



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Trabajo remoto y desempeño laboral en la unidad de víctimas y
testigos de un Distrito Fiscal del Norte del Perú

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

AUTOR:

Cruz Ipanaque, Shakespeare Voltaire (orcid.org/0000-0002-7308-1820)

ASESOR:

Dr. Pérez Delgado, José Willams (orcid.org/0000-0002-8544-1029)

CO-ASESOR

Mg. Peña Palacios, Miguel Ángel (orcid.org/0000-0002-5896-1547)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHICLAYO – PERÚ

2023

Dedicatoria

A mi hijo Mateu Rogelio, por ser mi motivo constante de superación.

Agradecimiento

A Dios, por sus infinitas bendiciones a lo largo de nuestro camino

Índice de contenidos

| | Pág. |
|---|------|
| Carátula..... | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | v |
| Índice de figuras | v |
| Resumen..... | vi |
| Abstract..... | vii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 4 |
| III. METODOLOGÍA | 13 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 13 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 14 |
| 3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis | 16 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 17 |
| 3.5. Procedimientos | 20 |
| 3.6. Método de análisis de datos..... | 20 |
| 3.7. Aspectos éticos | 21 |
| IV. RESULTADOS..... | 22 |
| V. DISCUSIÓN | 27 |
| VI. CONCLUSIONES | 33 |
| VII. RECOMENDACIONES..... | 35 |
| REFERENCIAS..... | 36 |
| ANEXOS | 41 |

Índice de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1 Validación de variable 1 | 19 |
| Tabla 2 Validación de variable 2 | 19 |
| Tabla 3 Prueba de normalidad | 22 |
| Tabla 4 Relación entre trabajo remoto y desempeño laboral | 23 |
| Tabla 5 Relación entre trabajo remoto y prestación de asistencia legal..... | 24 |
| Tabla 6 Relación entre trabajo remoto y prestación de asistencia psicológica | 25 |
| Tabla 7 Relación entre trabajo remoto y prestación de asistencia social | 26 |

Índice de figuras

| | |
|---|----|
| Figura 1 Diseño correlacional | 14 |
| Figura 2 Variable de escala de medición | 17 |

Resumen

La presente tesis ha sido desarrollada dentro de la línea de investigación Reformas y Modernización del Estado. El objetivo general es determinar la relación que existe entre trabajo remoto y el desempeño laboral de la referida unidad. En efecto, es una investigación tipo básica, diseño no experimental, corte transversal y correlacional. La población y muestra fueron 30 servidores, en especial quienes prestan servicios en las seis Unidades de Asistencia Inmediata a Víctimas y Testigos de Amazonas. Como técnica e instrumentos se utilizó dos encuestas y dos cuestionarios. Asimismo, se utilizó el software estadístico SPSS versión 26.0 para procesar los datos y los resultados determinaron que el coeficiente de correlación rho es de: -0.370, siendo baja el grado de relación de ambas variables, y al ser negativa se trata de una relación inversa. Interpretando el p-valor (0.048), y al ser menor de 0.05, se rechaza la Hipótesis Nula (H0). Entonces, se concluyó que el trabajo remoto se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Unidad Distrital de Víctimas y Testigos de un Distrito Fiscal del norte del Perú.

Palabras clave: Trabajo remoto, desempeño laboral, asistencia legal, asistencia psicológica, asistencia social.

Abstract

This thesis has been developed within the line of investigation Reforms and Modernization of the State. The general objective is to determine the way in which remote work influences the work performance of the referred unit. Indeed, it is a basic type of research, non-experimental design, cross-sectional and correlational. The population and sample were 30 servers, especially those who provide services in the six Immediate Assistance Units for Victims and Witnesses of Amazonas. As technique and instruments, two surveys and two questionnaires were used. Likewise, the statistical software SPSS version 26.0 was used to process the data and the results determined that the correlation coefficient rho is: - 0.375, the degree of relationship of both variables being low, and being negative it is an inverse relationship. Interpreting the p-value (0.049), and since it is less than 0.05, the Null Hypothesis (H0) is rejected. Thus, it was concluded that remote work is significantly related to work performance in the District Unit for Victims and Witnesses of a Fiscal District in northern Peru.

Keywords: Remote work, work performance, legal assistance, psychological assistance, social assistance.

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación abarca como realidad problemática el trabajo remoto y el desempeño laboral que viene realizando la Unidad de Asistencia Inmediata a Víctimas y Testigos del Ministerio Público - Distrito Fiscal de Amazonas, desde el contexto de la Pandemia ocasionada por el Covid 19 (Organización Mundial de la Salud, 2020), pues dicho virus se esparció por todo el mundo (Rothe, 2020).

En 2021, Salazar señaló que en España se ha incrementado notablemente el trabajo remoto debido a la propagación del Covid 19. Asimismo, con la implementación del trabajo remoto, los trabajadores empezaron a laborar de manera virtual desde casa, utilizando las TICs que les permitió seguir obteniendo su salario (Patran et al., 2020). La supervisión remota de empleados generó insuperables desafíos por lo que se consideró necesario desarrollar o adoptar medias que conlleven al rendimiento de la jornada laboral vía remota, pero sin realizar mayores esfuerzos (Jensen et al., 2020).

Por lo tanto, era necesario también que se realice una fiscalización intensiva para mejorar el desempeño (Toshi, 2020). La propagación del Covid 19, generó diversos cambios en la sociedad (Bautista Cuello, et al., 2020) y uno de ellos fue la aceptación para que se trabaje de manera virtual (Chuco Aguilar et al., 2021), pues no solo resulta cierto que el trabajo en vía remota se transformó en el más común (Valencia, 2018). Sino que en los últimos dos años (Celis, 2018), se estableció como la forma habitual de laborar (Rojas, 2021).

En toda Latinoamérica se llegó a priorizar el aislamiento y la implementación del trabajo remoto con la pandemia del Covid 19 (Ramos et al., 2020), siendo que en algunos países dicha forma de trabajo se priorizó durante el año 2022 (Scasserra y Partenio, 2021), e inclusive en Perú el gobierno estableció subsidios para las labores no esenciales (Horwitz, 2020).

En el Perú, el teletrabajo ha comenzado siendo un proceso de adaptabilidad durante la pandemia Covid-19 (Porcel, 2021), y, debido a la crisis de sanidad provocada a causa del coronavirus en todas las entidades públicas, mediante el Decreto Supremo N° O44-2020-PCM, se dispuso medidas que ayuden a prevenir el contagio masivo del virus y en virtud a ello se improvisó la implementación del trabajo remoto, a través del Decreto de Urgencia N° 26-2020, en oposición a la naturaleza del trabajo que venía realizando los servidores de las diferentes Unidades de Asistencia a Víctimas y Testigos del Ministerio Público, cuya labor exige necesariamente la presencia física de cada servidor.

Es en este escenario de supuesta contradicción entre la propuesta del trabajo remoto y la exigencia de la presencialidad de la labor de la referida unidad, que importa plantearnos el siguiente problema general de estudio: ¿De qué manera se relaciona el trabajo remoto en el desempeño laboral de la Unidad de Víctimas y Testigos de un Distrito Fiscal en el norte del Perú?; siendo los problemas específicos, los siguientes: P1 ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral con sus respectivas dimensiones en la Unidad Distrital de Víctimas y Testigos de un Distrito Fiscal del norte del Perú?; P2 ¿Cuál es el trabajo remoto con sus respectivas dimensiones que lleva a cabo la Unidad Distrital de Víctimas y Testigos de un Distrito Fiscal del norte del Perú?, y; P3 ¿Qué relación tiene las dimensiones del trabajo con las dimensiones del desempeño laboral en la Unidad Distrital de Víctimas y Testigos de un Distrito Fiscal del norte del Perú?

Resulta una investigación práctica que pretende analizar cómo es que el equipo multidisciplinario de los trabajadores que integran la referida unidad labora de manera remota. En definitiva, se evaluará si el servicio que se viene prestando resulta eficaz y eficiente y a partir de ello, se determinará la relación que existe entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de los referidos profesionales, siendo además que los resultados que se obtengan en la investigación, servirán como referencia para que se realice una implementación coherente del trabajo remoto en dicha unidad.

Por ello, nuestra investigación también tiene una justificación social, por cuanto, abarca el interés de las Unidades de Asistencia Inmediata de Víctimas y Testigos del Distrito Fiscal de Amazonas a efectos de evaluar si tal forma de trabajo se ajusta a las necesidades del programa asistencial, circunstancia que finalmente ayudará a determinar el desempeño laboral.

En tal sentido, nuestro objetivo general se ha planteado de la siguiente manera: Determinar la relación que existe entre el Trabajo remoto y desempeño laboral de la Unidad de Víctimas y Testigos de un Distrito Fiscal del norte del Perú; y los objetivos específicos: OE 1. Identificar el nivel del desempeño laboral de la Unidad de Víctimas y Testigos de un Distrito Fiscal del norte del Perú con sus respectivas dimensiones; OE2. Conocer el trabajo remoto que realiza la Unidad de Víctimas y Testigos de un Distrito Fiscal del norte del Perú con sus respectivas dimensiones; OE3. Analizar la relación que existe entre las dimensiones del trabajo remoto con las dimensiones del desempeño laboral en la Unidad de Víctimas y Testigos de un Distrito Fiscal del norte del Perú

Asimismo, con respecto a la hipótesis de la investigación, se ha establecido lo siguiente: Existe una relación significativa entre trabajo remoto con el desempeño laboral en la Unidad Distrital de Víctimas y Testigos de un Distrito Fiscal del norte del Perú y existe también una relación negativa (baja) e inversa entre dichas variables; asimismo como HE1. En la variable desempeño laboral, el nivel bajo es el que predomina de manera general con el 46.7%, siendo que el nivel alto es el que menos predomina con el 23% en la UAIVT de un Distrito Fiscal del norte del Perú. HE2. En la variable trabajo remoto, el nivel alto es el que predomina de manera general con el 53.3%, siendo el nivel bajo el que menos predomina con el 20% en el trabajo remoto en la UAIVT de un Distrito Fiscal del norte del Perú. HE3. Existe relación significativa entre las dimensiones del trabajo remoto con las dimensiones del desempeño laboral en la Unidad Distrital de Víctimas y Testigos del Distrito Fiscal de Amazonas, siendo el grado de relación negativa (baja) e inversa, lo que demuestra que, ante un aumento del trabajo remoto, disminuya el desempeño laboral.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto al estudio de las variables en las que se enmarca la presente investigación, hemos advertido que existen antecedentes que se relacionan directamente, por lo que a continuación resulta pertinente describirlas de manera concisa con la finalidad de tener una mayor noción al respecto.

En el ámbito internacional, en 2021, Atoko llevó a cabo una investigación, siendo su principal propósito analizar el tipo de relación que puede existir en nuestras variables de estudio (trabajo remoto y desempeño laboral) en una empresa privada en Reino Unido. Realizó una investigación de tipo básica, diseño no experimental, de corte transversal, correlacional y utilizó como muestra a más de un centenar de personas. Como resultados se obtuvo que en un 43.7% (de todos los encuestados) el trabajo de modo remoto llegó a un nivel medio; mientras que el 49.5% consideró un nivel idéntico para el desempeño laboral; existiendo, también, una correlación significativa y positiva ($p < 0.01$) y baja ($\rho = 0.283$) en ambas variables. Es decir, se concluyó la existencia de una directa relación en dichas variables.

En 2020, Ulate, llevó a cabo una investigación que tuvo como propósito observar el impacto del trabajo remoto sobre dos variables (una con interés para empresarios y otra de interés para colaboradores), llevó a cabo una investigación de tipo básica, diseño no experimental, con una población y muestra de 46 personas que colaboraron, utilizó como técnica e instrumento a la encuesta y cuestionario respectivamente. En dicha investigación, llegó a concluir que aquellas herramientas que posibiliten la ejecución del trabajo remoto resultan importantes porque brinda a la entidad, por lo menos un instrumento eficiente que permita llevar a cabo las actividades sin estar a expensas de encontrarse de manera personal en el centro de trabajo, con lo que se genera ahorro tanto costos de producción como también de mantenimiento; siendo además que se otorga la posibilidad de que se puedan a cabo las actividades con comodidad y confort para el colaborador, llegando a ser el trabajo vía remota aquella herramienta importante para reducir riesgos o posibilidad que se contagien entre compañeros de trabajo.

También, en dicha investigación se llegó a recopilar información o datos sobre aquellos factores incidencia en el trabajo vía remota, donde, por un lado, resalta la utilización de tecnología informática, y también celulares; entre otros, para la ejecución de actividades que son asignadas sin la previa necesidad de acudir hasta el centro laboral. Entonces, tales herramientas resultan importantes para poder ejecutar las obligaciones de manera remota; sin embargo, lo más relevante de dicha forma de trabajo, es poner a buen recaudo la integridad de quienes pueden verse afectados al exponerse a un riesgo de posible contagio.

En el ámbito nacional, en 2018, Valencia llevó a cabo una investigación con el objetivo de conocer cómo es en nuestro país, el tratamiento normativo y aplicativo de dicha forma de trabajo, tal investigación fue de tipo básica con diseño no experimental, siendo la población y la muestra distintas empresas (estatales y privadas), la técnica que utilizó fue la encuesta y su instrumento fue el cuestionario. En dicha investigación, llegó a concluir que la principal característica del trabajo remoto es recurrir al uso de tecnología de información para poder llevarlo a cabo, sin que los trabajadores acudan a su centro de labores. Circunstancia que permite generar una gran flexibilidad para manejar mejor el tiempo y reducir costos y variables; además, dicha implementación de la referida modalidad laboral virtual, conlleva a establecer metas y objetivos, cuya medición de resultados sean más accesible y también resulte más fácil su control.

También en 2021, Quispe et al., llevaron a cabo una investigación en donde el propósito principal fue señalar aquellos elementos que resultan necesarios para su Implementación y promoción, además de analizar su impacto durante época de pandemia ocasionada por el virus COVID-19, se trata de una investigación básica, no experimental, tomó como población a una cantidad de 50 artículos, y su muestra fueron 20 publicaciones. En dicha investigación llegó a concluir que la forma de trabajar de manera remota, se convirtió en necesaria para la mayoría de entidades, por lo que debe ser considerado por el Gobierno a efectos de que se logren conseguir los resultados propuestos, pues resulta clave que adopten las medidas

respectivas para que distintos trabajadores que realizan trabajo remoto, cumplan sus obligaciones a cabalidad, siendo además que las acciones de control resultan igual de importantes por lo que deben realizarse con el debido cuidado para lograr que los trabajadores cumplan sus tareas antes de desperdiciar el tiempo. En definitiva, señala que dicha forma laboral (trabajo remoto) debe tener una gestión adecuada para conseguir un trabajo de calidad, siendo mucho más diligentes en los temas educativos, utilizando métodos innovadores que propicien fortalecer las capacidades y competencias profesionales de los trabajadores.

En 2020, Tanta llevó a cabo una investigación, siendo su objetivo principal determinar la relación que se genera entre nuestras variables: trabajo remoto y desempeño laboral. Dicha investigación que fue básica, correlacional y con un enfoque cuantitativo, tuvo como población y muestra a 30 personas. Empleó como técnica a la encuesta y como instrumento de recolección de datos e información fue el cuestionario. Obtuvo que más de la tercera parte de encuestados (63.3%) percibió que su labor remota llegó a un nivel regular, y su desempeño laboral llegó al 86.67%; existiendo una correlación negativa, inversa ($\rho = -0.393$) y significativa. ($p\text{-valor} = 0.032 < 0.05$) entre dichas variables. Por lo que llegó a concluir que, ante un eventual incremento de trabajo remoto, disminuiría el nivel del desempeño laboral.

Tradicionalmente, en el proceso penal siempre se tuvo como anhelo lograr la vigencia efectiva de los diferentes derechos fundamentales, que le asiste a aquellas personas sometidas a cualquier proceso por la presunta comisión o participación en hechos delictivos, y poco o casi nada de interés se mostró respecto al derecho de aquellas personas que fueron víctimas o testigos de diferentes actos criminales. Sin embargo, en el Perú se tuvo un avance importante respecto a lo último señalado por cuanto, a partir del año 2009, las víctimas y eventuales testigos de los procesos penales gozan de apoyo institucional que pretende otorgarles una mayor seguridad y confianza

de tener garantizados sus derechos a lo largo de cada etapa que conlleva la realización de dichos procesos.

El programa de Asistencia Inmediata a Víctimas y Testigos del Ministerio Público, tuvo su origen con la creación del Código Procesal Penal (Decreto Legislativo N° 957), cuya labor en esencia de los profesionales que trabajan en dicho programa es prestar apoyo al trabajo fiscal, brindando a los usuarios (que pueden ser víctimas y/o testigos que ostenten una participación importante en la investigación o proceso penal) orientación legal, soporte psicológico y asistencia social con la finalidad de cautelar que su testimonio (sobre todo el que deberán prestar al momento de llevarse a cabo la audiencia de juicio oral, que constituye el espacio más relevante del proceso penal) no sufra algún tipo de interferencias o que eventualmente se pueda desvanecer por ciertos factores de riesgo que resulten contrarios a su voluntad.

En una investigación realizada en la Universidad de Chile se llegó a establecer que la victimización secundaria es un factor que influye con notoriedad en los casos de violación sexual de menores de edad y dicha victimización nueva se presenta en el paso por los estrados judiciales, por ello, resulta importante que los profesionales que trabajan con dichos menores -presuntas víctimas- de agresión sexual conozcan los factores asociados que le permitan dilucidar cuándo un menor está en una situación con alta posibilidad de cambiar o negar su versión (Elías et al., 2016). Así, en cada caso concreto, debe darse una atención diferencial (entendida en el contexto como presencial), debiendo además considerar que un menor que señale afirmaciones erróneas o resulte con un testimonio diferente del hecho inicial, tiene algún inconveniente. De ahí, entonces, resulta indispensable la labor presencial de dichos profesionales.

Entonces, la tarea que realiza el referido programa se logra materializar mediante el trabajo las diferentes Unidades de Asistencia (UDAVIT) las cuales deben contar con un equipo de profesionales de las áreas de psicología, trabajo social y de derecho (multidisciplinario) que

trabajen en forma coordinada y conjunta brindando asistencia a los beneficiarios cuya libertad o integridad física o de sus bienes, se encuentren en un riesgo potencial como consecuencia de ser partícipes en investigaciones o procesos penales y especiales, extendiéndose dicha asistencia en supuestos concretos al cónyuge, conviviente y familiares por afinidad y consanguinidad (hasta el segundo y cuarto grado respectivamente), que les permita superar las eventuales consecuencias de carácter emocional (producto de haber sufrido un hecho delictivo) y también de aquellas posibles perturbaciones generadas por las diferentes diligencias fiscales o actuaciones procesales en las que su participación resulte necesaria. Los casos en donde se debe prestar asistencia deben ser derivados por los Fiscales responsables de los casos, siempre teniendo en cuenta lo que señala el reglamento de dicho programa. Es decir, en dicho reglamento está establecido las normas y el procedimiento que se debe tener al ser beneficiario del programa.

En el desarrollo de la investigación en concreto, se ha considerado pertinente traer a colación una de las teorías actuales sobre el aprendizaje de la conexión digital, nos referimos al conectivismo, teoría que ha sido desarrollada con la finalidad de dar a conocer el impacto de la tecnología en nuestra forma de convivencia.

En relación al trabajo remoto, existen muchas definiciones por la amplitud de lo que engloba dicho término, pero en definitiva este abarca ciertas dimensiones específicas que conllevan a sostener que dicha forma de trabajo significa realizar tareas necesariamente fuera del lugar de trabajo y con el apoyo de algún aparato tecnológico. Algunos autores refieren que el trabajo remoto es aquel llevado a cabo utilizando herramientas tecnológicas y desde un espacio diferente al habitual (Waizenegger et al., 2020).

El concepto de trabajo remoto tiene una data de más de 40 años y existe un consenso en que dicho término se originó con los aportes del científico Jack Nilles, quien, a efectos de prestar sus servicios, trabajaba de manera remota desde su casa y para ello, utilizaba un sistema de

comunicación para la NASA. Así Nilles advirtió en la “telecomunicación” la existencia de una herramienta capaz de ayudar a que las personas trabajen desde un lugar fuera de su centro de trabajo y además aprovechando de esta manera, utilizar aquellos recursos que resulten renovables y aquellos que permita ahorrar tiempo. Así tuvo su origen el concepto de lo que ya conocemos como trabajo vía remota y, que conforme lo ha señalado la Organización Internacional del Trabajo (OIT), dicha modalidad laboral se convertirá en la habitual.

Si bien, debido a la propagación del Covid-19 en el territorio peruano hizo que el Gobierno de turno decreta de manera obligatoria el aislamiento de las personas en todo el país, la medida que tuvo mayor eco en la población fue que se priorice la realización de labores a través del trabajo remoto o teletrabajo o trabajo a distancia.

Hemos colocado de relieve esos términos porque en cuanto al marco normativo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), estos no cuentan con una definición concreta y lo cierto es que se remite al término “teletrabajo”, que a su vez se refiere como trabajo a distancia (incluye el trabajo a domicilio) con el apoyo o auxilio de ciertos medios o herramientas de telecomunicación”. Así entonces, resulta que los términos más frecuentes que utiliza el referido organismo internacional -OIT- en cierta medida son equiparables o intercambiables al punto que resultan sinónimos en determinadas circunstancias. Aún, cuando cada uno de ellos, tiene su propia acepción y de manera concreta no coincide con los demás; pues, el trabajo a distancia pone en énfasis que el servicio prestado se efectúa de manera remota, el teletrabajo hace referencia al uso de la tecnología de la información y comunicación -TICs, y el trabajo a domicilio, pone de relieve que la labor se realiza en la residencia del empleado.

En el ámbito normativo, es el Convenio 177 OIT (convenio sobre el trabajo a domicilio) del año 1996 en el que se empieza a dar interés al trabajo remoto (pero como señalamos antes, como si fuera sinónimo del teletrabajo y del trabajo a distancia); sin embargo, resulta que dicho

convenio no fue ratificado por el Perú (y por ello, no ha sido incorporado a nuestro ordenamiento jurídico).

Asimismo, en nuestro ámbito, para la Autoridad Nacional del Servicio Civil, el trabajo remoto fue definido como aquella labor que presta el servidor utilizando herramientas tecnológicas, desde un espacio distinto al habitual de la entidad pública y sujeto siempre a ser subordinado (SERVIR, 2020).

Ahora, aun cuando hemos señalado que debido a la propagación del Covid 19, el trabajo remoto o teletrabajo tuvo su auge en el territorio peruano, resulta que dicha modalidad de trabajo, fue establecida desde hace muchos años antes en la normativa jurídica peruana. Con la Ley N° 30036, publicada el 15 de mayo de 2013, se reguló el teletrabajo como modalidad laboral nueva para prestar servicios utilizando Tecnología de la Información y Telecomunicaciones en las entidades estatales y privadas, en la que se les llega a reconocer a los trabajadores derechos, obligaciones y beneficios laborales similares a la de los trabajadores del régimen de la actividad privada, sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 728 “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”.

La citada ley, señala en su artículo 2° que el teletrabajo básicamente se caracteriza por el desempeño laboral sin una presencia física del trabajador, pero siempre subordinado de la empresa con quien tiene vínculo laboral, utilizando medios de informática y análogos, con los cuales también controla y supervisa la labor. La subordinación laboral se refleja cuando el empleador provee de medios, ya sean físicos o informáticos, y con la dependencia tecnológica, además de la propiedad de aquellos resultados que se obtengan en dicha labor.

En igual sentido, para el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dicha modalidad laboral es la prestación subordinada de servicios que realiza cualquier trabajador que se encuentre en algún lugar diferente al de su centro de labores (MTPE, 2020). Siendo que dicho trabajo se realiza a

través de cualquier medio informático, de telecomunicaciones y análogos (internet, telefonía u otros), siempre que, por la naturaleza propia de la labor, resulte permitida.

Según se advierte de la referida ley, las principales características de dicha modalidad especial de trabajo, son las siguientes:

- I. Ausencia en su centro de labores, por parte del trabajador
- II. Realización o ejecución de labores mediante la utilización de herramientas de Tecnología de la Información y Telecomunicaciones (Tics).
- III. Existencia de una subordinación del trabajador hacia el empleador.
- IV. Carácter voluntario y reversible, según la referida ley el empleador no puede de manera unilateral disponer la variación de la modalidad de trabajo a una de teletrabajo, y viceversa; pues primero debe contarse con el consentimiento del trabajador.

Si bien, la citada ley estableció las bases para la ejecución de labores vía remota, su implementación no resultaba viable porque a juicio de algunos expertos en el tema, dicha ley era muy formalista. Por ejemplo, implicaba un acuerdo que resulte escrito y también se requería previa preparación que significaba mayor gasto para las empresas. Por ello, dicha ley fue derogada por la Ley N° 31572, vigente desde el 12 de setiembre de 2022, que, de manera puntual, contempla las siguientes pautas:

- I. El teletrabajo puede aplicarse de manera total o parcial,
- II. Se realiza en el lugar elegido por el trabajador, que cuente con las condiciones digitales necesarias e incluso puede tratarse de un lugar fuera del territorio de la república.
- III. Empleador y trabajador deben acordar si se otorgará una compensación por el costo del servicio de internet, uso de equipos informáticos y de internet.

- IV. Se puede pactar la distribución libre de la jornada en horario que mejor se acople a las necesidades del trabajador. Se reconoce el derecho a la desconexión digital.
- V. El teletrabajo debe formalizarse a través de contrato o convenio y excepcionalmente se puede implementar de manera unilateral por el empleador.
- VI. El subordinado (trabajador) puede solicitar el cambio de modalidad para la prestación de su labor, de presencial a teletrabajo y viceversa.
- VII. Se debe brindar facilidades al empleador para ingresar al lugar donde se realizará el teletrabajo e identificar peligros, riesgos e implementar medidas correctivas.

Finalmente, con respecto al desempeño laboral, en 2017, Ramos lo define como aquel comportamiento o accionar real o concreto de los colaboradores o trabajadores, en determinados ámbitos o circunstancias, ya sea el ámbito profesional y técnico, así como en las relaciones intersubjetiva o interpersonales (Salas et al., 2016).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación es de tipo básica, porque pretende recolectar información en un contexto concreto. En 2018, Hernández et al., sostuvieron que dicha recolección de data numérica y de información tiene como objetivo último poner en tela de juicio lo que se sostiene en una determinada hipótesis con la finalidad de poner a prueba las teorías propuestas y en todo caso generar nuevas teorías (Gupta, 2022).

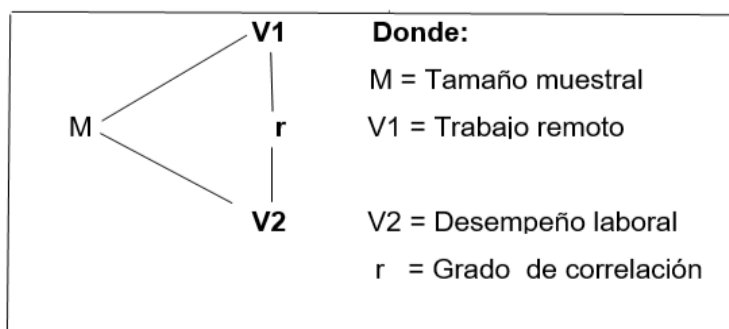
Asimismo, tiene un enfoque cuantitativo por cuanto busca determinar básicamente cómo es que el trabajo remoto influye en el desempeño laboral de la Unidad de Víctimas y Testigos de un Distrito Fiscal en el norte del Perú (Mehrad y Zangeneh, 2019).

3.1.2. Diseño de investigación

La investigación tiene un diseño no experimental, transversal descriptivo correlacional, ya que no se maniobró ninguna de las variables, sino que se buscó la relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en la Unidad de Víctimas y Testigos de un Distrito Fiscal del Norte del Perú. Asimismo, porque se observan acontecimientos que se suscitan en un determinado espacio y tiempo (Baena, 2017). Asimismo, en 2019, Carhuancho et al., sostuvieron que dicho diseño de investigación conlleva a que la información recopilada sea de datos ocurridos o generados en un mismo lapso de tiempo y en lugar concreto.

Estando a lo antes señalado, en la presente investigación se utiliza el siguiente esquema de diseño correlacional:

Figura 1: Diseño correlacional



3.2. Variables y operacionalización

De la variable trabajo remoto es la prestación subordinada de servicios que realiza cualquier trabajador que se encuentre en algún lugar diferente al de su centro de labores. Siendo que dicho trabajo se realiza a través de cualquier medio informático, de telecomunicaciones y análogos (internet, telefonía u otros), siempre que, por la naturaleza propia de la labor, resulte permitida (MTPE, 2020).

En 2017, Ramos sostuvo que la variable desempeño laboral es aquel comportamiento o accionar real o concreto de los colaboradores o trabajadores, en determinados ámbitos o circunstancias, ya sea el ámbito profesional y técnico, así como en las relaciones intersubjetiva o interpersonales (Salas et al., 2016).

En 2018, Hernández y Mendoza sostuvieron que la operacionalización de variables se basa en que las variables deben ser medidas, observadas e inferidas según un análisis teórico.

- **Definición conceptual:** El trabajo remoto es la prestación subordinada de servicios que realiza cualquier trabajador que se encuentre en algún lugar diferente al de su centro de labores. Siendo que dicho trabajo se realiza a través de cualquier medio informático, de telecomunicaciones y análogos (internet, telefonía u otros), siempre que, por la naturaleza propia de la labor, resulte permitida (MTPE, 2020).

Según Ramos (2017), el desempeño laboral es aquel comportamiento o accionar real o concreto de los colaboradores o trabajadores, en determinados ámbitos o circunstancias, ya sea el ámbito profesional y técnico, así como en las relaciones intersubjetiva o interpersonales (Salas et al., 2016).

- **Definición operacional:** El trabajo remoto se identifica a través de tres dimensiones, las cuales son: obligación del trabajador, productividad y obligaciones de usuarios. Dicha variable se medirá mediante un cuestionario. La muestra estuvo compuesta por 30 servidores públicos que laboran en el Ministerio Público, Distrito Fiscal de Amazonas.

El desempeño laboral se puede identificar a través de 3 dimensiones las cuales son: prestación de servicio de asistencia legal, prestación del servicio de asistencia psicológica, y, prestación del servicio de asistencia social. Dicha variable se medirá mediante un cuestionario. La muestra estuvo compuesta por 30 servidores públicos que laboran en el Ministerio Público, Distrito Fiscal de Amazonas.

- **Indicadores:** El trabajo remoto, presenta los siguientes indicadores: conocimiento de trabajo, espacio de trabajo, horario laboral, carga laboral, capacitación en Tecnologías de información y comunicación, uso de equipos celulares, laptops, computadoras, servicio de telefonía e internet, confidencialidad; planificación, trabajo equipo, eficiencia laboral, cumplimiento de metas, supervisión; uso de equipo de comunicación, acceso a internet, capacitación en tecnologías de información y comunicación.
- **Escala de medición:** Ordinal
- **Indicadores:** La variable desempeño laboral, presenta los siguientes indicadores: orientación legal, Interacción con usuarios, acompañamiento a diligencias, firma de consentimiento, supervisión de cumplimiento de

medidas de protección, realización de charlas, participación en operativos de trata de personas; entrevista con usuarios, discreción, empatía y derivación de casos; supervisión domiciliaria, coordinación con autoridades, traslado de beneficiarios.

- **Escala de medición:** Ordinal

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

En nuestra investigación en concreto y atendiendo a lo referido por Rojas (2022), la población de estudio está representada por 30 servidores del Ministerio Público-Distrito Fiscal de Amazonas (Bernal 2015).

- **Criterios de inclusión:** Conforme lo señalaron Hernández et al., (2016) para el desarrollo de la presente investigación se ha tenido en cuenta especialmente, a los trabajadores que prestan servicios o laboran en la Unidad de Asistencia Inmediata de Víctimas y Testigos del Distrito Fiscal de Amazonas.
- **Criterios de exclusión:** En la investigación se adoptó algunos criterios de exclusión como, por ejemplo, no se consideró al personal que labora en las fiscalías de prevención del delito, tampoco al personal administrativo de notificaciones y al personal que prestan servicios de limpieza.

3.3.2. Muestra

La muestra como selección de la población antes referida, en la presente investigación está compuesta por un número determinado de 30 servidores del Ministerio Público-Distrito Fiscal de Amazonas.

3.3.3. Muestreo

Conforme lo refieren Hernández y Mendoza (2018) el muestreo es un proceso para definir el grupo de estudio. Siendo que en la presente investigación se utilizó el muestreo por conveniencia.

3.3.4. Unidad de análisis

Nuestra unidad de análisis, como elemento medible, es el trabajador o servidor público que labora en la Unidad de Asistencia Inmediata de Víctimas y Testigos del Ministerio Público, Distrito Fiscal de Amazonas (Hernández et al., 2016).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En relación a las técnicas, debido a que la presente investigación tiene un enfoque cuantitativo y considerándose que para lograr nuestro objeto de estudio resultaba necesario recopilar datos, hemos considerado pertinente recurrir como técnica específica a la encuesta para lograr nuestro cometido. Ello, por cuanto, la encuesta constituye una técnica primordial para recopilar u obtener información (Baena, 2017).

En relación a los instrumentos, y a fin de poder lograr nuestro propósito trazado en la presente investigación, se ha tenido que elaborar dos cuestionarios debidamente estructurados y validados por profesionales con la idoneidad requerida para tal fin.

Así, respecto a la primera variable “trabajo remoto” se elaboró un cuestionario que consta de 20 Ítems, y para siguiente variable, esto es, “desempeño laboral”, se tuvo que elaborar un cuestionario con 14 Ítems; siendo que en los referidos instrumentos se estableció la escala de medición Likert con los siguientes valores:

Figura 2: Valores de escala de medición

| |
|-----------------------------|
| 1- Totalmente en desacuerdo |
| 2- Desacuerdo |
| 3- Indiferente |
| 4- De acuerdo |
| 5- Totalmente de acuerdo |

Validez

Resulta necesario que el contenido de los cuestionarios (instrumentos) tenga una evaluación de suficiencia y goce tanto de validez y de confiabilidad; en otras palabras, cuente con un aceptable nivel de objetividad (Hernández et al., 2016). En la investigación en concreto, tres profesionales expertos, fueron los responsables de analizar los cuestionarios y determinaron que dichos instrumentos resultaban aplicables por cuanto su pertinencia, relevancia y claridad fueron aprobados de manera óptima.

La relación de expertos fue escogida por cuanto los tres profesionales, son maestros en Gestión Pública, trabajan en el Ministerio Público-Distrito Fiscal de Amazonas desde hace más de 12 años, e inclusive han sido encargados de diferentes áreas de la Gerencia Administrativa de dicha institución, poseen un amplio conocimiento de la administración pública y todos han laborado vía remota. Entonces, con dichas cualidades, consideramos que la idoneidad y objetividad en la validez de los instrumentos, no iba a estar en tela de juicio.

Confiabilidad

A través de la reiterada aplicación de un instrumento en determinado individuo se produce la que se denomina la confiabilidad (Paucar, 2021).

En el caso en concreto, para medir la fiabilidad de los resultados obtenidos en los cuestionarios sometidos a encuesta, se utilizó la prueba estadística diseñada para tal fin: Alfa de Cronbach.

El coeficiente Alfa de Cronbach resulta ser una fórmula genérica que se utiliza para realizar la estimación de fiabilidad de aquellos instrumentos en el que la respuesta proporcionada a los ítems resulta dicotómica o por lo menos tiene más de dos valores. En sí, el coeficiente de confiabilidad es cualquier número comprendido entre los valores 0 y 1 y este representa aquella proporción variable de los puntajes que han sido observados y que le corresponde a la varianza de los puntajes verdaderos. Pero se debe precisar que el valor mínimo

aceptable para dicho coeficiente debe ser 0.70; toda vez que por debajo de dicho valor la consistencia interna de la escala utilizada es baja. Ahora, por otro lado, el valor máximo que debe ser esperado es 0.90; puesto que por encima de dicho valor se llega a considerar que existe redundancia o duplicación.

En la presente investigación analizaremos la confiabilidad de dos instrumentos utilizados para cada variable, dicho indicador estadístico, se aplicó a un grupo piloto de 15 trabajadores de la Unidad de Asistencia Inmediata a Víctimas y Testigos del Ministerio Público – Distrito Fiscal de Amazonas, que han estado prestando sus servicios de manera remota, siendo los criterios estadísticos, los siguientes:

Tabla 1
Validación de confiabilidad de la variable 1

| Variable 1 | Alfa de Cronbach | Nº de Items |
|-------------------|-------------------------|--------------------|
| Trabajo remoto | 0,852 | 20 |

Nota: Los datos han sido procesados mediante la utilización del programa de estadística SPSS versión 26.0.

Conforme se puede apreciar, el registro de la tabla 2, la variable 1 “Trabajo remoto”, obtuvo un resultado de 0,867; siendo que se trata de un buen resultado de confiabilidad.

Tabla 2
Validación de confiabilidad de la variable 2

| Variable 2 | Alfa de Cronbach | Nº de Items |
|-------------------|-------------------------|--------------------|
| Desempeño laboral | 0,893 | 14 |

Nota: Los datos han sido procesados mediante la utilización del programa de estadística SPSS versión 26.0.

Conforme se puede advertir del registro de la tabla 3, la variable 2 “Desempeño laboral”, obtuvo un resultado de 0,869; por lo que se confirma que también se trata de un buen resultado de confiabilidad.

3.5. Procedimientos

Luego de diseñar la estructura de la presente investigación, se revisó los apuntes bibliográficos y linkográficos que resultaron necesarios a efectos de tener en claro el objeto de estudio y las variables con sus respectivas dimensiones e indicadores.

Posteriormente, se realizó una encuesta piloto a efectos de determinar la confiabilidad de las variables, pues es una herramienta correcta para indagar sobre las variables (Baena, 2017), siendo que dicha encuesta fue dirigida a 18 servidores que laboran bajo el régimen del Decreto Legislativo 728 y prestan servicios en las diferentes Unidades de Asistencia Inmediata a Víctimas y Testigos del Ministerio Público – Distrito Fiscal de Amazonas, quienes de manera adrede fueron invitados a llenar los cuestionarios con escala de baremación tipo Likert; siendo que obtuvimos una respuesta de 15 servidores.

Después de obtener la validez y fiabilidad de los instrumentos que miden las variables, se procedió a enviar el formulario Google Forms a una población de 30 servidores públicos, para que luego dicha información sea procesada e interpretada estadísticamente con la ayuda del programa SPSS versión 26.0, utilizando además el coeficiente de correlación de Spearman; y finalmente, los datos sean discutidos y se sometan a prueba las hipótesis de estudio, que en su oportunidad nos permitan realizar las conclusiones y recomendaciones que correspondan.

3.6. Método de análisis de datos

En la presente investigación, el análisis de los datos se llevó a cabo a través de la estadística descriptiva e inferencial (Tanta, 2020). Por la primera a través de figuras y tablas se distribuye las frecuencias; y, por la segunda, se puede contrastar la hipótesis (Fiallo et al., 2016).

En tal sentido, primero recurrimos a los programas de Microsoft office, Word y Excel en su versión 19.0 y luego el programa estadístico SPSS versión 26.0; asimismo, se tuvo que recurrir a recurrir a la medida no paramétrica de correlación de rango Rho Spearman para lograr el contraste hipotético, por cuanto luego de la prueba de normalidad, se determinó que no existe una distribución normal.

3.7. Aspectos éticos

La universidad César Vallejo, cuenta con un Código de Ética (2017) en donde consagra una serie de principios que a la larga resultan una serie de normas rectoras que deben ser observadas al momento de llevar a cabo un trabajo de investigación. En ese sentido, trayendo a colación el referido código, dejamos en claro que, en la medida de lo posible, para el desarrollo de nuestro propósito académico, se ha tenido en cuenta lo que pregonan los principios de beneficencia, no maleficencia y autonomía. Es decir, en el desarrollo de nuestra investigación se ha tenido como horizonte, la búsqueda del bien común, no ocasionar ningún perjuicio, utilizando los datos obtenidos de manera objetiva y con la reserva de privacidad que corresponde.

IV. RESULTADOS

En la presente investigación utilizaremos la correlación de Spearman, puesto que es una prueba estadística no paramétrica que permite encontrar la correlación existente entre dos variables cualitativas ordinales, pero que no tengan o presenten una distribución Normal.

Tabla 3

Pruebas de Normalidad para las variables: Trabajo remoto y Desempeño laboral.

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|-------------------|---------------------------------|----|-------|--------------|----|-------|
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| Trabajo Remoto | 0.539 | 30 | 0.000 | 0.184 | 30 | 0.000 |
| Desempeño Laboral | 0.485 | 30 | 0.000 | 0.500 | 30 | 0.000 |

Nota: Elaboración propia, datos SPSS-26, 2022

Para ello, se formulan las siguientes hipótesis:

H0: La variable en mención sigue una distribución Normal.

H1: La variable en mención no sigue una distribución Normal.

Si,

- p-valor > 0.05, no se rechaza la Hipótesis Nula (H0)
- p-valor < 0.05, se rechaza la Hipótesis Nula (H0)

En este caso interpretaremos el estadístico de Shapiro-Wilk, puesto que la muestra en estudio es menor a 50.

Para ambas variables: Trabajo remoto y Desempeño laboral, el p-valor (0,000) es menor de 0.05, por lo tanto, rechazamos la Hipótesis Nula (H0), es decir, que ambas variables no siguen una distribución Normal.

Después de haber comprobado el comportamiento de ambas variables, procedemos a analizar la correlación con la Prueba Rho de Spearman.

Tabla 4

Relación entre el Trabajo remoto y desempeño laboral de la Unidad de Víctimas y Testigos de un Distrito Fiscal del norte del Perú.

| Rho de Spearman | | Trabajo Remoto | Desempeño Laboral |
|-------------------|----------------------------|----------------|-------------------|
| Trabajo Remoto | Coeficiente de correlación | 1.000 | -,370* |
| | Sig. (bilateral) | | 0.048 |
| | N | 30 | 30 |
| Desempeño Laboral | Coeficiente de correlación | -,370* | 1.000 |
| | Sig. (bilateral) | 0.048 | |
| | N | 30 | 30 |

Nota: Elaboración propia, datos SPSS-26, 2022

En la presente tabla se observa lo siguiente:

- El coeficiente de correlación es de: -0.370, por lo tanto, indica que el grado de relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral es baja, y al ser negativa estamos hablando de una relación inversa entre ambas variables, lo que muestra que, ante un aumento del periodo de trabajo remoto haría que el desempeño laboral en la Unidad Distrital de Víctimas y Testigos del Distrito Fiscal de Amazonas disminuya ligeramente.
- Interpretando el p-valor (0.048), y al ser menor de 0.05, se rechaza la Hipótesis Nula (H0). Por lo tanto, se puede decir que el trabajo remoto se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Unidad Distrital de Víctimas y Testigos del Distrito Fiscal de Amazonas.

Tabla 5

Nivel del desempeño laboral con sus respectivas dimensiones.

| Variable | Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|---|-------|------------|------------|
| Desempeño laboral | Bajo | 14 | 46.7% |
| | medio | 9 | 30.0% |
| | Alto | 7 | 23.3% |
| Prestación de servicio de asistencia legal | Bajo | 15 | 50.0% |
| | medio | 8 | 26.7% |
| | Alto | 7 | 23.3% |
| Prestación de servicio de asistencia psicológica | Bajo | 16 | 53.3% |
| | medio | 9 | 30.0% |
| | Alto | 5 | 16.7% |
| Prestación de servicio de asistencia social | Bajo | 13 | 43.3% |
| | medio | 11 | 36.7% |
| | Alto | 6 | 20.0% |
| Total | | 30 | 100% |

Nota: Elaboración propia, datos SPSS-26, 2022

En la tabla 5; se observa que, el nivel bajo es el que más predomina en el desempeño laboral, de manera general con el 46.7%, así como también en la dimensión prestación de servicio de asistencia legal con el 50%, también en la dimensión prestación de servicio de asistencia psicológica con el 53.3% y por último en la dimensión prestación de servicio de asistencia social con el 43.3%

Y por último el nivel alto es el que menos predomina con el 23.3% en el desempeño laboral de la Unidad de Víctimas y Testigos de un Distrito Fiscal del norte del Perú.

Tabla 6*Trabajo remoto con sus dimensiones*

| Variable | Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------------|-------|------------|------------|
| Trabajo remoto | Bajo | 6 | 20.0% |
| | medio | 8 | 26.7% |
| | Alto | 16 | 53.3% |
| Obligaciones del trabajador | Bajo | 7 | 23.3% |
| | medio | 7 | 23.3% |
| | Alto | 16 | 53.4% |
| Productividad | Bajo | 5 | 16.7% |
| | medio | 7 | 23.3% |
| | Alto | 18 | 60.0% |
| Obligaciones de usuarios | Bajo | 8 | 26.7% |
| | medio | 7 | 23.3% |
| | Alto | 15 | 50.0% |
| Total | | 30 | 100% |

Nota: Elaboración propia, datos SPSS-26, 2022

En la tabla 6; se observa que, el nivel alto es el que más predomina en el trabajo remoto, de manera general con el 53.3%, así como también en la dimensión obligaciones del trabajador con el 53.3%, también en la dimensión productividad con el 60% y por último en la dimensión obligaciones de usuarios con el 50%

Y por último el nivel bajo es el que menos predomina con el 20% en el trabajo remoto de la Unidad de Víctimas y Testigos de un Distrito Fiscal del norte del Perú.

Tabla 7

Relación entre las dimensiones del trabajo remoto con las dimensiones del desempeño laboral

| Desempeño laboral | Rho de Spearman | Trabajo remoto | | |
|--|----------------------------|-----------------------------|---------------|--------------------------|
| | | Obligaciones del trabajador | Productividad | Obligaciones de usuarios |
| Prestación de servicio de asistencia legal | Coeficiente de correlación | -,388* | -,385* | -,375* |
| | Sig. (bilateral) | ,034 | ,036 | ,049 |
| | N | 30 | 30 | 30 |
| Prestación de servicio de asistencia psicológica | Coeficiente de correlación | -,478* | -,489* | -,423* |
| | Sig. (bilateral) | ,024 | ,022 | ,027 |
| | N | 30 | 30 | 30 |
| Prestación de servicio de asistencia social | Coeficiente de correlación | -,390* | -,387* | -,412* |
| | Sig. (bilateral) | ,033 | ,035 | ,029 |
| | N | 30 | 30 | 30 |

Nota: Elaboración propia, datos SPSS-26, 2022

Con lo que respecta a la presente tabla se observa lo siguiente:

- El coeficiente de correlación se encuentra entre -0.489 a -0.375, esto indica que el grado de relación entre las dimensiones del trabajo remoto con las dimensiones del desempeño laboral es baja, y como son negativas indican una relación inversa entre las dimensiones de ambas variables, lo que muestra que, ante un aumento del periodo de trabajo remoto en sus dimensiones haría que el desempeño laboral en la Unidad Distrital de Víctimas y Testigos del Distrito Fiscal de Amazonas en sus dimensiones disminuya ligeramente.
- Interpretando el p-valor entre 0.022 a 0.049, y al ser menor de 0.05, se puede decir que las dimensiones del trabajo remoto se relacionan significativamente con las dimensiones del desempeño laboral en la Unidad Distrital de Víctimas y Testigos del Distrito Fiscal de Amazonas.

V. DISCUSIÓN

Conforme hemos podido dejar zanjado en su oportunidad, a raíz de la crisis de sanidad provocada a causa del coronavirus en todas las entidades públicas, en mérito a sendas disposiciones normativas emitidas por las autoridades turno han dispuesto medidas para que los servidores públicos realicen sus actividades a través del teletrabajo o trabajo remoto, siendo que por la naturaleza del trabajo que realizan los servidores de las diferentes unidades de asistencia en el Ministerio Público, su labor exige necesariamente la presencia física de cada servidor, más aún si consideramos que por la realidad geográfica y variabilidad climática de la región Amazonas, existen muchos lugares donde no es posible comunicarse con los usuarios.

No obstante, la Presidencia de la Junta de Fiscales Superiores de Amazonas, en afán de acatar las disposiciones superiores de la Fiscalía de la Nación, dispuso que en el año 2022, se adopte como prioridad, la ejecución de labores de manera remota para que los funcionarios (fiscales) y servidores públicos -entre ellos, los trabajadores de UDAVIT, cumplan su jornada laboral desde sus recintos domiciliarios o al menos en un lugar distinto o ajeno a sus oficinas institucionales, generándose de esta manera un escenario de supuesta contradicción entre la propuesta del trabajo remoto y la exigencia de la presencialidad en la labor de las referidas unidades.

Esto último en razón que conforme se ha establecido en el artículo 6° del Reglamento aprobado por la Fiscalía de la Nación, dicho programa tuvo su origen con la finalidad de que los profesionales de las referidas unidades, desarrollen o lleven a cabo una labor de apoyo a los fiscales y con tal propósito deben adoptar medidas de asistencia legal, psicológica y social en beneficio de los usuarios (víctimas o testigos), para cautelar que su participación en las investigaciones y procesos penales, no sufran alguna interferencia por motivos ajenos a su voluntad o por sufrir alguna amenaza u otros factores de riesgo (Resolución de la Fiscalía de la Nación N.º 053- 2008-MP-FN).

Entonces, la discusión de nuestra investigación en concreto, se desarrolló teniendo como punto de partida nuestro objetivo general planteado, esto es, Determinar el tipo de relación que existe entre trabajo remoto y desempeño laboral de la Unidad de Víctimas y Testigos de un Distrito Fiscal del norte del Perú.

Al respecto, de los resultados obtenidos en el Estadístico Rho de Spearman aplicado a la relación entre el Trabajo remoto y el Desempeño laboral en la Unidad Distrital de Víctimas y Testigos del Distrito Fiscal de Amazonas, se tiene que el coeficiente de correlación es de: -0.370, por lo que el grado de relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral es baja, y al ser negativa estamos hablando de una relación inversa entre ambas variables, lo que muestra que, ante un aumento del periodo de trabajo remoto haría que el desempeño laboral en la Unidad Distrital de Víctimas y Testigos del Distrito Fiscal de Amazonas disminuya ligeramente y con ello, generar alguna consecuencia en la producción laboral (Supriadi et al., 2020).

Asimismo, interpretando el p-valor (0.048), y al ser menor de 0.05, la Hipótesis Nula (H_0) debe ser rechazada. Por lo tanto, se puede decir que ambas variables (trabajo remoto y desempeño laboral) en la Unidad Distrital de Víctimas y Testigos del Distrito Fiscal de Amazonas, se relacionan significativamente.

En 2021, Salazar concluyó que existe relación significativa entre dichas variables y que la percepción del trabajo remoto es advertida en la forma en que la Municipalidad Provincial de Huaraz maneja su autonomía con flexibilidad y productividad esperada de los servidores de dicha entidad edil. Entonces, tales resultados se relacionan con ello.

En 2021, Rojas concluyó que para la variable trabajo a distancia, el 50% de los encuestados opinó que es insuficiente, y el 50% lo consideró suficiente; siendo que para la variable desempeño laboral, el 37% de los encuestados consideró insuficiente, y el 63% que era suficiente.

En 2021, Tenazoa en su investigación concluyó que existe una relación positiva moderada entre desempeño laboral y trabajo remoto en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Tarapoto.

En 2020, Rojas también concluyó en su desarrollo de tesis que la relación entre, por un lado, la variable trabajo a distancia y, por otro lado, el desempeño laboral de los ciudadanos que prestan servicios en la biblioteca nacional es positiva.

En relación al primer objetivo específico, esto es, el estadístico Rho de Spearman aplicado al nivel del desempeño laboral con sus respectivas dimensiones en la Unidad Distrital de Víctimas y Testigos del Distrito Fiscal de Amazonas; se tiene que el nivel bajo es el que predomina en dicha variable de manera general con el 46.7%, así como también en la dimensión prestación de servicio de asistencia legal con el 50%, ahora, también en la dimensión prestación de servicio de asistencia psicológica con el 53.3% y por último en la dimensión prestación de servicio de asistencia social con el 43.3%.

Y por último el nivel alto es el que menos predomina con el 23.3% en el desempeño laboral de la Unidad de Víctimas y Testigos de un Distrito Fiscal del norte del Perú.

Consideramos que en relación al servicio de asistencia legal que se prestan en las referidas unidades en Amazonas, por la naturaleza misma de dicho servicio (orientación legal, entrevistas personales, visitas domiciliarias, ubicación de usuarios, difusión de charlas, etc.) por su naturaleza geográfica (lugares donde no existe cobertura telefónica ni acceso a internet) la condiciones económicas de los usuarios (gente que vive en condiciones de pobreza extrema y no tienen para adquirir un equipo celular) y las condiciones climáticas (debido a las lluvias, se interrumpe la señal), ha conllevado que de la encuesta realizada, la relación entre desempeño laboral y dicha dimensión resulte baja.

En 2020, Arriola y Neyra concluyeron que el 90.9% de los encuestados consideró que el trabajo remoto era una buena alternativa para seguir prestando sus labores, pues lo único que deberían tener garantizado es el acceso a una buena señal de internet; entonces, los resultados obtenidos son contradictorios a ello.

La labor que realiza los profesionales de psicología en la referida unidad, tiene como finalidad máxima proporcionar a los usuarios un soporte psicológico idóneo o adecuado que les facilite enfrentar las eventuales consecuencias del delito, sobre todo aquellas perturbaciones de carácter emocional que hayan sido generadas producto de haber sido víctima o testigo de algún hecho delictivo o por el estrés ocasionado por las diferentes actuaciones procesales en las que requieran su intervención.

También consideramos que los resultados de la encuesta en donde se advierte que la relación entre desempeño laboral y la prestación de dicho servicio resulte baja, es debido a que por la naturaleza misma de dicho servicio (entrevistas personales, actitud empática del servidor, ubicación de usuarios, difusión de charlas, etc.) por su naturaleza geográfica (lugares donde no existe cobertura telefónica ni acceso a internet) la condiciones económicas de los usuarios (gente que vive en condiciones de pobreza extrema y no tienen para adquirir un equipo celular) y las condiciones climáticas (debido a las lluvias, se interrumpe la señal), no resulta posible prestar dicho servicio de manera remota.

En 2022, Quispe concluyó que existe relación directa y moderada entre el trabajo remoto y la productividad de los trabajadores, pues prestar servicios a distancia conlleva tener en cuenta a algunos factores que resultan favorables y otros desfavorables para el servidor. Entonces, los resultados obtenidos también son contrarios a ello.

En cuanto al estadístico Rho de Spearman aplicado a la relación entre el desempeño laboral y la dimensión prestación del servicio de asistencia social en la Unidad Distrital de Víctimas y Testigos del Distrito Fiscal de Amazonas, se tiene que el grado de relación es baja, y al ser negativa estamos hablando de una relación inversa entre ambas variables, lo que muestra que, ante un aumento del periodo de trabajo remoto haría que la prestación del servicio de asistencia social en la Unidad Distrital de Víctimas y Testigos del Distrito Fiscal de Amazonas disminuya.

Entonces, interpretando los datos obtenidos se puede decir que el desempeño laboral se relaciona significativamente con la prestación del servicio de asistencia social en la Unidad Distrital de Víctimas y Testigos del Distrito Fiscal de Amazonas.

Sin embargo, la prestación de dicho servicio, tampoco puede ser prestado de manera eficaz vía remota por cuanto los asistentes sociales, deben evaluar las condiciones de las viviendas en que habitan los diferentes usuarios. En ese sentido, se concluye que necesariamente la prestación de dicho servicio no puede ser efectivo de manera remota.

Conforme señala el reglamento del referido programa, los asistentes sociales tienen como atribución laboral, apoyar a los fiscales evaluando tanto la situación familiar, así como la situación socioeconómica de los diferentes usuarios (víctimas y testigos). Con dicha labor que se concreta en un informe social, se puede corroborar o verificar la forma en que se desarrollan socialmente los usuarios para que con dicha información se pueda aplicar de manera adecuada las medidas de asistencia según corresponda en caso en concreto.

Conforme se puede advertir en la tabla 6; en la relación del trabajo remoto con sus respectivas dimensiones se observa que el nivel alto es el que más predomina en dicha variable de manera general con el 53.3%, así como también en la dimensión obligaciones del trabajador con el 53.3%, también en

la dimensión productividad con el 60% y por último en la dimensión obligaciones de usuarios con el 50%. Y por último el nivel bajo es el que menos predomina con el 20% en el trabajo remoto de la Unidad de Víctimas y Testigos de un Distrito Fiscal del norte del Perú.

Asimismo, en cuanto al grado de relación que existe entre las dimensiones de ambas variables, se tienen que el coeficiente de correlación se encuentra entre -0.489 a -0.375, esto indica que el grado de relación entre las dimensiones del trabajo remoto con las dimensiones del desempeño laboral es baja, y como son negativas indican una relación inversa entre las dimensiones de ambas variables, lo que muestra que, ante un aumento del periodo de trabajo remoto en sus dimensiones haría que el desempeño laboral en la Unidad Distrital de Víctimas y Testigos del Distrito Fiscal de Amazonas en sus dimensiones disminuya ligeramente.

Entonces, interpretando el p-valor entre 0.022 a 0.049, y al ser menor de 0.05, Podemos concluir que las dimensiones del trabajo remoto se relacionan significativamente con las dimensiones del desempeño laboral en la Unidad Distrital de Víctimas y Testigos del Distrito Fiscal de Amazonas.

Atendiendo a los resultados antes señalados, a manera de aporte, consideramos que para la correcta aplicación de la modalidad de trabajo remoto en las Unidades Distritales de Asistencia Inmediata a Víctimas y Testigos de Amazonas, se debe necesariamente realizar una mejorara en la infraestructura tecnológica en toda la región, además de contar con un informe detallado o focalizado en donde se señale los centros poblados que no cuenten con cobertura telefónica y a partir de ello, se provea al Programa de Asistencia Inmediata a Víctimas y Testigos de Amazonas, equipos tecnológicos apropiados para tal fin, y finalmente que se realicen jornadas de capacitación dirigidas a los usuarios sobre manejo de herramientas de tecnologías de información.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe una relación negativa (baja) e inversa de las variables que han sido objeto de estudio, por lo que el trabajo remoto se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Unidad Distrital de Víctimas y Testigos del Distrito Fiscal de Amazonas, siendo que ante un aumento del periodo de trabajo remoto haría que el desempeño laboral de la referida unidad disminuya.
2. Según el estadístico Rho de Spearman aplicado al nivel del desempeño laboral con sus respectivas dimensiones se tiene que el nivel bajo es el que predomina en dicha variable, de manera general con el 46.7%, pues en la dimensión prestación de servicio de asistencia legal tiene el 50%, la dimensión prestación de servicio de asistencia psicológica el 53.3% y en la dimensión prestación de servicio de asistencia social el 43.3%. Finalmente, el nivel alto es el que menos predomina con el 23.3% en el desempeño laboral de la Unidad de Víctimas y Testigos de un Distrito Fiscal del norte del Perú.
3. Según el estadístico Rho de Spearman aplicado al nivel del trabajo remoto con sus respectivas dimensiones se tiene que el nivel alto es el que predomina en dicha variable, de manera general con el 53.3%; pues en la dimensión obligaciones del trabajador arroja el 53.3%, en la dimensión productividad el 60% y en la dimensión obligaciones de usuarios el 50%. Finalmente, el nivel bajo es el que menos predomina con el 20% en el trabajo remoto de la Unidad de Víctimas y Testigos de un Distrito Fiscal del norte del Perú.
4. Debido a que el grado de correlación entre las dimensiones de la variable trabajo remoto con las dimensiones de la variable desempeño laboral se encuentra entre -0.489 a -0.375, podemos decir, que el grado de relación entre las referidas dimensiones de dichas variables es baja y como son negativas indican una relación inversa entre las dimensiones de ambas variables, lo que muestra que, ante un aumento

del periodo de trabajo remoto en sus dimensiones haría que el desempeño laboral en la Unidad Distrital de Víctimas y Testigos del Distrito Fiscal de Amazonas en sus dimensiones disminuya ligeramente. Entonces, al oscilar el p-valor entre 0.022 a 0.049, y al ser menor de 0.05, podemos concluir que existe una relación significativa entre las dimensiones del trabajo remoto con las dimensiones del desempeño laboral en la Unidad Distrital de Víctimas y Testigos del Distrito Fiscal de Amazonas.

VII. RECOMENDACIONES

1. Si bien debemos reconocer que estamos a la vanguardia de la aplicación tecnológica, sugerimos que para la aplicación de la modalidad de trabajo remoto como una opción en las Unidades Distritales de Asistencia Inmediata a Víctimas y Testigos de Amazonas, se debe mejorar la infraestructura tecnológica en toda la región por cuanto la labor propia de los profesionales que prestan asistencia legal, psicológica y social, exige que se cuente con un servicio óptimo de internet; caso contrario, la prestación de dicho servicio resultaría ineficaz.
2. Se recomienda que el Coordinador del programa de Asistencia Inmediata a Víctimas y Testigos de Amazonas, solicite a la Presidencia de la Junta de Fiscales Superiores de Amazonas que disponga para que la oficina del Área de Tecnologías de Información emita un informe focalizado en donde señale los centros poblados que no tienen cobertura telefónica y a partir de ello, se planifique la aplicación del trabajo remoto en dichas unidades de asistencia.
3. Se recomienda que la Unidad Ejecutora del Distrito Fiscal de Amazonas, incorpore en su Plan Operativo Institucional para que se provea al Programa de Asistencia Inmediata a Víctimas y Testigos de Amazonas, equipos tecnológicos apropiados para que los profesionales de la referida unidad puedan realizar trabajo remoto con usuarios que tengan su domicilio en lugares que cuenten con cobertura apropiada.
4. Se recomienda que la Unidad Ejecutora del Distrito Fiscal de Amazonas, incorpore en su Plan Operativo Institucional para que el Programa de Asistencia Inmediata a Víctimas y Testigos de Amazonas, realice jornadas de capacitación semestral sobre manejo de herramientas de tecnologías de información a los usuarios.

REFERENCIAS

- Arriola, G y Neyra, H. (2020), *Análisis en la eficiencia del trabajo remoto en el Poder Judicial*. Leído en: https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/654024/Arriola_GM.pdf?sequence=3&isAllowed=
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2020a). Guía para realizar el trabajo remoto en las entidades públicas. Servir. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1184560/GuiaTR_2.pdf
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2020a). Directiva para la aplicación del Trabajo Remoto. <https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Resoluciones/PE-2020/Res039-2020-SERVIR-PE-Directivatr.pdf>
- Atoko, S. (2021). The Impact of Remote Working on Employee Performance During the Coronavirus (Covid19) Pandemic. *International Journal of Economics, 29 Commerce and Management*, United Kingdom. <http://ijecm.co.uk/wp-content/uploads/2021/02/9223.pdf>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria. México. https://revistas.tec.cr/index.php/tec_marcha/article/view/5744/5197
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aquilar Panduro, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 54 - 60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos*. <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>
- Chuco Aguilar, V. J., Álvarez Pejerrey, J. A., Chávez Ramírez, M. G. A., & Cuba Rosales, L. A. F. (2021). El trabajo remoto y el desempeño laboral en el marco del covid-19. *Review of Global Management*, 50. <https://doi.org/10.19083/rgm.v6i1.1489>
- Código de Ética de la Universidad César Vallejo, aprobado por Resolución de Consejo de Universitario N° 0126-2017/UCV del 23 de mayo de 2017, leído en <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/09/C%C3%93DIGO-DE-%C3%89TICA-1.pdf>
- Convenio 177, Organización Internacional del Trabajo https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11210:0::NO:11210:P11210_COUNTRY_ID:102805, visitado el 10.11.2022, en el que se observa que el Convenio 177 OIT relacionado con el trabajo a domicilio no fue ratificado por el Perú.

- Cortes, M e Iglesias, M. (2017), *Generalidades sobre Metodología de la Investigación*. Leído en: https://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf
- Decreto Supremo N° 044-2020. (2020). *Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote de COVID-19*. Lima. Visto en <http://www.spij.gob.pe>
- Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, leído en [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)
- Decreto de Urgencia N° 26-2020, leído en <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-establece-diversas-medidas-excepcion-decreto-de-urgencia-n-026-2020-1864948-1/>
- Edquen (2020), Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el estado de emergencia- Covid 19, leído en <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7612>
- Elías Escaff Silva, Marcela Rivera Leiva y Mónica Salvatierra Duarte (2016), *Estudio de variables asociadas a la retractación en menores víctimas de abusos sexuales*, ILANUD, Vol. 16, Núm. 27, Páginas: 119-130, leído en <https://psicologiajuridica.org/archives/2770>
- Gupta, B. N., & Gupta, N. (2022). *Research methodology*. SBPD Publications. Leído en <https://acortar.link/R7smHb>
- Hernández, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2016). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill, <https://doi.org/10.1080/094565X.2020.1800417>
- Hernández, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). México. https://revistas.tec.ac.cr/index.php/tec_marcha/article/view/5477/5197
- Horwitz, L., Nagovitch, P., Sonneland, H. K., & Zissis, C (2020). Where Is the Coronavirus in Latin America? AS/COA. *Archived from the original on*, 22. Recuperado de: <https://covid19archive.org/files/original/0e63cb.pdf>
- Jensen, N., Lyons, E., Chebelyon, E., Lebras, R., & Gomes, C. (2020). *Conspicuous monitoring and remote work*. Elsevier. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jebo.2020.05.010>

- Ley N° 30036, leído en <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/292283-30036> el 4 de enero de 2023.
- Ley N° 31572, vigente desde el 12 de setiembre de 2022, leído en <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/3460247-31572>
- Mehrad, A., & Zangeneh, M. H. T. (2019). Comparison between qualitative and quantitative research approaches: Social sciences. *International Journal For Research In Educational Studies, Iran*. Pp.1-7. <https://media.neliti.com/media/publications/413310-camparison-between-qualitative-and-quant-881645f5.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020), Guía para la aplicación del trabajo remoto, en https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/662676/GUIA_PARA_LA_APLICACION_DEL_TRABAJO_REMOTO.pdf
- Nilles, J. M. (2018). Traffic Reduction by Telecommuting: A Status Review and Selected Bibliography. *Transportation Research Part A: General*, 22, 3010. [https://doi.org/10.1016/0191-2607\(88\)90008-8](https://doi.org/10.1016/0191-2607(88)90008-8), archivo editado el 20 de enero de 2018
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), “Los modelos de la acción normativa de la OIT para regular el trabajo a distancia”, leído en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548606.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). El trabajo remoto durante la pandemia de COVID-19 y después de ella: guía práctica. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_protect/protrav/travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
- Organización Mundial de la Salud, 2020, informe sobre la pandemia ocasionada por el Covid 19, leído en: <https://www.who.int/es/emergencias/overview>
- Paucar, A. (2021), influencia del trabajo remoto en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa durante el estado de emergencia nacional COVID-19, 2021, leído en <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/13646>
- Patran, M., Numas, A., & Cervantes, D. (2020). En tiempos de coronavirus: las TIC’S son una buena alternativa para la educación remota. <https://doi.org/https://doi.org/10.36260/rbr.v9i8.1048>
- Porcel (2021) Trabajo remoto y desempeño laboral en el contexto COVID 19 en un distrito judicial - Cusco. Lima: Universidad César Vallejo, visto en <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3038395>

- Quispe, et. al. (2021). Quality management for remote work. Pág. 43. <http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/181/219>
- Quispe (2022), Trabajo remoto y desempeño laboral de una Fiscalía Penal Corporativa de la Región Amazonas, 2022, Trujillo: Universidad César Vallejo. Leído en <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/98226>
- Ramos, V., Ramos, C. y Tejera, E. (2020), *Teletrabajo en tiempos de COVID-19*. Leído en: <https://www.google.com/aclk?sa=l&ai=DChcSEwjJ15qSyc3wAhWSD>
- Ramos, N (2017), *Desempeño Laboral y Capacitación de los trabajadores de la división de operaciones de producción de la gerencia de televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017*, leído en https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31753/Ramos_CN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rojas, C. (2020). *Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú - 2020*. Lima: Universidad César Vallejo. Leído en <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53992>
- Rothe, C., Schunk, M., Sothmann, P., Bretzel, G., Froeschl, G., Wallrauch, C., Hoelscher, M. (2020). Transmission of 2019-nCoV infection from an asymptomatic contact in Germany. *The New England Journal of Medicine*, (382), 970-971. doi:10.1056/NEJMc2001468, leído en <https://covid19archive.org/files/original/0e63cb.pdf>
- Resolución de la Fiscalía de la Nación N.º 053-2008-MP-FN que crea el Programa Nacional de Asistencia a Víctimas y Testigos. Leído en https://www.mpfm.gob.pe/Docs/ucavit/files/agora_fiscal.pdf el 19 de diciembre de 2022
- Salas, R., Diaz, L. & Perez, G. (2016). Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. *Educación Médica Superior*. SciELO Analytics, 604, visto en https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31753/Ramos_CN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salazar (2021) Trabajo remoto y desarrollo profesional en tiempos de Covid-19 de la Municipalidad Provincial de Huaraz – 2021; [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Leído en <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/76750>
- Scasserra, S., & Partenio, F. (2021). Precarización del trabajo y estrategias de trabajadoras en plataformas digitales: trabajo desde el hogar, organización sindical y disputa por derechos en el contexto de la

pandemia del Covid-19.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1590/15174522-112307>

- Supriadi, S., Minarti, S., Paminto, A., Hidayati, T., & Palutturi, S. (2020). Factors related to nurses job satisfaction and performance at private hospitals in Samarinda City, Indonesia. *Journal of Arts and Humanities*. <https://doi.org/10.18533/JOURNAL.V9I6.1925>
- Toshi, D. (2020). Trabajo remoto y pobreza en tiempos de COVID-19. <http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/108103/pdfPDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tanta, N. (2022). *El trabajo remoto y desempeño laboral en el personal de la Unidad Médico Legal II Apurímac, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87360/Tanta_GNG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tenazoa, J. (2021). *Trabajo remoto y desempeño laboral en el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto – 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66396/Tenazoa_HJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Valencia, A. (2018a). *Regulatory Aspects of Teleworking in Peru: Analysis and Perspectives*. Revista del instituto de ciencias jurídicas de puebla, México. ISSN 1870-2147. Visto en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/rius/v12n41/1870-2147-rius-12-41-203.pdf>
- Valencia, A. (2018b). *Regulatory Aspects of Teleworking in Peru: Analysis and Perspectives*. Revista del instituto de ciencias jurídicas de puebla, México. ISSN 1870-2147. Visto en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/rius/v12n41/1870-2147-rius-12-41-203.pdf>
- Ulate, R. (2020). Teleworking and its impact on business productivity and job satisfaction of employees: Recent trends. *Revista Tecnología En Marcha*, 9. https://revistas.tec.ac.cr/index.php/tec_marcha/article/view/5477/5197
- Waizenegger, L., McKenna, B., Cai, W., & Bendz, T. (2020). An Affordance Perspective of Team Collaboration and Enforced Working from Home During COVID-19. *European Journal of Information Systems*, 29(4), 429-442. <https://doi.org/10.1080/0960085X.2020.1800417>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES E INDICADORES / CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS | | | | |
|---|--|--|--|---|-------------|---|----------------------|
| <p>Problema general</p> <p>¿De qué manera se relaciona el trabajo remoto en el desempeño laboral de la Unidad de Víctimas y Testigos de un Distrito Fiscal en el norte del Perú?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>P1. ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral con sus respectivas dimensiones en la Unidad Distrital de Víctimas y Testigos de un Distrito Fiscal del norte del Perú?</p> <p>P2. ¿Cuál es el trabajo remoto con sus respectivas dimensiones que lleva a cabo la Unidad Distrital de Víctimas y Testigos de un Distrito Fiscal del norte del Perú?</p> <p>P3. ¿Qué relación tiene las dimensiones del trabajo con las dimensiones del desempeño laboral en la Unidad Distrital de Víctimas y Testigos de un Distrito Fiscal del norte del Perú?</p> | <p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre el Trabajo remoto y desempeño laboral de la Unidad de Víctimas y Testigos de un Distrito Fiscal del norte del Perú</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>OE 1. Identificar el nivel del desempeño laboral de la Unidad de Víctimas y Testigos de un Distrito Fiscal del norte del Perú con sus respectivas dimensiones</p> <p>OE2. Conocer el trabajo remoto que realiza la Unidad de Víctimas y Testigos de un Distrito Fiscal del norte del Perú con sus respectivas dimensiones</p> <p>OE3. Analizar la relación que existe entre las dimensiones del trabajo remoto con las dimensiones del desempeño laboral en la Unidad de Víctimas y Testigos de un Distrito Fiscal del norte del Perú</p> | <p>Hipótesis general</p> <p>El trabajo remoto se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Unidad Distrital de Víctimas y Testigos de un Distrito Fiscal del norte del Perú y existe una relación negativa (baja) e inversa entre ambas variables.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>HE 1. En la variable desempeño laboral, el nivel bajo es el que predomina de manera general con el 46.7%, siendo que el nivel alto es el que menos predomina con el 23% en la UAIVT de un Distrito Fiscal del norte del Perú.</p> <p>HE2. En la variable trabajo remoto, el nivel alto es el que predomina de manera general con el 53.3%, siendo el nivel bajo el que menos predomina con el 20% en el trabajo remoto en la UAIVT de un Distrito Fiscal del norte del Perú.</p> <p>HE3. Existe relación significativa entre las dimensiones del trabajo remoto con las dimensiones del desempeño laboral en la Unidad Distrital de Víctimas y Testigos del Distrito Fiscal de Amazonas, siendo el grado de relación negativa (baja) e inversa, lo que demuestra que, ante un aumento del trabajo remoto, disminuya el desempeño laboral.</p> | <p>Variable 1: La modalidad de trabajo remoto</p> | | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítem | Escala | Nivel y rango |
| | | | Obligaciones del trabajador | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Conocimiento de trabajo ▪ Espacio de trabajo ▪ Horario laboral ▪ Carga laboral ▪ Capacitación en Tecnologías de información y comunicación ▪ Uso de equipos celulares, laptops, computadoras ▪ Contar con servicio de telefonía e internet ilimitados ▪ Confidencialidad | 1 – 9 | Ordinal tipo Likert con opciones de respuesta: Totalmente en desacuerdo = 1 En desacuerdo = 2 Indiferente = 3 De acuerdo = 4 Totalmente de acuerdo = 5 | Malo |
| | | | Productividad | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Planificación ▪ Trabajo equipo ▪ Eficiencia laboral ▪ Cumplimiento de metas ▪ Supervisión | 10–16 | | Regular |
| | | | Rol de beneficiarios | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Uso de equipo de comunicación ▪ Acceso a internet ▪ Capacitación en Tecnologías de información y comunicación | 17 - 20 | | Bueno |

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES E INDICADORES / CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS | | | | |
|---|-----------|--|--|--|--|---|----------------------|
| | | | Variable 2: El desempeño laboral | | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escalas | Nivel y rango |
| | | | Servicio de asistencia legal | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Orientación legal ▪ Interacción con usuarios ▪ Acompañamiento a diligencias ▪ Firma de consentimiento ▪ Supervisión de cumplimiento de medidas de protección ▪ Realización de charlas ▪ Participación en operativos de trata | 1-7 | Ordinal tipo Likert con opciones de respuesta: Totalmente en desacuerdo = 1 En desacuerdo = 2 Indiferente = 3 De acuerdo = 4 Totalmente de acuerdo = 5 | Malo |
| | | Servicio de asistencia psicológica | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Entrevista con usuarios para soporte psicológico ▪ Discreción ▪ Empatía ▪ Derivación de casos | 7-10 | Regular | | |
| | | Servicio de asistencia social | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Entrevista con usuarios ▪ Supervisión domiciliaria ▪ Coordinación con autoridades ▪ Traslado de beneficiarios | 11-14 | Bueno | | |
| TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN | | POBLACIÓN Y MUESTRA | INSTRUMENTOS | | ESTADÍSTICA | | |
| Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básico. Diseño: No experimental, transversal Nivel: Correlacional Método: Descriptivo, explicativo, deductivo, hipotético. | | Población y muestra 30 trabajadores que prestan servicios en la Unidad Distrital de Víctimas y Testigos del Ministerio Público de Amazonas | Variable 1: Técnica: Encuesta Instrumento: El cuestionario pertinente a la variable independiente Variable 2: Técnica: Encuesta Instrumento: El cuestionario pertinente a la variable correspondiente | | Estadística descriptiva: - La matriz de puntuaciones de las dos variables: modalidad de trabajo remoto y desempeño laboral. Estadística inferencial: - Se usó el programa Excel para rellenar los datos de los instrumentos aplicados. - Inferencia de los parámetros a través de técnicas estadísticas adecuadas. - Demostración de las hipótesis a través del uso del coeficiente de correlación Rho Spearman | | |

Fuente: Elaboración propia acorde a las teorías Chiavenato (2013).

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala | Nivel y rango |
|----------------|--|--|-----------------------------|---|---------|---|---------------------------------------|
| Trabajo remoto | Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el trabajo remoto es la prestación de servicios subordinada que realiza un/a trabajador/a que se encuentre físicamente en su domicilio o en el lugar de aislamiento domiciliario. Se realiza a través de medios o equipos informáticos, de telecomunicaciones y análogos (internet, telefonía u otros), así como de cualquier otra naturaleza que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita. | Se mide a través de 3 dimensiones las cuales son; obligaciones del trabajador, productividad y obligaciones de usuarios. Además 16 indicadores y un total de 20 ítems, 9 ítems para la primera dimensión, 7 ítems para la segunda dimensión y 4 para la tercera dimensión. | Obligaciones del trabajador | <ul style="list-style-type: none"> Conocimiento de trabajo Espacio de trabajo Horario laboral Carga laboral Capacitación en Tecnologías de información y comunicación Uso de equipos celulares, laptops, computadoras Contar con servicio de telefonía e internet ilimitados Confidencialidad | 1 - 9 | Ordinal tipo Likert con opciones de respuesta: Totalmente en desacuerdo = 1 En desacuerdo = 2 Indiferente = 3 De acuerdo = 4 Totalmente de acuerdo = 5 | Bajo Medio Alto |
| | | | Productividad | <ul style="list-style-type: none"> Planificación Trabajo equipo Eficiencia laboral Cumplimiento de metas Supervisión | 10 - 16 | | |
| | | | Obligaciones de usuarios | <ul style="list-style-type: none"> Uso de equipo de comunicación Acceso a internet Capacitación en Tecnologías de información y comunicación | 17 - 20 | | |

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala | Nivel y rango |
|-------------------|--|--|--|--|---------|---|-------------------------------|
| Desempeño laboral | Salas et al. (2012), quien define al desempeño de labores como aquel comportamiento o accionar real o concreto de los colaboradores o trabajadores, en determinados ámbitos o circunstancias, ya sea el ámbito profesional y técnico, así como en las relaciones intersubjetiva o interpersonales. | Se mide a través de 3 dimensiones las cuales son la prestación de servicio de asistencia legal, prestación de servicio de asistencia psicológica y prestación de servicio de asistencia social. Además, presenta 9 indicadores y un total de 14 ítems, 6 ítems para la primera dimensión, 4 ítems para la segunda dimensión y 4 para la tercera dimensión. | Prestación de servicio de asistencia legal | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Orientación legal ▪ Interacción con usuarios ▪ Acompañamiento a diligencias ▪ Firma de consentimiento ▪ Supervisión de cumplimiento de medidas de protección ▪ Realización de charlas ▪ Participación en operativos de trata | 1 - 6 | Ordinal tipo Likert con opciones de respuesta: Totalmente en desacuerdo = 1 En desacuerdo = 2 Indiferente = 3 De acuerdo = 4 Totalmente de acuerdo = 5 | Bajo Medio Alto |
| | | | Prestación de servicio de asistencia psicológica | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Entrevista con usuarios para soporte psicológico ▪ Discreción ▪ Empatía ▪ Derivación de casos | 7 - 10 | | |
| | | | Prestación de servicio de asistencia social | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Entrevista con usuarios ▪ Supervisión domiciliaria ▪ Coordinación con autoridades ▪ Traslado de beneficiarios | 11 - 14 | | |

Fuente: Elaboración propia

Anexo 3 Base de datos

| Recopilación de información obtenida en desarrollo de las encuestas | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|----|----|----|----|----|----|----|----|----------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|---------------------------------------|-----|-----|-----|-----|
| Variable 1: Trabajo remoto | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Número de encuesta | Número de preguntas | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Dimensión 1: Obligaciones del trabajador | | | | | | | | | Dimensión 2: Productividad | | | | | | Dimensión 3: Obligaciones de usuarios | | | | |
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 |
| E 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| E 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 |
| E 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 |
| E 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 |
| E 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 |
| E 6 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 |
| E 7 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 |
| E 8 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 |
| E 9 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 |
| E 10 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 |
| E 11 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 |
| E 12 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 |
| E 13 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 |
| E 14 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 3 |
| E 15 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 |
| E 16 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 |
| E 17 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 |
| E 18 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 |
| E 19 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 |
| E 20 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 |
| E 21 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 |
| E 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 |
| E 23 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 |
| E 24 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 |
| E 25 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 2 | 4 |
| E 26 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 |
| E 27 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 |
| E 28 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 |
| E 29 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 |
| E 30 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 |

Base de datos

| Recopilación de información obtenida en desarrollo de las encuestas | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|----|----|----|----|----|---|----|----|-----|---|-----|-----|-----|
| Variable 2: Desempeño laboral | | | | | | | | | | | | | | |
| Número de encuesta | Dimensión 1: Prestación del servicio de asistencia legal | | | | | | Número de preguntas Dimensión 2: Prestación del servicio de asistencia psicológica | | | | Dimensión 3: Prestación del servicio de asistencia social | | | |
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 |
| E 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| E 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 |
| E 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| E 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 |
| E 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 |
| E 6 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| E 7 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 3 | 1 |
| E 8 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| E 9 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| E 10 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 2 |
| E 11 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 1 |
| E 12 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 4 | 1 | 1 | 3 | 2 |
| E 13 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| E 14 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 |
| E 15 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 |
| E 16 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 1 | 1 | 3 | 1 |
| E 17 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 |
| E 18 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 |
| E 19 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 1 | 2 | 3 | 1 |
| E 20 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 2 |
| E 21 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 |
| E 22 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 5 | 1 | 1 | 3 | 2 |
| E 23 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 1 |
| E 24 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 1 | 1 | 3 | 2 |
| E 25 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| E 26 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 |
| E 27 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 |
| E 28 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 3 | 1 |
| E 29 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 2 |
| E 30 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 4 | 1 | 2 | 3 | 1 |

Anexo 4
Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

4.1. CERTIFICADOS DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE TRABAJO REMOTO
4.1.1. Primer profesional validador

| Ítems | Variable 1: Trabajo remoto | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--------------|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | Dimensión 1: obligaciones del trabajador | | | | | | | |
| 1 | Considera usted que los servidores de la UDAVIT conocen plenamente sus labores y tienen las habilidades necesarias para trabajar en vía remota | X | | X | | X | | |
| 2 | Considera usted que los trabajadores de la UDAVIT cuentan con un espacio adecuado para realizar sus labores de manera remota | X | | X | | X | | |
| 3 | Considera usted que los trabajadores de la UDAVIT, al realizar sus labores de manera remota cumplen su jornada laboral | X | | X | | X | | |
| 4 | Considera usted que trabajar de manera remota, aumenta la carga laboral de los trabajadores de la UDAVIT | X | | X | | X | | |
| 5 | Considera usted que trabajar de manera remota, a los servidores de la UDAVIT les conlleva utilizar un mayor tiempo que el de una jornada presencial (8 horas) | X | | X | | X | | |
| 6 | Considera usted que los trabajadores de la UDAVIT cuentan con capacitación en tecnologías de información y comunicación para realizar su trabajo de manera remota | X | | X | | X | | |
| 7 | Considera usted que los trabajadores de la UDAVIT cuentan con las herramientas informáticas necesarias para realizar su trabajo de manera remota | X | | X | | X | | |
| 8 | Considera usted que los trabajadores de la UDAVIT cuentan con los servicios de telefonía e internet necesarios para realizar su trabajo de manera remota | X | | X | | X | | |
| 9 | Considera usted que existen factores externos como la falta de cobertura y difícil acceso a internet por la cual no se puede realizar trabajo remoto en todas la UDAVIT | X | | X | | X | | |
| Ítems | Dimensión 2: Productividad | | | | | | | |

¹ Los ítems corresponden al elemento teórico formulado

² Los ítems resultan apropiados y representan a la dimensión específica

³ No existe mayor dificultad para entender los enunciados que contiene cada ítem




| | | | | | | | |
|--------------|---|---|--|---|--|---|--|
| 10 | Considera usted que hay una planificación de la labor remota de los trabajadores de la UDAVIT | X | | X | | X | |
| 11 | Considera usted que hay una distribución adecuada del trabajo a realizar de manera remota | X | | X | | X | |
| 12 | Considera usted que los trabajadores de la UDAVIT al realizar su labor remota, trabajan en equipo | X | | X | | X | |
| 13 | Considera que los trabajadores de la UDAVIT al realizar su labor remota, prestan una atención oportuna a los usuarios | X | | X | | X | |
| 14 | Considera que los trabajadores de la UDAVIT al realizar su labor remota cumplen las metas trazadas en el programa | X | | X | | X | |
| 15 | Considera usted que se puede supervisar de manera adecuada la labor remota de los trabajadores de la UDAVIT | X | | X | | X | |
| 16 | Considera usted que trabajando remoto los servidores de la UDAVIT pueden coordinar de manera oportuna y solucionar cualquier inconveniente con los fiscales responsables de los casos | X | | X | | X | |
| Items | Dimensión 3: obligación de los usuarios | | | | | | |
| 17 | Considera usted que es indispensable que los usuarios cuenten con algún equipo de telecomunicación para que los servidores de la UDAVIT realicen sus labores de manera remota | X | | X | | X | |
| 18 | Considera usted que es indispensable que los usuarios cuenten con acceso al servicio de internet para que los servidores de la UDAVIT realicen sus labores de manera remota | X | | X | | X | |
| 19 | Considera que los usuarios de la UDAVIT están capacitados en el manejo de tecnologías de información | X | | X | | X | |
| 20 | Considera usted que todos los beneficiarios de la UDAVIT poseen algún equipo de telecomunicación | X | | X | | X | |

Observación (precise si hay suficiencia) *El instrumento cuenta con la suficiencia necesaria para aplicar la variable "Trabajo remoto"*

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X) No aplicable () Aplicable después de corregir ()

Datos del profesional validador: *Rosa Erica Anista Melendez*

Especialidad del validador: *Maestra en Gestión Pública*


Firma del profesional validador
DNI N° 42191759

Chachapoyas, 7 de diciembre de 2022

Anexo 4
Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

4.1. CERTIFICADOS DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE TRABAJO REMOTO

4.1.2. Segundo profesional validador

| Items | Variable 1: Trabajo remoto | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Clandad ³ | | Sugerencias |
|--------------|---|--------------------------|----|-------------------------|----|----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | Dimensión 1: obligaciones del trabajador | | | | | | | |
| 1 | Considera usted que los servidores de la UDAVIT conocen plenamente sus labores y tienen las habilidades necesarias para trabajar en vía remota | X | | X | | X | | |
| 2 | Considera usted que los trabajadores de la UDAVIT cuentan con un espacio adecuado para realizar sus labores de manera remota | X | | X | | X | | |
| 3 | Considera usted que los trabajadores de la UDAVIT, al realizar sus labores de manera remota cumplen su jornada laboral | X | | X | | X | | |
| 4 | Considera usted que trabajar de manera remota, aumenta la carga laboral de los trabajadores de la UDAVIT | X | | X | | X | | |
| 5 | Considera usted que trabajar de manera remota, a los servidores de la UDAVIT les conlleva utilizar un mayor tiempo que el de una jornada presencial (8 horas) | X | | X | | X | | |
| 6 | Considera usted que los trabajadores de la UDAVIT cuentan con capacitación en tecnologías de información y comunicación para realizar su trabajo de manera remota | X | | X | | X | | |
| 7 | Considera usted que los trabajadores de la UDAVIT cuentan con las herramientas informáticas necesarias para realizar su trabajo de manera remota | X | | X | | X | | |
| 8 | Considera usted que los trabajadores de la UDAVIT cuentan con los servicios de telefonía e internet necesarios para realizar su trabajo de manera remota | X | | X | | X | | |
| 9 | Considera usted que existen factores externos como la falta de cobertura y difícil acceso a internet por la cual no se puede realizar trabajo remoto en todas la UDAVIT | X | | X | | X | | |
| Items | Dimensión 2: Productividad | | | | | | | |

¹ Los items corresponden al elemento teórico formulado

² Los items resultan apropiados y representan a la dimensión específica

³ No existe mayor dificultad para entender los enunciados que contiene cada item


| | | | | | | | |
|-------|---|---|--|---|--|---|--|
| 10 | Considera usted que hay una planificación de la labor remota de los trabajadores de la UDAVIT | X | | / | | X | |
| 11 | Considera usted que hay una distribución adecuada del trabajo a realizar de manera remota | X | | X | | X | |
| 12 | Considera usted que los trabajadores de la UDAVIT al realizar su labor remota, trabajan en equipo | X | | X | | X | |
| 13 | Considera que los trabajadores de la UDAVIT al realizar su labor remota, prestan una atención oportuna a los usuarios | X | | X | | X | |
| 14 | Considera que los trabajadores de la UDAVIT al realizar su labor remota cumplen las metas trazadas en el programa | X | | X | | X | |
| 15 | Considera usted que se puede supervisar de manera adecuada la labor remota de los trabajadores de la UDAVIT | X | | X | | X | |
| 16 | Considera usted que trabajando remoto los servidores de la UDAVIT pueden coordinar de manera oportuna y solucionar cualquier inconveniente con los fiscales responsables de los casos | X | | X | | X | |
| Items | Dimensión 3: obligación de los usuarios | | | | | | |
| 17 | Considera usted que es indispensable que los usuarios cuenten con algún equipo de telecomunicación para que los servidores de la UDAVIT realicen sus labores de manera remota | X | | X | | X | |
| 18 | Considera usted que es indispensable que los usuarios cuenten con acceso al servicio de internet para que los servidores de la UDAVIT realicen sus labores de manera remota | X | | X | | X | |
| 19 | Considera que los usuarios de la UDAVIT están capacitados en el manejo de tecnologías de información | X | | X | | X | |
| 20 | Considera usted que todos los beneficiarios de la UDAVIT poseen algún equipo de telecomunicación | X | | X | | X | |

Observación (precise si hay suficiencia) *El instrumento cuenta con la suficiencia necesaria para aplicar la variable "Trabajo remoto"*

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X) No aplicable () Aplicable después de corregir ()

Datos del profesional validador: *Juz. Melita Espejo Píngus*

Especialidad del validador: *Maestra en Gestión Pública*


Firma del profesional validador
DNI N° 4386504

Chachapoyas, 7 de diciembre de 2022

Anexo 4
Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

4.1. CERTIFICADOS DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE TRABAJO REMOTO
4.1.3. Tercer profesional validador

| Ítems | Variable 1: Trabajo remoto | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|-------|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | Dimensión 1: obligaciones del trabajador | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | Considera usted que los servidores de la UDAVIT conocen plenamente sus labores y tienen las habilidades necesarias para trabajar en vía remota | X | | X | | X | | |
| 2 | Considera usted que los trabajadores de la UDAVIT cuentan con un espacio adecuado para realizar sus labores de manera remota | X | | X | | X | | |
| 3 | Considera usted que los trabajadores de la UDAVIT, al realizar sus labores de manera remota cumplen su jornada laboral | X | | X | | X | | |
| 4 | Considera usted que trabajar de manera remota, aumenta la carga laboral de los trabajadores de la UDAVIT | X | | X | | X | | |
| 5 | Considera usted que trabajar de manera remota, a los servidores de la UDAVIT les conlleva utilizar un mayor tiempo que el de una jornada presencial (8 horas) | X | | X | | X | | |
| 6 | Considera usted que los trabajadores de la UDAVIT cuentan con capacitación en tecnologías de información y comunicación para realizar su trabajo de manera remota | X | | X | | X | | |
| 7 | Considera usted que los trabajadores de la UDAVIT cuentan con las herramientas informáticas necesarias para realizar su trabajo de manera remota | X | | X | | X | | |
| 8 | Considera usted que los trabajadores de la UDAVIT cuentan con los servicios de telefonía e internet necesarios para realizar su trabajo de manera remota | X | | X | | X | | |
| 9 | Considera usted que existen factores externos como la falta de cobertura y difícil acceso a internet por la cual no se puede realizar trabajo remoto en todas la UDAVIT | X | | X | | X | | |
| Ítems | Dimensión 2: Productividad | | | | | | | |

¹ Los ítems corresponden al elemento teórico formulado
² Los ítems resultan apropiados y representan a la dimensión específica
³ No existe mayor dificultad para entender los enunciados que contiene cada ítem



| | | | | | | | |
|---|---|---|--|---|--|---|--|
| 10 | Considera usted que hay una planificación de la labor remota de los trabajadores de la UDAVIT | X | | X | | X | |
| 11 | Considera usted que hay una distribución adecuada del trabajo a realizar de manera remota | X | | X | | X | |
| 12 | Considera usted que los trabajadores de la UDAVIT al realizar su labor remota, trabajan en equipo | X | | X | | X | |
| 13 | Considera que los trabajadores de la UDAVIT al realizar su labor remota, prestan una atención oportuna a los usuarios | X | | X | | X | |
| 14 | Considera que los trabajadores de la UDAVIT al realizar su labor remota cumplen las metas trazadas en el programa | X | | X | | X | |
| 15 | Considera usted que se puede supervisar de manera adecuada la labor remota de los trabajadores de la UDAVIT | X | | X | | X | |
| 16 | Considera usted que trabajando remoto los servidores de la UDAVIT pueden coordinar de manera oportuna y solucionar cualquier inconveniente con los fiscales responsables de los casos | X | | X | | X | |
| Items Dimensión 3: obligación de los usuarios | | | | | | | |
| 17 | Considera usted que es indispensable que los usuarios cuenten con algún equipo de telecomunicación para que los servidores de la UDAVIT realicen sus labores de manera remota | X | | X | | X | |
| 18 | Considera usted que es indispensable que los usuarios cuenten con acceso al servicio de internet para que los servidores de la UDAVIT realicen sus labores de manera remota | X | | X | | X | |
| 19 | Considera que los usuarios de la UDAVIT están capacitados en el manejo de tecnologías de información | X | | X | | X | |
| 20 | Considera usted que todos los beneficiarios de la UDAVIT poseen algún equipo de telecomunicación | X | | X | | X | |

Observación (precise si hay suficiencia) EL INSTRUMENTO CUENTA CON LA SUFICIENCIA PARA APLICAR LA
VARIABLE TRABAJO REMOTO

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X) No aplicable () Aplicable después de corregir ()

Datos del profesional validador: YESENIA MEDALITH FERNANDEZ MARINAS

Especialidad del validador: MAESTRA EN GESTION PÚBLICA



Firma del profesional validador
DNI N° 4633 4442

Chachapoyas, 7 de diciembre de 2022

Anexo 4

Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

4.2. CERTIFICADOS DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

4.2.1 Primer profesional validador

| Ítems | Variable 2: Desempeño laboral | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|-------|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | Dimensión 1: Prestación del servicio de asistencia legal | | | | | | | |
| 1 | Considera usted que el servicio de asistencia legal de la UDAVIT, puede prestarse de manera remota con eficiencia y eficacia | X | | X | | X | | |
| 2 | Considera usted que los servidores de la UDAVIT que trabajan remoto, hacen acompañamiento de usuarios a las diligencias | X | | X | | X | | |
| 3 | Considera usted que al realizar trabajo remoto los servidores de la UDAVIT, ya no resulta necesario que los usuarios firmen su consentimiento de incorporación al programa | X | | X | | X | | |
| 4 | Considera usted que los servidores de la UDAVIT que trabajan remoto, pueden supervisar el cumplimiento de medidas de protección otorgadas a los usuarios | X | | X | | X | | |
| 5 | Considera usted que los servidores de la UDAVIT, pueden realizar charlas de difusión del programa vía remota | X | | X | | X | | |
| 6 | Considera usted que los servidores de la UDAVIT, pueden participar en operativos de trata de personas vía remota | X | | X | | X | | |
| | Dimensión 2: Prestación del servicio de asistencia psicológica | | | | | | | |
| 7 | Considera usted que el servicio de asistencia psicológica de la UDAVIT, puede prestarse de manera remota con eficiencia y eficacia | X | | X | | X | | |
| 8 | Considera usted que la discreción que deben guardar los licenciados en psicología de la UDAVIT al realizar su labor, resulta efectiva trabajando remoto | X | | X | | X | | |
| 9 | Considera usted que al prestarse el servicio de asistencia psicológica de manera remota, los licenciados pueden adoptar un actitud empática con los usuarios. | X | | X | | X | | |
| 10 | Considera usted que los servidores de la UDAVIT que trabajan remoto, | | | | | | | |

¹ Los ítems corresponden al elemento teórico formulado

² Los ítems resultan apropiados y representan a la dimensión específica

³ No existe mayor dificultad para entender los enunciados que contiene cada ítems

| | | | | | | | |
|--------------|--|---|--|---|--|---|--|
| | pueden hacer derivaciones de casos a otras instituciones sin mayor inconveniente | X | | X | | X | |
| Items | Dimensión 3: Prestación del servicio de asistencia social | | | | | | |
| 11 | Considera usted que el servicio de asistencia social de la UDAVIT, puede prestarse de manera remota con eficiencia y eficacia | X | | X | | X | |
| 12 | Considera usted que los servidores de la UDAVIT que prestan el servicio de asistencia social, pueden realizar una verificación domiciliar de los usuarios via remota | X | | X | | X | |
| 13 | Considera usted que los profesionales que prestan el servicio de asistencia social de la UDAVIT, pueden coordinar de manera remota con las demás entidades y autoridades, respecto a la atención de los usuarios | X | | X | | X | |
| 14 | Considera usted que los profesionales que prestan el servicio de asistencia social de la UDAVIT, pueden acompañar de manera remota el traslado de los usuarios a las dependencias fiscales y judiciales | X | | X | | X | |

Observación (precise si hay suficiencia) *El instrumento cuenta con la suficiencia necesaria para aplicar la variable "Desempeño laboral"*

Opción de aplicabilidad: Aplicable No aplicable () Aplicable después de corregir ()

Datos del profesional validador: *Rosa Elena Arias Meléndez*

Especialidad del validador: *Maestra en Gestión Pública*


Firma del profesional validador
DNI N° 4219 12 59

Chachapoyas, 7 de diciembre de 2022

Anexo 4

Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

4.2. CERTIFICADOS DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

4.2.2. Segundo profesional validador

| Ítems | Variable 2: Desempeño laboral | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|-------|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | Dimensión 1: Prestación del servicio de asistencia legal | | | | | | | |
| 1 | Considera usted que el servicio de asistencia legal de la UDAVIT, puede prestarse de manera remota con eficiencia y eficacia | X | | X | | X | | |
| 2 | Considera usted que los servidores de la UDAVIT que trabajan remoto, hacen acompañamiento de usuarios a las diligencias | X | | X | | X | | |
| 3 | Considera usted que al realizar trabajo remoto los servidores de la UDAVIT, ya no resulta necesario que los usuarios firmen su consentimiento de incorporación al programa | X | | X | | X | | |
| 4 | Considera usted que los servidores de la UDAVIT que trabajan remoto, pueden supervisar el cumplimiento de medidas de protección otorgadas a los usuarios | X | | X | | X | | |
| 5 | Considera usted que los servidores de la UDAVIT, pueden realizar charlas de difusión del programa vía remota | X | | X | | X | | |
| 6 | Considera usted que los servidores de la UDAVIT, pueden participar en operativos de trata de personas vía remota | X | | X | | X | | |
| | Dimensión 2: Prestación del servicio de asistencia psicológica | / | | . | | | | |
| 7 | Considera usted que el servicio de asistencia psicológica de la UDAVIT, puede prestarse de manera remota con eficiencia y eficacia | X | | X | | X | | |
| 8 | Considera usted que la discreción que deben guardar los licenciados en psicología de la UDAVIT al realizar su labor, resulta efectiva trabajando remoto. | X | | X | | X | | |
| 9 | Considera usted que al prestarse el servicio de asistencia psicológica de manera remota, los licenciados pueden adoptar un actitud empática con los usuarios. | X | | X | | X | | |
| 10 | Considera usted que los servidores de la UDAVIT que trabajan remoto, pueden hacer derivaciones de casos a otras instituciones sin mayor | X | | X | | X | | |

¹ Los ítems corresponden al elemento teórico formulado

² Los ítems resultan apropiados y representan a la dimensión específica

³ No existe mayor dificultad para entender los enunciados que contiene cada ítems

| inconveniente | | | | | | | |
|---------------|--|---|--|---|--|---|--|
| Ítems | Dimensión 3: Prestación del servicio de asistencia social | | | | | | |
| 11 | Considera usted que el servicio de asistencia social de la UDAVIT, puede prestarse de manera remota con eficiencia y eficacia | X | | X | | X | |
| 12 | Considera usted que los servidores de la UDAVIT que prestan el servicio de asistencia social, pueden realizar una verificación domiciliaria de los usuarios vía remota | X | | X | | X | |
| 13 | Considera usted que los profesionales que prestan el servicio de asistencia social de la UDAVIT, pueden coordinar de manera remota con las demás entidades y autoridades, respecto a la atención de los usuarios | X | | X | | X | |
| 14 | Considera usted que los profesionales que prestan el servicio de asistencia social de la UDAVIT, pueden acompañar de manera remota el traslado de los usuarios a las dependencias fiscales y judiciales | X | | X | | X | |

Observación (precise si hay suficiencia) ... El instrumento cuenta con la suficiencia necesario para medir la variable "Desempeño Laboral"

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X) No aplicable () Aplicable después de corregir ()

Datos del profesional validador: Luz Marlita Espejo Pingus

Especialidad del validador: Maestra en Gestión Pública


Firma del profesional validador
DNI N° 43836504

Chachapoyas, 7 de diciembre de 2022

Anexo 4

Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

4.2. CERTIFICADOS DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

4.2.3. Tercer profesional validador

| Ítems | Variable 2: Desempeño laboral | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|-------|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | Dimensión 1: Prestación del servicio de asistencia legal | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | Considera usted que el servicio de asistencia legal de la UDAVIT, puede prestarse de manera remota con eficiencia y eficacia | X | | X | | X | | |
| 2 | Considera usted que los servidores de la UDAVIT que trabajan remoto, hacen acompañamiento de usuarios a las diligencias | X | | X | | X | | |
| 3 | Considera usted que al realizar trabajo remoto los servidores de la UDAVIT, ya no resulta necesario que los usuarios firmen su consentimiento de incorporación al programa | X | | X | | X | | |
| 4 | Considera usted que los servidores de la UDAVIT que trabajan remoto, pueden supervisar el cumplimiento de medidas de protección otorgadas a los usuarios | X | | X | | X | | |
| 5 | Considera usted que los servidores de la UDAVIT, pueden realizar charlas de difusión del programa vía remota | X | | X | | X | | |
| 6 | Considera usted que los servidores de la UDAVIT, pueden participar en operativos de trata de personas vía remota | X | | X | | X | | |
| Ítems | Dimensión 2: Prestación del servicio de asistencia psicológica | | | | | | | |
| 7 | Considera usted que el servicio de asistencia psicológica de la UDAVIT, puede prestarse de manera remota con eficiencia y eficacia | X | | X | | X | | |
| 8 | Considera usted que la discreción que deben guardar los licenciados en psicología de la UDAVIT al realizar su labor, resulta efectiva trabajando remoto. | X | | X | | X | | |
| 9 | Considera usted que al prestarse el servicio de asistencia psicológica de manera remota, los licenciados pueden adoptar un actitud empática con los usuarios. | X | | X | | X | | |
| 10 | Considera usted que los servidores de la UDAVIT que trabajan remoto, | | | | | | | |

¹ Los ítems corresponden al elemento teórico formulado

² Los ítems resultan apropiados y representan a la dimensión específica

³ No existe mayor dificultad para entender los enunciados que contiene cada ítem

| | | | | | | | |
|--------------|--|---|--|---|--|---|--|
| | pueden hacer derivaciones de casos a otras instituciones sin mayor inconveniente | X | | X | | X | |
| ítems | Dimensión 3: Prestación del servicio de asistencia social | | | | | | |
| 11 | Considera usted que el servicio de asistencia social de la UDAVIT, puede prestarse de manera remota con eficiencia y eficacia | X | | X | | X | |
| 12 | Considera usted que los servidores de la UDAVIT que prestan el servicio de asistencia social, pueden realizar una verificación domiciliaria de los usuarios vía remota | X | | X | | X | |
| 13 | Considera usted que los profesionales que prestan el servicio de asistencia social de la UDAVIT, pueden coordinar de manera remota con las demás entidades y autoridades, respecto a la atención de los usuarios | X | | X | | X | |
| 14 | Considera usted que los profesionales que prestan el servicio de asistencia social de la UDAVIT, pueden acompañar de manera remota el traslado de los usuarios a las dependencias fiscales y judiciales | X | | X | | X | |

Observación (precise si hay suficiencia) EL INSTRUMENTO CUMPLE CON LA SUFICIENCIA PARA APLICAR LA
VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X) No aplicable () Aplicable después de corregir ()

Datos del profesional validador: YESENIA HEDALITH FERNANDEZ MARIÑAS

Especialidad del validador: MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA



Firma del profesional validador
DNI N° 46 334442

Chachapoyas, 7 de diciembre de 2022

Anexo 5: Autorización para investigación



MINISTERIO PÚBLICO
FISCALÍA DE LA NACIÓN

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional
PRESIDENCIA DE LA JUNTA DE FISCALES SUPERIORES DEL
DISTRITO FISCAL DE AMAZONAS

Chachapoyas, 18 de Noviembre de 2022

CARTA N° 000169-2022-MP-FN-PJFSAMAZONAS

Señor:

SHAKESPEARE VOLTAIRE CRUZ IPANAQUÉ

C.E.: voltaire7121@hotmail.com



Firmado electrónicamente por: Chilon
Barturen Segundo Tito
Presidente de la Junta de Fiscales
Superiores del DF Amazonas (E)
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 18/11/2022 12:15:16

Asunto : Autorización para realizar trabajo de Investigación Científica (tesis).

Referencia : Solicitud de fecha 29OCT2022

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, para saludarlo cordialmente en atención al asunto y documento de la referencia, se autoriza realizar investigación con fines académicos en las Unidades Distritales de Asistencia a Víctimas y Testigos del Distrito Fiscal de Amazonas, para el desarrollo de su tesis "Trabajo remoto y desempeño laboral en la Unidad Distrital de Víctimas y Testigos de un distrito fiscal del norte del Perú", para ello debe realizar las coordinaciones que correspondan con el señor José Antonio Vera Pereda, Coordinador de la Unidad Distrital de Asistencia a Víctimas y Testigos de Amazonas.

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

Atentamente,

SEGUNDO TITO CHILÓN BARTURÉN¹

Fiscal Superior (E) de la Presidencia de la Junta de Fiscales
Superiores del Distrito Fiscal de Amazonas

Anexo 6: Relación de profesionales encargados de certificar la validez de instrumentos

| Variable | N° | Nombres y apellidos | Especialidad | Opinión |
|-------------------------|-----------|---|----------------------------|----------------------------|
| V1 Trabajo remoto | 1 | Rosa Erica Arista Meléndez | Maestra en Gestión Pública | Aplicable/ hay suficiencia |
| | 2 | Luz Merlita Espejo Pingus | Maestra en Gestión Pública | Aplicable/ hay suficiencia |
| V2 Desempeño laboral | 3 | Yesenia Medalith Fernández Mariñas | Maestra en Gestión Pública | Aplicable/ hay suficiencia |

Nota: Elaboración propia

La relación de expertos fue escogida por cuanto los tres profesionales, son maestros en Gestión Pública, las dos primeras profesionales, laboran en el Ministerio Público-Distrito Fiscal de Amazonas desde hace más de 12 años, e inclusive han sido encargados de diferentes áreas de la Gerencia Administrativa de dicha institución, poseen un amplio conocimiento de la administración pública y todos han laborado vía remota. Respecto a la tercera profesional, también tiene experiencia laboral en diferentes entidades del sector público. Entonces, con dichas cualidades, consideramos que la idoneidad y objetividad en la validez de los instrumentos, no iba a estar en tela de juicio.

Anexo 7
Instrumento de recolección de datos

El presente cuestionario, tiene como finalidad analizar el trabajo remoto de los servidores públicos que laboran en las Unidades de Asistencia Inmediata de Víctimas y Testigos del Distrito Fiscal de Amazonas. En tal sentido, las respuestas de todos los enunciados son de carácter estrictamente reservado y confidencial que serán de utilidad de manera exclusiva para la investigación; sin embargo, debido a que los resultados pueden ayudar a mejorar la labor de las referidas unidades y con ello, mejorar el servicio en beneficio de sus distintos usuarios, se les ruega que contesten con la mayor objetividad posible, marcando solo una equis (x) en el cuadro de la opción de respuesta que usted considere pertinente en cada enunciado.

Valoración:

1. Totalmente en desacuerdo
2. Desacuerdo
3. Indiferente
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

| Ítems | Encuesta de variable: Trabajo remoto | Escala valorativa | | | | |
|-------|---|--------------------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Dimensión 1: obligaciones del trabajador | | | | | |
| 1 | Considera usted que los servidores de la UDAVIT conocen plenamente sus labores y tienen las habilidades necesarias para trabajar en vía remota | | | | | |
| 2 | Considera usted que los trabajadores de la UDAVIT cuentan con un espacio adecuado para realizar sus labores de manera remota | | | | | |
| 3 | Considera usted que los trabajadores de la UDAVIT, al realizar sus labores de manera remota cumplen su jornada laboral | | | | | |
| 4 | Considera usted que trabajar de manera remota, aumenta la carga laboral de los trabajadores de la UDAVIT | | | | | |
| 5 | Considera usted que trabajar de manera remota, a los servidores de la UDAVIT les conlleva utilizar un mayor tiempo que el de una jornada presencial (8 horas) | | | | | |
| 6 | Considera usted que los trabajadores de la UDAVIT cuentan con capacitación en tecnologías de información y comunicación para realizar su trabajo de manera remota | | | | | |
| 7 | Considera usted que los trabajadores de la UDAVIT cuentan con las herramientas informáticas necesarias para realizar su trabajo de manera remota | | | | | |
| 8 | Considera usted que los trabajadores de la UDAVIT cuentan con los servicios de telefonía e internet necesarios para realizar su trabajo de manera remota | | | | | |
| 9 | Considera usted que existen factores externos como la falta de cobertura y difícil acceso a internet por la cual no se puede realizar trabajo remoto en todas la UDAVIT | | | | | |
| | | Escala valorativa | | | | |
| | Dimensión 2: Productividad | | | | | |
| 10 | Considera usted que hay una planificación de la labor remota de los trabajadores de la UDAVIT | | | | | |
| 11 | Considera usted que hay una distribución adecuada del trabajo a realizar de manera remota | | | | | |
| 12 | Considera usted que los trabajadores de la UDAVIT al realizar su labor remota, trabajan en equipo | | | | | |
| 13 | Considera que los trabajadores de la UDAVIT al realizar su labor remota, prestan una atención oportuna a los usuarios | | | | | |
| 14 | Considera que los trabajadores de la UDAVIT al realizar su labor remota cumplen las metas trazadas en el programa | | | | | |
| 15 | Considera usted que se puede supervisar de manera adecuada la labor remota de los trabajadores de la UDAVIT | | | | | |
| 16 | Considera usted que trabajando remoto los servidores de la UDAVIT pueden coordinar de manera oportuna y solucionar cualquier inconveniente con los fiscales responsables de los casos | | | | | |
| | | Escala valorativa | | | | |
| | Dimensión 3: obligación de los usuarios | | | | | |
| 17 | Considera usted que es indispensable que los usuarios cuenten con algún equipo de telecomunicación para que los servidores de la UDAVIT realicen sus labores de manera remota | | | | | |
| 18 | Considera usted que es indispensable que los usuarios cuenten con acceso al servicio de internet para que los servidores de la UDAVIT realicen sus labores de manera remota | | | | | |
| 19 | Considera que los usuarios de la UDAVIT están capacitados en el manejo de tecnologías de información | | | | | |
| 20 | Considera usted que todos los beneficiarios de la UDAVIT poseen algún equipo de telecomunicación | | | | | |

Anexo 7
Instrumento de recolección de datos

El presente cuestionario, tiene como finalidad analizar el trabajo remoto de los servidores públicos que laboran en las Unidades de Asistencia Inmediata de Víctimas y Testigos del Distrito Fiscal de Amazonas. En tal sentido, las respuestas de todos los enunciados son de carácter estrictamente reservado y confidencial que serán de utilidad de manera exclusiva para la investigación; sin embargo, debido a que los resultados pueden ayudar a mejorar la labor de las referidas unidades y con ello, mejorar el servicio en beneficio de sus distintos usuarios, se les ruega que contesten con la mayor objetividad posible, marcando solo una equis (x) en el cuadro de la opción de respuesta que usted considere pertinente en cada enunciado.

Valoración:

1. Totalmente en desacuerdo
2. Desacuerdo
3. Indiferente
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

| Ítems | Encuesta de variable: Desempeño laboral | Escala valorativa | | | | |
|-------|--|-------------------|---|---|---|---|
| | Dimensión 1: Prestación del servicio de asistencia legal | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Considera usted que el servicio de asistencia legal de la UDAVIT, puede prestarse de manera remota con eficiencia y eficacia | | | | | |
| 2 | Considera usted que los servidores de la UDAVIT que trabajan remoto, hacen acompañamiento de usuarios a las diligencias | | | | | |
| 3 | Considera usted que al realizar trabajo remoto los servidores de la UDAVIT, ya no resulta necesario que los usuarios firmen su consentimiento de incorporación al programa | | | | | |
| 4 | Considera usted que los servidores de la UDAVIT que trabajan remoto, pueden supervisar el cumplimiento de medidas de protección otorgadas a los usuarios | | | | | |
| 5 | Considera usted que los servidores de la UDAVIT, pueden realizar charlas de difusión del programa vía remota | | | | | |
| 6 | Considera usted que los servidores de la UDAVIT, pueden participar en operativos de trata de personas vía remota | | | | | |
| Ítems | Dimensión 2: Prestación del servicio de asistencia psicológica | Escala valorativa | | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | Considera usted que el servicio de asistencia psicológica de la UDAVIT, puede prestarse de manera remota con eficiencia y eficacia | | | | | |
| 8 | Considera usted que la discreción que deben guardar los licenciados en psicología de la UDAVIT al realizar su labor, resulta efectiva trabajando remoto. | | | | | |
| 9 | Considera usted que, al prestarse el servicio de asistencia psicológica de manera, los licenciados pueden adoptar una actitud empática con los usuarios. | | | | | |
| 10 | Considera usted que los servidores de la UDAVIT que trabajan remoto, pueden hacer derivaciones de casos a otras instituciones sin mayor inconveniente | | | | | |
| Ítems | Dimensión 3: Prestación del servicio de asistencia social | Escala valorativa | | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | Considera usted que el servicio de asistencia social de la UDAVIT, puede prestarse de manera remota con eficiencia y eficacia | | | | | |
| 12 | Considera usted que los servidores de la UDAVIT que prestan el servicio de asistencia social, pueden realizar una verificación domiciliaria de los usuarios vía remota | | | | | |
| 13 | Considera usted que los profesionales que prestan el servicio de asistencia social de la UDAVIT, pueden coordinar de manera remota con las demás entidades y autoridades, respecto a la atención de los usuarios | | | | | |
| 14 | Considera usted que los profesionales que prestan el servicio de asistencia social de la UDAVIT, pueden acompañar de manera remota el traslado de los usuarios a las dependencias fiscales y judiciales | | | | | |

Anexo 8: Constancias de inscripción del jurado validador



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **ARISTA MELENDEZ**
Nombres **ROSA ERICA**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **42191759**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**
Fecha de Expedición **11/05/18**
Resolución/Acta **0124-2018-UCV**
Diploma **052-033836**
Fecha Matricula **19/12/2014**
Fecha Egreso **14/08/2016**

Fecha de emisión de la constancia:
08 de Enero de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001064619

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Motivo: Servidor de Agente automatizado.
Fecha: 08/01/2023 12:23:52-0600

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos ESPEJO PINGUS
Nombres LUZ MERLITA
Tipo de Documento de Identidad DNI
Numero de Documento de Identidad 43836504

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico MAESTRO
Denominación MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA
Fecha de Expedición 11/05/18
Resolución/Acta 0124-2018-UCV
Diploma 052-033859
Fecha Matrícula 19/12/2014
Fecha Egreso 14/08/2016

Fecha de emisión de la constancia:
08 de Enero de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001064608

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente autorizado.
Fecha: 08/01/2023 12:00:02-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **FERNANDEZ MARIÑAS**
Nombres **YESENIA MEDALITH**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **46334442**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**
Fecha de Expedición **17/01/22**
Resolución/Acta **0815-2021-UCV**
Diploma **052-141421**
Fecha Matrícula **06/04/2020**
Fecha Egreso **08/08/2021**

Fecha de emisión de la constancia:
08 de Enero de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001064630

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Nombre: Servidor de
Agente automatizado
Fecha: 08.01.2023 12:31:31-0800

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Anexo 9: CONFIABILIDAD

VARIABLE N° 01: Trabajo remoto

| Estadísticas de total de elemento | | | | |
|--|--|---|---|--|
| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
| 1. Considera usted que los servidores de la UDAVIT conocen plenamente sus labores y tienen las habilidades necesarias para trabajar en vía remota | 70.21 | 7.170 | 0.449 | 0.804 |
| 2. Considera usted que los trabajadores de la UDAVIT cuentan con un espacio adecuado para realizar sus labores de manera remota | 70.62 | 7.744 | 0.786 | 0.859 |
| 3. Considera usted que los trabajadores de la UDAVIT, al realizar sus labores de manera remota cumplen su jornada laboral | 70.24 | 7.261 | 0.774 | 0,841 |
| 4. Considera usted que trabajar de manera remota, aumenta la carga laboral de los trabajadores de la UDAVIT | 70.10 | 6.882 | 0.818 | 0,812 |
| 5. Considera usted que trabajar de manera remota, a los servidores de la UDAVIT les conlleva utilizar un mayor tiempo que el de una jornada presencial (8 horas) | 70.66 | 4.520 | 0.841 | 0,884 |
| 6. Considera usted que los trabajadores de la UDAVIT cuentan con capacitación en tecnologías de información y comunicación para realizar su trabajo de manera remota | 70.03 | 8.677 | 0.566 | 0.847 |
| 7. Considera usted que los trabajadores de la UDAVIT cuentan con las herramientas informáticas necesarias para realizar su trabajo de manera remota | 70.03 | 7.392 | 0.957 | 0,801 |
| 8. Considera usted que los trabajadores de la UDAVIT cuentan con los servicios de telefonía e internet necesarios para realizar su trabajo de manera remota | 70.14 | 6.623 | 0.627 | 0,893 |
| 9. Considera usted que existen factores externos como la falta de cobertura y difícil acceso a internet por la cual no se puede realizar trabajo remoto en todas la UDAVIT | 69.45 | 7.113 | 0.626 | 0,834 |

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|---|---|--|---|--|
| 10. Considera usted que hay una planificación de la labor remota de los trabajadores de la UDAVIT | 71.41 | 6.394 | 0.567 | 0,824 |
| 11. Considera usted que hay una distribución adecuada del trabajo a realizar de manera remota | 71.28 | 6.564 | 0.546 | 0,830 |
| 12. Considera usted que los trabajadores de la UDAVIT al realizar su labor remota, trabajan en equipo | 70.86 | 6.195 | 0.793 | 0,850 |
| 13. Considera que los trabajadores de la UDAVIT al realizar su labor remota, prestan una atención oportuna a los usuarios | 70.86 | 7.409 | 0.855 | 0,803 |
| 14. Considera que los trabajadores de la UDAVIT al realizar su labor remota cumplen las metas trazadas en el programa | 70.62 | 8.172 | 0.792 | 0.849 |
| 15. Considera usted que se puede supervisar de manera adecuada la labor remota de los trabajadores de la UDAVIT | 70.07 | 8.209 | 0.633 | 0.810 |
| 16. Considera usted que trabajando remoto los servidores de la UDAVIT pueden coordinar de manera oportuna y solucionar cualquier inconveniente con los fiscales responsables de los casos | 70.55 | 6.399 | 0.778 | 0,828 |
| 17. Considera usted que es indispensable que los usuarios cuenten con algún equipo de telecomunicación para que los servidores de la UDAVIT realicen sus labores de manera remota | 69.48 | 7.830 | 0.616 | 0.857 |
| 18. Considera usted que es indispensable que los usuarios cuenten con acceso al servicio de internet para que los servidores de la UDAVIT realicen sus labores de manera remota | 69.34 | 7.591 | 0.824 | 0.817 |
| 19. Considera que los usuarios de la UDAVIT están capacitados en el manejo de tecnologías de información | 71.55 | 6.542 | 0.712 | 0,825 |
| 20. Considera usted que todos los beneficiarios de la UDAVIT poseen algún equipo de telecomunicación | 71.10 | 7.596 | 0.733 | 0.829 |

VARIABLE N° 2: Desempeño laboral

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|---|--|---|--|---|
| 1. Considera usted que el servicio de asistencia legal de la UDAVIT, puede prestarse de manera remota con eficiencia y eficacia | 30.34 | 2.805 | 0.755 | 0,891 |
| 2. Considera usted que los servidores de la UDAVIT que trabajan remoto, hacen acompañamiento de usuarios a las diligencias | 31.14 | 3.480 | 0.692 | 0.821 |
| 3. Considera usted que al realizar trabajo remoto los servidores de la UDAVIT, ya no resulta necesario que los usuarios firmen su consentimiento de incorporación al programa | 30.34 | 3.520 | 0.791 | 0,802 |
| 4. Considera usted que los servidores de la UDAVIT que trabajan remoto, pueden supervisar el cumplimiento de medidas de protección otorgadas a los usuarios | 30.41 | 2.823 | 0.874 | 0,856 |
| 5. Considera usted que los servidores de la UDAVIT, pueden realizar charlas de difusión del programa vía remota | 29.90 | 3.239 | 0.778 | 0,866 |
| 6. Considera usted que los servidores de la UDAVIT, pueden participar en operativos de trata de personas vía remota | 31.31 | 3.365 | 0.602 | 0,899 |
| 7. Considera usted que el servicio de asistencia psicológica de la UDAVIT, puede prestarse de manera remota con eficiencia y eficacia | 31.45 | 3.970 | 0.617 | 0.816 |
| 8. Considera usted que la discreción que deben guardar los licenciados en psicología de la UDAVIT al realizar su labor, resulta efectiva trabajando remoto. | 30.72 | 2.993 | 0.895 | 0,890 |
| 9. Considera usted que, al prestarse el servicio de asistencia psicológica de manera, los licenciados pueden adoptar una actitud empática con los usuarios. | 30.76 | 3.190 | 0.714 | 0,814 |

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|---|---|--|---|--|
| 10. Considera usted que los servidores de la UDAVIT que trabajan remoto, pueden hacer derivaciones de casos a otras instituciones sin mayor inconveniente | 29.28 | 2.778 | 0.512 | 0,882 |
| 11. Considera usted que el servicio de asistencia social de la UDAVIT, puede prestarse de manera remota con eficiencia y eficacia | 31.66 | 3.377 | 0.621 | 0,843 |
| 12. Considera usted que los servidores de la UDAVIT que prestan el servicio de asistencia social, pueden realizar una verificación domiciliaria de los usuarios vía remota | 31.90 | 3.025 | 0.728 | 0,898 |
| 13. Considera usted que los servidores de la UDAVIT que prestan el servicio de asistencia social, pueden realizar una verificación domiciliaria de los usuarios vía remota | 30.07 | 3.067 | 0.605 | 0,824 |
| 14. Considera usted que los profesionales que prestan el servicio de asistencia social de la UDAVIT, pueden acompañar de manera remota el traslado de los usuarios a las dependencias fiscales y judiciales | 31.52 | 3.044 | 0.870 | 0,871 |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PEREZ DELGADO JOSE WILLAMS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Trabajo remoto y desempeño laboral en la Unidad de Víctimas y Testigos de un Distrito Fiscal del norte del Perú", cuyo autor es CRUZ IPANAQUE SHAKESPEARE VOLTAIRE, 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.

CHICLAYO, 10 de Enero del 2023

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|---|---|
| PEREZ DELGADO JOSE WILLAMS DNI: 27720936 ORCID: 0000-0002-8544-1029 | Firmado electrónicamente por: PDELGADOJ el 17- 01-2023 22:05:26 |

Código documento Trilce: TRI - 0516497