



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Trabajo remoto y productividad laboral de los trabajadores
administrativos del Ministerio Público Distrito Fiscal de Cusco,
año 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Figueroa Tapia, Liliana (orcid.org/0000-0003-1971-2510)

ASESORA:

Dra. Soria Perez, Yolanda Felicia (orcid.org/0000-0002-1171-4768)

CO-ASESOR:

Dr. Vasquez Mondragon, Walter Manuel (orcid.org/0000-0003-3210-9433)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A mis hijos, mi esposo, padres y suegra por el constante apoyo, motivación y soporte que me brindaron en todo momento para la culminación del presente trabajo de investigación, apoyo sin el cual no hubiera sido posible alcanzar el objetivo trazado en mi vida profesional.

Agradecimiento

Agradecer en primer lugar a Dios por darme salud y sabiduría y estar siempre presente en cada etapa de mi vida, así como en los momentos en los que daba todo por perdido.

A mi esposo e hijos por la paciencia y el apoyo cuando más lo necesitaba.

A mis maestros por sus enseñanzas impartidas y por brindarme todos sus conocimientos.

Índice de Contenidos

Dedicatoria -----	ii
Agradecimiento-----	iii
Índice de Tablas -----	v
Índice de gráficos y figuras -----	vi
RESUMEN -----	vii
ABSTRACT -----	viii
I. INTRODUCCIÓN-----	1
II. MARCO TEÓRICO -----	5
III.METODOLOGÍA-----	17
3.1. Tipo y diseño de investigación -----	17
3.1.1. Tipo de Investigación-----	17
3.1.2. Diseño de Investigación -----	18
3.2. Variables y operacionalización -----	18
3.3. Población, muestra y muestreo y unidad de análisis. -----	19
3.3.1. Población-----	19
3.3.2. Muestra -----	19
3.3.3. Muestreo -----	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos-----	20
3.5. Procedimientos-----	23
3.6. Método de análisis de datos -----	23
3.7. Aspectos éticos-----	24
IV. RESULTADOS -----	25
4.1. Análisis Descriptivo de las Variables y Dimensiones -----	25
4.2. Resultados inferenciales -----	28
V. DISCUSIÓN -----	33
VI. CONCLUSIÓN -----	38
VII. RECOMENDACIÓN -----	39
REFERENCIAS -----	40
ANEXOS-----	48

Índice de Tablas

Tabla 1. Rango de relación-----	24
Tabla 2. Análisis descriptivo de la variable trabajo remoto-----	25
Tabla 3. Distribución de frecuencias de las dimensiones del trabajo remoto-----	26
Tabla 4. Análisis Descriptivo de la variable Productividad laboral-----	27
Tabla 5. Distribución de frecuencias de las dimensiones de productividad laboral --	28
Tabla 6. Resultado de la correlación de trabajo remoto y la productividad laboral---	29
Tabla 7. Resultado de la correlación de la dimensión dominio de las tecnologías de la información y la productividad laboral.-----	30
Tabla 8. Resultado de la correlación dimensión condiciones para el desarrollo de trabajo remoto y la productividad laboral. -----	31
Tabla 9. Resultado de la correlación dimensión supervisión y seguimiento del trabajo remoto y la productividad laboral. -----	32

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 Grafico descriptivo del Trabajo remoto.....	25
Figura 2 Grafico Descriptivo de la Productividad laboral	27

RESUMEN

La investigación presentada planteó como objetivo demostrar la relación que existe entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los trabajadores administrativos del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cusco, año 2022. La investigación posee un paradigma positivista con un enfoque cuantitativo de tipo básica de corte transversal y de nivel descriptivo correlacional, asimismo se empleó un diseño no experimental con un método hipotético deductivo. La población fue constituida por 103 trabajadores administrativos; la recopilación de datos se realizó a través del cuestionario y como instrumento se utilizó la encuesta, procesándose la información en el programa estadístico SPSS versión 25, donde se ha obtenido como resultado que existe una correlación positiva entre el trabajo remoto y la productividad laboral en los trabajadores administrativos del Ministerio Publico Distrito Fiscal de Cusco y concluyendo que efectivamente existe una fuerte relación positiva entre el trabajo remoto y la productividad laboral al obtener un resultado de correlación de Spearman de 0.633 indicando una correlación positiva moderada, ante el resultado se rechaza la hipótesis nula admitiendo la alterna.

Palabras clave: trabajo, productividad laboral, satisfacción en el trabajo,

ABSTRACT

The objective of the research presented was to demonstrate the relationship between remote work and labor productivity of administrative workers of the Public Prosecutor's Office of the Public Prosecutor's District of Cusco, year 2022. The research has a positivist paradigm with a quantitative approach of basic cross-sectional type and descriptive correlational level, also a non-experimental design with a hypothetical deductive method was used. The population consisted of 103 administrative workers; data collection was done through a questionnaire and the survey was used as an instrument, processing the information in the statistical program SPSS version 25, where it has been obtained as a result that there is a positive correlation between remote work and labor productivity in the administrative workers of the Public Prosecutor's Office Public District of Cusco and concluding that there is indeed a strong positive relationship between remote work and labor productivity by obtaining a Spearman correlation result of 0. 633 indicating a moderate positive correlation. In view of this result, the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is admitted.

Keywords: work, labor productivity, job satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente se cuenta con una modalidad laboral distinta a la habitual, que es el trabajo remoto, esto debido a la aparición del SARS COV-2 que hizo que la Organización Mundial de la Salud (OMS) haya declarado como pandemia, haciendo que los gobernantes a nivel mundial dicten medidas provisorias para resguardar la salud de todos los ciudadanos y evitar la propagación del coronavirus, siendo una de las disposiciones las cuarentenas obligatorias, debido a ello muchas empresas se vieron obligados a implementar el trabajo remoto en sus organizaciones para que continúe el desarrollo del trabajo, tal es así que, en España se ha incrementado considerablemente el teletrabajo del 4,8% en el año 2019 al 16,2% en el segundo trimestre del año 2020 Randstad (2021), así mismo dicho autor precisa que según datos estadísticos sobre efectos positivos y negativos del trabajo remoto, en lo concerniente a productividad del trabajo muestra que, el 43,5 % su productividad no ha variado, del 39,9% señaló que ha aumentado y el 15% ha disminuido, en ese sentido la reducción de la productividad laboral es un inconveniente del trabajo remoto, que conlleva al incumplimiento de las metas trazadas por cada entidad tanto públicas como privadas, ratificando Tramontin (2021) la disminución considerable de la productividad española, el cual ya se encontraba en proceso de recupero previa a la etapa de crisis por el COVID-19.

En el Perú el teletrabajo se encuentra debidamente normado a través de la Ley N° 30036, esta ley es la que regula el teletrabajo (Congreso de la República, 2015); por otro lado, se tiene el trabajo remoto el cual fue implementado en las entidades públicas y privadas de manera improvisada para la continuidad del desarrollo de las actividades laborales, por la declaratoria del estado de emergencia que inició en el mes de marzo del año 2020 (Congreso de la República, 2020).

Desde entonces, se viene continuando con el desarrollo del trabajo remoto a fin de resguardar la salud de los habitantes del territorio peruano, el gobierno para un desarrollo adecuado de la modalidad laboral de trabajo remoto ha reglamentado y aprobado el documento nominado «Guía para la aplicación del trabajo remoto»,(Ministerio de Trabajo, 2020), así como aquellos ajustes

establecidos en las normativas con el cual las entidades desarrollaron el trabajo remoto (Presidencia de la República, 2020), permitiendo de esta manera el desarrollo y la modernización del estado, así como la integridad familiar para que los servidores laboren desde sus domicilios o lugares de confinamiento; por tanto es necesario tomar conocimiento sobre la productividad laboral que vienen generando los trabajadores desde sus domicilios, teniendo en cuenta que la productividad laboral es el valor agregado bruto que contribuye cada trabajador a la empresa (OIT, 2020a).

En ese sentido se tiene en el ámbito nacional a Guabloche et al. (2021) que precisa en febrero del 2020 existía tres mil teletrabajadores, mientras que en marzo 2021 se incrementó a 226 mil trabajadores, que representa el 6,7% de trabajadores formales, además señala que el motivo de la baja implementación del trabajo remoto se debe a la normativa invisible de la Ley 30036. Asimismo, relacionado a la productividad laboral se tiene a Comexperu (2021) que señala la pandemia perjudicó al mercado laboral descendiendo la productividad laboral en un 1.8% a comparación del año 2020, siendo ello así la productividad laboral juega un papel importante para mejorar la competitividad entre los países y la industria.

Referente al nivel local, el Ministerio de Trabajo (2022) muestra que el 70% del total de las empresas aplicaron el trabajo remoto en atención a la normativa legal que lo ampara, por tanto, el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cusco, no ajeno a las disposiciones emitidas por el Gobierno Nacional, aprueba mediante acto resolutivo N° 681-2020-MP-FN suscrito por el titular de dicha entidad el documento denominado protocolo de retorno paulatino a las acciones laborales, así como el trabajo remoto y las medidas sanitarias en dicha entidad en su versión 2, donde se propone lineamientos generales a los jefes de despacho como a los servidores administrativos del Ministerio Público, por tanto desde el 01 de julio del 2020, se viene aplicando la modalidad laboral remoto, donde se advirtió que algunos trabajadores no contaban con los medios tecnológicos para el desarrollo de dicha modalidad laboral, así como las funciones no eran compatibles para el desarrollo de manera remoto, concediéndose licencias sujeto a compensación posterior, siendo estas problemáticas que afectan la productividad laboral en la entidad en estudio.

Ante esta situación, Comexperu (2020) señaló que la productividad laboral en el Departamento del Cusco descendió en 7.2% a comparación al año 2019, en ese sentido en la entidad en estudio, se requiere analizar cuál es el nivel productividad laboral que vienen desarrollando los servidores administrativos bajo la modalidad laboral de trabajo remoto, en merito a ello se realizó esta investigación que requiere obtener resultados para ser examinados y enunciar los hallazgos encontrados, para lo cual se ha formulado el problema general ¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los trabajadores administrativos del Ministerio Público Distrito Fiscal de Cusco, año 2022?, así como los problemas específicos ¿Cuál es la relación que existe entre el dominio de las tecnologías de la información y la productividad laboral; ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones para el Desarrollo de trabajo remoto y la productividad laboral? y ¿Cuál es la relación que existe entre la supervisión y seguimiento del trabajo remoto y la productividad laboral?.

La justificación de acuerdo a los autores Fernández-Bedoya (2020) y Álvarez (2020) se enmarcada en tres: teórico, metodológico y practica por lo que a partir de ello la justificación **teórico** busca describir las concepciones primordiales de trabajo remoto y productividad laboral, explicar los hallazgos y situaciones internos como la baja productividad laboral, los motivos e inconvenientes, contribuyendo al campo de conocimiento científico, mediante los resultados conseguidos en la presente investigación, para ser considerados por los gestores administrativos.

Respecto a la **justificación práctica**, fue desarrollado para implementar mejoras en los procesos de trabajo remoto y aumentar la productividad laboral, los estudios realizados favorecerán a los funcionarios y gerentes a tomar las medidas necesarias para alcanzar las metas y objetivos planteados.

La justificación **metodológica** radicó en la obtención de resultados adecuados utilizando técnicas de investigación cuantitativa, debidamente validados que permitieron un análisis estadístico adecuado.

Para lo cual, se formuló como objetivo general demostrar la relación que existe entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los trabajadores administrativos del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cusco, año 2022, así como objetivos específicos: (i) Demostrar la relación que existe entre el dominio

de las tecnologías de la información y la productividad laboral. (ii) Demostrar la relación que existe entre las condiciones para el desarrollo de trabajo remoto y la productividad laboral y (iii) Demostrar la relación que existe entre la supervisión y seguimiento del trabajo remoto y la productividad laboral.

Finalmente habiendo determinado un trabajo de investigación de tipo correlacional se planteó la siguiente hipótesis: Existe una relación positiva entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los trabajadores del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cusco, año 2022; también se ha tomado en cuenta algunas hipótesis específicas i) Existe una relación positiva entre el dominio de las tecnologías de la información y la productividad laboral; ii) Existe una relación positiva entre las condiciones para el desarrollo de trabajo remoto y la productividad laboral; iii) Existe una relación positiva entre la supervisión y seguimiento del trabajo remoto y la productividad laboral.

II. MARCO TEÓRICO

En este capítulo se podrá apreciar los antecedentes relacionados al tema de investigación dentro del ámbito internacional, nacional y local, con la finalidad de amplificar la comprensión del tema tratado. Esto debido a que en la actualidad el trabajo remoto es relativamente novedoso, y se ha considerado como una de las variables de estudio, por lo que se ha tomado en cuenta antecedentes de teletrabajo por la escasa información de trabajo remoto, ya que ambos términos se relacionan como un trabajo desarrollado fuera de la entidad.

Para lo cual se ha considerado como antecedentes a los trabajos de investigación similares al tema en estudio, citándose a los siguientes autores:

A nivel nacional, los autores Dávila, et al. (2022) en su artículo plantearon determinar si hay relación entre el desempeño laboral y el teletrabajo en un organismo público durante el periodo de emergencia nacional. El artículo fue aplicado bajo la metodología del enfoque cuantitativo, habiendo empleado un diseño no experimental, correlacional por la información recogida en un solo tiempo. La población que considero fue a 960 trabajadores que laboran en una entidad de Lima Metropolitana y la muestra fue 130 trabajadores. La recolección de datos lo realizó a través de la encuesta y la herramienta el cuestionario y el análisis fue descriptivo e inferencial. Concluyendo que existe una correlación positiva alta al obtener el resultado de $r=0.790$, del análisis descriptivo se desprende que el 78.46% tuvo un nivel eficiente referente al teletrabajo en el periodo de emergencia, así como en la productividad laboral el 83.85% de los trabajadores señalan que hubo un nivel eficiente. En el presente trabajo de investigación se puede evidenciar que a pesar del estado de emergencia ha obtenido una productividad alta, esto hace pensar que los trabajadores se han adecuado al desarrollo del teletrabajo.

Tenemos a Quispe (2022) que estudio en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera donde determinó la relación que hay en el trabajo remoto y la productividad laboral; la metodología fue realizada a través de un diseño no experimental ya que no es manipulable las variables con un corte transversal porque se toman en un solo momento los datos, determinando un nivel descriptivo correlacional. La población fue de 59 fiscalizadores la técnica del recojo de datos

fue a través de la encuesta y el análisis estadística tipo descriptiva. Concluyendo que existe una correlación positiva al obtener el resultado $\rho = 0.696$, de los hallazgos señala que el 74.6% de los encuestados, indican que el nivel de trabajo remoto es regular, por otro lado, referente a la productividad laboral el 59.3% señalo que fue alto. Por lo que en este estudio se tiene en mayor porcentaje que el trabajo remoto fue desarrollado de manera regular, sin embargo, ante este resultado obtuvo más del 50% que la productividad laboral fue alta, entonces ante un adecuado manejo del trabajo remoto es mayor es el nivel de productividad laboral.

Además, Alvarado (2021) determinó la correspondencia entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral. Habiendo utilizado en la investigación un diseño no experimental con enfoque cuantitativo de tipo básica, así como de nivel correlacional. La población conformada por los servidores del Ministerio de Transporte y Comunicaciones extrayéndose una muestra de 20 colaboradores públicos, la recolección de datos se hizo a través de una encuesta y el cuestionario como instrumento, con un análisis descriptivo e inferencial. De los hallazgos mostro que el 40% obtuvo el nivel medio en cuanto al trabajo remoto al igual que el 45% en el desempeño laboral. Concluyendo que existen una relación positiva fuerte al obtener una correlación de Pearson de 0,785; por tanto, esta investigación puede mejorar la gestión realiza en la entidad orientada a un buen desempeño laboral.

Asimismo, Peña et al. (2022) propusieron identificar cambios en los componentes de satisfacción laboral después de un año de teletrabajo en el centro del Perú (Huancayo, Chupaca y Concepción). La metodología empleada fue con un enfoque cuantitativo, diseño descriptivo correlacional, no experimental de corte transversal transaccional. La población estuvo conformada 560 colaboradores de oficina que poseen un año de experiencia de labor permanente posterior a la pandemia. De los hallazgos reporta que el 79% de los encuestados tiene un nivel alto de satisfacción laboral bajo la modalidad presencial mientras que el 71% en la modalidad remoto, asimismo del resultado de coeficiente de Spearman obtuvo 0.305 lo cual indica que tiene una relación significativa positiva moderada, concluyendo que la implementación del trabajo existe mayor

aceptación por parte de los trabajadores, con un desenlace de satisfacción laboral más positiva que la considerada previa a la pandemia, reduciendo el trance entre el trabajo y la vida personal, un punto importante para ver el bienestar de una persona.

A su vez, Porcel (2021) planteo en su trabajo de investigación determinar la relación existente entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en una dependencia judicial. El diseño empleado en la investigación fue con un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional descriptivo. La población estuvo conformada por 300 servidores públicos de un Distrito Judicial de Cusco y el cual obtuvo una muestra de 169 servidores, el recojo de testimonios se hizo mediante la encuesta e instrumento el cuestionario y la obtención de datos se realizó mediante la estadística descriptiva e inferencial. De las averiguaciones señala que el 40.83% tiene un nivel regular de trabajo remoto mientras que el 41% tiene un desempeño laboral regular. Concluyendo que hay una relación positiva muy baja al obtener un resultado de $\rho = 0.118$. De los resultados obtenidos se desglosa que el trabajo remoto en la entidad en estudio tuvo falencias esto puede ser a las limitaciones y restricciones que haya podido tener los trabajadores al no concluir con los procesos presenciales que se tenía en su oportunidad.

Al igual que, Rueda (2021), en su estudio planteó conocer cuál es la asociación del trabajo remoto con la productividad laboral durante el estado de emergencia en la Municipalidad del Distrito de Morales. La metodología en el trabajo de indagación empleo el diseño no experimental porque no manipulan las variables, descriptivo correlacional. La población considerada fue de 20 servidores, y la técnica empleada para el acercamiento de información fue empleada la encuesta y como herramienta el cuestionario. De los hallazgos reporto que existe una correlación positiva moderada entre las variables que estudió al obtener un resultado de correlación de Spearman de un valor de 0,446. Obteniendo como resultado un nivel bueno con un 30%, y un nivel muy malo con un 30% referente a la productividad laboral. En la investigación para la determinación de un resultado moderado puede deberse a los diversos factores que influyen como una mala implantación del trabajo remoto, que hizo que la productividad laboral sea muy baja.

Señalamos además a Rojas (2020) que en su investigación determinó la relación que hay en la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral. El estudio se desarrolló con procedimiento científico básico con un nivel descriptivo correlacional, de diseño transaccional y transversal y enfoque cuantitativo no experimental pues no se manosean las variables. La población fue de 195 servidores de la Biblioteca Nacional del Perú y una muestra de 60 servidores, la recolección de datos se hizo a través de una encuesta por medio de un cuestionario y el análisis de la información fue estadística de forma descriptiva e inferencial. De los hallazgos señala que el 76.7% de los encuestados manifiestan que fue en un nivel medio la gestión del trabajo remoto, sin embargo a pesar ello el 68% manifiesta que fue eficiente el desempeño laboral lo cual hace concluir que efectivamente entre las variables que estudió existe una correlación moderada al obtener el resultado de $\rho = 0.639$ con un grado de significancia $p < 0,05$.

Asimismo, se tiene una investigación realiza a los alumnos de la casa de estudios nacional mayor de San Marcos de la facultad de Administración, realizada por Uribe, et al. (2021), donde plantearon determinar la relación del trabajo remoto y la gestión de las emociones. Respecto a la metodología utilizada fue el enfoque cuantitativo de resultado descriptivo y correlacional, la población muestra estuvo conformada por 148 alumnos, los datos fueron extraídos a través de la encuesta por medio del cuestionario. Según los hallazgos reporta que el 47% estuvo indiferente al trabajo remoto frente a un 2% que estuvo de acuerdo. Concluyendo que el trabajo remoto se relaciona de forma positiva y moderada con la gestión de las emociones de una manera positiva al obtener el resultado $\rho = 0.465$. Demostrando que los participantes se adaptaron de manera rápido al trabajo, manejando efectivamente las emociones.

En el ámbito internacional en la ciudad de Manta Ecuador, se tiene a Ruiz (2022) donde determinó la incidencia de la modalidad de teletrabajo estableciendo el estudio en mujeres con hijos que se encuentren en edad escolar en el periodo de pandemia. La metodología utilizada por el autor fue cuantitativa de tipo descriptiva correlacional ya que mide la relación entre las variables. La población estuvo conforma por 91 mujeres bajo la modalidad de teletrabajo con hijos que se

encuentren en edad escolar, la recolección de la información lo realizó mediante encuesta aplicando el cuestionario. Según los resultados existe una ventaja óptima para las mujeres con modalidad en teletrabajo que tienen hijos en edad escolar, en mérito a que se ahorra en contratación de niñeras y en el costo de movilidad al desplazarse a su centro laboral; de los hallazgos se extrae que 71 de los encuestados no les proveen equipos tecnológicos. Concluyendo que existe una alta relación entre las variables de estudio modalidad teletrabajo y la productividad laboral al obtener un resultado de correlación de Pearson de 0.816, por lo que laborar desde los hogares implica varios desafíos entre equilibrar la vida familiar con el ámbito laboral.

Haciendo un aporte interesante Domínguez (2022) que planteó proponer plan de contingencia cuando se presente amenazas a la continuidad del teletrabajo y permita mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de una universidad de Santa Elena Ecuador. Se desarrolló bajo el enfoque mixto, quiere decir descriptivo y correlacional, la población fue conformada por 123 y una muestra de 68 trabajadores, la obtención de la información fue mixta con encuestas y entrevistas. De los hallazgos presenta que el 60% de los encuestados señalaron que cuentan con las condiciones para realizar teletrabajo, mientras que el 40% no cuenta con las condiciones, referente a la propuesta entre otras propone implementar jornadas y funciones en cada jurisdicción para fortalecer la cadena de entrega de procesos y evitar el exceso laboral, de un análisis de cada puesto de trabajo ayudara a incrementar la productividad laboral.

Asimismo, Hernández, et al. (2021) plantearon establecer los efectos del trabajo en casa en la productividad del capital humano. El diseño empleado en la investigación fue considerado de tipo exploratoria bajo el enfoque cuantitativo, que permitió la recolección de datos de forma estructurada. La Población estuvo conformada por 27 colaboradores del Grupo Bancolombia del país de Colombia, la herramienta empleada para la recaudación de la información fue la encuesta mediante el cuestionario y el análisis de la información fue a través de la estadística descriptiva e inferencial. En los hallazgos reportó que el 66.7% de los colaboradores manifiestan que es muy productivo realizar el trabajo en casa, así como el 77.8% de los funcionarios manifiestan que no ha afectado la

comunicación con sus trabajadores del grupo Bancolombia concluyendo que el trabajo en el hogar dentro del entorno familiar se ha convertido en una modalidad de trabajo muy utilizada, dando a la luz una nueva forma de trabajar.

Una contribución relevante de Davidescu, et al. (2020) que, plantearon en su trabajo de investigación el vínculo entre el desarrollo de los empleados y la flexibilidad del tiempo y el espacio de trabajo, la satisfacción laboral y el desempeño laboral entre los empleados rumanos. La metodología utilizada para el estudio fue investigación cuantitativa. La población y muestra consignada para el estudio estuvo conformada por 220 y el recojo de datos se determinó mediante las encuestas y entrevistas, concluyendo que la flexibilidad laboral brinda a los empleados una armonía entre la vida profesional y personal, lo que conlleva a la satisfacción y el desempeño en el trabajo, con resultados positivos para el bienestar de la organización.

Finalmente, Gutiérrez (2020) planteó estudiar la estimulación y el desempeño laboral de los que desarrollan la modalidad de teletrabajo en el País Costa Rica. La investigación fue desarrollada bajo el enfoque mixto que componen un acumulado de procesos sistémicos, experimentales y examinados de la investigación que involucran el recojo y análisis de datos mixtos que son cuantitativos y cualitativos con un alcance exploratorio. La población fue consentida por 188 personal y una muestra de 103 funcionarios, la destreza utilizada para el recojo de datos fue las entrevistas y encuestas. De los hallazgos reportó que 76,6% de los encuestados cuentan con las condiciones como equipos de oficina para desarrollar el teletrabajo, mientras que el 23,4% indicaron que no, asimismo el 58,5% de los trabajadores manifestaron que han incrementado su rendimiento laboral, por otra parte, el 34,6% indicaron que lo conserva y el 6,9% indicaron que ha rebajado, reafirmando que hay una estrecha relación entre las variables.

Relacionado a la variable de trabajo remoto se respalda en la teoría del valor del trabajo instaurada por el economista Adam Smith, donde alega que en la colectividad la gran parte de las carencias particulares se satisface gracias al trabajo de otro, consecuentemente la persona será adinerada o necesitada en la disposición que este emplee en el trabajo, el costo efectivo de un objeto, para

quien desea poseerla serán entonces, las condenas y las extenuaciones que ésta almacenará y le permitirá imponerle a alguien más, Hurtado (2003). Dicha teoría se entiende como el valor de un producto o servicio es acorde al tiempo que este se emplee, en ese sentido las actividades desarrolladas por los servidores del sector público de manera presencial o de manera remota se tiene debidamente parametrado por lo que el cumplimiento de las actividades conlleva a un resultado positivo de los objetivos propios de cada entidad.

Respecto al concepto de la variable trabajo remoto se ha revisado distintos autores, donde la palabra trabajo remoto no cuenta con una definición estandarizada. De las indagaciones se puede comprobar que generalmente se utiliza los términos como teletrabajo, asimismo según Thibault (2000) el termino teletrabajo tampoco tiene una definición legal, por tanto, la ausencia de un concepto legal concibió cuantiosas definiciones acorde a la óptica donde se realiza el estudio.

La primera aparición del término trabajo remoto o teletrabajo remolca en los años 70 en los Estado Unidos, según Nilles (1976) debido a la crisis y a la escases busco formas de ahorrar en cuanto al uso de la energía recurriendo a formas alternativas para la continuidad del desarrollo laboral, definiendo así al teletrabajo como enviar la actividad laboral al trabajador, de esta manera se cambió el control de asistencia por el reporte de actividades realizadas.

En la actualidad la OIT (2020a) determina que el trabajo remoto es aquella que se realiza a través del uso de las tecnologías de información considerándose entre ellas las computadoras de escritorio, portátiles, teléfonos móviles inteligentes, donde se puede desarrollar el trabajo en el lugar distinto a las instalaciones de la empresa o institución, en ese sentido el trabajo remoto es aquella se encuentra subordinada por el empleador pero el tratamiento de las acciones laborales la realiza fuera de las instalaciones de la entidad, afirmando Contreras et al. (2015) al determinar que el teletrabajo consiste en el desempeño de la labor remunerada utilizando los medios tecnológicos para la comunicación entre el empleador y el trabajador sin el contacto físico.

Asimismo, el autor Cano (2022) señala que cuenta con tres componentes que involucran la interacción y articulación permanente, siendo estas la persona, la infraestructura tecnológica y los procesos y metas corporativas, estos componentes deben trabajar como un engranaje, ya que la falta de uno de ellos generaría eventos no deseados. Por tanto, los trabajadores que desarrollan la modalidad de trabajo remoto deben tener amplio conocimiento sobre el uso de la infraestructura tecnológica para el progreso adecuado de las actividades, a falta de ello no se podría evidenciar la productividad ni el cumplimiento de metas.

Para Becerra (2021) se caracteriza por desarrollarse en cualquier lugar u espacio distinto al trabajo, siendo su principal herramienta el uso de las tecnologías de la información. A raíz de ello muchas entidades han implementado plataformas para el desarrollo del trabajo remoto, así como para el control de actividades que desarrollan día a día. Su desarrollo posee ventajas y beneficios tanto para los trabajadores como para los empleadores, Valenzuela (2019) señala que una de las principales ventajas es la reducción de costos tanto para el empleador, así como para el trabajador, para el empleador la reducción de espacios físicos y para los trabajadores reducción de costo en alimentación y transporte, por otra parte Ivasciuc (2022) precisa que el trabajo remoto ha proporcionado una liberación de las restricciones de las horas de oficina y más flexibilidad.

Para Ramírez (2019), las ventajas del desarrollo de este tipo de modalidad laboral son: a) puede ser desarrollada por personas que tengan alguna discapacidad, b) aplicable a los padres de familia para generar vínculo familiar entre padres e hijos, c) autonomía y flexibilidad para el desarrollo de las actividades y d) reducción del estrés. Asimismo, describe las desventajas del trabajo remoto siendo: i) la dificultad de poder apartar las horas de trabajo y el tiempo en familia, ii) el aislamiento social y iii) dificultad para efectuar el control al servidor que desarrolla trabajo remoto.

Debido al estado de emergencia el desarrollo del trabajo remoto en el país ha permitido que muchos de los trabajadores considerados dentro de la población vulnerable tengan esta facilidad a fin de tener en resguardo su salud y prevenir el contagio con el Sars Cov-2 por tanto, las ventajas van pro trabajador y

no tanto así al empleador, ya que debido a la función propia de la entidad se debe atender a usuarios y el Ministerio Público no cuenta con la virtualización de los expedientes situación que dificulta el desarrollo adecuado del trabajo remoto.

Relacionado a las dimensiones para la variable trabajo remoto se ha extraído de la conceptualización señala por la OIT (2020a) del cual se desprende lo siguiente (a) dominio de las tecnologías de la información, (b) Supervisión y seguimiento del trabajo remoto y (c) condiciones para el desarrollo de trabajo remoto.

Para Arras et al. (2021) el dominio de las tecnologías de la información es uno de los procesos cognitivos, una forma de conocer el mundo, a través de la información (p. 185), el conocimiento de cada tecnología es de mayor utilidad para almacenar, implementar, intercambiar y procesar información, el objetivo principal es mejorar y dar soporte a todos los procesos operativos y de negocio para incrementar la capacidad y producción de las personas y organizaciones involucradas en cualquier actividad.

Por otra parte, Hurtado (2021) habla de la supervisión y seguimiento del trabajo remoto que señala es la evaluación de los progresos, control y seguridad de que están realizando las labores diarias los trabajadores bajo la modalidad laboral remota de las compañías, por tanto podemos determinar que para los trabajadores que desarrollar labor presencial se realiza a través del control de asistencia, sin embargo para los trabajadores que desarrollan trabajo remoto la validación de la labor desarrollada pasa de la oficina de recursos humanos al jefe inmediato del trabajador, recayendo en él la responsabilidad del control de trabajo remoto aprobando las actividades desarrolladas en el tiempo y periodo desarrollado.

Asimismo, relacionado a las condiciones para el desarrollo de trabajo remoto en la Resolución Ministerial 072-2020-TR (2020) precisa que para la aplicación del trabajo remoto se debe tener en cuenta ciertos factores: como a) Identificar si las funciones para el desarrollo del trabajo remoto son compatibles, b) contar con herramientas tecnológicas en el domicilio, c) priorizar a los trabajadores con condiciones vulnerables para proteger la salud; bajo este fundamento se puede concretar que un trabajador para laborar de manera remoto

requiere de ciertas condiciones, siendo entre las principales contar con dominio y equipos tecnológicos, con dicho recurso podrá desarrollar de manera adecuada las labores encomendadas.

El trabajo remoto en el Perú según el Congreso de la república (2020b) se encuentra regulado a través del Decreto Supremo N° 044-2020-PCM-2020 que declarado el Estado de emergencia con el fin de evitar el brote del COVID-19, para lo cual el gobierno nacional ha emitido diversas normativas para el adecuado desarrollo del trabajo remoto, tal es así que a través del Decreto Urgencia N° 026-2020 se aprueba numerosas medidas a fin de reducir la afectación de la economía del país, entre otros la aplicación del trabajo remoto, Congreso de la república (2020a). Asimismo, se promulga el Decreto Supremo N° 010-2020-TR-2020 con la finalidad de facilitar el trabajo remoto en el sector privado y posterior a ello se promulga la Resolución Ministerial N° 072-2020-TR donde se aprueba la “Guía para la aplicación del trabajo remoto”, Ministerio de Trabajo (2020).

Relacionado a la segunda variable productividad laboral se versa en la teoría del Juego instaurada por el famoso matemático John Nash, que se emplea en varias empresas donde se busca obtener resultados, según Ross (2021) señala que la teoría de juegos es una herramienta útil que busca mejorar la acción de un agente que depende de las expectativas de los demás agentes, entendiéndose de una forma más precisa y de acuerdo al tema de estudio es si otorgamos las facilidades al trabajador los empleadores generan el éxito o el cumplimiento de metas.

Partiendo de la definición según la RAE (2021) la productividad es la capacidad o grado de producción por unidad de trabajo, como segundo término señala que es una cualidad de productivo. Por otra parte, para Robbins et al. (2009) indican que una organización es productiva cuando logra sus objetivos y cuando convierte insumos en productos con un costo mínimo. Por lo tanto, la productividad significa centrarse en la eficiencia y la eficacia, en ese entender, podemos decir que la productividad laboral es la actividad o bienes producidos por un trabajador de una entidad con los recursos mínimos que pueden ser tiempo o dinero para la obtención del producto final.

Asimismo, es muy útil para las empresas privadas y públicas su principal objetivo es medir el rendimiento, por lo que según Chacaltana (2009) precisa que la medición de la productividad es aquella que se realiza a través de la eficiencia que se instaura en la producción por unidad de insumo, por tanto, la podemos resumir que la eficiencia es aquella que se debe realizar de manera correcta invirtiendo el menor tiempo posible. Confirmado Jaimes (2018), la manera del trabajo y la forma de producción adoptadas por las empresas es la que establecen el grado de productividad que este alcance, teniendo en cuenta los movimientos humanos, las herramientas que estas empleen, los materiales que transforman, esta producción se perfecciona a través de la optimización de la labor, produciendo con mayor eficacia costo y tiempo mínimo empleado. Ambos autores coinciden de que la productividad laboral tiene como un componente base la eficiencia y la eficacia para el desarrollo de las actividades, conllevando a un alto grado de efectividad de la productividad, generando así más ganancias para las empresas y cumplimiento de metas u objetivos para las entidades públicas.

Según Suárez et al. (2017), conceptualiza a la productividad laboral como aquella que se relaciona entre los resultados obtenidos y el valor del trabajo empleado asimismo nos dice que es la interacción de diferentes factores del lugar de trabajo, lo que también especifica que la producción o los resultados alcanzados están relacionados con diferentes medios, como la producción de horas de trabajo, la capacitación, por tanto los factores determinantes también se cuentan como parte de la productividad como la disponibilidad y capacidad, la motivación y efectividad de los representantes, la producción y el rendimiento o desempeño, en ese sentido podemos determinar que para una producción adecuada implica el cumplimiento de los factores internos, como es principalmente la motivación.

Bajo los fundamentos teóricos expuestos se ha extraído las dimensiones de la variable productividad laboral que vendría hacer la eficiencia, efectividad y la eficacia (Robbins et al., 2009).

Por tanto, la eficiencia según la RAE (2021) es la *“Capacidad de lograr los resultados deseados con el mínimo posible de recursos”*, existe varias interpretaciones relacionados a la definición de eficiencia, para Fernández (2000)

es la asociación de la productividad al atañer los recursos con la obtención de resultados con mínimos recursos, entonces, la eficiencia se basa principalmente en el cumplimiento de objetivos y/o planes, pero considerando un menor tiempo.

La efectividad para Fernández (2000) se obtiene cuando la relación entre los objetivo inicial y el resultado final se hace optimo, lo que conlleva a valorar todos los procesos, actividades desde los inicios hasta el último, también se podría conocer la relación entre el proceso y las actividades si ambos debe ponerse por igual para el cumplimiento de los objetivos o en la obtención de resultados, debe considerarse que relacionar procesos con el valor que incrementan sus actividades compone un adecuado indicador de medida.

Nos-Aldás et al. (2020) precisa que la eficacia se ha ideado tradicionalmente como el logro de objetivos seguido mediante una interacción planeada con determinados argumentos de recepción orientada con la producción, asimismo para Jara et al. (2018) precisa los niveles que posee la eficacia considerados a) nivel de cumplimiento de normas y procedimientos establecidos; b) nivel de rapidez y agilidad; c) nivel de ahorro de recursos; d) nivel de colaboración con las diferentes áreas; por tanto, podemos resumir que la eficacia es la capacidad que uno posee para la obtención de resultados tomando en cuenta que para el cumplimiento de los objetivos haya utilizado el mejor recurso posible.

Concerniente a la normativa de la productividad laboral, en el Perú se encuentra regulado mediante el Decreto Legislativo N° 728 (1997) publicado en marzo de 1997 el cual se encuentra vigente hasta la actualidad, donde precisa el objetivo promover las habilidades de los servidores para mejorar el desempeño laboral.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

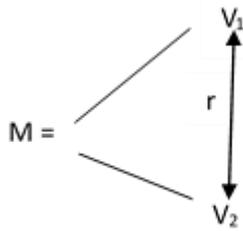
3.1.1. Tipo de Investigación

Para un adecuado empleo de la metodología se ha tomado en cuenta los paradigmas, que abarca un sistema de creencias sobre la realidad y la visión del mundo, (Flores, 2004); existe 4 paradigmas que se utiliza dentro de la investigación siendo a) positivismo, b) post-positivismo, c) teoría crítica y d) constructivismo, (Barbieri, 2010), de los cuales el paradigma positivista es la que se califica cuantitativa, empíricamente-analítica, racional, gerencial, sistemática y tecnológicamente calificado. Por lo tanto, el positivismo a través de la estadística confirma una hipótesis, así como determina a través de la expresión numérica los parámetros de una determinada variable, (Ricoy, 2006). De acuerdo a ello el paradigma empleado fue el positivismo ya que de acuerdo a la orientación busca la comprobación de hipótesis.

En ese sentido el trabajo de investigación se elaboró bajo el enfoque cuantitativo ya que se busca la correlación que existe entre las variables de estudio, para Cárdenas (2018) resume que este enfoque esta direccionado a datos medibles y cuantificables que busca la relación entre fenómenos, siendo más un análisis estadístico.

La investigación es de tipo básica ya que se ocasiona en un marco teórico y perdura en él, su objetivo es aumentar los conocimientos científicos sin discrepar con ningún aspecto práctico (Relat, 2010), se ha determinado este tipo de investigación ya que se busca contribuir a la parte intelectual de conocimientos.

Se planteó un nivel correlacional ya que se proyecta detallar la correlación existente entre la variable trabajo remoto y la productividad laboral, según refiere Hernández, et al., (2018) su único propósito es conocer las relaciones que existen entre dos o más conceptos, variables o categorías en un contexto dado.



M = Muestra

V₁ = Trabajo remoto

V₂ = Productividad laboral

r = Relación

3.1.2. Diseño de Investigación

La investigación contó con un diseño no experimental porque no se manipularon las variables (Hernández, et al., 2018), asimismo esta investigación tiene un corte transversal por la toma de datos en un solo periodo de tiempo a la muestra.

Asimismo, se enmarco en un método hipotético deductivo, porque se determinó si es válida la hipótesis planteada sobre la relación que hay entre la variable trabajo remoto y productividad laboral, para Klimovsky (1971) lo define como la contrastación de hipótesis, medio por el cual se controla la validez o aceptabilidad de las teorías científicas (p. 6).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Trabajo Remoto

Definición conceptual: Según la OIT (2020a) señala que el trabajo remoto es aquella que se realiza a través del uso de las tecnologías de información, donde se puede desarrollar el trabajo en el lugar distinto a las instalaciones de la empresa es aquella se encuentra subordinada por el empleador.

Definición operacional: La variable Trabajo remoto se mide a través de tres dimensiones, dominio de las tecnologías de la información, condiciones para el desarrollo de trabajo remoto y supervisión, seguimiento del trabajo remoto, a su vez se desagrega en nueve indicadores que permitieron la medición de trabajo remoto de los trabajadores administrativos de la entidad en estudio, bajo una escala de medición escala de Likert.

Variable 2: Productividad Laboral

Dedición conceptual: Para Robbins, et al. (2009) Indica que una organización es productiva cuando logra sus objetivos y cuando convierte insumos en productos con un costo mínimo. Por lo tanto, la productividad significa centrarse en la eficiencia y la eficacia, en ese entender, podemos decir que la productividad laboral es la actividad o bienes producidos por un trabajador de una entidad con los recursos mínimos que pueden ser tiempo o dinero para la obtención del producto final.

Definición operacional: La variable productividad laboral fue medida a través de sus tres dimensiones eficiencia, efectividad y eficacia los mismos que se descomponen en seis indicadores que permitieron medir la productividad laboral de los trabajadores administrativos de la entidad en estudio, con la escala de Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo y unidad de análisis.

3.3.1. Población

Se ha tomado en cuenta a 140 trabajadores del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cusco que desarrollaron trabajo remoto en los últimos seis meses abril, mayo, junio julio, agosto y setiembre 2022, para Hernández, et. al. (2014) señala que es la agrupación de seres humanos, animales u objetos que tienen alguna característica en común.

Criterios de inclusión: Los criterios considerados para la población son todos aquellos trabajadores administrativos que desarrollan trabajo remoto dentro del periodo de estudio.

Criterios de Exclusión: No son considerados los trabajadores que desarrollan el trabajo bajo la modalidad presencial.

3.3.2. Muestra

Se determina la muestra como aquel pequeño fragmento extraída de la población, para Hernández, et al. (2018) es el "sub grupo de la población del cual se recolectan los datos" (p. 196).

En ese sentido posterior a la identificación de la población en estudio, se ha procedido a determinar el tamaño de muestra a través de la fórmula probabilística, (anexo 4), desprendiéndose una muestra de 103 trabajadores, para ello se utilizó la técnica de probabilístico aleatorio, empleada en el programa estadístico STATS™ 2.0.

3.3.3. Muestreo

La técnica para el muestreo planteado es el probabilístico de tipo aleatorio simple, según refiere Sánchez et al. (2018) es un patrón de muestreo que garantiza la contingencia de ser elegido cada persona realizado mediante un procedimiento aleatorio.

En ese sentido se ha realizado el procedimiento en el programa estadístico STATS™ 2.0, considerando los siguientes datos: a) Dimensión de la población:140; b) error admisible 5% c) tamaño de la muestra: 103 trabajadores administrativos d) rango de confianza 95%, del cual se determinó los 103 trabajadores integrantes que participaron de la encuesta.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para Alvarado, et al. (2022) señala que para elegir el instrumento se debe evaluar las características de los trabajos de investigación, propósito, objetivo, problema planteado, así como el enfoque, añadiendo Arias (2020) que la técnica de investigación encuesta se utiliza comúnmente en los trabajos de investigación y esta direccionado solamente a seres humanos que manifiesta información sobre sus concepciones propias, comportamientos o percepciones, y se lleva a cabo mediante el instrumento denominado cuestionario, precisando que “consiste en un conjunto de preguntas presentadas y enumeradas en una tabla y que posee una serie de posibles respuestas que el encuestado debe responder” (p. 21). por tanto, bajo el concepto señalado se ha determinado utilizar la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, ya que permitió que el investigador formule una serie de preguntas para recolectar la información de los trabajadores de la entidad en estudio, relacionado al trabajo remoto y productividad laboral con el único fin de evidenciar la existencia del grado de relación entre ambas variables.

El cuestionario para la variable trabajo remoto se consideró 18 ítems y para la variable productividad laboral 17 ítems, con una escala ordinal, estuvo estimado el tiempo de 20 minutos para el llenado de la encuesta, la valoración considerada fue politómica tipo Likert, (ver anexo 3).

Asimismo, se precisa los aspectos de la ficha técnica del instrumento de la variable trabajo remoto:

Nombre del instrumento	Cuestionario para la percepción de trabajo remoto
Autora	Liliana Figueroa Tapia
Año	2022
Nro. de ítems	En total 18
Aplicación	Individual o colectiva de manera virtual
Tiempo de aplicación	20 minutos.
Escala	Escala Liker: 1 Totalmente en desacuerdo; 2 En desacuerdo; 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4 De acuerdo; 5 Totalmente de acuerdo.
Niveles de interpretación	Deficiente < 18 - 53 > Regular < 54 – 74 > Eficiente < 75 – 90 >

De la misma forma se tiene la ficha técnica del instrumento de la variable productividad laboral.

Nombre del instrumento	Cuestionario para la percepción de la productividad laboral
Autora	Liliana Figueroa Tapia
Año	2022
Nro. de ítems	En total 17
Aplicación	Individual o colectiva de manera virtual
Tiempo de aplicación	20 minutos.
Escala	Escala Liker: 1 Totalmente en desacuerdo; 2

En desacuerdo; 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4 De acuerdo; 5 Totalmente de acuerdo.

Niveles de interpretación Bajo < 17 - 50 >
Medio < 51 – 70 >
Alto < 71 – 85 >

Validez

Según Aravena (2014) lo denomina como la precisión que corresponde el grado en que una medición muestra la realidad de un fenómeno de un instrumento que fue propuesto, asimismo para Carvajal (2012) es la capacidad de un instrumento para medir y saber cuan bien refleja el constructo, para conocer si el resultado expresa con precisión la realidad, por tanto, la validez viene a ser la revisión, el contraste y la medida en que un concepto se mide con exactitud.

La validez posee tres tipos según Aravena (2014), siendo uno de ellos la validez de contenido donde precisa que en este tipo no se realizan análisis empírico sino corresponde al juicio de expertos, en consecuencia, el instrumento fue debidamente validado por 03 expertos profesiones conformado por la Dra. Yolanda Felicia, Pérez Soria; Mg. José Wilmer, Gutiérrez Mendoza y la Dra. Adilia, Rojas Fernández, quienes poseen conocimientos metodológicos como en Gestión Pública, (anexo 5).

Confiabilidad

Para Reidl (2013) la confiabilidad de la prueba se debe al error de medición aleatorio y es un atributo necesario que debe usarse en todas las pruebas cuantitativas para evaluar. También nos habla de los coeficientes entre ellas el Alfa de Cronbach que es el padrón favorito para conseguir una apreciación de la confiabilidad de consistencia interna y se usa como una medida de confiabilidad, el mismo que se calcula para responder a la pregunta de qué tan semejante es ese conjunto de datos.

Según Ruiz (2013) el coeficiente de confiabilidad es aceptable cuando se encuentra por lo menos en el límite superior de (0,80), en ese sentido se realizó la prueba piloto encuestando a 20 trabajadores obteniendo para la variable trabajo

remoto el valor de Alfa de Cronbach de 0,812 considerándose como alta, asimismo relacionado a la fiabilidad del instrumento de la variable productividad laboral se obtuvo un valor de Alfa de Cronbach de 0,849, considerada también como alta.

3.5. Procedimientos

Luego de contar con los instrumentos debidamente validados por expertos, se solicitó la autorización a la entidad para la recolección de datos a los trabajadores de dicha entidad, (ver anexo 7), posterior a ello se comunicó vía telefónica a los trabajadores administrativos elegidos para toma de información para la explicación del objetivo y los alcances de la investigación dando a conocer las instrucciones necesarias para contestar la encuesta, debido a la magnitud de los participantes se realizó el 24 de noviembre del 2022 a través de un grupo de WhatsApp.

Posterior a ello en el periodo del 24 de noviembre al 02 de diciembre del 2022 se procedió a aplicar la encuesta de manera virtual a través del formulario de google, remitiéndose el link a los trabajadores seleccionados para la muestra, solicitándose en dicho formulario el consentimiento respectivo previo al llenado de la encuesta y finalmente se descargó del formulario de google las encuestas registradas por los 103 trabajadores, en un archivo excel realizándose una base de datos, (ver anexo 8).

3.6. Método de análisis de datos

En este punto, se utilizó la estadística descriptiva de análisis de datos a través de tablas de frecuencia, figuras de barra, haciendo uso del programa SPSS (Statistical Package for Social Sciences) en su versión 25.

De acuerdo a la hipótesis planteada, se analizó los datos utilizando los coeficientes de correlación, para Roy et al. (2019) consiente examinar la tendencia de las variables que irán unidas, a fin de cuantificar la magnitud de la correlación, permitiendo obtener datos estadísticos que proporciona información referidos a dirección o sentido y la cercanía o fuerza.

Existe diversos tipos de coeficientes entre ellas el coeficiente de correlación rho de Spearman que se usa a menudo como índice de correlación

(Myers et. al, 2006), habiéndose utilizado el coeficiente de Rho Spearman para contrastar la hipótesis y la correlación de las variables y sus dimensiones. Para la interpretar los resultados del procesamiento de datos se utilizó el siguiente rango considerado por el autor Martínez et. al (2009).

Tabla 1.

Rango de relación

Rango	Relación
0 – 0,25	Escasa o nula
0,26-0,50	Débil
0,51- 0,75	Entre moderada y fuerte

Fuente: Martínez et. al (2009)

3.7. Aspectos éticos

Para Palencia y Ben (2013) consideran que es relevante la definición de los principios éticos que han de caracterizar las acciones en una investigación, por ello se ha considerado los dos principios fundamentales que abarca los aspectos éticos como justicia y autonomía, en lo concerniente al principio de autonomía se ha tomado en cuenta el consentimiento informado para que el trabajador tenga la opción de participar o no en la encuesta, recopilación de la información sin discriminación alguna, se respecto el anonimato de los trabajadores que participaron en la encuesta y además se informó a los trabajadores que la información recopilada es únicamente para fines académicos. Asimismo, se ha tomado en cuenta la propiedad intelectual considerándose referencias bibliográficas provenientes de libros, artículos científicos, normas, tesis, citándose conforme el manual de APA séptima edición, se ha tomado en cuenta las normativas emitidas por la universidad como la Guía de elaboración de productos de investigación de fin de programa.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis Descriptivo de las Variables y Dimensiones

Tabla 2.

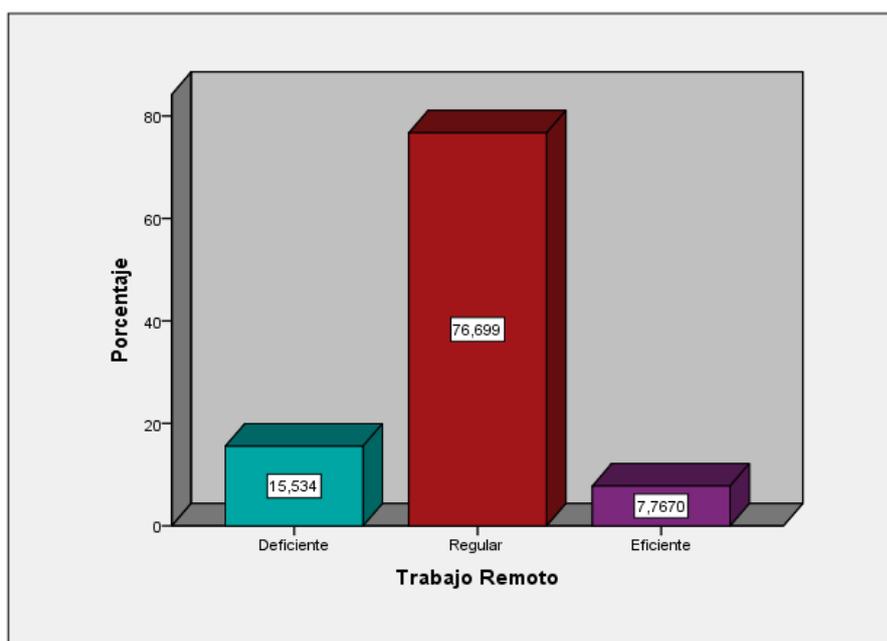
Análisis descriptivo de la variable trabajo remoto

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	16	15,5
Regular	79	76,7
Eficiente	8	7,8
Total	103	100,0

Fuente: SPSS V25

Figura 1

Grafico descriptivo del Trabajo remoto



Fuente: SPSS V25

En cuanto a los resultados para la variable trabajo a distancia, cabe destacar que una mayor proporción de 76,69% señala que el trabajo remoto implementado el Ministerio Público Cusco fue de un nivel regular, asimismo el 15,53% de los encuestados señalan que fue deficiente mientras que en un porcentaje mínimo de 7,76% señalan que fue eficiente.

Resultados descriptivos según las dimensiones de trabajo remoto

Tabla 3.

Distribución de frecuencias de las dimensiones del trabajo remoto

Dimensiones	Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje válido (%)
Dominio de las tecnologías de la información.	Deficiente	2	1.9
	Regular	67	65.0
	Eficiente	34	33.0
Condiciones para el desarrollo de trabajo remoto	Deficiente	9	8.7
	Regular	60	58.3
	Eficiente	34	33.0
Supervisión seguimiento del trabajo remoto	Deficiente	6	5.8
	Regular	64	62.1
	Eficiente	33	32.0

Fuente: SPSS V25

En cuanto a las características del trabajo remoto, cabe destacar que el predominio de datos se encuentra en un nivel regular detallándose, dimensión dominio de las tecnologías de la información con un 65%, dimensión condiciones para el desarrollo del trabajo remoto con un 58,3% y dimensión supervisión y seguimiento del trabajo remoto con un 62,1%, Además, en cuanto al nivel deficiente el porcentaje acumulado en cada dimensión es menor, como resultado, en 1,9% en la dimensión dominio, 8,7% en la dimensión condiciones y 5,8% en la dimensión supervisión. El nivel eficiente, sin embargo, exhibe una concentración de datos en una proporción consistente, que va del 30% al 33%, en cada una de las dimensiones.

Tabla 4.

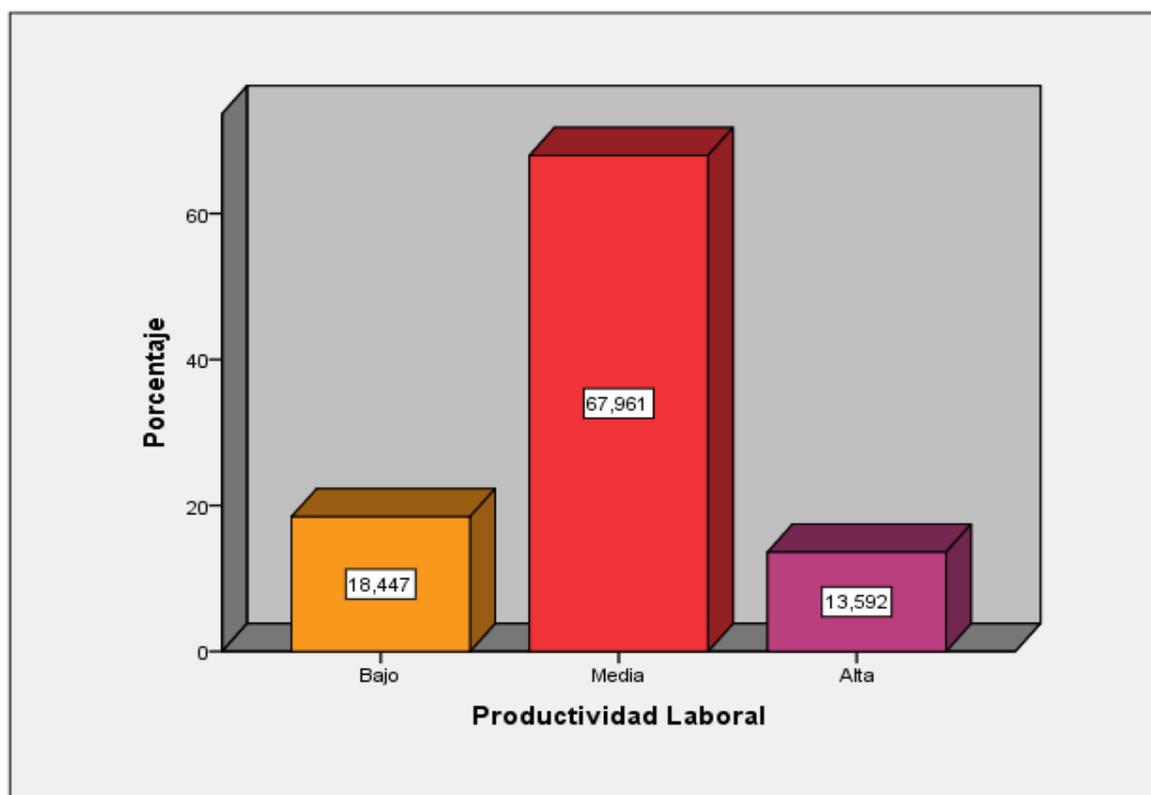
Análisis Descriptivo de la variable Productividad laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	19	18.4 %
Media	70	68.0 %
Alta	14	13.6 %
Total	103	100.0 %

Fuente: SPSS V25

Figura 2

Grafico Descriptivo de la Productividad laboral



Fuente: SPSS V25

Según los resultados para la variable productividad laboral, que reflejan la percepción del personal administrativo del Ministerio Público del Distrito del Cusco en el año 2022, el 67,96 % de los encuestados cree que la productividad laboral fue media, el 18,44 % cree que fue baja y el 13,59% cree que fue alta.

Tabla 5.*Distribución de frecuencias de las dimensiones de productividad laboral*

Dimensión	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Eficiencia	Bajo	10	9.7
	Medio	64	62.1
	Alto	29	28.2
Efectividad	Bajo	10	9.7
	Medio	55	53.4
	Ato	38	36.9
Eficacia	Bajo	12	11.7
	Medio	47	45.6
	Alto	44	42.7

Fuente: SPSS V25

En cuanto a los factores que inciden en la productividad laboral, se puede señalar que la prevalencia en los factores eficiencia (62,1%), eficacia (53,4%) y eficacia (45,6%) se encuentra en un nivel medio, asimismo mismo como segundo dato prevalente se encuentra en el nivel alto que oscila de 28% a 43%, mientras que en el nivel bajo se tiene 9.7% (eficiencia), 9.7% (efectividad), y un 11.7% (eficacia).

4.2. Resultados inferenciales

Prueba de Hipótesis general

H₀: No existe una relación positiva entre el trabajo remoto y productividad laboral de los trabajadores del Ministerio Publico del Distrito Fiscal de Cusco, año 2022.

H₁: Existe una relación positiva entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los trabajadores administrativos del Ministerio Publico del Distrito Fiscal de Cusco, año 2022.

Nivel de significancia: 5%.

Rho de Spearman es el estadístico de prueba.

La hipótesis nula se rechaza y el contraste es significativo si el valor de p es inferior a 0,05.

Tabla 6.*Resultado de la correlación de trabajo remoto y la productividad laboral*

			Trabajo Remoto	Productividad laboral
		Coeficiente de correlación	1,000	,633**
Rho de Spearman	Trabajo Remoto	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	103	103
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,633**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
	N	103	103	

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

Las variables trabajo a distancia y productividad laboral se determinaron mediante el coeficiente de Rho Spearman arrojando un resultado de 0.633, indicando una relación directa, significativa, moderada y fuerte, con p-valor menor a 0.05 rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alternativa, concluyendo que efectivamente existe una relación positiva entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los administrados.

Prueba de Hipótesis Específica 1

H₀: No existe una relación positiva entre el dominio de las tecnologías de la información y la productividad laboral de los trabajadores administrativos en el Ministerio Público Distrito Fiscal de Cusco, año 2022.

H₁: Existe una relación positiva entre el dominio de las tecnologías de la información y la productividad laboral de los trabajadores administrativos en el Ministerio Público Distrito Fiscal de Cusco, año 2022.

Tabla 7.

Resultado de la correlación de la dimensión dominio de las tecnologías de la información y la productividad laboral.

		Dimensión Dominio de las Tecnologías de la Información	Variable Productividad Laboral
Rho de Spearman	Dimensión Dominio de las Tecnologías de la Información	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,534**
		N	103
	Variable Productividad Laboral	Coefficiente de correlación	,534**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	103

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

Dado que p-valor es menor a 0.05, se concluye que existe una relación significativa entre los elementos analizados y se rechaza la hipótesis nula debido a que del análisis de las opciones presentadas revela que el resultado de Rho = 0.534 descifrando como una relación moderado positivo entre la variable productividad laboral y la dimensión dominio de las tecnologías de la Información.

Prueba de Hipótesis Especifica 2

H₀: No existe una relación positiva entre las condiciones para el Desarrollo de trabajo remoto y la productividad laboral de los trabajadores administrativos en el Ministerio Público Distrito Fiscal de Cusco, año 2022.

H₁: Existe una relación positiva entre las condiciones para el Desarrollo de trabajo remoto y la productividad laboral de los trabajadores administrativos en el Ministerio Público Distrito Fiscal de Cusco, año 2022.

Tabla 8.

Resultado de la correlación dimensión condiciones para el desarrollo de trabajo remoto y la productividad laboral.

			Variable Productividad Laboral	Condiciones para el desarrollo de trabajo remoto.
Rho de Spearman	Variable Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	1.000	,574**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	103	103
Rho de Spearman	Condiciones para el desarrollo de trabajo remoto.	Coeficiente de correlación	,574**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	103	103

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

La tabla anterior muestra un nivel de relación de Rho = 0.574 descifrado como fuerte moderado positivo entre la variable productividad laboral y la dimensión condiciones para el desarrollo del trabajo remoto, con un valor de p menor a 0.05 lo que implica que existe una relación significativa entre los elementos analizados y se rechaza la hipótesis nula (H_0).

Prueba de Hipótesis Específica 3

H₀: No existe una relación positiva entre la supervisión y seguimiento del trabajo remoto y la productividad laboral de los trabajadores administrativos en el Ministerio Público Distrito Fiscal de Cusco, año 2022.

H₁: Existe una relación positiva entre la supervisión y seguimiento del trabajo remoto y la productividad laboral de los trabajadores administrativos en el Ministerio Público Distrito Fiscal de Cusco, año 2022.

Tabla 9.

Resultado de la correlación dimensión supervisión y seguimiento del trabajo remoto y la productividad laboral.

			<i>Variable Productividad Laboral</i>	<i>Supervisión seguimiento del trabajo remoto</i>
Rho de Spearman	Variable Productividad Laboral	Coefficiente de correlación	1.000	,407**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	103	103
Rho de Spearman	Supervisión seguimiento del trabajo remoto	Coefficiente de correlación	,407**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	103	103

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

La información derivada de las opiniones registradas y procesadas reveló un nivel de relación de $Rho = 0,407$, lo que se interpreta como una débil correlación positiva entre la variable productividad laboral y la dimensión supervisión y seguimiento del trabajo a distancia, en mérito al valor obtenido de p que es menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula (H_0), indicando que existe correspondencia entre la productividad laboral y la dimensión supervisión y seguimiento del trabajo remoto de los trabajadores administrativos.

V. DISCUSIÓN

Luego de la descripción de la problemática sin duda la aparición del Sars-Cov2 cambio la perspectiva laboral en todas las entidades del país tanto públicas y privadas, implementándose una modalidad laboral atípica como es el trabajo remoto, que permitió el desarrollo de las actividades laborales resguardando la salud de los trabajadores y demostrando que es posible trabajar sin acudir al centro de trabajo, siendo el uso de las tecnologías de la información el requisito primordial, (Becerra, 2021); por tanto el presente trabajo de investigación, está diseñada en un nivel básica con un enfoque cuantitativo, diseño experimental y está referida a observar la correlación que tuvo el trabajo remoto y la productividad laboral de los trabajadores administrativos del Ministerio Publico año, 2022; para lo cual se tomó en cuenta a una población de 140 trabajadores administrativos del cual se obtuvo una muestra de 103 trabajadores, quienes brindaron la información necesaria para desarrollar este proyecto de investigación.

Los datos se recopilaron mediante un instrumento de encuesta cuya confiabilidad fue evaluada por los expertos antes de su uso, se pudieron hacer comparaciones y se confirmó la validez de los instrumentos; como resultado, la encuesta se implementó utilizando un formulario de Google, según la percepción del personal administrativo del Ministerio Público del Distrito Público del Cusco y enfocado en el objetivo general, el análisis de datos se realizó en SPSS versión 25, y se logró evidenciar la correlación entre el trabajo remoto y la productividad laboral al contrastar la hipótesis general, obteniendo en el coeficiente de Rho Spearman de $r = 0.633$ (correlación positiva moderada).

Estos hallazgos coinciden con los resultados obtenidos por Dávila, et. al. (2022) quienes concluyeron que existe una correlación positiva al obtener como resultado $r = 0.542$, de similar modo Quispe (2022) en su estudio realizado en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera donde determinó la relación entre el trabajo a distancia y la productividad laboral, utilizando como muestra a 59 inspectores, resultó ser positiva y altamente reveladora, con un coeficiente de correlación de $r = 0,696$; Peña et al. (2022) encontraron que el coeficiente de correlación entre la variable trabajo remoto y la satisfacción laboral fue de 0,305,

indicando una relación significativa moderadamente positiva. Porcel (2021) determinó la relación entre el trabajo a distancia y el desempeño laboral en un distrito judicial - Cusco 2021 en su trabajo de investigación, concluye que el trabajo a distancia se relaciona significativamente con el desempeño laboral con una correlación positiva baja de $r = 0.118$.

Los hallazgos encontrados permiten evidenciar que trabajar fuera de las instalaciones generalmente en el ámbito familiar o en el hogar a través del uso de las herramientas tecnológicas como las comunicaciones síncronas y asíncronas, con una autonomía para desempeñar las diversas actividades permite que el trabajador tenga una productividad laboral eficiente demostrando la capacidad que posee para llegar a los objetivos trazados, empleando en el desarrollo de las actividades el menor tiempo posible, así como el costo, confirmando Valenzuela (2019) al precisar que una de las principales ventajas es la reducción de costos tanto para el empleador, así como para el trabajador, referido a espacio, costo en alimentación y transporte, situación que benefician considerablemente a la entidad y al trabajador al permitir conciliar su vida familiar y profesional.

De la descripción de las variables en cuanto a la implementación del trabajo remoto se determinó que el 76,7% de los encuestados señalaron que fue regular, el 15,5% deficiente y el 7,8% eficiente, resultados que se asemejan con Uribe et. al. (2021) al hallar en su investigación que el 47% de los encuestados estuvieron indiferente a la implementación del trabajo remoto, el 33% de acuerdo, el 18% en desacuerdo y 2% muy de acuerdo, esto se debe a que el trabajo remoto debido al estado de emergencia se haya implementado de una manera improvisada donde cada trabajador tuvo que auto capacitarse para ver como desarrollaría sus actividades fuera de las oficinas, lugar donde se tenía implementado los materiales que uno requería para poder cumplir con la labor a cabalidad.

En cuanto al análisis de la variable productividad laboral el 68% señalaron que hubo una productividad laboral medio, el 18,4 % bajo y el 13,6% una productividad laboral alta, dicho resultado coincide con Alvarado (2021) al obtener un nivel de productividad laboral del 25% alto, 45% medio y el 30% bajo, en ambos resultados existió un porcentaje alto en la productividad laboral media,

para Robbins et. al. (2009) dice que una organización es productiva cuando logra sus objetivos y cuando convierte insumos en productos con un costo mínimo, centrándose en la eficiencia y la eficacia, por tanto, de los resultados obtenidos se desprende que los trabajadores desarrollaron una productividad laboral media debido a que los trabajadores no contaban con los equipos o herramientas para poder trabajar en casa, o las actividades no eran compatibles para desarrollar de manera virtual.

Referente a la hipótesis específica 1 que abarca sobre la dimensión dominio de la tecnología de información y la variable productividad laboral, en gran mayoría de los encuestados manifestaron “regular” con el dominio de las tecnologías de la información, por lo que se obtuvo una relación significativa de $Rho = 0.534$, con un valor p - valor menor que 0,05 descartando la hipótesis nula. Dichos resultados coinciden con el estudio elaborado por Rojas (2020) el cual manifiesta en sus hallazgos que, entre el uso de las TIC y el desempeño laboral obtuvo un resultado de $r = 0,534$ que significa una relación moderada.

Al respecto Alvarado (2021) precisa que las herramientas tecnológicas son el característico del trabajo remoto, lo cual beneficia tanto a la organización como al trabajador, facilitando su comunicación, con mejores resultados posiblemente en su desempeño laboral, dicho comentario es vinculado al concepto señalado por la OIT (2020a) el trabajo remoto es aquella que se realiza a través del uso de las tecnologías de la información considerándose entre ellas las computadoras de escritorio, portátiles, teléfonos móviles inteligentes, donde se desarrolla fuera de las oficinas, por tanto dicho de otra manera para el desarrollo de la modalidad de trabajo remoto es imprescindible el uso de las tecnologías de la información, ya que mediante ello se puede compartir información de forma instantánea entre muchas personas, una limitada cantidad de información, pasando siempre por el desarrollo del internet, las tecnologías de la información han evolucionado ya que actualmente se pueden desarrollar reuniones virtuales y el acceso a las bases de datos de la entidad, que hace de la productividad laboral más eficiente.

Se aplicó el coeficiente de Rho Spearman a la hipótesis específica 2, que demostró la relación entre las condiciones para el desarrollo del trabajo remoto y

la productividad laboral, esto dio como resultado una correlación de 0,574 y un valor de p de 0,000, asimismo se desprende que efectivamente existe una correlación moderada fuerte, aceptándose de esta manera la hipótesis alterna, al obtener un resultado favorable. Si bien el 8,7% de la muestra señala que es deficiente las condiciones que posee para desarrollar el trabajo remoto esto se contrapone a un 33% que si cuenta de manera eficiente, sumado a ello los que poseen de manera regular siendo el 58.3 %, quiere decir que la implementación de las condiciones para el desarrollo del trabajo remoto es imprescindible para el cumplimiento de las funciones e incrementar la productividad laboral.

De dicho hallazgo se confirma con el estudio realizado por Domínguez (2022) quien señala en los resultados encontrados el 60% de los encuestados señalaron que cuentan con las condiciones para realizar trabajo remoto, mientras que el 40% no cuenta con las condiciones, es decir no cuentan con un lugar específico debieron adecuarse, asimismo Gutiérrez et. al (2020) en su investigación realizada en Costa Rica, señala que el 76,6% de los encuestados cuentan con las condiciones como equipos de oficina para desarrollar el teletrabajo, mientras que el 23,4% indicaron que no, de la misma forma, Rueda (2021) de los hallazgos reporto que el 40% de los encuestados no cuenta con los medios para realizar el trabajo remoto.

Las investigaciones detalladas coinciden con los hallazgos encontrados donde más del 50% cuenta con las condiciones para desarrollar el trabajo remoto, haciendo un importe comentario Davidescu, et. al. (2020) que, la flexibilidad laboral es muy importante y gracias al desarrollo digital y la tecnología avanzada, los empleados pueden seguir trabajando donde quieran si tienen conexión a internet, y los trabajadores valoran mucho los espacios de trabajo nuevos y no estándares, el trabajar en casa parcialmente y en la oficina se ha considerado una solución para el incremento del desempeño laboral, por tanto, ante el conocimiento y poseer con espacios adecuados como un ambiente silencioso sin la interrupción de los familiares, poseer un adecuado servicio de internet que permita un trabajo adecuado y mientras las actividades se puedan desarrollan de manera virtual incrementará la productividad laboral.

En cuanto a la hipótesis específica 3 se mostró la correlación que existe entre la supervisión, seguimiento y control de trabajo remoto con la variable productividad laboral, al procesar con el coeficiente de Rho Spearman se obtuvo el resultado de $r = 0,407$, con un nivel significancia bilateral $p = 0,01 < 0,05$, con el cual se confirmó que existe una relación positiva débil, esto se desencadena de la percepción de los trabajadores, si bien el 32,0% manifestó que existe un nivel deficiente de supervisión del trabajo encomendado bajo la modalidad laboral remoto, se tiene en mayor proporción al 62,1% que dicha supervisión fue regular y con un 5,8% que fue eficiente. Es decir que la supervisión y comunicación del trabajo remoto a cargo de los jefes de despacho fue regular durante el desarrollo del trabajo remoto en el año 2022.

Estos resultados se encuentran alineados con la investigación de Hernández, et. al. (2021) que precisa de los hallazgos encontrados que el 77.8% de los funcionarios no ha afectado la comunicación con sus trabajadores del grupo Bancolombia, siendo importante esta información que pese a la implementación del trabajo remoto se ha logrado mantener la cercanía y acompañamiento necesario a los trabajadores del grupo Bancolombia.

Por tanto, Hurtado (2021) comenta sobre la supervisión y seguimiento del trabajo remoto dice que es la evaluación de los progresos, control y seguridad de que están realizando las labores diarias los trabajadores bajo la modalidad laboral remota o presencial, situación que no se ha evidenciado en los resultados de las encuestas en el Ministerio Público Distrito Fiscal de Cusco, conforme a los resultados se evidencia que en mayor proporción fue regular la supervisión del trabajo remoto dando a entender que no hubo una buena comunicación entre los jefes de despacho y los trabajadores que desarrollan trabajo remoto, por lo que se obtuvo una correlación débil, sin embargo en el Grupo Bancolombia se evidencia que si hubo una comunicación entre los funcionarios y los trabajadores que desarrollan trabajo remoto; según Erikson et al. (2022), los líderes dentro de las organizaciones laborales deben garantizar la funcionalidad, las formas de brindar un apoyo de liderazgo adecuado y las formas de desarrollar un clima de equipo positivo si se quiere promover el trabajo remoto sostenible. Como resultado, la supervisión y la comunicación son importantes para aumentar la productividad.

VI. CONCLUSIÓN

- Primera: En cuanto al objetivo general, se ha demostrado que el trabajo a distancia tiene un impacto sustancial en la productividad laboral del personal administrativo del Ministerio Público del Distrito de Cusco al observar que la correlación es positiva moderada fuerte con un resultado de $\rho=0.633$ y p-valor menor que 0,05.
- Segunda: En cuanto al objetivo específico 01, se demostró que existe una correlación moderadamente fuerte entre la dimensión dominio de las TI y la variable productividad laboral, al obtener un coeficiente de Rho Spearman de 0,534 y sig. bilateral de 0,00 p menor de 0,05, aceptándose la hipótesis alterna.
- Tercera: En relación al objetivo específico 02, se determinó que existe un nivel de correlación moderado fuerte entre la dimensión condiciones para el desarrollo del trabajo a distancia y la variable productividad laboral con un valor Rho de Spearman de 0.574 , así como la Bilateral Sig. de 0.00 menor a 0.05, por lo que se aceptó la hipótesis alternativa y se rechazó la hipótesis nula.
- Cuarta: En cuanto al objetivo específico 03, se determinó que existe una correlación débil entre la dimensión supervisión y seguimiento del trabajo a distancia y la variable productividad laboral con un valor Rho de Spearman de 0.407, así como una sig bilateral. de 0.00 (menos de 0.05), entonces se aceptó la hipótesis alternativa y se rechazó la hipótesis nula.

VII. RECOMENDACIÓN

Primera: Se recomienda a la jefatura de la oficina de Potencial Humano seguir fortaleciendo el desarrollo del trabajo remoto a través de capacitaciones, en cuanto al uso de las tecnologías de la información computadoras, así como las plataformas que cuenta la entidad ya que de esta manera permite evidenciar sobre las actividades que desarrollan los trabajadores bajo la modalidad laboral remota.

Segunda: Recomendar a la Gerencia Administrativa, formular estrategias con las diferentes áreas a fin de formular directivas para otorgar y/o facilitar a los trabajadores mobiliario y equipos de cómputo para las labores de manera remota.

Tercera: A fin de seguir incrementado la productividad laboral se recomienda a la Gerencia Administrativa de la entidad en estudio gestionar los modem para la que los trabajadores cuenten con acceso a internet en sus domicilios.

Cuarta: Recomendar a la jefatura del área de potencial humano brindar la capacitación a los jefes de despacho en temas de trabajo en equipo y/o liderazgo para un seguimiento oportuno a las labores encomendadas a los trabajadores que desarrollan la modalidad laboral y no se pierda la comunicación.

REFERENCIAS

- Álvarez Risco, A. (2020). Justificación de la investigación. Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Carrera de Negocios Internacionales, disponible <https://hdl.handle.net/20.500.12724/10821>
- Aravena, P., Moraga, J., Cartes, R., & Manterola, C. (2014). Validez y Confiabilidad en Investigación Odontológica. *Revista internacional de odontoestomatología*, 8 (1), 69-75. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-381X2014000100009>
- Alvarado, L., Rosas, A., Rafael, A., y Gonzáles, R. (2022). Validación de instrumento sobre gestión de calidad en Centros de Investigación Universitarios de Venezuela. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVIII(1), 386-407. DOI: 10.31876/rcs.v28i1.37697
- Alvarado, M. N. (2021). *Gestión del trabajo remoto y desempeño laboral del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, 2021*. [Tesis de maestría en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/83922>
- Arias, J. L. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Enfoques Consulting Eirl. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2238>
- Arras, A., Bordas, J., Porras, D. & del Carmen, M. (2021). Evolución en el uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) y competencias de los docentes de la Universidad Autónoma de Chihuahua (México), durante la pandemia. *Formación Universitaria*, 14 (6), 183. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062021000600183>
- Barbieri, V. (2010). Psicodiagnóstico tradicional y evaluación terapéutica: ¿Confrontación de paradigmas? *Psicología: Teoría e Pesquisa*, 26 (3), pp. 505-513. <http://www.scielo.br/pdf/ptp/v26n3/a13v26n3.pdf>
doi: 10.1590/S0102-37722010000300013
- Becerra, M. A., Cárdenas, L. F., & Ramírez, L. V. (2021). Adaptación de las generaciones X vs Y al trabajo remoto. *Administración de Empresas*. <http://hdl.handle.net/20.500.12237/2057>

- Cano, J. J. (2022). Trabajo remoto y sociedad. *Revista Sistemas*, (162), 73-83.
<https://doi.org/10.29236/sistemas.n162a7>.
- Cárdenas, J. (2018). *Investigation Quantitative*.
<http://dx.doi.org/10.17169/refubium-216>.
- Carvajal, G. (2012). Medición de fenómenos de enfermería: el reto de validez y confiabilidad en la investigación cuantitativa. *Aquichan*, 12(1), 5-7.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=74124091001>
- Chacaltana, J., & Yamada, G. (2009). *Calidad del empleo y productividad laboral en el Perú*. Working Paper. <http://hdl.handle.net/10419/51423>
- Comexperu (2020) Desempeño del mercado laboral peruano, *Gestión*.
<https://www.comexperu.org.pe/upload/articles/reportes/informe-anual-laboral-001.pdf>
- Comexperu (2021) Desempeño del mercado laboral peruano, *Gestión*.
<https://www.comexperu.org.pe/upload/articles/reportes/reporte-laboral-001.pdf>
- Congreso de la República (2013) Ley N° 30036: Ley que regula el teletrabajo. (5 de Junio de 2013). Normas Legales N° 496509 Diario Oficial El Peruano. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/leyque-regula-el-teletrabajo-ley-n-30036-946195-3/>
- Congreso de la república (2015) Decreto Supremo N° 017-2015-TR, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo, Diario Oficial el Peruano (2015) Normas Legales N° 565578.
<http://www.teletrabajo.gob.pe/wp-content/uploads/2015/11/D.S.-017-2015-TR-Reglamento-de-Teletrabajo.pdf>.
- Congreso de la república (2020b) Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19, Normas Legales N° 10, Diario Oficial El Peruano (2020).
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-declara-estado-de-emergencia-nacional-po-decreto-supremo-n-044-2020-pcm-1864948-2/>.

- Contreras, E. & Rozo, I. (2015) Teletrabajo y sostenibilidad empresarial. Una reflexión desde la gerencia del talento humano en Colombia. *suma neg.* [online]. 2015, vol.6, n.13, pp.74-83. ISSN 2215-910X. <https://doi.org/10.1016/j.sumneg.2015.08.006>.
- Davidescu AA, Apostu SA, Paul A, Casuneanu I. (2020) Flexibilidad laboral, satisfacción laboral y rendimiento laboral entre los empleados rumanos: implicaciones para la gestión sostenible de los recursos humanos. *Sostenibilidad*. 2020; 12(15):6086. <https://doi.org/10.3390/su12156086>
- Dávila, R. C., Agüero, E., Castro, L., & Vargas, A. R. (2022). Productividad laboral y el teletrabajo en el sector público durante el período de emergencia nacional. *Universidad Y Sociedad*, 14(2), 402-409. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2720>
- Domínguez, R. X. (2022). *Teletrabajo y desempeño laboral en el área administrativa de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, año 2020–2021* [Master's thesis, La Libertad: Universidad Estatal Península de Santa Elena, 2022.]. <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/8153>
- Eriksson A, Dellve L, Williamsson A, Skagert K. (2022) Cómo las condiciones y los recursos conectados a los sistemas de gestión digital y el trabajo remoto se asocian con el trabajo sostenible. *Revista Internacional de Investigación Ambiental y Salud Pública*. 2022; 9(23): 15731. <https://doi.org/10.3390/ijerph192315731>
- Fernández, V. H. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu Emprendedor TES*, 4(3), 65–76. <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Fernández, S., (2000). La eficacia de los programas sociales. Enfoques y técnicas de la Evaluación de Procesos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16 (3), 259-276. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317662002>

- Flores, M. (2004). Implicaciones de los paradigmas de investigación en la práctica educativa. *Revista Digital Universitaria*, 5 (1), 2-9.
https://www.revista.unam.mx/vol.5/num1/art1/ene_art1.pdf
- Guabloche, J. & Gutiérrez, A. (setiembre, 2021) *Revista Moneda* N° 187, *La Evolución y el futuro del trabajo a distancia en el Perú*. Banco Central de Reservas del Perú (6).
<https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Moneda/moneda-187/moneda-187-07.pdf>
- Gutiérrez, J. E., & Solano, J. (2020). Teletrabajo: Motivación y desempeño laboral en Costa Rica en el contexto de la Pandemia del COVID-19. *Revista Cuadernos de Administración*, 1(1), 15-28.
<https://revistasecauned.com/index.php/cda/article/view/3>.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6ª Edición). México D.F: McGraw-Hill.
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández, R; & Mendoza, C. (2018) Metodología de la investigación: *las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. McGraw Hill.
[http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas de Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf)
- Hernández, G. A., & Quintero, A. M. (2021). *Efectos del trabajo en casa en la productividad del capital humano en el grupo Bancolombia*. [Tesis doctoral, Universidad Simón Bolívar Colombia]
<https://hdl.handle.net/20.500.12442/9277>.
- Hurtado, L. A. (2021). *Paquete tecnológico de seguimiento y conexión para el trabajo en modalidad remota*. [Tesis de grado, Pontificia Universidad Javeriana, Bogota Colombia]. <http://hdl.handle.net/10554/54169>.
- Hurtado, J. (2003). La teoría del valor de Adam Smith: La cuestión de los precios naturales y sus interpretaciones. *Cuadernos de economía*, 22(38), 15-45.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-47722003000100002&lng=en&tlng=es.

- Ivasciuc, I.S.; Epuran, G.; Vut, ăa, D.R.; Tescas,iu, B. (2022) Telework Implications on Work-Life Balance, Productivity, and Health of Different Generations of Romanian Employees. *Sustainability* 2022 (14) 16108. <https://doi.org/10.3390/su142316108>
file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Sostenibilidad-Suiza.pdf
- Jaimes, L., Luzardo, M., & Rojas, M. D. (2018). Factores determinantes de la productividad laboral en pequeñas y medianas empresas de confecciones del área metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Información tecnológica*, 29(5), 175-186. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500175>
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., Medina, J. (2018) La gestión del talento humano como factor para mejorar la gestión pública y el desempeño laboral, *Revista Venezolana de Gerencia* , 23 (83). <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014>.
- Klimovsky, G. (1971). *El método hipotético deductivo y la lógica*. La plata UNLP. <https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/libros/pm.177/pm.177.pdf>
- Martínez, R., Tuya, L., Martínez, M., Pérez, A., & Cánovas, A. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2) http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000200017&lng=es&tlng=es
- Ministerio de Trabajo (2020) Resolución Ministerial N° 072-2020-TR aprueba *Guía para el trabajo remoto*, disponible: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-documento-denominado-guia-para-la-aplicacion-del-t-resolucion-ministerial-n-072-2020-tr-1865153-1/>
- Ministerio de Trabajo (2022) Informe: *Demanda de ocupaciones en Cusco,2022 – (EDO)*https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3351848/EDO%20al%202022_Cusco.pdf?v=1656976204

- Myers, L. y Sirois, MJ (2006). *Coeficientes de correlación de Spearman, diferencias entre*. En Enciclopedia de Ciencias Estadísticas. <https://doi.org/10.1002/0471667196.ess5050.pub2>
- Nilles J. M. (1976). *The telecommunications-transportation tradeoff: options for tomorrow*. John Wiley & Sons, Inc., Estados Unidos <http://books.google.com/books?id=6ugeAQAAMAAJ>.
- Nos-Aldás. E & Farné, A. (2020). Comunicación transgresora de cambio social: epistemologías performativas y eficacia cultural. *Convergencia*, 27, e12720. <https://doi.org/10.29101/crcs.v27i0.12720>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020a). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella: guía práctica*. OIT. Recuperable en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/--protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
- Palencia, M., & Ben, V. (2013). Ética en la investigación psicológica: una mirada a los códigos de ética de Argentina, Brasil y Colombia¹. *Revista de Psicología*, 9(17), 53-65. Consultado de <https://erevistas.uca.edu.ar/index.php/RPSI/article/view/2361>.
- Peña, G., Delgado, B., Mosquera, D., y Mendoza, Á. (2022). Cambios en la satisfacción laboral y su relación con la adopción del trabajo remoto después de la pandemia del COVID19. *Revista Venezolana De Gerencia*, 27(Especial 8), 886-903. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.8.10>
- Porcel, J. (2021). *Trabajo remoto y el desempeño laboral en el contexto COVID 19 en un distrito judicial-Cusco*. [Tesis de maestría en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/73729>
- Presidencia de la República (2020). Decreto de Urgencia N° 026 del 15 de marzo de 2020. (Decreto de urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional). Lima, Perú. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que->

[establece-diversas-medidas-excepcion-decreto-de-urgencia-n-026-2020-1864948-1/](#)

- Quispe, K. R. (2022). *Trabajo remoto y productividad laboral de los fiscalizadores del organismo nacional de sanidad pesquera, 2021*. [Tesis de maestría en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/87491>.
- Ramírez, J. M., & Hernández, M. P. (2019). Ventajas y desventajas de la implementación del teletrabajo, revisión de la literatura. *Revista Competitividad e Innovación*, 1(1), 96-119. https://doi.org/10.48713/10336_14217.
- Randstad, R. (2021) *Informe de Teletrabajo España*. Retrieved November 24, 2021, from <https://www-randstadresearch-es.s3.amazonaws.com/wp-content/uploads/2021/07/RANDSTAD-Informe-Research-Teletrabajo.pdf>.
- Reidl, L. M. (2013). Confiabilidad en la medición. *Investigación en educación médica*, 2(6), 107-111. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000200007&lng=es&tlng=es.
- Relat, J. M. (2010). Introducción a la investigación básica. *Centro de investigación biométrica*, 221, 227. https://www.researchgate.net/profile/Jordi-Muntane/publication/341343398_Introduccion_a_la_Investigacion_basica/links/5ebb9e7d92851c11a8650cf9/Introduccion-a-la-Investigacion-basica.pdf
- Ricoy, C. (2006). Contribución sobre los paradigmas de investigación. *Revista do Centro de Educação*, 31 (1), 11-22. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=117117257002>
- Robbins, S. & Timothy A. (2009). *Comportamiento organizacional*. Pearson educación. (13. ° ed.). Pearson Educación.
- Rojas, C. (2020) *Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral*. Biblioteca Nacional del Perú – 2020, <https://hdl.handle.net/20.500.12692/53992>
- Ross, D. (2021) "Teoría de juegos", *The Stanford Encyclopedia of Philosophy*, Edward N. Zalta. <https://plato.stanford.edu/archives/fall2021/entries/game-theory/>.

- Roy, I., Rivas, R., Pérez, M., & Palacios, L. (2019). Correlación: no toda correlación implica causalidad. *Revista alergia México*, 66(3), 354-360. Epub 19 de febrero de 2020. <https://doi.org/10.29262/ram.v66i3.651>
- Rueda, S. M. (2021). *Trabajo remoto y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Morales, 2021*, [Tesis de maestría en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/66811>
- Ruiz, A. P. (2022). *Productividad del desarrollo laboral en modalidad de teletrabajo de mujeres con hijos en edad escolar durante la pandemia de Covid-19 en la ciudad de Manta* [Tesis de maestría en Gestión del talento humano, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/19058>.
- Ruiz, C. (2013) *Instrumento y técnicas de investigación educativa (3° ed.)* https://www.academia.edu/37886948/Instrumentos_y_Tecnicas_de_Investigaci
- Suárez Castro, R., Rodríguez Rubiano, y., & Muñoz Padilla, N. (2017). Análisis de percepción sobre estrategias administrativas y el impacto en la productividad laboral. *Revista Ingeniería, Matemáticas y Ciencias de la Información*, 4(8). Recuperado a partir de DOI: <http://dx.doi.org/10.21017/rimci.2017.v4.n8.a33>
- Thibault Aranda (J): *El teletrabajo, Análisis Jurídico-Laboral, Consejo Económico y Social*, Madrid, 2000, pág.23. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=99961>
- Uribe, J., Jiménez de Aliaga, K, Vargas, J., Rey de Castro, D, Bashualdo, M., & Geraldo, L. (2021). El trabajo remoto y la gestión de las emociones en tiempos de la COVID-19: Una mirada de estudiantes de maestría desde el rol de trabajadores, Lima-Perú (2020). *Industrial Data*, 24(1), 179–199. <https://doi.org/10.15381/idata.v24i1.19858>
- Valenzuela, A. (2019). Una revista para la AIDTSS. *Revista Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 1(1), 8-9. <https://aidtss.org/revistaiberoamericana/index.php/main/issue/view/3/2>.

ANEXOS

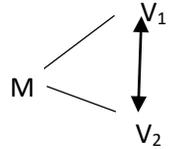
ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Variables de Estudio	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de Medición	Nivel y Rango
Variable 1: TRABAJO REMOTO.	La OIT (2020a) señala que el trabajo remoto es aquella que se realiza a través del uso de las tecnologías de información, donde se puede desarrollar el trabajo en el lugar distinto a las instalaciones de la empresa es aquella se encuentra subordinada por el empleador	La variable trabajo remoto se desglosa en 03 dimensiones con los cuales se puede medir, siendo el dominio de las Tecnologías de la Información, condiciones para el desarrollo del trabajo remoto y la Supervisión y seguimiento del trabajo remoto, a su vez estas se descomponen en 09 indicadores, Tecnologías de la información, tecnologías de la comunicación, conexión apropiada a internet, estructura para alcanzar los objetivos, las actividades no requieren contacto presencial, cuenta con medios tecnológicos, capacidad de autocontrol, como supervisar el trabajo remoto.	- Dominio de las tecnologías de la información.	- Tecnología de la comunicación - Tecnología de la información - Conexión apropiada a internet.	1-5	1 Totalmente en desacuerdo 2 En desacuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 De acuerdo 5 Totalmente de acuerdo	Deficiente [18-42] Regular [43-66] Eficiente [67-90]
			- Condiciones para el desarrollo de trabajo remoto.	- Estructura para alcanzar los objetivos. - Actividades presenciales - Contar con espacios adecuados. - Capacidad de autocontrol	6-11		
			- Supervisión seguimiento del trabajo remoto	- Revisar las actividades desarrolladas. - Cumplimiento de resultados.	12-18		
Variable 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL	Para Robbins (2009) Indica que una organización es productiva cuando logra sus objetivos y cuando convierte insumos en productos con un costo mínimo. Por lo tanto, la productividad significa centrarse en la eficiencia y la eficacia, en ese entender, podemos decir que la productividad laboral es la actividad o bienes producidos por un trabajador de una entidad con los recursos mínimos que pueden ser tiempo o dinero para la obtención del producto final.	Esta variable productividad laboral cuenta con tres variables eficiencia, efectividad y eficacia los mismos que se desprenden 06 dimensiones siendo el uso adecuado de los recursos, logra resultados en menor tiempo, asume tareas de mejor manera, enfatiza el valor del tiempo, cumplimiento de actividades y objetivos alcanzados.	- Eficiencia	- Uso adecuado de los recursos. - Logra resultados menor tiempo	1-6	1 Totalmente en desacuerdo 2 En desacuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 De acuerdo 5 Totalmente de acuerdo	Bajo [17-39] Medio [40-62] Alto [63-85]
			- Efectividad	- Asume tareas de la mejor manera. - Enfatiza el valor del tiempo.	7-12		
			- Eficacia	- Cumplimiento de actividades. - Objetivos alcanzados.	13-17		

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES
Cuál es la relación que existe entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los trabajadores administrativos del Ministerio Público Distrito Fiscal de Cusco, año 2022?	Demostrar la relación que existe entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los trabajadores administrativos del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cusco, año 2022.	Existe una relación positiva entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los trabajadores administrativos del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cusco, año 2022.	V1=Trabajo Remoto <ul style="list-style-type: none"> • Dominio de las Tecnologías de la Información. • Condiciones para el desarrollo de trabajo remoto. • Verificación y seguimiento del trabajo remoto
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	V2= Productividad Laboral <ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia • Efectividad • Eficacia
<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuál es la relación que existe entre el dominio de las tecnologías de la información y la productividad laboral de los trabajadores administrativos del Ministerio Público Distrito Fiscal de Cusco, año 2022? 2. ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones para el desarrollo de trabajo remoto y la productividad laboral de los trabajadores administrativos del Ministerio Público Distrito Fiscal de Cusco, año 2022? 3. ¿Cuál es la relación que existe entre la supervisión y seguimiento del trabajo remoto y la productividad laboral de los trabajadores administrativos del Ministerio Público Distrito Fiscal de Cusco, año 2022?. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Demostrar la relación que existe entre el dominio de las tecnologías de la información y la productividad laboral de los trabajadores administrativos del Ministerio Público Distrito Fiscal de Cusco, año 2022. 2. Demostrar la relación que existe entre las condiciones para el Desarrollo de trabajo remoto y la productividad laboral de los trabajadores administrativos del Ministerio Público Distrito Fiscal de Cusco, año 2022. 3. Demostrar la relación que existe entre la supervisión y seguimiento del trabajo remoto y la productividad laboral de los trabajadores administrativos del Ministerio Público Distrito Fiscal de Cusco, año 2022. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Existe una relación positiva entre el dominio de las tecnologías de la información y la productividad laboral de los trabajadores administrativos del Ministerio Público Distrito Fiscal de Cusco, año 2022. 2. Existe una relación positiva entre las condiciones para el Desarrollo de trabajo remoto y la productividad laboral de los trabajadores administrativos del Ministerio Público Distrito Fiscal de Cusco, año 2022. 3. Existe una relación positiva entre la supervisión y seguimiento del trabajo remoto y la productividad laboral de los trabajadores administrativos del Ministerio Público Distrito Fiscal de Cusco, año 2022. 	

METODOLOGÍA

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACION	POBLACION Y MUESTRA	INSTRUMENTO	METODO DE ANALISIS
<p>Tipo: Básico Diseño: No experimental, transversal correlacional</p> <div style="text-align: center;">  <pre> graph LR M --- V1 M --- V2 V1 <--> V2 </pre> </div> <p>Donde: M=muestra V₁ = trabajo remoto V₂ = productividad laboral r = Correlación de variables Método Hipotético deductivo</p>	<p>Población 140 trabajadores administrativos</p> <p>Muestra 103 trabajadores administrativos</p>	<p>Variable 1: Trabajo remoto Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario Autoría: Liliana Figueroa Tapia</p> <p>Variable 2: Productividad laboral Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autoría: Liliana Figueroa Tapia</p>	<p>Estadística descriptiva: Los datos se agruparán en niveles de acuerdo a los rangos establecidos, los resultados se presentarán en tablas de frecuencias y gráficos estadísticos.</p> <p>Estadística inferencial: Se usará la prueba de Correlación de Rho Spearman</p>

ANEXO 3: Instrumento de recolección de datos

Accesible en el link: <https://forms.gle/NcpSJkdSxoCbdsV69>

Preguntas Respuestas **103** Configuración

Trabajo remoto y productividad laboral de los trabajadores administrativos del Ministerio Público Distrito Fiscal de Cusco, año 2022.

Descripción del formulario

Gracias por su colaboración. La encuesta consta de 35 preguntas y es de carácter confidencial y reservado ya que los resultados serán utilizados sólo para la investigación. Se pide que conteste con sinceridad y deberá marcar una opción, teniendo en cuenta la escala siguiente:

- 1= Totalmente en desacuerdo
- 2= En desacuerdo
- 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4=De acuerdo
- 5=Totalmente de acuerdo

Descripción (opcional)

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA EL LLENADO DEL CUESTIONARIO *

Estimado (a) participante a través del presente se le informa que el cuestionario de preguntas a responder, se realiza en el marco de la investigación titulada "Trabajo remoto y productividad laboral de los trabajadores administrativos del Ministerio Público, año 2022". La información que brinde a través de las respuestas marcadas será de carácter confidencial y anónima, es decir su nombre no será utilizado bajo ninguna circunstancia ni se le obligará a su consignación. Debe indicarse que vuestra persona cuenta con el derecho a retirar el consentimiento o autorización de participación en el momento que así lo decida. Este estudio de investigación no conlleva algún tipo de riesgo ni eventos adversos, ni supondrá la entrega de incentivos por participación. Finalmente, de presentar alguna duda o interrogante sobre la presente investigación podrá comunicarse al número de celular 973149645- Liliana Figueroa Tapia; para la atención correspondiente.

Si

No

Sección 2 de 2

Sección sin título



Trabajo remoto

Pregunta 1

¿Considera que domina el uso de los correos electrónicos, para organizar y descargar información?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

Pregunta 2

¿Considera que domina las plataformas implementadas por el Ministerio Publico Distrito Fiscal de Cusco?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

Pregunta 3

¿Domina el uso de los equipos de cómputo, impresoras, scanner, etc.?



Pregunta 4

¿Domina el uso de los celulares y sus aplicativos propios?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

Pregunta 5

¿Considera que domina en restablecer el servicio de internet, ante la eventualidad de una desconfiguración?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

Pregunta 6

¿Desde su perspectiva personal considera que cumple con una organización adecuada en su domicilio para desarrollar el trabajo remoto?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

Pregunta 7

¿Considera que el servicio de internet es indispensable para el desarrollo de sus actividades?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo

ANEXO 4: Calculo del tamaño de muestra

Población 140 trabajadores administrativos del Ministerio Publico Distrito Fiscal del Cusco

Formula:

$$n = \frac{z^2 \times p \times q \times N}{e^2 \times (N - 1) + z^2 \times p \times q}$$

Donde:

Z = Es el valor de 1.96 para un grado de confianza de 95%.

p = Es el 0.5 para un porcentaje que se desea de la población.

q = Es el 0.5 porcentaje de población que no cuenta con las características deseados.

N = Es el 140 representa que representa cantidad de población,

e = Es el 0.05 es el valor máximo aceptado de error y

n = Es el volumen de la muestra.

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 140}{(0.05)^2 \times (140 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{3.8416 \times 0.5 \times 0.5 \times 140}{0.0025 \times (139) + 3.8416 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{134.456}{1.3079}$$

$$n = 102.8$$

$$n = 103$$

Anexo 5: Validez

Juez 1



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TRABAJO REMOTO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION : Dominio de las tecnologías de la información.								
1	¿Considera que domina el uso de los correos electrónicos, para organizar y descargar información?	X		X		X		
2	¿Considera que domina las plataformas implementadas por el Ministerio Público Distrito Fiscal de Cusco?	X		X		X		
3	¿Domina el uso de los equipos de cómputo, impresoras, scanner, etc.?	X		X		X		
4	¿Domina el uso de los celulares y sus aplicativos propios?	X		X		X		
5	¿Considera que domina en restablecer el servicio de internet, ante la eventualidad de una desconfiguración?	X		X		X		
DIMENSION Condiciones para el desarrollo de trabajo remoto.								
6	¿Desde su perspectiva personal considera que cumple con una organización adecuada en su domicilio para desarrollar el trabajo remoto?	X		X		X		
7	¿Considera que el servicio de internet es indispensable para el desarrollo de sus actividades?	X		X		X		
8	¿Considera que posee un servicio de internet apropiado en su domicilio?	X		X		X		
9	¿Para la asignación del trabajo remoto se tomó en consideración sus funciones establecidas?	X		X		X		
10	¿Desde su perspectiva personal considera que toma sus propias decisiones en el desarrollo de sus actividades?	X		X		X		
11	¿Considera que posee uno de los factores como diabetes, asma, obesidad, que lo considere sensible para el Sars Cov19?	X		X		X		
DIMENSION Supervisión y seguimiento del trabajo remoto.								
12	¿Considera que su jefe inmediato realiza las indagaciones del avance de las actividades encomendadas?	X		X		X		
13	¿Durante el desarrollo de las actividades fue monitoreada por su jefe inmediato?	X		X		X		
14	¿La entidad cuenta con algún software para el control, seguimiento y supervisión de las actividades?	X		X		X		
15	¿Su jefe inmediato superior ejerce liderazgo en la solución de problemas presentados?	X		X		X		
16	¿Considera que se realiza una retroalimentación en las actividades desarrolladas?	X		X		X		
17	¿Las actividades asignadas para desarrollarlo en un determinado tiempo fueron reprogramadas?	X		X		X		
18	¿De las actividades presentadas a través de los informes, estas fueron observada por su jefe inmediato?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay preguntas suficientes

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Yolanda Felicitas Soria Pérez DNI: ...10590428.....

Especialidad del validador: Especialista en Metodología de la investigación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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, 17 de noviembre del 2022


Yolanda Felicitas Soria Pérez

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD LABORAL



N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN : Eficiencia								
1	¿Considera Ud. que ha utilizado los equipos de cómputo, únicamente para el desarrollo de la labor encomendada?	X		X		X		
2	¿Considera Ud., que el uso de papel ha reducido en el desarrollo de las actividades?	X		X		X		
3	¿Considera Ud., que se involucran oportunamente en el cumplimiento del objetivo?	X		X		X		
4	¿Considera que las actividades encomendadas lo realiza en el menor tiempo posible?	X		X		X		
5	¿La modalidad de trabajo remoto le permite atender más actividades a comparación de la modalidad presencial?	X		X		X		
6	¿Considera que la modalidad de trabajo remoto incrementa la productividad laboral?	X		X		X		
DIMENSIÓN Efectividad								
7	¿Considera que las actividades encomendadas son adecuadas para el desarrollo bajo la modalidad remota?	X		X		X		
8	¿Considera que el tiempo empleado para el desarrollo de las actividades propuestas por su jefe es adecuado?	X		X		X		
9	¿Realiza las actividades con el debido cuidado que se requiere?	X		X		X		
10	¿Se organiza de la mejor manera para desarrollar las tareas asignadas?	X		X		X		
11	¿Las actividades asignadas lo presenta en el tiempo establecido por su jefe inmediato?	X		X		X		
12	¿La asignación de las actividades labores considera que fue conforme al cargo que ocupa?	X		X		X		
DIMENSIÓN Eficacia								
13	¿Considera que el trabajo remoto le permite cumplir con las actividades asignadas?	X		X		X		
14	¿Emplea adecuadamente las horas de trabajo para el desarrollo de las actividades?	X		X		X		
15	¿Las actividades las presenta en el menor tiempo posible a lo asignado por su jefe inmediato?	X		X		X		
16	¿Realiza las actividades conforme lo determina su jefe inmediato?	X		X		X		
17	¿El desarrollo de las actividades lo culmina dentro la jornada laboral de 08 horas?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay preguntas suficientes

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Yolanda Felicitas Soria Pérez DNI: ...10590428.....

Especialidad del validador: Especialista en Metodología de la investigación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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 17 de noviembre del 2022.



 Yolanda Felicitas Soria Pérez

Juez 2



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TRABAJO REMOTO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Considera que domina el uso de los correos electrónicos, para organizar y descargar información?	X		X		X		
2	¿Considera que domina las plataformas implementadas por el Ministerio Público Distrito Fiscal de Cusco?	X		X		X		
3	¿Domina el uso de los equipos de cómputo, impresoras, scanner, etc.?	X		X		X		
4	¿Domina el uso de los celulares y sus aplicativos propios?	X		X		X		
5	¿Considera que domina en restablecer el servicio de internet, ante la eventualidad de una desconfiguración?	X		X		X		
DIMENSION Condiciones para el desarrollo de trabajo remoto.		Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Desde su perspectiva personal considera que cumple con una organización adecuada en su domicilio para desarrollar el trabajo remoto?	X		X		X		
7	¿Considera que el servicio de internet es indispensable para el desarrollo de sus actividades?	X		X		X		
8	¿Considera que posee un servicio de internet apropiado en su domicilio?	X		X		X		
9	¿Para la asignación del trabajo remoto se tomó en consideración sus funciones establecidas?	X		X		X		
10	¿Desde su perspectiva personal considera que toma sus propias decisiones en el desarrollo de sus actividades?	X		X		X		
11	¿Considera que posee uno de los factores como diabetes, asma, obesidad, que lo considere sensible para el Sars Cov19?	X		X		X		
DIMENSION Supervisión y seguimiento del trabajo remoto.		Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿Considera que su jefe inmediato realiza las indagaciones del avance de las actividades encomendadas?	X		X		X		
13	¿Durante el desarrollo de las actividades fue monitoreada por su jefe inmediato?	X		X		X		
14	¿La entidad cuenta con algún software para el control, seguimiento y supervisión de las actividades?	X		X		X		
15	¿Su jefe inmediato superior ejerce liderazgo en la solución de problemas presentados?	X		X		X		
16	¿Considera que se realiza una retroalimentación en las actividades desarrolladas?	X		X		X		
17	¿Las actividades asignadas para desarrollarlo en un determinado tiempo fueron reprogramadas?	X		X		X		
18	¿De las actividades presentadas a través de los informes, estas fueron observada por su jefe inmediato?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg.: Gutiérrez Mendoza José Wilmer

DNI: 40949728

Especialidad del validador: ...Maestro en Gestión Pública.....

Lima, 17 de noviembre del 2022

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN : Eficiencia								
1	¿Considera Ud. que ha utilizado los equipos de cómputo, únicamente para el desarrollo de la labor encomendada?	x		x		x		
2	¿Considera Ud., que el uso de papel ha reducido en el desarrollo de las actividades?	x		x		x		
3	¿Considera Ud., que se involucran oportunamente en el cumplimiento del objetivo?	x		x		x		
4	¿Considera que las actividades encomendadas lo realiza en el menor tiempo posible?	x		x		x		
5	¿La modalidad de trabajo remoto le permite atender más actividades a comparación de la modalidad presencial?	x		x		x		
6	¿Considera que la modalidad de trabajo remoto incrementa la productividad laboral?	x		x		x		
DIMENSIÓN Efectividad								
7	¿Considera que las actividades encomendadas son adecuadas para el desarrollo bajo la modalidad remota?	x		x		x		
8	¿Considera que el tiempo empleado para el desarrollo de las actividades propuestas por su jefe es adecuado?	x		x		x		
9	¿Realiza las actividades con el debido cuidado que se requiere?	x		x		x		
10	¿Se organiza de la mejor manera para desarrollar las tareas asignadas?	x		x		x		
11	¿Las actividades asignadas lo presenta en el tiempo establecido por su jefe inmediato?	x		x		x		
12	¿La asignación de las actividades labores considera que fue conforme al cargo que ocupa?	x		x		x		
DIMENSIÓN Eficacia								
13	¿Considera que el trabajo remoto le permite cumplir con las actividades asignadas?	x		x		x		
14	¿Emplea adecuadamente las horas de trabajo para el desarrollo de las actividades?	x		x		x		
15	¿Las actividades las presenta en el menor tiempo posible a lo asignado por su jefe inmediato?	x		x		x		
16	¿Realiza las actividades conforme lo determina su jefe inmediato?	x		x		x		
17	¿El desarrollo de las actividades lo culmina dentro la jornada laboral de 08 horas?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Gutiérrez Mendoza José Wilmer

DNI: 40949728

Especialidad del validador:.....Maestro en Gestión Pública.....

Lima de 17 de noviembre del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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



Firma del Experto Informante.

Juez 3



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TRABAJO REMOTO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN : Dominio de las tecnologías de la información.								
1	¿Considera que domina el uso de los correos electrónicos, para organizar y descargar información?	X		X		X		
2	¿Considera que domina las plataformas implementadas por el Ministerio Público Distrito Fiscal de Cusco?	X		X		X		
3	¿Domina el uso de los equipos de cómputo, impresoras, scanner, etc.?	X		X		X		
4	¿Domina el uso de los celulares y sus aplicativos propios?	X		X		X		
5	¿Considera que domina en restablecer el servicio de internet, ante la eventualidad de una desconfiguración?	X		X		X		
DIMENSIÓN Condiciones para el desarrollo de trabajo remoto.								
6	¿Desde su perspectiva personal considera que cumple con una organización adecuada en su domicilio para desarrollar el trabajo remoto?	X		X		X		
7	¿Considera que el servicio de internet es indispensable para el desarrollo de sus actividades?	X		X		X		
8	¿Considera que posee un servicio de internet apropiado en su domicilio?	X		X		X		
9	¿Para la asignación del trabajo remoto se tomó en consideración sus funciones establecidas?	X		X		X		
10	¿Desde su perspectiva personal considera que toma sus propias decisiones en el desarrollo de sus actividades?	X		X		X		
11	¿Considera que posee uno de los factores como diabetes, asma, obesidad, que lo considere sensible para el Sars Cov19?	X		X		X		
DIMENSIÓN Supervisión y seguimiento del trabajo remoto.								
12	¿Considera que su jefe inmediato realiza las indagaciones del avance de las actividades encomendadas?	X		X		X		
13	¿Durante el desarrollo de las actividades fue monitoreada por su jefe inmediato?	X		X		X		
14	¿La entidad cuenta con algún software para el control, seguimiento y supervisión de las actividades?	X		X		X		
15	¿Su jefe inmediato superior ejerce liderazgo en la solución de problemas presentados?	X		X		X		
16	¿Considera que se realiza una retroalimentación en las actividades desarrolladas?	X		X		X		
17	¿Las actividades asignadas para desarrollarlo en un determinado tiempo fueron reprogramadas?	X		X		X		
18	¿De las actividades presentadas a través de los informes, estas fueron observada por su jefe inmediato?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Adila Rojas Fernández

DNI: 40949728

Especialidad del validador: ...Dra. en Educación.....

Lima de 17 de noviembre del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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. ADILA ROJAS FERNANDEZ
DIRECTORA

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN : Eficiencia								
1	¿Considera Ud. que ha utilizado los equipos de cómputo, únicamente para el desarrollo de la labor encomendada?	X		X		X		
2	¿Considera Ud., que el uso de papel ha reducido en el desarrollo de las actividades?	X		X		X		
3	¿Considera Ud., que se involucran oportunamente en el cumplimiento del objetivo?	X		X		X		
4	¿Considera que las actividades encomendadas lo realiza en el menor tiempo posible?	X		X		X		
5	¿La modalidad de trabajo remoto le permite atender más actividades a comparación de la modalidad presencial?	X		X		X		
6	¿Considera que la modalidad de trabajo remoto incrementa la productividad laboral?	X		X		X		
DIMENSIÓN Efectividad								
7	¿Considera que las actividades encomendadas son adecuadas para el desarrollo bajo la modalidad remota?	X		X		X		
8	¿Considera que el tiempo empleado para el desarrollo de las actividades propuestas por su jefe es adecuado?	X		X		X		
9	¿Realiza las actividades con el debido cuidado que se requiere?	X		X		X		
10	¿Se organiza de la mejor manera para desarrollar las tareas asignadas?	X		X		X		
11	¿Las actividades asignadas lo presenta en el tiempo establecido por su jefe inmediato?	X		X		X		
12	¿La asignación de las actividades labores considera que fue conforme al cargo que ocupa?	X		X		X		
DIMENSIÓN Eficacia								
13	¿Considera que el trabajo remoto le permite cumplir con las actividades asignadas?	X		X		X		
14	¿Emplea adecuadamente las horas de trabajo para el desarrollo de las actividades?	X		X		X		
15	¿Las actividades las presenta en el menor tiempo posible a lo asignado por su jefe inmediato?	X		X		X		
16	¿Realiza las actividades conforme lo determina su jefe inmediato?	X		X		X		
17	¿El desarrollo de las actividades lo culmina dentro la jornada laboral de 08 horas?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Adila Rojas Fernández

DNI: 40949728

Especialidad del validador: ...Dra. en Educación.....

Lima de 17 de noviembre del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: 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



Firma del Experto Informante.

ANEXO 7: Autorización para toma de información



MINISTERIO PÚBLICO
FISCALÍA DE LA NACIÓN

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional



Firma
Digital

Firmado digitalmente por
CHUQUIAURI COTRINA Yenith FAU
20131370381 aut
Jefe De Área De Potencial Humano
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15.10.2022 10:30:48 -05:00

Wanchaq, 18 de Octubre del 2022

CARTA N° 000073-2022-MP-FN-UEDFCUSC-APH

Sr(a).
LILIANA FIGUEROA TAPIA
Calle Ricardo Palma A-2F Sipaspucyo - Cusco.

Asunto : SOLICITA AUTORIZACION PARA REALIZAR TRABAJO DE
INVESTIGACION EN EL MINISTERIO PUBLICO DISTRITO FISCAL DE
CUSCO.

Referencia : CARTA N° 000008-2022-MP-FN-LFT-UEDFCUSC-APH (16OCT2022)

Expediente : UEDFCU20220002538

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, para saludarlo cordialmente en atención al asunto y al documento de la referencia, por medio el cual solicita autorización y se brinde facilidades para aplicar en forma virtual los instrumentos del estudio y desarrollar el trabajo de investigación en el Ministerio Publico Distrito Fiscal de Cusco.

En ese sentido, siendo que actualmente se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (Tesis): "Trabajo remoto y productividad laboral en los trabajadores administrativos del Ministerio Público Distrito Fiscal de Cusco, año 2022", se autoriza la aplicación en forma virtual los instrumentos del estudio y desarrollar el trabajo de investigación mencionado

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para expresarle mi mayor consideración.

Atentamente,

YENITH CHUQUIAURI COTRINA

Anexo 8: Base de datos de la encuesta aplicada

Nº	Marca temporal	comentario	TRABAJO REMOTO																		PRODUCTIVIDAD LABORAL																								
			Dominio de las tecnologías de la información.					Condiciones para el desarrollo de trabajo remoto.					Supervisión seguimiento del trabajo remoto					Eficiencia						Efectividad						Eficacia															
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17								
1	24/11/2022	Si	4	3	4	4	2	17	3	4	3	4	3	4	21	4	3	2	4	2	3	3	21	59	4	3	4	4	1	2	18	2	3	4	4	4	4	21	3	4	4	4	3	18	57
2	24/11/2022	Si	4	4	5	5	5	23	4	5	4	3	4	1	21	4	4	1	4	4	2	3	22	66	4	4	3	3	2	2	18	2	3	4	4	4	3	20	2	3	3	4	3	15	53
3	24/11/2022	Si	4	3	4	3	2	16	2	4	2	3	4	1	16	2	2	2	3	3	3	3	18	50	4	3	3	4	4	2	20	4	2	2	2	3	3	15	2	4	3	4	4	17	52
4	24/11/2022	Si	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	4	1	25	4	5	3	4	3	3	5	27	76	5	5	5	5	5	4	29	4	4	5	5	5	5	28	5	5	5	5	5	25	82
5	24/11/2022	Si	4	4	5	4	3	20	3	5	2	3	4	4	21	3	2	2	3	3	2	2	17	58	5	3	3	3	4	3	22	2	3	4	4	4	4	21	4	3	4	4	5	20	60
6	24/11/2022	Si	3	4	4	4	3	18	2	4	4	3	4	1	18	4	3	4	3	2	4	2	22	58	5	4	5	4	2	2	22	3	3	4	4	4	4	22	3	4	3	4	2	16	60
7	24/11/2022	Si	4	4	5	5	3	21	4	5	4	5	5	1	24	4	4	4	5	4	3	4	28	73	3	4	4	4	4	3	22	2	4	4	5	4	5	24	4	4	3	4	3	18	64
8	24/11/2022	Si	4	4	5	4	2	19	2	5	2	4	4	2	19	4	2	4	2	2	4	2	20	59	4	4	3	4	5	4	24	4	2	4	4	4	4	22	4	2	4	4	1	15	61
9	24/11/2022	Si	5	5	5	5	4	24	3	4	5	5	4	2	24	4	4	3	4	4	3	3	25	73	5	2	4	5	5	5	26	3	5	5	5	5	4	27	5	4	4	4	3	20	73
10	25/11/2022	Si	5	4	4	4	2	21	5	5	5	4	4	2	25	4	4	4	4	4	2	2	24	70	5	3	4	4	3	3	22	3	4	4	5	4	4	24	4	4	4	4	4	20	66
11	25/11/2022	Si	5	4	5	5	4	23	4	5	3	4	5	2	23	4	4	3	5	3	1	1	21	67	2	4	5	4	4	3	22	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	4	5	21	68
12	25/11/2022	Si	5	5	5	4	4	23	5	2	5	4	4	3	23	5	5	4	5	4	2	2	27	73	4	3	4	4	3	4	22	3	4	5	4	5	4	25	4	5	4	4	4	21	68
13	25/11/2022	Si	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	3	27	3	4	1	1	3	2	1	15	67	5	3	3	3	3	3	20	3	4	5	5	5	4	26	5	3	5	3	19	65	
14	25/11/2022	Si	4	4	4	4	2	18	4	5	4	4	2	4	23	4	4	1	5	4	2	1	21	62	5	5	4	5	3	4	26	4	4	5	5	5	2	25	5	5	5	5	5	25	76
15	25/11/2022	Si	4	4	4	4	3	19	3	4	4	4	4	2	21	4	4	4	4	4	3	2	25	65	4	3	4	4	2	3	20	3	4	4	4	4	4	23	3	4	4	4	4	19	62
16	25/11/2022	Si	5	5	5	5	5	25	5	5	5	3	3	4	25	3	3	4	1	1	1	4	17	67	3	4	3	5	4	3	22	4	1	5	5	5	4	24	4	3	5	5	1	18	64
17	25/11/2022	Si	5	5	5	5	3	23	4	5	4	3	5	1	22	4	3	3	4	4	4	3	25	70	5	2	4	3	4	3	21	3	3	4	4	3	4	21	3	3	4	4	3	17	59
18	25/11/2022	Si	4	3	5	5	2	19	3	5	2	4	3	2	19	4	4	4	4	3	4	4	27	65	4	3	4	3	3	3	20	4	3	4	4	4	4	23	4	5	4	4	3	20	63
19	25/11/2022	Si	5	4	4	5	2	20	4	5	5	3	3	1	21	2	3	2	2	1	1	3	14	55	2	5	3	4	4	1	22	3	3	5	4	4	4	23	4	4	2	4	1	15	60
20	27/11/2022	Si	3	3	5	5	5	21	2	5	4	3	3	3	20	4	4	3	3	3	3	3	23	64	3	3	4	4	4	1	16	1	1	4	3	2	3	14	2	3	3	3	3	14	44
21	27/11/2022	Si	5	4	5	4	2	20	4	5	4	3	4	4	23	5	5	4	3	4	2	1	24	67	1	4	5	2	4	4	20	3	2	5	4	4	4	22	3	2	4	4	2	14	56
22	27/11/2022	Si	5	4	4	5	2	20	5	5	4	4	4	2	24	5	5	5	5	4	5	2	31	75	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	24	84
23	27/11/2022	Si	5	4	5	5	5	24	5	3	5	5	4	2	24	5	5	5	5	5	2	3	30	78	5	2	5	5	5	5	27	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	82
24	27/11/2022	Si	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	3	1	22	1	4	2	3	2	2	2	16	63	5	5	5	5	2	2	24	2	4	4	4	4	2	20	2	4	4	4	4	18	62
25	27/11/2022	Si	4	4	4	5	4	21	3	5	4	4	4	1	21	5	5	4	3	4	3	4	28	70	5	3	4	4	2	2	20	2	2	5	5	5	4	23	3	5	3	5	1	17	60
26	27/11/2022	Si	4	4	4	3	1	16	3	5	4	4	4	4	24	4	4	4	3	3	2	2	22	62	4	4	2	1	2	3	16	2	2	4	5	4	4	21	3	5	4	2	18	55	
27	27/11/2022	Si	4	2	2	4	4	16	2	5	5	4	3	5	24	5	4	2	2	5	3	2	30	70	5	3	2	4	5	22	4	2	3	3	3	4	19	4	3	3	2	16	57		
28	27/11/2022	Si	5	4	5	4	4	23	5	5	5	3	4	1	19	5	5	5	5	3	5	3	23	65	5	5	5	5	3	28	4	5	5	5	5	1	25	5	5	3	5	1	21	74	
29	27/11/2022	Si	4	3	4	3	3	17	3	3	2	2	4	2	16	4	2	4	4	3	2	2	19	52	4	3	4	4	3	21	2	4	4	4	4	4	22	3	4	4	4	4	19	62	
30	28/11/2022	Si	4	3	3	3	2	15	4	5	4	4	3	1	21	4	4	4	4	3	2	2	24	60	4	4	4	4	2	20	2	3	4	4	4	2	19	4	4	4	3	19	58		
31	28/11/2022	Si	4	3	5	5	5	22	5	5	5	4	3	1	23	1	1	3	3	4	3	4	19	64	4	4	4	4	4	24	5	5	5	4	5	5	29	4	5	5	3	22	75		
32	29/11/2022	Si	4	4	4	4	3	19	5	5	4	4	3	3	25	4	4	2	4	4	3	2	25	69	4	5	4	4	5	27	5	4	5	5	5	5	29	4	4	4	4	4	20	76	
33	29/11/2022	Si	4	4	4	4	3	19	2	4	4	3	4	1	18	4	4	4	4	4	3	2	25	62	4	4	4	4	3	22	3	4	4	4	4	4	23	3	4	4	4	3	18	63	
34	29/11/2022	Si	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	2	20	2	2	4	2	4	4	3	20	59	4	4	4	4	3	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	67	
35	29/11/2022	Si	4	4	4	4	2	18	1	5	1	4	4	1	16	5	5	4	5	5	1	2	27	61	5	4	4	5	1	1	20	1	4	4	4	4	4	21	1	5	4	4	5	19	60
36	29/11/2022	Si	5	4	5	5	3	26	4	5	5	4	5	3	26	4	4	3	3	4	4	4	26	74	5	4	5	5	4	27	4	4	5	5	5	5	28	5	5	5	5	5	25	80	
37	29/11/2022	Si	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	2	22	4	4	4	4	4	3	4	27	69	4	4	4	4	2	2	20	3	4	4	4	4	4	23	3	4	4	4	3	18	61
38	29/11/2022	Si	5	4	5	4	4	18	5	5	5	5	4	3	22	5	5	3	5	5	5	1	29	74	5	3	4	3	3	21	4	3	5	4	5	4	25	4	4	4	5	4	21	67	
39	29/11/2022	Si	4	5	5	5	4	23	4	5	5	4	2	2	20	4	4	2	4	4	5	4	27	70	5	2	4	4	4	3	22	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	66
40	29/11/2022	Si	4	3	5	5	5	22	2	5	1	1	3	1	13	5	5	4	5	4	3	3	29	64	5	5	5	3	1																

ANEXO 9: Autorización de uso de nombre de la entidad



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20491232057
MINISTERIO PUBLICO GERENCIA ADMINISTRATIVA DEL CUSCO	
Nombre del Titular o Representante legal:	JOANA ELIZABETH CENTENO BLANCO DE COICA
Nombres y Apellidos	DNI: 10595167

Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
TRABAJO REMOTO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL MINISTERIO PUBLICO CUSCO, AÑO 2022.	
Nombre del Programa Académico:	
MAESTRIA EN GESTIO PUBLICA	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
LILIANA FIGUEROA TAPIA	42239499

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Cusco, 27 de setiembre del 2022

Firma:

(Titular o Representante legal de la Institución)

Mg. Joanna Centeno Blanco

GERENTE ADMINISTRATIVO I

MINISTERIO PÚBLICO GERENCIA ADMINISTRATIVA DEL CUSCO

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato al nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SORIA PEREZ YOLANDA FELICITAS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Trabajo remoto y productividad laboral de los trabajadores administrativos del Ministerio Público Distrito Fiscal de Cusco, año 2022.", cuyo autor es FIGUEROA TAPIA LILIANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 17 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SORIA PEREZ YOLANDA FELICITAS DNI: 10590428 ORCID: 0000-0002-1171-4768	Firmado electrónicamente por: YSORIA el 17-01- 2023 08:42:30

Código documento Trilce: TRI - 0521755