org/10.54405/rii.1.1.11>

León, J. (2020). *Gestión administrativa y productividad laboral en la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejos]. Repositorio de la UCV, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/46936>

Lissillour and Sahut. The adoption of remote work platforms after the Covid-19 lockdown: new approach, new evidence. (2022). *Journal of Business Research*, 154, 0148-2963, <https://doi.org/10.1016/j.ibusres.2022.113345>.

Nilles, J. (1988). Traffic reduction by telecommuting: A status review and selected bibliography. *Transportation Research Part A*, 22, 301-317. [https://doi.org/10.1016/0191-2607\(88\)90008-8](https://doi.org/10.1016/0191-2607(88)90008-8).

Jaramillo, O. J. (2019). Estrategias de integración del marco situacional para la comprensión lectora de textos académicos digitales. *Sophia*, 15 (1), 97-108. <https://doi.org/10.18634/sophiaj.15v.1i.509>.

Jiménez, R. (2019). *Análisis de la productividad desde la perspectiva humana y su relación con el rendimiento laboral en las UDR que confirman la Gerencia Macro Regional Norte del SIS, 2017*. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de Piura]. Repositorio Institucional. <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1984>

Jensen, N., Lyons, E., Chebelyon, E., Bras, L., Ronan, & Gomes, C. (2020). Monitoreo visible y trabajo remoto. *Revista de organización y comportamiento económico*, 176, 489-511. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2020.05.010>

- MacRae, I., & Sawatzky, R. (2020). *Trabajo remoto: Personalidad y rendimiento Assessing High Potential Remote Workers*. Clear Review Octave webmagazine, <https://mxintegralmc.com>
- Marvel, M., Rodríguez, C., & Núñez, M. (2011). Productivity from a human perspective: Intangible factors and dimensions. *Catalunya Review*, 7(2), 584. <http://dx.doi.org/10.3926/ic.194>
- Méndez Lara, H. A. (2020). Análisis comparativo del teletrabajo con el trabajo en campo. *Salesiana Review Research*, 11. <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/19542>
- Moliner, M. (1998). *Diccionario de uso del español*. (2da ed.). Gredos.
- Montalvo, J. (2010). La relación de trabajo y sus variantes. *Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Veracruzana*. 13, 1-9. <http://cdigital.uv.mx/handle/1944/51454>
- Münch, L., & Ángeles, E. (2009). *Métodos y técnicas de investigación* (4ta. ed.). Trillas. <https://www.calameo.com>
- Nakrošienė, A., Bučiūnienė, I., & Goštautaitė, B. (2019). Working from home: characteristics and outcomes of telework. *International Journal of Manpower*, 40(1), 87-101. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJM-07-2017-0172/full/html>
- Pedraza, N. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *INNOVAR*, 30(76). <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>.
- Peña, C. (2021). *Trabajo Remoto y Productividad Laboral en Tiempos de COVID-19 en una Municipalidad Provincial de Pisco, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejos] Repositorio digital institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/70112>
- Rodríguez, M., & Contreras, J. (2012). El trabajo y la jornada laboral. Caso de estudio: Operadores de Subestaciones Eléctricas del Estado Carabobo. *Visión Gerencial*, 21, 369-391. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=465545893007>.
- Rojas, M., Jaimes, I., & Valencia, M. (2017). Effectiveness, efficacy and efficiency in teamworks. *Espacios*. 39(6), 11. <https://www.revistaespacios.com>
- Rojas, C. (2021). *Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú – 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la UCV, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/53992>

- Romero, P. (2021). *Eficiencia y Calidad de Servicio de Trabajo Remoto de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa-2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la UCV, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/84784>
- Sánchez, G., Montenegro, A., & Medina, P. (2019). Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial. *Digital Publisher*, (5), 91-107. <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/19542>
- Sánchez, F. (2019). *Tesis Desarrollo Metodológico de la Investigación*. Normas Jurídicas.
- Suárez Vásquez, L. M. (2020). *Implementación del teletrabajo y calidad de servicio de la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo, año 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejos] Repositorio de la UCV, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/46386>
- Surugiu; Surugiu & Mazilescu. (2018). ICTs and employment: *Annals of Spiru Haret University. Economic Series*, 18(2), 27. <https://doi.org/10.26458/1826>
- Swisher, J. (2019). *Telecommuting and its Associations with Job Satisfaction: Going the Extra Mile*. [Tesis de doctorado en Educación, Concordia University Irvine, Estados Unidos de Norteamérica]. Repositorio Dspace. <http://hdl.handle.net/11414/3401>
- Tafur, R., & Isaguirre, M. (2015). *Como hacer un proyecto de investigación*. (2da ed.). Alfaomega.
- Tamayo, M. (2005). *El proceso de la investigación científica*. (4ta ed.). Limusa S.A.
- Tezanoa, J. (2021). *Trabajo remoto y desempeño laboral en el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto-2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la UCV, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/66396>
- Yeverino, J., & Montoro, M. (2019). Efficiency and productivity in transfer units of scientific research results in México. *Universidad Autónoma de México*, 64(3), 1-33. [doi:https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2019.1421](https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2019.1421).
- Valderrama, S. (2020). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica cualitativa, cuantitativa y mixta*. San Marcos.
- Valencia, A. (2018). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas. (U. N. Wiener, Ed.) *IUS*, 12(41), 203-226. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-

[21472018000100203&lng=es&tlng=es](https://doi.org/10.21472/2018000100203&lng=es&tlng=es).

Valverde, D., y Huren, G. (2021). Seguridad de la información de los reclamos en modalidad teletrabajo. *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, 5(4), 345-355. <https://dialnet.unirioja.es>

Vergara, Claudia (2022). *La Implementación del trabajo remoto y la productividad del personal administrativo del Ministerio Público, Lima – año 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejos] Repositorio de la UCV, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/80178>

Vicente Herrero, T., Torres Alberich, I., Torres Vicente, A., Ramírez Iñiguez de la Torre, V., & Capdevila García, L. (2018). Telework and occupational health. medical-legal and labor aspects, *CES Derecho*, 9(2), 287-297. <https://doi.org/10.21615/cesder.9.2.6>.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
Variable 1: Trabajo remoto	Para MacRae & Sawatzky (2020), lo define al trabajo remoto como el cumplimiento de obligaciones contractuales de funcionarios que no laboran dentro del entorno de la oficina tradicional, no necesitan acudir a un espacio físico específico de forma habitual para ejercer labores, haciendo uso de equipos y medios tecnológicos que les permiten cumplir su labor.	Será medida teniendo en cuenta sus dimensiones espacio físico, obligaciones del empleador y trabajador, y, uso de equipos y medios tecnológicos, donde se ha adaptado un cuestionario de 30 ítems bajo la escala ordinal de Likert con preguntas de opción múltiple con cinco niveles de valoración de respuestas que son: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca.	Espacio físico de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Condiciones del lugar de trabajo - Mobiliario 	Ordinal
			Obligaciones del empleador y trabajador	<ul style="list-style-type: none"> - Horarios de trabajo - Seguridad de la información - Salud y beneficios laborales 	
			Equipos y medios tecnológicos	<ul style="list-style-type: none"> - Usos de equipos - Uso de medios tecnológicos 	
Variable 2: Productividad laboral	Carro y González (2018), nos dan a conocer que la productividad es producir eficientemente bienes o servicios, logrando eficacia en el resultado de producción de la entidad, buscando la generación del valor agregado en todas las dimensiones de la economía.	Será medida teniendo en cuenta sus dimensiones eficiencia, eficacia y efectividad, donde se ha adaptado un cuestionario de 24 ítems bajo la escala ordinal de Likert con preguntas de opción múltiple con cinco niveles de valoración de respuestas que son: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca.	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> - Resultados y cumplimiento de metas - Uso óptimo de recursos y equipos - Comparte información - Trabajo en equipo 	Ordinal
			Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo - Comunicación - Puntualidad en entrega de trabajos 	
			Efectividad	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento de actividades planificadas 	

Anexo 2. Matriz de Consistencia

Título de Investigación: Trabajo remoto y productividad laboral del personal fiscal en una dependencia del Ministerio Público del Callao, 2021				
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problema general ¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo remoto y la productividad laboral del personal fiscal en una dependencia del Ministerio Público del Callao, 2021?</p> <p>Problemas específicos (1) ¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo remoto y la dimensión eficiencia de la productividad laboral del personal fiscal en una dependencia del Ministerio Público del Callao, 2021? (2) ¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y la dimensión eficacia de la productividad laboral del personal fiscal en una dependencia del Ministerio Público del Callao, 2021? (3) ¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y la dimensión efectividad de la productividad laboral del personal fiscal en una dependencia del Ministerio Público del Callao, 2021?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre el trabajo remoto y la productividad laboral del personal fiscal en una dependencia del Ministerio Público del Callao, 2021.</p> <p>Objetivos específicos (1) Determinar la relación entre el trabajo remoto y la dimensión eficiencia de la productividad laboral del personal fiscal en una dependencia del Ministerio Público del Callao, 2021. (2) Determinar la relación entre el trabajo remoto y la dimensión eficacia de la productividad laboral del personal fiscal en una dependencia del Ministerio Público del Callao, 2021. (3) Determinar la relación entre el trabajo remoto y la dimensión efectividad de la productividad laboral del personal fiscal en una dependencia del Ministerio Público del Callao, 2021.</p>	<p>Hipótesis general Existe una relación directa y significativa entre el trabajo remoto y la productividad laboral en una dependencia del Ministerio Público del Callao, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas (1) Existe relación directa y significativa entre el trabajo remoto y la eficiencia de la productividad laboral del personal fiscal en una dependencia del Ministerio Público del Callao, 2021. (2) Existe relación directa y significativa entre el trabajo remoto y la eficacia de la productividad laboral del personal fiscal en una dependencia del Ministerio Público del Callao, 2021. (3) Existe relación directa y significativa entre el trabajo remoto y la efectividad de la productividad laboral del personal fiscal en una dependencia del Ministerio Público del Callao, 2021.</p>	<p>Variable 1: Trabajo remoto Dimensiones: 1. Espacio físico de trabajo. 2. Obligaciones del empleador y trabajador. 3. Equipos y medios tecnológicos.</p> <p>Variable 2: Productividad laboral Dimensiones: 1. Eficiencia. 2. Eficacia. 3. Efectividad.</p>	<p>Tipo: básica Nivel: correlacional Enfoque: cuantitativo</p> <p>Diseño: no experimental de corte transversal</p> <p>Población: 80 fiscales</p> <p>Muestra: 70 fiscales</p> <p>Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p>

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario para: Trabajo Remoto.

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

N°	Ítems	Escala de valoración				
		5 Siempre	4 Casi siempre	3 A veces	2 Casi Nunca	1 Nunca
VARIABLE: TRABAJO REMOTO.						
Dimensión 1: Espacio Físico de trabajo.						
1	¿El ambiente donde realizó trabajo remoto ha sido el adecuado para el cumplimiento de sus funciones?					
2	¿El ambiente donde realizó trabajo remoto estuvo libre de contaminación acústica?					
3	¿Consideró buena alternativa realizar trabajo remoto desde casa?					
4	¿Sociabilizo con sus compañeros de trabajo desde el lugar donde realizo trabajo remoto?					
5	¿Contó con los equipos tecnológicos necesarios para desarrollar las actividades laborales durante el trabajo remoto?					
6	¿Contó con el mobiliario adecuado para cumplir con el trabajo remoto?					
7	¿Considera que la institución le debió facilitar el mobiliario y equipo durante el trabajo remoto?					
Dimensión 2: Obligaciones del empleador y trabajador.						
8	¿Su institución hizo seguimiento de las actividades que realizo durante el trabajo remoto?					
9	¿Durante el trabajo remoto, cumplió con los horarios establecidos en su jornada laboral?					
10	¿Durante el trabajo remoto adecuó sus horarios con tal de cumplir con las metas programadas?					
11	¿Gestionó los tiempos de descanso establecidos durante su jornada laboral mientras realizaba trabajo remoto?					
12	¿Durante el trabajo remoto consideró seguro el acceso y almacenamiento virtual de la información desde sus equipos?					
13	¿Manejo la información laboral con privacidad y confidencialidad desde su lugar donde realizó trabajo remoto?					
14	¿Su institución le facilitó algún mecanismo seguro para que la información se mantenga a salvo durante el trabajo remoto?					
15	¿Priorizó su salud durante el trabajo remoto?					
16	¿Su empleadora le informó respecto a las medidas preventivas para conservar su seguridad y salud durante el trabajo remoto?					
17	¿Contó con las facilidades para reportar las limitaciones de su salud a su institución cada vez que se le presentó?					

18	¿Durante el trabajo remoto, la institución cumplió oportunamente con el pago de sus remuneraciones?					
Dimensión 3: Equipos y medios tecnológicos.						
19	¿Contó con el equipo tecnológico (PC o laptop) y medios que usted cree necesarios para el desarrollo eficiente de su trabajo en forma remota?					
20	¿Tuvo conocimiento sobre el uso de los equipos y medios tecnológicos y de información mientras realizó trabajo a distancia?					
21	¿Contó con los accesorios necesarios en el domicilio donde se encontraba para una eficiente comunicación virtual durante su horario laboral (Cámara, Micrófono y otros)?					
22	¿Consideró buena la calidad de su conexión a internet para cumplir con el trabajo remoto?					
23	¿Durante el trabajo remoto manejó sin dificultad los medios tecnológicos para una correcta comunicación durante el desarrollo de reuniones virtuales organizadas?					
24	¿Fue capacitado por su empleadora para el uso de herramientas virtuales (TICs) para el desarrollo del trabajo remoto?					
25	¿Los medios tecnológicos establecidos para el trabajo remoto le permitieron interactuar con más facilidad con su asistente administrativo?					
26	¿Los medios tecnológicos establecidos para el trabajo remoto le permitieron interactuar con más facilidad con el público usuario?					
27	¿Los medios tecnológicos establecidos para el trabajo remoto le permitieron interactuar con más facilidad en las audiencias programadas en el Poder Judicial?					
28	¿Los medios tecnológicos establecidos para el trabajo remoto le permitieron interactuar con más facilidad con el personal policial en diligencias programadas y/o turno fiscal?					
29	¿Durante el trabajo remoto le fue fácil el manejo de herramientas tecnológicas como los sistemas informáticos, nube virtual, aplicaciones, salas virtuales y otros?					
30	¿La institución brindó soporte técnico a su equipo de cómputo ante los inconvenientes en el uso de plataformas de trabajo remoto?					

Ficha técnica de Trabajo remoto

Nombre : Cuestionario de Trabajo remoto

Autor : Alvarado (2021)

Adaptación : Lluén Espino, Claudia

Procedencia : Perú

Objetivo : Medir el nivel del trabajo remoto

Dato demográfico: Personal Fiscal

Administración : Individual, colectivo

Duración : Aproximadamente de 20 minutos.

Estructura : La encuesta consta de 30 ítems.

Nivel de escala calificación:

Siempre (5)

Casi siempre (4)

A veces (3)

Casi nunca (2)

Nunca (1)

Tabla de rangos y puntajes o baremos

Variable y dimensiones /Niveles	Deficiente	Regular	Eficiente
Trabajo remoto	(30-70)	(71-110)	(111-150)
Espacio físico de trabajo	(7-16)	(17-26)	(27-35)
Obligaciones del empleador y trabajador	(11-26)	(27-40)	(41-55)
Equipos y medios tecnológicos	(12-28)	(29-44)	(45-60)

Cuestionario para: Productividad Laboral.

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

N°	Ítems	Escala de valoración				
		5 Siempre	4 Casi siempre	3 A veces	2 Casi Nunca	1 Nunca
VARIABLE: PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL						
Dimensión 1: Eficiencia.						
1	¿Dentro del horario de trabajo remoto cumplió sus actividades con esmero y dedicación?					
2	¿Durante el trabajo remoto se sintió comprometido con el cumplimiento de las metas y objetivos que pide la institución?					
3	¿Utilizó estrategias para llevar a cabo el control de los avances de su trabajo remoto?					
4	¿Utilizó de manera óptima los recursos asignados por su institución para el cumplimiento de su trabajo remoto?					
5	¿Resolvió personalmente los problemas e inconvenientes de los equipos tecnológicos que realizó durante el trabajo remoto?					
6	¿Tuvo la facilidad de desarrollar sus actividades laborales en equipo durante el trabajo remoto?					
7	¿Durante el trabajo remoto compartió información con sus compañeros de trabajo de manera oportuna?					
8	¿Durante el trabajo remoto remitió la información solicitada por su institución de manera oportuna?					
9	¿Realizó su trabajo de manera coordinada y en equipo para el logro de las metas propuestas?					
10	¿Reportó al área correspondiente de la institución los problemas presentados con su equipo de trabajo del cual fue parte?					
11	¿Tuvo una adecuada comunicación con su jefe inmediato durante el trabajo remoto?					
12	¿Tuvo una adecuada comunicación con el asistente administrativo durante el trabajo remoto?					
Dimensión 2: Eficacia.						
13	¿En el área donde labora existió un liderazgo para el cumplimiento de las metas del despacho durante el trabajo remoto?					
14	¿Demostró liderazgo en su puesto de trabajo aplicando sus conocimientos y habilidades para lograr las metas propuestas durante el trabajo remoto?					
15	¿Comunicó de manera oportuna a su jefe inmediato respecto a las necesidades que tuvo al realizar trabajo remoto?					
16	¿Durante el trabajo remoto, mantuvo una comunicación fluida y asertiva con sus compañeros de despacho?					
17	¿Durante el trabajo remoto, realizó las tareas encomendadas de manera puntual con el apoyo de sus compañeros de trabajo?					

18	¿Verificó y coordinó el avance de su trabajo con sus compañeros de despacho durante el trabajo remoto?					
19	¿Durante el trabajo remoto cumplió con las actividades planificadas en el tiempo previsto?					
20	¿Cumplió en sumar esfuerzos institucionales de cumplimiento en el tiempo previsto mientras realizaba trabajo remoto?					
Dimensión 3: Efectividad.						
21	¿Logró realizar un buen trabajo durante sus actividades remotas?					
22	¿Tuvo mejoras al realizar su trabajo a distancia?					
23	¿Consideró que fue útil la planificación para el cumplimiento de actividades durante el trabajo remoto?					
24	¿Durante el trabajo remoto se consideró un buen profesional que alcanzó las metas de la institución?					

Ficha técnica de Productividad Laboral

Nombre	: Cuestionario del Productividad laboral
Autor	: Alvarado (2021)
Adaptación	: Lluén Espino, Claudia
Procedencia	: Perú
Objetivo	: Medir el nivel de la productividad laboral
Dato demográfico	: Personal fiscal
Administración	: Individual, colectivo
Duración	: Aproximadamente de 20 minutos.
Estructura	: La encuesta consta de 24 ítems.

Nivel de escala calificación:

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

Tabla de rangos y puntajes o baremos

Variable y dimensiones /Niveles	Deficiente	Regular	Optimo
Productividad laboral	(24-56)	(57-88)	(89-120)
Eficiencia	(12-28)	(29-44)	(45-60)
Eficacia	(8-19)	(20-29)	(30-40)
Efectividad	(4-9)	(10-15)	(16-20)

Anexo 04: Cálculo del tamaño de muestra

Donde:

N: Población (80)

Z: Nivel de Confianza (95%: 1.96)

P: Proporción de fiscales que con el trabajo remoto han estado trabajando eficazmente (0.7)

Q: Probabilidad de Fracaso (0.3)

E: Error de muestreo (0.04)

Sustituyendo:

$$n = \frac{80 \times 1.96^2 (0.7 \times 0.3)}{(80 - 1) \times 0.04^2 + 1.96^2 (0.7 \times 0.3)}$$

$$n = 70 \text{ fiscales}$$

Anexo 05: Instrumentos de validación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: TRABAJO REMOTO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Espacio Físico de Trabajo							
	Indicadores respecto a las condiciones del lugar de trabajo.							
1	¿El ambiente donde realizó trabajo remoto ha sido el adecuado para el cumplimiento de sus funciones?	✓		✓		✓		
2	¿El ambiente donde realizó trabajo remoto estuvo libre de contaminación acústica?	✓		✓		✓		
3	¿Consideró buena alternativa realizar trabajo remoto desde casa?	✓		✓		✓		
4	¿Sociabilizo con sus compañeros de trabajo desde el lugar donde realizo trabajo remoto?	✓		✓		✓		
	Indicadores respecto al mobiliario							
5	¿Contó con los equipos tecnológicos necesarios para desarrollar las actividades laborales durante el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
6	¿Contó con el mobiliario adecuado para cumplir con el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
7	¿Considera que la institución le debió facilitar el mobiliario y equipo durante el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Obligaciones del empleador y trabajador	Si	No	Si	No	Si	No	
	Indicadores respecto al horario de trabajo							
8	¿Su institución hizo seguimiento de las actividades que realizo durante el trabajo remoto?	✓		✓		✓		

9	¿Durante el trabajo remoto, cumplió con los horarios establecidos en su jornada laboral?	✓		✓		✓		
10	¿Durante el trabajo remoto adecuó sus horarios con tal de cumplir con las metas programadas?	✓		✓		✓		
11	¿Gestionó los tiempos de descanso establecidos durante su jornada laboral mientras realizaba trabajo remoto?	✓		✓		✓		
Indicadores respecto a la seguridad de la información								
12	¿Durante el trabajo remoto consideró seguro el acceso y almacenamiento virtual de la información desde sus equipos?	✓		✓		✓		
13	¿Manejo la información laboral con privacidad y confidencialidad desde su lugar donde realizó trabajo remoto?	✓		✓		✓		
14	¿Su institución le facilitó algún mecanismo seguro para que la información se mantenga a salvo durante el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
Indicadores respecto a la salud y beneficios laborales		Si	No	Si	No	Si	No	
15	¿Priorizó su salud durante el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
16	¿Su empleadora le informó respecto a las medidas preventivas para conservar su seguridad y salud durante el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
17	¿Contó con las facilidades para reportar las limitaciones de su salud a su institución cada vez que se le presentó?	✓		✓		✓		
18	¿Durante el trabajo remoto, la institución cumplió oportunamente con el pago de sus remuneraciones?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Equipos y medios tecnológicos								
Indicadores respecto al uso de equipos								
19	¿Contó con el equipo tecnológico (PC o laptop) y medios que usted cree necesarios para el desarrollo eficiente de su trabajo en forma remota?	✓		✓		✓		
20	¿Tuvo conocimiento sobre el uso de los equipos y medios tecnológicos y de información mientras realizó trabajo a distancia?	✓		✓		✓		

21	¿Contó con los accesorios necesarios en el domicilio donde se encontraba para una eficiente comunicación virtual durante su horario laboral (Cámara, Micrófono y otros)?	✓		✓		✓		
22	¿Consideró buena la calidad de su conexión a internet para cumplir con el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
Indicador 7: Uso de medios tecnológicos								
23	¿Durante el trabajo remoto manejó sin dificultad los medios tecnológicos para una correcta comunicación durante el desarrollo de reuniones virtuales organizadas?	✓		✓		✓		
24	¿Fue capacitado por su empleadora para el uso de herramientas virtuales (TICs) para el desarrollo del trabajo remoto?	✓		✓		✓		
25	¿Los medios tecnológicos establecidos para el trabajo remoto le permitieron interactuar con más facilidad con su asistente administrativo?	✓		✓		✓		
26	¿Los medios tecnológicos establecidos para el trabajo remoto le permitieron interactuar con más facilidad con el público usuario?	✓		✓		✓		
27	¿Los medios tecnológicos establecidos para el trabajo remoto le permitieron interactuar con más facilidad en las audiencias programadas en el Poder Judicial?	✓		✓		✓		
28	¿Los medios tecnológicos establecidos para el trabajo remoto le permitieron interactuar con más facilidad con el personal policial en diligencias programadas y/o turno fiscal?	✓		✓		✓		
29	¿Durante el trabajo remoto le fue fácil el manejo de herramientas tecnológicas como los sistemas informáticos, nube virtual, aplicaciones, salas virtuales y otros?	✓		✓		✓		
30	¿La institución brindó soporte técnico a su equipo de cómputo ante los inconvenientes en el uso de plataformas de trabajo remoto?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. César Augusto Lluén Vallejos
DNI: 01332955

Especialidad del validador: Docente Universitario en la categoría de Profesor Principal de la Facultad de Ingeniería Estadística e Informática de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.


¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Lima, 26 de octubre del 2022.



Dr. César Augusto Lluén Vallejos

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Eficiencia							
	Indicadores respecto al resultados y cumplimiento de metas.							
1	¿Dentro del horario de trabajo remoto cumplió sus actividades con esmero y dedicación?	✓		✓		✓		
2	¿Durante el trabajo remoto se sintió comprometido con el cumplimiento de las metas y objetivos que pide la institución?	✓		✓		✓		
3	¿Utilizó estrategias para llevar a cabo el control de los avances de su trabajo remoto?	✓		✓		✓		
	Indicadores respecto al uso óptimo de recursos y equipo							
4	¿Utilizó de manera óptima los recursos asignados por su institución para el cumplimiento de su trabajo remoto?	✓		✓		✓		
5	¿Resolvió personalmente los problemas e inconvenientes de los equipos tecnológicos que realizó durante el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
	Indicadores respecto a comparte información							
6	¿Tuvo la facilidad de desarrollar sus actividades laborales en equipo durante el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
7	¿Durante el trabajo remoto compartió información con sus compañeros de trabajo de manera oportuna?	✓		✓		✓		
	Indicadores respecto a trabajo en equipo							
8	¿Durante el trabajo remoto remitió la información solicitada por su institución de manera oportuna?	✓		✓		✓		
9	¿Realizó su trabajo de manera coordinada y en equipo para el logro de las metas propuestas?	✓		✓		✓		
10	¿Reportó al área correspondiente de la institución los problemas presentados con su equipo de trabajo del cual fue parte?	✓		✓		✓		

11	¿Tuvo una adecuada comunicación con su jefe inmediato durante el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
12	¿Tuvo una adecuada comunicación con el asistente administrativo durante el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: Eficacia								
Indicadores respecto a liderazgo								
13	¿En el área donde labora existió un liderazgo para el cumplimiento de las metas del despacho durante el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
14	¿Demostró liderazgo en su puesto de trabajo aplicando sus conocimientos y habilidades para lograr las metas propuestas durante el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
Indicadores respecto a comunicación								
15	¿Comunicó de manera oportuna a su jefe inmediato respecto a las necesidades que tuvo al realizar trabajo remoto?	✓		✓		✓		
16	¿Durante el trabajo remoto, mantuvo una comunicación fluida y asertiva con sus compañeros de despacho?	✓		✓		✓		
17	¿Durante el trabajo remoto, realizó las tareas encomendadas de manera puntual con el apoyo de sus compañeros de trabajo?	✓		✓		✓		
18	¿Verificó y coordinó el avance de su trabajo con sus compañeros de despacho durante el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
Indicadores respecto a puntualidad en entrega de trabajos								
19	¿Durante el trabajo remoto cumplió con las actividades planificadas en el tiempo previsto?	✓		✓		✓		
20	¿Cumplió en sumar esfuerzos institucionales de cumplimiento en el tiempo previsto mientras realizaba trabajo remoto?	✓		✓		✓		
21	¿Logró realizar un buen trabajo durante sus actividades remotas?	✓		✓		✓		
22	¿Tuvo mejoras al realizar su trabajo a distancia?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Efectividad		Si	No	Si	No	Si	No	

	Indicadores respecto a cumplimiento de actividades planificadas						
23	¿Consideró que fue útil la planificación para el cumplimiento de actividades durante el trabajo remoto?	✓		✓		✓	
24	¿Durante el trabajo remoto se consideró un buen profesional que alcanzó las metas de la institución?	✓		✓		✓	

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. César Augusto Lluén Vallejos
DNI: 01332955

Especialidad del validador: Docente Universitario en la categoría de Profesor Principal de la Facultad de Ingeniería Estadística e Informática de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

Lima, 26 de Octubre del 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Dr. César Augusto Lluén Vallejos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: TRABAJO REMOTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Espacio Físico de Trabajo							
	Indicadores respecto a condiciones del lugar de trabajo.							
1	¿El ambiente donde realizó trabajo remoto ha sido el adecuado para el cumplimiento de sus funciones?	✓		✓		✓		
2	¿El ambiente donde realizó trabajo remoto estuvo libre de contaminación acústica?	✓		✓		✓		
3	¿Consideró buena alternativa realizar trabajo remoto desde casa?	✓		✓		✓		
4	¿Sociabilizo con sus compañeros de trabajo desde el lugar donde realizo trabajo remoto?	✓		✓		✓		
	Indicadores respecto a mobiliario							
5	¿Contó con los equipos tecnológicos necesarios para desarrollar las actividades laborales durante el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
6	¿Contó con el mobiliario adecuado para cumplir con el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
7	¿Considera que la institución le debió facilitar el mobiliario y equipo durante el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Obligaciones del empleador y trabajador	Si	No	Si	No	Si	No	
	Indicadores respecto a horarios de trabajo							
8	¿Su institución hizo seguimiento de las actividades que realizo durante el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
9	¿Durante el trabajo remoto, cumplió con los horarios establecidos en su jornada laboral?	✓		✓		✓		

10	¿Durante el trabajo remoto adecuó sus horarios con tal de cumplir con las metas programadas?	✓		✓		✓		
11	¿Gestionó los tiempos de descanso establecidos durante su jornada laboral mientras realizaba trabajo remoto?	✓		✓		✓		
Indicadores respecto a seguridad de la información								
12	¿Durante el trabajo remoto consideró seguro el acceso y almacenamiento virtual de la información desde sus equipos?	✓		✓		✓		
13	¿Manejo la información laboral con privacidad y confidencialidad desde su lugar donde realizó trabajo remoto?	✓		✓		✓		
14	¿Su institución le facilitó algún mecanismo seguro para que la información se mantenga a salvo durante el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
Indicadores respecto a salud y beneficios laborales		Si	No	Si	No	Si	No	
15	¿Priorizó su salud durante el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
16	¿Su empleadora le informó respecto a las medidas preventivas para conservar su seguridad y salud durante el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
17	¿Contó con las facilidades para reportar las limitaciones de su salud a su institución cada vez que se le presentó?	✓		✓		✓		
18	¿Durante el trabajo remoto, la institución cumplió oportunamente con el pago de sus remuneraciones?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Equipos y medios tecnológicos								
Indicadores respecto a uso de equipos								
19	¿Contó con el equipo tecnológico (PC o laptop) y medios que usted cree necesarios para el desarrollo eficiente de su trabajo en forma remota?	✓		✓		✓		
20	¿Tuvo conocimiento sobre el uso de los equipos y medios tecnológicos y de información mientras realizó trabajo a distancia?	✓		✓		✓		
21	¿Contó con los accesorios necesarios en el domicilio donde se encontraba para una eficiente comunicación virtual durante su horario laboral (Cámara, Micrófono y otros)?	✓		✓		✓		

22	¿Consideró buena la calidad de su conexión a internet para cumplir con el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
Indicadores respecto a uso de medios								
23	¿Durante el trabajo remoto manejó sin dificultad los medios tecnológicos para una correcta comunicación durante el desarrollo de reuniones virtuales organizadas?	✓		✓		✓		
24	¿Fue capacitado por su empleadora para el uso de herramientas virtuales (TICs) para el desarrollo del trabajo remoto?	✓		✓		✓		
25	¿Los medios tecnológicos establecidos para el trabajo remoto le permitieron interactuar con más facilidad con su asistente administrativo?	✓		✓		✓		
26	¿Los medios tecnológicos establecidos para el trabajo remoto le permitieron interactuar con más facilidad con el público usuario?	✓		✓		✓		
27	¿Los medios tecnológicos establecidos para el trabajo remoto le permitieron interactuar con más facilidad en las audiencias programadas en el Poder Judicial?	✓		✓		✓		
28	¿Los medios tecnológicos establecidos para el trabajo remoto le permitieron interactuar con más facilidad con el personal policial en diligencias programadas y/o turno fiscal?	✓		✓		✓		
29	¿Durante el trabajo remoto le fue fácil el manejo de herramientas tecnológicas como los sistemas informáticos, nube virtual, aplicaciones, salas virtuales y otros?	✓		✓		✓		
30	¿La institución brindó soporte técnico a su equipo de cómputo ante los inconvenientes en el uso de plataformas de trabajo remoto?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Amelia Del Castillo Gutiérrez.

DNI: 29647716

Especialidad del validador: Magister en Derecho Civil y Comercial.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Lima, 26 de Octubre del 2022.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Amelia Del Castillo', written over a horizontal line.

Dra. Amelia Del Castillo Gutiérrez

DNI 29647716

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Eficiencia							
	Indicadores respecto a resultados y cumplimiento de metas.							
1	¿Dentro del horario de trabajo remoto cumplió sus actividades con esmero y dedicación?	✓		✓		✓		
2	¿Durante el trabajo remoto se sintió comprometido con el cumplimiento de las metas y objetivos que pide la institución?	✓		✓		✓		
3	¿Utilizó estrategias para llevar a cabo el control de los avances de su trabajo remoto?	✓		✓		✓		
	Indicadores respecto a uso óptimo de recursos y equipo							
4	¿Utilizó de manera óptima los recursos asignados por su institución para el cumplimiento de su trabajo remoto?	✓		✓		✓		
5	¿Resolvió personalmente los problemas e inconvenientes de los equipos tecnológicos que realizó durante el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
	Indicadores respecto a comparte información							
6	¿Tuvo la facilidad de desarrollar sus actividades laborales en equipo durante el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
7	¿Durante el trabajo remoto compartió información con sus compañeros de trabajo de manera oportuna?	✓		✓		✓		
	Indicadores respecto a trabajo en equipo							
8	¿Durante el trabajo remoto remitió la información solicitada por su institución de manera oportuna?	✓		✓		✓		
9	¿Realizó su trabajo de manera coordinada y en equipo para el logro de las metas propuestas?	✓		✓		✓		

10	¿Reportó al área correspondiente de la institución los problemas presentados con su equipo de trabajo del cual fue parte?	✓		✓		✓		
11	¿Tuvo una adecuada comunicación con su jefe inmediato durante el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
12	¿Tuvo una adecuada comunicación con el asistente administrativo durante el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: Eficacia								
Indicadores respecto a liderazgo								
13	¿En el área donde labora existió un liderazgo para el cumplimiento de las metas del despacho durante el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
14	¿Demostró liderazgo en su puesto de trabajo aplicando sus conocimientos y habilidades para lograr las metas propuestas durante el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
Indicadores respecto a comunicación								
15	¿Comunicó de manera oportuna a su jefe inmediato respecto a las necesidades que tuvo al realizar trabajo remoto?	✓		✓		✓		
16	¿Durante el trabajo remoto, mantuvo una comunicación fluida y asertiva con sus compañeros de despacho?	✓		✓		✓		
17	¿Durante el trabajo remoto, realizó las tareas encomendadas de manera puntual con el apoyo de sus compañeros de trabajo?	✓		✓		✓		
18	¿Verificó y coordinó el avance de su trabajo con sus compañeros de despacho durante el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
Indicadores respecto a puntualidad en entrega de trabajos								
19	¿Durante el trabajo remoto cumplió con las actividades planificadas en el tiempo previsto?	✓		✓		✓		
20	¿Cumplió en sumar esfuerzos institucionales de cumplimiento en el tiempo previsto mientras realizaba trabajo remoto?	✓		✓		✓		
21	¿Logró realizar un buen trabajo durante sus actividades remotas?	✓		✓		✓		

22	¿Tuvo mejoras al realizar su trabajo a distancia?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Efectividad	Si	No	Si	No	Si	No	
	Indicadores respecto al cumplimiento de actividades planificadas							
23	¿Consideró que fue útil la planificación para el cumplimiento de actividades durante el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
24	¿Durante el trabajo remoto se consideró un buen profesional que alcanzó las metas de la institución?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Amelia Del Castillo Gutiérrez.
DNI: 29647716

Especialidad del validador: Magister en Derecho Civil y Comercial.

Lima, 26 de Octubre del 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Dra. Amelia Del Castillo Gutiérrez

DNI 29647716

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: TRABAJO REMOTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Espacio Físico de Trabajo							
	Indicadores respecto a condiciones del lugar de trabajo.							
1	¿El ambiente donde realizó trabajo remoto ha sido el adecuado para el cumplimiento de sus funciones?	✓		✓		✓		
2	¿El ambiente donde realizó trabajo remoto estuvo libre de contaminación acústica?	✓		✓		✓		
3	¿Consideró buena alternativa realizar trabajo remoto desde casa?	✓		✓		✓		
4	¿Sociabilizo con sus compañeros de trabajo desde el lugar donde realizo trabajo remoto?	✓		✓		✓		
	Indicadores respecto a mobiliario							
5	¿Contó con los equipos tecnológicos necesarios para desarrollar las actividades laborales durante el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
6	¿Contó con el mobiliario adecuado para cumplir con el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
7	¿Considera que la institución le debió facilitar el mobiliario y equipo durante el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Obligaciones del empleador y trabajador	Si	No	Si	No	Si	No	
	Indicadores respecto a horarios de trabajo							
8	¿Su institución hizo seguimiento de las actividades que realizo durante el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
9	¿Durante el trabajo remoto, cumplió con los horarios establecidos en su jornada laboral?	✓		✓		✓		

10	¿Durante el trabajo remoto adecuó sus horarios con tal de cumplir con las metas programadas?	✓		✓		✓		
11	¿Gestionó los tiempos de descanso establecidos durante su jornada laboral mientras realizaba trabajo remoto?	✓		✓		✓		
Indicadores respecto a seguridad de la información								
12	¿Durante el trabajo remoto consideró seguro el acceso y almacenamiento virtual de la información desde sus equipos?	✓		✓		✓		
13	¿Manejo la información laboral con privacidad y confidencialidad desde su lugar donde realizó trabajo remoto?	✓		✓		✓		
14	¿Su institución le facilitó algún mecanismo seguro para que la información se mantenga a salvo durante el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
Indicadores a salud y beneficios laborales		Si	No	Si	No	Si	No	
15	¿Priorizó su salud durante el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
16	¿Su empleadora le informó respecto a las medidas preventivas para conservar su seguridad y salud durante el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
17	¿Contó con las facilidades para reportar las limitaciones de su salud a su institución cada vez que se le presentó?	✓		✓		✓		
18	¿Durante el trabajo remoto, la institución cumplió oportunamente con el pago de sus remuneraciones?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Equipos y medios tecnológicos								
Indicadores respecto a uso de equipos								
19	¿Contó con el equipo tecnológico (PC o laptop) y medios que usted cree necesarios para el desarrollo eficiente de su trabajo en forma remota?	✓		✓		✓		
20	¿Tuvo conocimiento sobre el uso de los equipos y medios tecnológicos y de información mientras realizó trabajo a distancia?	✓		✓		✓		
21	¿Contó con los accesorios necesarios en el domicilio donde se encontraba para una eficiente comunicación virtual durante su horario laboral (Cámara, Micrófono y otros)?	✓		✓		✓		

22	¿Consideró buena la calidad de su conexión a internet para cumplir con el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
Indicadores respecto a uso de medios								
23	¿Durante el trabajo remoto manejó sin dificultad los medios tecnológicos para una correcta comunicación durante el desarrollo de reuniones virtuales organizadas?	✓		✓		✓		
24	¿Fue capacitado por su empleadora para el uso de herramientas virtuales (TICs) para el desarrollo del trabajo remoto?	✓		✓		✓		
25	¿Los medios tecnológicos establecidos para el trabajo remoto le permitieron interactuar con más facilidad con su asistente administrativo?	✓		✓		✓		
26	¿Los medios tecnológicos establecidos para el trabajo remoto le permitieron interactuar con más facilidad con el público usuario?	✓		✓		✓		
27	¿Los medios tecnológicos establecidos para el trabajo remoto le permitieron interactuar con más facilidad en las audiencias programadas en el Poder Judicial?	✓		✓		✓		
28	¿Los medios tecnológicos establecidos para el trabajo remoto le permitieron interactuar con más facilidad con el personal policial en diligencias programadas y/o turno fiscal?	✓		✓		✓		
29	¿Durante el trabajo remoto le fue fácil el manejo de herramientas tecnológicas como los sistemas informáticos, nube virtual, aplicaciones, salas virtuales y otros?	✓		✓		✓		
30	¿La institución brindó soporte técnico a su equipo de cómputo ante los inconvenientes en el uso de plataformas de trabajo remoto?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Emma Orfelinda Azañero de Aguirre.
DNI:

Especialidad del validador: Docente Universitario en la categoría de Profesor Principal de la Facultad de Ingeniería Estadística e Informática de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Lima, 26 de Octubre del 2022.



EMMA ORFELINDA AZAÑERO DE AGUIRRE

DNI 01201597

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Eficiencia							
	Indicadores respecto a resultados y cumplimiento de metas.							
1	¿Dentro del horario de trabajo remoto cumplió sus actividades con esmero y dedicación?	✓		✓		✓		
2	¿Durante el trabajo remoto se sintió comprometido con el cumplimiento de las metas y objetivos que pide la institución?	✓		✓		✓		
3	¿Utilizó estrategias para llevar a cabo el control de los avances de su trabajo remoto?	✓		✓		✓		
	Indicadores respecto al uso óptimo de recursos y equipo							
4	¿Utilizó de manera óptima los recursos asignados por su institución para el cumplimiento de su trabajo remoto?	✓		✓		✓		
5	¿Resolvió personalmente los problemas e inconvenientes de los equipos tecnológicos que realizó durante el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
	Indicadores respecto a comparte información							
6	¿Tuvo la facilidad de desarrollar sus actividades laborales en equipo durante el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
7	¿Durante el trabajo remoto compartió información con sus compañeros de trabajo de manera oportuna?	✓		✓		✓		
	Indicadores respecto a trabajo en equipo							
8	¿Durante el trabajo remoto remitió la información solicitada por su institución de manera oportuna?	✓		✓		✓		
9	¿Realizó su trabajo de manera coordinada y en equipo para el logro de las metas propuestas?	✓		✓		✓		
10	¿Reportó al área correspondiente de la institución los problemas presentados con su equipo de trabajo del cual fue parte?	✓		✓		✓		

11	¿Tuvo una adecuada comunicación con su jefe inmediato durante el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
12	¿Tuvo una adecuada comunicación con el asistente administrativo durante el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: Eficacia								
Indicadores respecto a liderazgo								
13	¿En el área donde labora existió un liderazgo para el cumplimiento de las metas del despacho durante el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
14	¿Demostró liderazgo en su puesto de trabajo aplicando sus conocimientos y habilidades para lograr las metas propuestas durante el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
Indicadores respecto a comunicación								
15	¿Comunicó de manera oportuna a su jefe inmediato respecto a las necesidades que tuvo al realizar trabajo remoto?	✓		✓		✓		
16	¿Durante el trabajo remoto, mantuvo una comunicación fluida y asertiva con sus compañeros de despacho?	✓		✓		✓		
17	¿Durante el trabajo remoto, realizó las tareas encomendadas de manera puntual con el apoyo de sus compañeros de trabajo?	✓		✓		✓		
18	¿Verificó y coordinó el avance de su trabajo con sus compañeros de despacho durante el trabajo remoto?	✓		✓		✓		
Indicadores respecto a puntualidad en entrega de trabajos								
19	¿Durante el trabajo remoto cumplió con las actividades planificadas en el tiempo previsto?	✓		✓		✓		
20	¿Cumplió en sumar esfuerzos institucionales de cumplimiento en el tiempo previsto mientras realizaba trabajo remoto?	✓		✓		✓		
21	¿Logró realizar un buen trabajo durante sus actividades remotas?	✓		✓		✓		
22	¿Tuvo mejoras al realizar su trabajo a distancia?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Efectividad		Si	No	Si	No	Si	No	

	Indicadores respecto a cumplimiento de actividades planificadas						
23	¿Consideró que fue útil la planificación para el cumplimiento de actividades durante el trabajo remoto?	✓		✓		✓	
24	¿Durante el trabajo remoto se consideró un buen profesional que alcanzó las metas de la institución?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr.

DNI:

Especialidad del validador: Docente Universitario en la categoría de Profesor Principal de la Facultad de Ingeniería Estadística e Informática de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

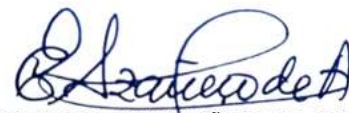
¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Lima, 26 de Octubre del 2022.



EMMA ORFELINDA AZAÑERO DE AGUIRRE

DNI 01201597

ANEXOS 6: Base de Datos

BASE DE DATOS PILOTO

Trabajo remoto

	Item 01	Item 02	Item 03	Item 04	Item 05	Item 06	Item 07	Item 08	Item 09	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30
1	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	3	5	5
2	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	1	4	3	4	5	4	4	3	4	4	2	3	2	4	3	4	3	5	5
3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5
4	3	4	4	4	5	3	4	5	2	3	5	1	3	1	2	5	4	1	4	5	5	1	3	2	3	3	3	1	4	4
5	5	5	3	5	3	5	5	5	3	4	4	1	1	1	2	5	5	5	4	4	4	1	5	4	5	2	4	1	5	5
6	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5
7	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5
8	3	3	5	4	3	5	4	5	4	5	4	1	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3	4	3	5	4	4	1	4	5
9	4	2	4	4	5	5	5	5	3	3	5	2	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	2	5	5
10	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	2	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	3	5	5	5	3	5	5
11	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4
12	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5

Trabajo remoto

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	12	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	12	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,915	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item01	120,42	197,902	,542	,911
Item02	120,83	189,242	,654	,909
Item03	120,25	201,477	,281	,915
Item04	120,75	209,295	-,026	,919
Item05	120,33	200,970	,454	,913
Item06	120,33	209,152	,000	,917
Item07	120,50	214,818	-,238	,923
Item08	119,75	198,932	,620	,911
Item09	119,83	204,515	,358	,914
Item10	119,58	209,356	,000	,916
Item11	120,33	184,424	,831	,906
Item12	120,17	192,152	,754	,908
Item13	119,75	204,568	,416	,914
Item14	121,67	170,788	,760	,908
Item15	120,67	185,333	,715	,908
Item16	120,83	173,606	,857	,904
Item17	120,83	185,606	,868	,906
Item18	119,67	210,970	-,202	,917
Item19	119,92	205,356	,266	,915
Item20	120,33	190,606	,555	,911
Item21	120,33	205,879	,173	,916
Item22	120,42	210,992	-,117	,918
Item23	120,25	207,114	,141	,916
Item24	121,25	178,568	,836	,905
Item25	120,58	200,265	,347	,914
Item26	120,83	186,697	,687	,908

Item27	119,92	196,083	,704	,910
Item28	120,33	183,333	,872	,905
Item29	120,42	198,265	,662	,911
Item30	121,83	179,970	,856	,905

Productividad Laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	12	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	12	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,917	24

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item01	103,17	97,061	,786	,911
Item02	103,08	100,447	,470	,915
Item03	103,25	101,659	,238	,918
Item04	103,42	90,629	,552	,915
Item05	103,50	105,000	-,084	,927
Item06	103,92	92,811	,653	,911
Item07	103,67	93,515	,597	,912
Item08	103,08	99,538	,589	,914
Item09	103,25	98,568	,558	,914
Item10	104,17	87,970	,703	,910
Item11	103,33	97,697	,619	,913
Item12	103,67	95,879	,450	,916
Item13	103,33	94,788	,694	,911
Item14	103,42	97,356	,485	,914
Item15	103,42	90,265	,767	,908
Item16	103,75	94,386	,671	,911
Item17	103,33	96,970	,520	,914
Item18	103,50	95,545	,633	,912
Item19	103,33	95,879	,606	,912
Item20	103,08	99,720	,565	,914
Item21	103,17	97,242	,764	,912
Item22	103,67	93,152	,546	,914
Item23	103,42	93,174	,679	,911
Item24	103,17	97,242	,764	,912

Anexo 07: Tablas de resultados descriptivos

Tabla

Números y porcentajes de los niveles de la variable trabajo remoto

Trabajo remoto	Número	%
Deficiente	0	0%
Regular	17	24%
Eficiente	53	76%
Total	70	100%

De la tabla que muestra los resultados obtenidos, se aprecia que, del total del personal fiscal encuestados, el 76% (n=53) de dichos funcionarios públicos perciben que el trabajo remoto fue eficiente, en tanto que el 24% (n=17) percibieron que fue regular y el 0% se aprecia un nivel deficiente.

Tabla

Números y porcentajes de los niveles de las dimensiones de la variable trabajo remoto

Dimensión	Nivel	Número	Porcentaje
Espacio físico de trabajo	Deficiente	0	0%
	Regular	26	37%
	Eficiente	44	63%
	Total	70	100%
Obligación del trabajador	Deficiente	0	0%
	Regular	15	21%
	Eficiente	55	79%
	Total	70	100%
Equipos y medios tecnológicos	Deficiente	0	0%
	Regular	19	27%
	Eficiente	51	73%
	Total	70	100%

Según se infiere en la tabla, se tuvo como resultado que el personal fiscal encuestado presenta que el nivel eficiente tiene predominio en las dimensiones con un 63% en espacio físico de trabajo, un 79% en obligación del trabajador y un 73% en equipos y medios tecnológicos.

Tabla

Números y porcentajes de los niveles de la variable productividad laboral

Productividad	Número	%
Deficiente	0	0%
Regular	7	10%
Eficiente	63	90%
Total	70	100%

Se muestra de la tabla que, del personal fiscal encuestados, el 90% (n=63) de dichos funcionarios públicos perciben que la productividad fue eficiente, en tanto que el 10% (n=7) percibieron que fue regular y el 0% se aprecia un nivel deficiente.

Tabla

Números y porcentajes de los niveles de las dimensiones de la variable productividad laboral

Dimensión	Nivel	Número	Porcentaje
Eficiencia	Deficiente	0	0%
	Regular	5	7%
	Eficiente	65	93%
	Total	70	100%
Eficacia	Deficiente	0	0%
	Regular	7	10%
	Eficiente	63	90%
	Total	70	100%
Efectividad	Deficiente	0	0%
	Regular	4	6%
	Eficiente	66	94%
	Total	70	100%

Conforme a los resultados alcanzados en la tabla, se tuvo que el personal fiscal encuestado presenta que el nivel eficiente tiene predominio en las dimensiones con un 93% en eficiencia, un 90% en eficacia y un 94% en efectividad.

Anexo 8: Otros

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LOS PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación titulada “Trabajo remoto y la productividad laboral del personal fiscal en una dependencia del Ministerio Público del Callao, 2021”, es desarrollada por Claudia Lluén Espino del programa académico de maestría en gestión pública de la Universidad César Vallejo, cuyo objetivo de estudio fue determinar la relación existente entre el trabajo remoto y la productividad laboral del personal fiscal en una dependencia del Ministerio Público del Callao, 2021.

En caso de acceder a participar en este estudio, se le pedirá responder un cuestionario de 54 preguntas objetivas. El cuestionario tomará 20 minutos aproximadamente. La participación es voluntaria. La información que se recolecta será confidencial. Además, no se usará para ningún otro resultado obtenido para ser utilizado en la mejora de algún proceso.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas correspondientes en forma directa o al correo electrónico clluén@ucvvirtual.edu.pe. Desde ya se agradece su participación.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, ya he sido informado(a) sobre el objetivo del estudio. Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CARCAUSTO CALLA WILFREDO HUMBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "TRABAJO REMOTO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL FISCAL EN UNA DEPENDENCIA DEL MINISTERIO PÚBLICO DEL CALLAO, 2021", cuyo autor es LLUEN ESPINO CLAUDIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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 Completa 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, 08 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARCAUSTO CALLA WILFREDO HUMBERTO DNI: 04635825 ORCID: 0000-0002-3218-871X	Firmado electrónicamente por: WCARCAUSTOCALLA el 13-01-2023 12:54:42

Código documento Trilce: TRI - 0513629