



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Trabajo remoto y desempeño laboral en el Ministerio Público del
Distrito de Tarapoto – 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Tenazoa Hidalgo, Jesús Margarita (ORCID: 0000-0001-6994-0648)

ASESOR:

Mgrt. Encomenderos Bancallán, Ivo Martín (ORCID: 0000-0001-5490-0547)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

TARAPOTO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis padres Robinson y Helder, por su amor y apoyo incondicional en cada paso que doy durante formación profesional; a mi hermana, Karen Inés, por brindarme la fuerza necesaria para continuar con mis estudios; y a mi hermano de corazón, Marco Antonio, por enseñarme que la vida es un camino que se tiene que disfrutar cada momento.

Jesús Margarita

Agradecimiento

El principal agradecimiento a Dios, quien me ha guiado y dado fortaleza para seguir adelante. A los profesores, quienes estuvieron presentes durante mi formación académica; a mi asesor del informe de investigación, por su comprensión y estímulo constante; además de su apoyo incondicional. Y a todas las personas que de una y otra forma me apoyaron durante la realización del presente estudio.

La autora

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	8
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	22
3.5. Procedimientos.....	24
3.6. Método de análisis de datos.....	24
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES.....	42
REFERENCIAS.....	43
ANEXOS	49

Índice de tablas

Tabla 1. Relación entre la planificación y el desempeño laboral	29
Tabla 2. Relación entre la realización y el desempeño laboral.....	30
Tabla 3. Prueba de normalidad	31
Tabla 4. Coeficiente de correlación Rho de Spearman	32

Índice de figuras

Figura 1. Nivel de trabajo remoto	27
Figura 2. Nivel de desempeño laboral.....	28
Figura 3. Diagrama de dispersión de datos.....	32

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto - 2021, la investigación fue tipo básica, diseño no experimental, transversal y descriptivo - correlacional, cuya población fue de 130 y muestra fue de 67 colaboradores. Se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento se empleó el cuestionario. Los resultados determinaron que el nivel de trabajo remoto en el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto, tiene un nivel regular de 50.7%, en tanto el nivel de desempeño laboral en la aplicación del trabajo remoto muestra un nivel regular de 55.2%. Además, entre la planificación y el desempeño laboral aplicados en el Ministerio Público, existe una relación positiva moderada, (Rho de Spearman = 0.598 y significativa bilateral en 0.01). Asimismo, entre la realización y el desempeño laboral aplicados en el Ministerio Público, existe una relación positiva moderada (Rho de Spearman = 0.476 y significativa bilateral en 0.01). Concluyendo que entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto - 2021, existe una relación positiva moderada (Rho de Spearman = 0.604 y significativa bilateral en 0.01).

Palabras clave: Trabajo remoto, desempeño laboral, planificación, realización.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between remote work and job performance in the Public Ministry of the District of Tarapoto - 2021, the research was basic type, non-experimental, cross-sectional and descriptive-correlational design, whose population was 130 and sample was 67 collaborators. The survey technique was used and the questionnaire was used as an instrument. The results determined that the level of remote work in the Public Ministry of the District of Tarapoto, has a regular level of 50.7%, while the level of work performance in the application of remote work shows a regular level of 55.2%. In addition, between planning and job performance applied in the Public Ministry, there is a moderate positive relationship, (Spearman's Rho = 0.598 and significant bilateral at 0.01). Likewise, between job performance and performance applied in the Public Ministry, there is a moderate positive relationship (Spearman's Rho = 0.476 and significant bilateral at 0.01). Concluding that between remote work and job performance in the Public Ministry of the District of Tarapoto - 2021, there is a moderate positive relationship (Spearman's Rho = 0.604 and significant bilateral at 0.01).

Key words: remote work, job performance, planning, realization.

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo actual, vivimos tiempos de pandemia debido a la enfermedad del coronavirus, es por ello que las instituciones públicas y privadas se han visto afectadas, teniendo que enfrentar grandes desafíos para continuar y retomar sus actividades laborales, viéndose en la imperiosa necesidad de implementar políticas de confinamiento a efecto de proteger la salud de los trabajadores, preservar el derecho al trabajo, cautelar los ingresos financieros y mantener la productividad laboral. En razón de ello, es que muchas instituciones han optado por implementar un sistema a distancia que les permita a los trabajadores realizar sus labores sin la necesidad de presentarse a su centro de trabajo. Dentro de estos sistemas se encuentra el teletrabajo, también denominado “home office”, “trabajo remoto” o “trabajo a distancia”, de acuerdo a la normatividad vigente adoptada por cada país.

Es preciso señalar que, estos sistemas implican el uso de medios y herramientas tecnológicas que van más allá de los servicios básicos, tales como: llamadas, chats y correos electrónicos; esto es, plataformas virtuales, servicios en línea, aplicaciones, equipos tecnológicos, entre otros, que les permitan a los trabajadores desempeñar sus labores desde el lugar donde se encuentren y al mismo tiempo mantenerlos conectados entre sí. La adecuación a estos nuevos sistemas viene siendo todo un reto, sobre todo para aquellos trabajadores que estaban acostumbrados a desarrollar sus labores de manera presencial y para aquellos que no estaban familiarizados con estos medios y herramientas tecnológicas para efectuar sus labores diarias. Además, surge otra preocupación, relacionada con la necesidad de que la implementación de estos sistemas permita mantener un nivel alto de desempeño laboral en los colaboradores.

Bajo ese contexto, cabe precisar que, a nivel internacional, países como Estados Unidos, España, China, entre otros, ya tenían implementada la modalidad de teletrabajo que venía funcionando en muchas empresas privadas y, durante la pandemia, esta implementación ha ido creciendo en forma acelerada. Asimismo, debido al confinamiento se ha incrementado el consumo del servicio de internet por parte de las personas y, a pesar de que estos países cuentan con un servicio

de internet de alta calidad, esta situación podría llegar a saturar las redes. Otra problemática está relacionada con la ciberseguridad o seguridad informática, es decir que los teletrabajadores hagan uso inapropiado de información de la empresa.

En los países latinoamericanos, se vienen implementando políticas innovadoras haciendo uso de medios tecnológicos para el retorno paulatino de sus trabajadores a sus centros de trabajos, con la finalidad de evitar en lo posible romper el vínculo laboral. Asimismo, se tiene conocimiento que el distanciamiento físico es una de las acciones preventivas más efectivas para detener la transmisión del coronavirus, por lo que el trabajo presencial y el desplazamiento de los trabajadores se considera un alto riesgo, motivo por el cual muchas instituciones han elegido realizar teletrabajo o trabajo remoto.

Esta modalidad se ha incrementado notoriamente en estos países durante estos últimos años, siendo Brasil el primer país que viene implementado el trabajo remoto hace más de 20 años, seguidos por Ecuador, Perú, Colombia, entre otros, teniendo que realizar la actualización y adecuación de su normatividad para regularizar esta modalidad laboral. La problemática que han presentado estos países es la dificultad del acceso a internet de buena calidad, mantener la conectividad y el limitado desarrollo de las tecnologías de la información y comunicación. También existen países, como Venezuela, Bolivia, Uruguay, que no cuentan con normativa que regule el teletrabajo o trabajo remoto, esto a razón de que la tecnología no ha llegado a todos sus pobladores.

En el Perú, la figura del teletrabajo ya se encontraba regulada y cuenta con normativa vigente, pero son muy pocas las instituciones públicas y privadas quienes han venido implementando esta modalidad de trabajo, debido a la falta de motivación o el limitado acceso al servicio de internet y/o herramientas tecnológicas de calidad, que permitan al trabajador efectuar sus labores. Aunado a ello, se advierte la falta de presupuesto por parte de las entidades para cubrir los costos de equipamiento para la realización del teletrabajo, los cuales según la normativa vigente son asumidos únicamente por el empleador.

Asimismo, el Estado Peruano, con el propósito de apaciguar los contagios de la enfermedad por coronavirus en el Perú, ha considerado necesario declarar el estado de emergencia y determinar como medida obligatoria el aislamiento social, dispuesto mediante decreto supremo N° 008-2020-SA. Ante esta situación muchas instituciones públicas y privadas han tenido que suspender sus labores, viéndose afectado el derecho al trabajo, acarreando consigo despidos laborales masivos, empresas declaradas en quiebra, la aplicación de la suspensión perfecta de trabajo, la reducción en la remuneración de los trabajadores, hechos que han afectado la estabilidad laboral de los colaboradores y con ello su productividad laboral.

A partir de ello, el Estado en su búsqueda de retomar sus actividades laborales y mejorar la calidad de vida de los colaboradores dentro de las instituciones públicas y privadas, mediante decreto legislativo N° 26 - 2020, implementa la modalidad del trabajo remoto, la misma que permite que los trabajadores realicen sus labores haciendo uso de diferentes medios tecnológicos desde el lugar de su domicilio o lugar de aislamiento. Ante la implementación de este nuevo sistema, surgen nuevos desafíos para los trabajadores, como la necesidad de crear plataformas virtuales que permitan a los usuarios presentar documentos y sistemas de acceso para que los trabajadores puedan desarrollar sus labores desde su lugar de aislamiento. Bajo este contexto, en nuestro país son muy pocas las instituciones que han cumplido con implementar o actualizar sus sistemas, pudiendo mencionar entre ellas: el Poder Judicial, la RENIEC, el Ministerio Público, entre otros. Cabe mencionar que, por la naturaleza de sus labores en algunas instituciones no es factible el desarrollo del trabajo remoto.

En la región San Martín, las autoridades a cargo de las instituciones públicas y privadas no tienen bien fortalecida la implementación del sistema de trabajo remoto. Sin embargo, a efectos de no suspender sus actividades laborales se han visto en la necesidad de realizar una adecuación a esta modalidad, haciendo uso de medios tecnológicos a medida que la situación les permita. Asimismo, existen otros factores determinantes para la implementación de este nuevo sistema, tales como mantener la conectividad y el acceso a internet; sin

embargo, debido a la deficiente calidad del servicio de internet en nuestra región, resulta inaccesible en algunos lugares.

A nivel del Distrito de Tarapoto, se tiene que son muy pocas las instituciones, que hacen uso de la modalidad del trabajo remoto y de medios electrónicos para efectuar sus labores. Con respecto al Ministerio Público se tiene que para poder retomar sus labores se ha visto en la necesidad de efectuar una implementación de medios tecnológicos, como la creación de una plataforma virtual que permita a los trabajadores acceder a sus carpetas y la creación de correos electrónicos institucionales que funcionen como mesa de partes a efecto de permitir a los ciudadanos presentar denuncias y que éstas a su vez tengan una debida atención por parte de sus colaboradores. La adecuación a esta modalidad de trabajo resulta un desafío debido a que el personal debe tener mayor dominio de uso de estas herramientas tecnológicas.

Los problemas que se evidencian en el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto, se relacionan con que los colaboradores no se capacitan para fortalecer sus conocimientos y habilidades tecnológicas, que les permitan aprovechar los beneficios que obtendrían la institución y ellos mismos en sus labores. Por ello, el proceso de presentación y tramitación de una denuncia en la referida institución se convierten en trámites engorrosos y dilatorios; aunado a ello, debe señalarse que una de las consecuencias de la suspensión de labores es el embalse de casos que luego del reinicio ha generado un gran incremento de la cantidad de casos ingresados, sobre todo denuncias, expedientes judiciales para la emisión de dictamen y solicitudes para conciliación, teniendo como consecuencia que la institución a través de sus colaboradores no brinde un servicio oportuno, obteniendo como resultado usuarios insatisfechos. Se suma a estos problemas la falta de una adecuada cobertura del servicio de internet, existiendo incluso muchos lugares que no tienen acceso al servicio.

La presente investigación tiene como propósito determinar la relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en el Ministerio Público del Distrito Tarapoto a través de sus colaboradores, quienes deben cumplir los logros y metas institucionales mediante esta nueva modalidad de trabajo.

El aporte que se pretende a través del presente estudio es desmitificar la idea de trámite engorroso a través de la implementación del trabajo remoto en el Ministerio Público de Tarapoto, contribuir con mejorar la gestión en la institución y al mismo tiempo brindar un soporte a sus colaboradores a efecto de que no se vea afectado su desempeño laboral, proporcionándoles mecanismos a efectos que les permita alcanzar y cumplir con sus objetivos, brindar un servicio eficiente y lograr la satisfacción laboral.

A razón de ello, todavía existe mucho por hacer en el Ministerio Público de Tarapoto frente a la adopción de la modalidad de trabajo remoto, debiendo contar con un sistema de trabajo que les permita a sus colaboradores acceder a los medios y herramientas tecnológicas adecuadas para efectuar sus labores bajo esta modalidad del trabajo y a la vez mantener un buen nivel de desempeño laboral.

Por los motivos expuestos, se considera pertinente la presente investigación puesto que busca aportar al mejor entendimiento de ambas variables de investigación. En ese sentido, se plantearon los siguientes problemas de investigación.

El **problema general** es enunciado de la siguiente manera: ¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto - 2021? Así también los **problemas específicos**: ¿Cuál es el nivel del trabajo remoto en el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto - 2021? ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en la aplicación del trabajo remoto en el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto - 2021? ¿Cuál es la relación entre la planificación y el desempeño laboral aplicados en el Ministerio Público del Distrito Tarapoto - 2021? ¿Cuál es la relación entre la realización y el desempeño laboral aplicados en el Ministerio Público del Distrito Tarapoto - 2021?

La investigación tuvo **justificación por conveniencia**, debido a que contribuye a mejorar la implementación del trabajo remoto y el desempeño de los colaboradores del Ministerio Público de Tarapoto, pues permite conocer la relación entre ambas variables de investigación y provee elementos significativos a sus colaboradores al momento de desarrollar sus labores bajo esta modalidad,

a fin que ésta sea llevada a cabo de una manera correcta y oportuna. En lo que respecta a la **justificación social**, la investigación resulta trascendente porque permite abordar un tema de relevancia social, que se afronta a nivel mundial y que vincula el derecho al trabajo. Aunado a ello, la investigación tuvo un impacto positivo en la sociedad en razón de que el desarrollo del trabajo remoto en el Ministerio Público de Tarapoto contribuye en el rendimiento de sus colaboradores; por ende, creó mayor expectativa y confianza en el servicio que el Ministerio Público brinda a los ciudadanos, generando una mejor percepción de la entidad en la sociedad. Con respecto a su **justificación metodológica**, se ha aplicado la metodología de tipo básica y de enfoque cuantitativo, utilizando como instrumento las encuestas dirigidas a los colaboradores del Ministerio Público de Tarapoto, logrando determinarse la validez y confiabilidad de los diferentes instrumentos, técnicas y procedimientos que se emplearon para evaluar si el trabajo remoto que se viene implementando en el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto ha contribuido en el desempeño laboral de sus colaboradores. En cuanto a su **justificación teórica**, la investigación sirve como fuente de información a los colaboradores del Ministerio Público para mejorar el desempeño de sus laborales bajo esta nueva modalidad de trabajo; asimismo, sirve como aporte para futuros estudios que se relacionen con las variables de investigación. Esto en razón de que existen limitados estudios académicos que correlacionan el trabajo remoto y el desempeño laboral. Finalmente, la **justificación práctica** contribuye en resolver una problemática actual en el Ministerio Público de Tarapoto, tras identificar las carencias y deficiencias en relación a la realidad de las variables obtenidas en el estudio; asimismo, brindó información relevante a sus colaboradores, que influyó positivamente en el desempeño laboral de los mismos durante la implementación progresiva del trabajo remoto, lo cual les permitió cumplir con sus objetivos laborales. Además, la investigación contribuye con la entidad puesto que permitió simplificar trámites, reducir tiempos y costos, mejorando la atención y calidad de servicio.

Se planteó el **objetivo general**: Determinar la relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto - 2021. Entre los **objetivos específicos**: Medir el nivel del trabajo remoto en el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto - 2021. Medir el nivel de desempeño laboral en

la aplicación del trabajo remoto en el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto – 2021. Identificar la relación entre la planificación y el desempeño laboral aplicados en el Ministerio Público del Distrito Tarapoto – 2021. Identificar la relación entre la realización y el desempeño laboral aplicados en el Ministerio Público del Distrito Tarapoto – 2021

Asimismo, como **hipótesis de investigación** se plantearon la siguientes:
Hipótesis general: H_i: Existe relación positiva y significativa entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto – 2021. Hipótesis específicas: H₁: El nivel del trabajo remoto en el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto – 2021, es bueno. H₂: El nivel de desempeño laboral en la aplicación del trabajo remoto en el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto – 2021, es bueno. H₃: Existe relación positiva y significativa entre la planificación y el desempeño laboral aplicados en el Ministerio Público del Distrito Tarapoto – 2021. H₄: Existe relación positiva y significativa entre la realización y el desempeño laboral aplicados en el Ministerio Público del Distrito Tarapoto – 2021.

II. MARCO TEÓRICO

La investigación tiene como fundamento teórico, estudios y trabajos anteriores que fueron seleccionados priorizando artículos científicos y tesis del nivel de maestría que abordan la problemática actual con respecto al trabajo remoto y la adecuada valoración de su desempeño laboral. Al respecto, abordar una problemática novedosa que se viene afrontando a nivel mundial generada ante pandemia por el coronavirus se evidencia limitados estudios de calidad, por lo que se requiere profundizar los estudios sobre el trabajo remoto y el desempeño laboral dentro del sector público.

En el plano internacional, el trabajo remoto está relacionado con el teletrabajo, modalidad que se ha venido implementando mayormente por los países asiáticos y europeos, principalmente en el sector privado; teniendo que adecuar su implementación al sector público. Respecto a estas variables de investigación tenemos:

Gutiérrez, J y Solano, J (2020), *Teletrabajo: Motivación y desempeño laboral en Costa Rica en el contexto de la Pandemia del COVID-19*. (Artículo científico). Revista Cuadernos de Administración, Costa Rica. El estudio es de tipo básico, con enfoque mixto, diseño descriptivo, la población está conformada por la totalidad de funcionarios de 10 instituciones públicas y 10 empresas privadas de Costa Rica, la muestra de estudio está conformada por 188 funcionarios entre el sector público y privado, se empleó como técnicas la encuesta y el análisis documental, sus instrumentos fueron el cuestionario y la ficha de análisis documental. El estudio concluye que la modalidad laboral del teletrabajo realizada en tiempos de pandemia tuvo un resultado positivo en la motivación y desempeño de los trabajadores, su aplicación generó un cambio abrupto en los trabajadores debido a que tuvieron que variar la forma de jornada de trabajo. Asimismo, El 70% de organizaciones tenía implementado un programa de teletrabajo dirigido a un sector de trabajadores, este porcentaje se vio incrementando a medida que el teletrabajo se volvió obligatorio para todos los trabajadores. Posterior a la implementación de esta modalidad de trabajo los colaboradores fueron adaptándose evidenciando resultados significativos en lo referente a la productividad, uso de tiempo, concentración y calidad en el trabajo.

Respecto a la implementación de equipos de trabajo se tiene que los trabajadores tuvieron que hacer alguna inversión adicional para adquirir equipos y otras herramientas que les permita realizar sus labores bajo esta modalidad, esto en razón de que no fueron dotados de estos medios y herramientas por parte de su entidad laboral. Se determinó la existencia de aspectos positivos en lo personal de los trabajadores, tales como mejor concentración, disponibilidad de tiempo y disfrute familia. Asimismo, también se identificaron aspectos negativos tales como carga laboral, estrés y aumento de jornada de trabajo. Finalmente, se puede evidenciar que, pese a los factores de cambio, los trabajadores lograron adaptarse rápidamente a esta modalidad de trabajo, calificando esta experiencia como positiva, llegando a aumentar su productividad, esto en razón de que los aspectos positivos influyeron sobre los negativos, situación que puede ser considerada por las instituciones a efecto de continuar con esta modalidad de trabajo posterior a las disposiciones emitidas por la pandemia.

Ramos, V, Ramos, C y Tejera, E. (2020) *Teletrabajo en tiempos de COVID-19* (Artículo científico). Revista Interamericana de Psicología, Ecuador. El tipo de estudio fue básico con enfoque cuantitativo, diseño no experimental – descriptivo, la población está representada por la totalidad de habitantes de Ecuador que se encuentren laborando bajo la modalidad de teletrabajo, aplicado en una muestra 459 personas, se empleó como método la encuesta y como instrumento el cuestionario. La investigación tiene como conclusión que, debido a la crisis generada por la pandemia, se evidenciaron consecuencias que repercutieron a nivel social, generando que el gobierno tenga que tomar medidas que llegaron a afectar las condiciones de trabajo, siendo una de las medidas aplicadas la implementación de la modalidad de teletrabajo con la finalidad de retomar sus actividades laborales desde su domicilio. La investigación pretende realizar un análisis de las características de esta modalidad laboral, su influencia en la productividad y el bienestar que le genera a los colaboradores, quienes por motivo de la pandemia se encuentran cumpliendo las medidas de distanciamiento social dispuestas por el estado. El estudio muestra como resultado que existen factores determinantes que influyen positivamente en la productividad de los trabajadores tales como: mayor jornada laboral, mejores

competencias laborales y condiciones de salud. Finalmente, los resultados de la investigación permiten un mejor entendimiento de esta modalidad de trabajo aplicada durante el periodo de confinamiento, lo cual facilita que las personas y empresas desarrollen sus recursos para que las labores efectuadas desde su domicilio resulten exitosas y que al mismo tiempo genere satisfacción durante el periodo de pandemia.

Arpi, P. (2018). En su trabajo de investigación: *Estrategias para promover el teletrabajo en las empresas del sector privado del Ecuador para mejorar el empleo y la productividad*. (Tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar - Ecuador, investigación tipo básica, con diseño no experimental, los sujetos de estudio fueron 50 empresas del sector privado del Ecuador, conformado por una muestra de 55 trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo, se empleó como técnica la encuesta, el instrumento fue el cuestionario. El estudio pretende fomentar la aplicación del teletrabajo en empresas privadas con la finalidad de producir mejoras en el trabajo a través de estrategias enfocadas en mejorar la productividad de los colaboradores. Asimismo, la investigación se enfoca en lograr que las empresas desarrollen innovaciones en su organización, a través de la aplicación de nuevas tecnologías que mejoraran los procedimientos internos en la entidad. Debido a esto, las empresas privadas tendrán la capacidad de adaptar su estructura organizativa de acuerdo al entorno que se le presenta. El teletrabajo es una de las formas de producir estos cambios y su aplicación resulta beneficiosa para las empresas, como: flexibilidad laboral, productividad de los trabajadores y la optimización de gastos. Al mismo tiempo, el estudio pretende que los trabajadores que realicen esta nueva modalidad laboral conozcan y hagan uso de estas estrategias, trayendo consigo beneficios y mejores resultados. Finalmente, el impacto del teletrabajo a nivel mundial, demuestra que su aplicación es eficiente y eficaz, lo cual contribuye en mejorar la productividad y al mismo tiempo logra aumentar los niveles de empleo.

En lo que respecta, al ámbito nacional, también se han desarrollado investigaciones significativas, citando las que consideramos pertinentes, de acuerdo al estudio de nuestras variables:

Flores, H (2020). *Ley servir y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali*. (Artículo científico). Universidad César Vallejo, Trujillo - Perú. La investigación fue básica, diseño no experimental, la población y muestra está representada por 60 trabajadores de la referida entidad, el método empleado para recopilar datos fue la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario. La investigación muestra los siguientes resultados: Existe una relación positiva alta y significativa entre las variables de investigación: Ley Servir y desempeño laboral, asimismo señala que los colaboradores tienen una percepción deficiente respecto a las variables de estudio, permitiendo que se pueda implementar acciones. Los factores determinantes para la calificación regular en el desempeño del área de recursos humanos fueron la compensación y el rendimiento. Las capacitaciones realizadas en la totalidad de niveles son determinantes para alcanzar la eficiencia y eficacia de los trabajadores públicos. Finalmente, se determinó que las capacitaciones respecto a la Ley Servir contribuyen en mejorar el rendimiento de los trabajadores y que las dimensiones del desempeño laboral favorecen a las metas institucionales y al puesto que ocupa cada trabajador.

Baldeon, K. (2020). *Trabajo remoto y su relación con la eficiencia del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Junín 2020*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima - Perú. La investigación fue básica, con diseño no experimental, la población de estudio comprende a 120 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Junín y la muestra estuvo conformada por 92 colaboradores de la referida Municipalidad, se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. El estudio tiene como conclusión: Existe una relación moderada positiva entre las variables de investigación: trabajo remoto y eficiencia del personal administrativo. También, existe relación en todas las demás correlaciones que fueron analizadas a través del presente estudio. Aunado a ello, el autor se apoya de otros estudios para señalar que, los colaboradores que se encuentran laborando mediante esta nueva modalidad de trabajo presentan algunas limitaciones que dificultan el desarrollo de sus labores y por consiguiente su desempeño laboral. Asimismo, refiere que los colaboradores también mostraron una atención inmediata frente a las situaciones presentadas por los usuarios, lo cual muestra mejores resultados

respecto a la eficiencia en la aplicación de la metodología del trabajo remoto, la misma que se pretende mejorar. Finalmente, es importante que los colaboradores adquieran conocimiento respecto a esta nueva modalidad de trabajo a razón de mantener un desempeño eficiente de sus labores, situación que va garantizar su derecho al trabajo y por ende le permitirá mantener su vínculo laboral.

Rojas, C. (2020). *Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú - 2020*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima - Perú. La investigación fue de tipo básica, diseño transeccional y transversal, la población fue representada por 195 servidores que realizaron actividad laboral remota, la muestra de estudio está conformada por 60 servidores bajo la modalidad de trabajo remoto, durante la recopilación de datos se empleó la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento. Las conclusiones que muestra el estudio: Existe correlación positiva moderada entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral. También, se correlacionan las dimensiones: espacio físico, el uso de las TICs y la modificación de la organización con la variable desempeño laboral. Su análisis se respalda en que esta modalidad de trabajo puede ser aplicado en las instituciones del sector público de nuestro país, siempre que las condiciones de las instituciones públicas lo permitan. Asimismo, resulta importante la percepción que tienen los colaboradores frente a esta nueva modalidad de trabajo, porque eso facilitará que su desempeño laboral resulte eficiente.

Arriola, G y Neyra, H. (2020). *Análisis en la eficiencia del trabajo remoto en el Poder Judicial*. (Tesis de maestría). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima - Perú, tipo de investigación fue explorativo y diseño descriptivo simple, los sujetos de estudio fueron los trabajadores del Segundo Juzgado de Paz Letrado Laboral de Lima Este. La muestra estaba representada por 20 trabajadores, la técnica de estudio fue la entrevista y el instrumento empleado fue la ficha de entrevista. Teniendo como conclusiones: La implementación del trabajo remoto en nuestro país, ha generado que los operadores judiciales realicen innovaciones en la forma de efectuar sus actividades laborales, teniendo como resultado el desarrollo de buenas prácticas que pueden ser empleados en

beneficio del proceso judicial. Entre estos beneficios podemos mencionar: celeridad en la entrega de depósitos judiciales y la creación de la casilla electrónica. Estas buenas prácticas han permitido que la institución logre la optimización de recursos del Estado y ahorro de costos, pudiendo prevalecer entre ellas el menor consumo de papel por parte de los colaboradores de la institución. Además, se ha evidenciado celeridad en la presentación y tramitación de documentos por mesa de partes, esto a razón de los correos electrónicos institucionales y firmas digitales que permiten la interconexión entre instituciones de manera más rápida y efectiva. A consecuencia de ello este nuevo sistema ha contribuido en el rendimiento laboral de los operadores judiciales, generando mejoras en cuanto a la concentración, celeridad, producción laboral y calidad de servicio, permitiendo atender las necesidades de los usuarios de una manera más efectiva. Asimismo, una problemática generada tras la aplicación del trabajo remoto estaba relacionado con la desconexión digital, pero tras la regulación de la norma que garantiza el derecho al descanso de los trabajadores se ha visto superada. Por consiguiente, la implementación del trabajo remoto tiene resultados positivos que permiten señalar que su aplicación resulta ser beneficioso y eficiente, en ese sentido su continuidad deberá ser considerada tras haberse superado la pandemia.

Finalmente, citamos las investigaciones realizadas a nivel local que consideramos pertinentes:

Silva, E., Silva, G., & Bautista, J. (2018). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de morales, región San Martín*. (Artículo Científico). Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto - Perú. El tipo de investigación fue básico, diseño descriptivo, la población y muestra está representada por 75 colaboradores de la referida municipalidad, se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. La investigación concluye que existe una relación significativa entre las variables de estudio, por lo que mantener un clima regular dentro de la organización influiría de la misma forma en el desempeño de los colaboradores. Asimismo, los colaboradores han determinado en un nivel regular al desempeño laboral, debido a que las metas institucionales y la ejecución de procedimientos se han venido

cumpliendo en forma regular. Se determinó que la motivación influye positivamente en el desempeño de los colaboradores. Finalmente, se determinó que existen factores que impiden el desempeño efectivo en los colaboradores, los cuales están relacionados a las políticas implantadas, beneficios y la estabilidad laboral.

Delgado, M. (2020). *Calidad de servicio y desempeño laboral en colaboradores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Moyobamba*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Moyobamba - Perú. El tipo de investigación fue básica y su diseño fue descriptivo. La población está representada por 100 usuarios, teniendo una muestra de 40 usuarios, la técnica de estudio fue la encuesta y el instrumento que se empleó fue el cuestionario. Las conclusiones muestran que existe una relación muy alta entre las variables de estudio, las cuales han sido directamente proporcionales. Siendo que el desempeño de los colaboradores será eficiente a medida que la calidad de servicio lo sea, esto se evidencia en los resultados de su investigación. Es decir, a mayor calidad de servicio mayor será el desempeño laboral de los trabajadores de la institución.

El marco teórico o teorías relacionadas que sostienen la presente investigación se centra en las variables de estudio: trabajo remoto y desempeño laboral, respecto a ello se evidencio una pluralidad de autores que vienen realizando estudios respecto a esta problemática. Es preciso señalar que, los estudios respecto a estas dos variables de investigación han venido aumentando en razón de la coyuntura que viene afectando a nivel mundial, generada por la pandemia.

Con respecto a la primera variable **trabajo remoto**, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020), señala que es una nueva modalidad de prestación de servicio, mediante el cual el trabajador realiza sus labores desde su domicilio o cualquier lugar en el que se encuentre aislado sin la necesidad de concurrir a su centro de trabajo.

Por su parte, SERVIR (2020), manifiesta que es la prestación de servicios que puede ser aplicada de manera unilateral por el empleador, la cual permite que el trabajador realice sus actividades sin necesidad de salir de su domicilio o lugar

de aislamiento social. Bajo esta modalidad el trabajador puede hacer uso de cualquier medio o mecanismo para realizar sus labores.

También, Del Alcázar (2015) señala que es una modalidad de empleo que implica planificación, organización y colaboración entre la entidad y el trabajador mediante el cual se le faculta realizar sus labores desde el hogar o cualquier lugar diferente a una oficina. Es preciso señalar que en ocasiones esta actividad no obedece a horarios definidos sino al cumplimiento de metas y objetivos.

En ese sentido, Ortiz (2020) lo relaciona como la actividad laboral diaria que realiza el trabajador fuera de la entidad, haciendo uso de la tecnología y conexión a Internet. Lo cual quiere decir, que los trabajadores pueden conectarse a sistemas que le permitan laborar desde casa sin limitación de su ubicación.

Asimismo, Escobedo (2020) refiere que esta actividad tiene la particularidad de que la prestación de servicios se realiza en forma subordinada en un lugar distinto a su centro de trabajo, la persona para realizar sus labores puede emplear cualquier medio o mecanismo que le sea posible.

Finalmente, Delgado (2020) refiere que esta modalidad le permite al trabajador realizar todo tipo de actividad que pueda desarrollar fuera de la entidad laboral, con ayuda de la tecnología e informática. Además, esta modalidad le garantiza al trabajador ninguna afectación en monto establecido como remuneración ni en las condiciones del contrato de trabajo.

Se han identificado las **dimensiones** del trabajo remoto: la planificación y la realización, las cuales son definidas por SERVIR (2020).

La planificación: Es un proceso que permite organizar la forma en la que se va desarrollar esta modalidad laboral, proyectándose al cumplimiento de metas. Esta organización permite determinar las actividades, identificar a los trabajadores y distribuir las labores que cada trabajador va efectuar de manera remota. Para esta dimensión se establecen dos indicadores: Identificación de equipos de trabajo: esta etapa permite que los equipos de trabajo se organicen para que la realización de sus labores de manera remota resulte más eficiente. Establecimiento de la metodología: esta etapa permite delimitar los medios y mecanismos que van a simplificar las labores remotas. Al mismo tiempo este

procedimiento permite establecer un cronograma respecto a su actividad laboral, elegir un mecanismo que les permita tener un seguimiento del trabajo remoto y la selección de herramientas tecnológicas para el desarrollo de sus actividades.

La realización: En este proceso se efectúa la comunicación a los trabajadores respecto a las actividades laborales que se le ha asignado realizar de manera remota, se realiza las coordinaciones respecto a su ejecución y se monitorea su cumplimiento. Para esta dimensión se establecen dos indicadores: Reuniones de organización: Es preciso señalar que esta etapa es opcional y su ejecución está sujeto a las necesidades y a la naturaleza de sus labores. Estas reuniones virtuales mayormente se realizan con el equipo de trabajo con la finalidad de informar sobre las labores remotas, para dar comienzo a nuevos planes o para realizar cambios establecidos en la programación de actividades; entre otras coordinaciones necesarias para la realización de las labores remotas.

Realizar seguimiento: Durante este procedimiento se establecen los mecanismos de control a efecto de que los trabajadores den cumplimiento a sus actividades laborales asignadas. A través de este procedimiento se permite al empleador realizar la supervisión del avance o cumplimiento total de las labores encomendadas a realizar mediante esta modalidad laboral. Este monitoreo o seguimiento puede efectuarse a través del uso de una matriz de seguimiento, la cual puede realizarse en tiempos establecidos o través de cualquier mecanismo digital que permita evidenciar reportes de los avances de las actividades laborales de los trabajadores, de acuerdo a los periodos establecidos.

Con respecto a la segunda variable **desempeño laboral**, Chiavenato (2000) lo define como el conjunto de acciones y comportamientos que se evidencian en los trabajadores para el cumplimiento de sus objetivos dentro de una determinada entidad. Es decir, lo relaciona con el desenvolvimiento del trabajador durante la realización de sus labores y que a través de estas acciones los trabajadores logren sus objetivos.

Al respecto Bohórquez (2004) señala que, es el nivel de cumplimiento que el trabajador obtiene respecto a su actividad laboral dentro de una institución, es decir los logros que el trabajador obtiene en un periodo establecido.

Según Robbins y Timothy (2013) se relaciona con la eficacia que muestra el trabajador durante el desarrollo de su actividad laboral dentro de una entidad, es decir el rendimiento del trabajador está relacionado con su capacidad de producción laboral, la cual debe estar enfocado a alcanzar resultados de mejor calidad en el menor tiempo posible.

Asimismo, Rocca (2016) refiere que consiste en evaluar el trabajo que realiza el personal dentro de la institución, estos resultados le permitirán tomar medidas en beneficio de la institución.

Finalmente, Gutiérrez y Soto (2018) citados por Reátegui (2020) lo definen como el proceso de evaluación realizada por la entidad a sus colaboradores, enfocado al cumplimiento de objetivos, la evaluación se efectúa en forma conjunta y ordenada empleando para ello métodos y técnicas aplicados en un determinado tiempo, el cual puede ser anual, semestral o trimestral.

Para la variable desempeño laboral se ha logrado identificar las siguientes **dimensiones**: capacidad laboral, desenvolvimiento, eficacia y perfil del trabajador., las cuales son definidas por Robbins & Timothy (2013):

Capacidad Laboral: Lo relaciona con las actitudes que demuestra el trabajador dentro de la entidad, las cuales están basadas en el conjunto de habilidades, conocimientos y experiencias para desempeñar sus labores, y que están orientadas a obtener resultados. En esta dimensión se establecieron como indicadores: La actitud, tiene relación con el estado de ánimo que proyectamos a los demás, es decir como enfrentamos un problema, reto o situación; la experiencia, es considera una forma de adquirir conocimiento mediante vivencias u observaciones; y el conocimiento, se define como la información apropiada y aplicada.

Desenvolvimiento: Es la capacidad de las personas para desarrollar y potencializar sus habilidades comunicativas. Este proceso va facilitar la relación entre los trabajadores, trayendo consigo bienestar social y excelencia personal. Estableciendo como indicadores: Las aptitudes y destrezas, que se refieren a la capacidad para efectuar determinadas tareas o funciones; la capacidad comunicativa, es la habilidad de usar el lenguaje de manera eficaz y

adecuadamente en las diferentes situaciones que se nos presenta, respetando las normas lingüísticas y gramaticales y teniendo en cuenta el contexto en el que se presente el acto comunicativo; y el bienestar social, que se relaciona con el nivel de satisfacción que se ha logrado respecto a necesidades sociales básicas de los ciudadanos.

Eficacia: Se refiere a la capacidad que desarrolla cada trabajador para alcanzar los objetivos trazados dentro de una institución de una manera más rápida y de buena calidad. Esta eficacia permite realizar una evaluación del desempeño individual a los trabajadores. Dimensión que tiene los siguientes indicadores: La optimización del tiempo y recursos, considerada como el uso racional de los recursos para efectuar una determinada actividad de forma eficiente en el menor tiempo; y el cumplimiento de objetivos, que tiene que ver con la capacidad de finalizar una determinada actividad establecida en un tiempo determinado.

Perfil del Trabajador: Se refiere al conjunto de características y comportamientos que le permita al trabajador asumir responsabilidades respecto a un determinado puesto de trabajo, es decir, está relacionado al tipo de comportamiento que cada trabajador presenta en la entidad. Teniendo como indicadores: Los comportamientos y las características, que se definen como la forma de conducirse de una persona frente a otras personas o frente a determinadas situaciones; los aspectos personales, se relaciona con aquellas cualidades que se evidencian en el comportamiento de la persona, lo cual sirven para definirlo; y la identificación institucional, la cual está conformada por el conjunto de características o atributos que identifican a una institución.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

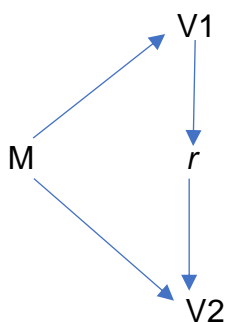
Tipo de investigación:

La investigación fue de tipo básica con un enfoque cuantitativo, porque solo se dedicó a recoger la información para poder comprobar la hipótesis, más no existió manipulación de variables. Al respecto Tamayo (2006) manifiesta que, es un procedimiento que tiene por finalidad registrar, analizar e interpretar un determinado ámbito.

Diseño de investigación:

El diseño de la investigación fue no experimental. Según Behar (2008) en este tipo de investigación se presta atención a los fenómenos de manera natural, es decir tal y como acontecen. Es preciso señalar que en este tipo de investigación no existe ninguna intervención en su desarrollo. Asimismo, fue transversal porque se aplicó en un tiempo determinado y fue descriptiva – correlacional, porque se determinó si existe o no correlación entre las dos variables materia de investigación.

El esquema que se utilizó para representar este diseño es el siguiente:



Donde:

M = 67 colaboradores del Ministerio Público del Distrito de Tarapoto.

V1 = Trabajo remoto

V2 = Desempeño laboral

r = Relación

3.2. Variables y operacionalización

Es preciso señalar que la matriz de operacionalización de las variables de investigación obra en el Anexo 1. En seguida se muestra las variables de estudio.

Variable 1: Trabajo remoto

Variable 2: Desempeño laboral

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Población:

La población estuvo conformada por 130 colaboradores del Ministerio Público del Distrito de Tarapoto.

Criterios de inclusión:

Colaboradores del Ministerio Público sujetos a contrato bajo los regímenes 728, 276 y CAS que realizaron trabajo remoto.

Personas que se encontraban realizando prácticas profesionales o programa de Secigra.

Colaboradores pertenecientes al grupo de riesgo “edad o enfermedad”.

Criterios de exclusión:

Colaboradores confirmados con el COVID - 19.

Colaboradores con descanso médico.

Colaboradores que por la naturaleza de sus labores no pudieron efectuar labores remotas: conductores y personal de limpieza.

Colaboradores que se encontraron en el grupo de riesgo y no fueron compatibles con el trabajo remoto.

Muestra:

Se trabajó con una muestra de 67 colaboradores del Ministerio Público del Distrito de Tarapoto.

Considerando la siguiente fórmula:

Para determinar la muestra se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 pq \cdot N}{E^2(N - 1) + Z^2 \cdot pq}$$

Donde:

n = Tamaño óptimo de la muestra

N = Total de la población (130)

Z = Es el valor del nivel de confianza (1.95)

p = Es el valor asumido por el desconocimiento del verdadero
valor p (probabilidad de éxito) (0.1)

q = Es el valor asumido por el desconocimiento del verdadero
valor q (probabilidad de fracaso) (0.9)

E = Margen de error (0.05)

Operando la fórmula se tiene:

$$n = \frac{(1.95)^2 \times 0.1 \times 0.09 \times 130}{(0.05)^2 \times (130 - 1) + (1.95)^2 \times 0.1 \times 0.9}$$

$$n = \frac{3.8025 \times 0.09 \times 130}{0.0025 \times 129 + 0.342225}$$

$$n = \frac{44.48925}{0.664725} = 66.9$$

$$n = 67$$

Muestreo:

Para esta investigación se aplicó la técnica del muestreo probabilístico, debido a que la muestra fue seleccionada por el muestreo aleatorio simple, el cual según Cortez e Iglesias (2004) es una técnica que permite extraer el tamaño

de una muestra en relación a una determinada población, cada muestra tiene la misma probabilidad de selección.

Unidad de análisis:

Colaboradores en trabajo remoto del Ministerio Público del Distrito de Tarapoto.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

La técnica que se utilizó para el desarrollo del presente estudio fue la encuesta. Esta técnica según Tamayo (2008), es un procedimiento que permite proporcionar respuestas a problemas en términos descriptivos, tras el recojo de la información, según el diseño establecido con anterioridad se evidencia la veracidad de la información obtenida.

Instrumentos

Según Baena (2017), son técnicas que sirven de apoyo para recopilar datos. En el presente estudio se diseñaron dos cuestionarios los mismos que fueron estructurados y estandarizados. En relación a la variable "Trabajo remoto" se preparó un cuestionario adaptado de Baldeón (2020) y que consta de 29 ítems. Y para la variable "Desempeño laboral" se diseñó un cuestionario adaptado de Delgado (2020) que consta de 21 ítems. En ambos instrumentos se utilizaron la escala tipo Likert con los siguientes valores: 1= Totalmente en desacuerdo; 2= En desacuerdo; 3= Indiferente; 4= De acuerdo; 5= Totalmente de acuerdo.

Validez

Según Hurtado (2012), está relacionada con la capacidad que muestra un instrumento al momento de valorar el rango de medición para el cual ha sido diseñado. Es decir, lo que se va someter a validación son los instrumentos y aquellas inferencias que se generen a partir de los resultados obtenidos. La validez tiene tres componentes: contenido, criterio y constructivo, cada uno de ellos abarca aspectos diferentes y son empleados de acuerdo al test que se consideró en la presente investigación. Para determinar la validez del contenido

de los instrumentos, en relación a los ítems presentes en las encuestas se ha tenido en consideración éstos tres aspectos principales: relevancia, pertinencia y claridad.

Los instrumentos fueron validados mediante la técnica de juicio de expertos. Según Escobar (2008) esta técnica se define por aquellas opiniones emitidas por personas con experiencia en el tema que pueden dar información relevante a la investigación. Para este proceso se consultó a tres expertos en la materia de investigación y que contaron con los requisitos para validar. Los mismos que están conformados por: Dr. Jhon Wilian Malca Saavedra. Especialidad: Doc. en Gestión Pública y Gobernabilidad, Dra. Vanessa Lisset Álvarez Solar. Especialidad: Doc. en Derecho y Dr. Keller Sánchez Dávila. Metodólogo.

El promedio de validez para el cuestionario sobre trabajo remoto ha obtenido una valoración de 4.9 puntos, el cual representa el 98% de validez; asimismo para el cuestionario sobre desempeño laboral se obtuvo un puntaje 4.9 puntos, el cual representa el 98% de la validez. En ese sentido, para ambos cuestionarios los jueces o expertos demuestran tener consenso en que existe suficiencia con los instrumentos, equivalente a “Excelente”, de acuerdo a la escala que se empleó para la validación, tal como se detalla en la siguiente tabla.

Variable	N.º	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Trabajo remoto	1	Metodólogo	4,8	Existe suficiencia
	2	Especialista	5,0	Existe suficiencia
	3	Especialista	5,0	Existe suficiencia
Desempeño laboral	1	Metodólogo	4,8	Existe suficiencia
	2	Especialista	5,0	Existe suficiencia
	3	Especialista	5,0	Existe suficiencia

Confiabilidad

Paniagua (2015), señala que la confiabilidad de un instrumento se produce a medida que su aplicación es sometida reiteradamente en el mismo individuo y tiene por respuesta igualdad en sus resultados. En ese sentido, la confiabilidad de los dos instrumentos que se emplearon para la recopilación de datos se determinó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. A continuación, se presentan los datos en la siguiente tabla.

Variable	Nº de ítems	Confiabilidad
Trabajo remoto	29	0.945
Desempeño laboral	21	0.957

3.5. Procedimientos

La planificación se realizó desde la etapa de proyecto de investigación, iniciado a partir de la elaboración de la matriz de consistencia, se tomó en cuenta la realidad problemática para poder definir los objetivos planteados, posterior a ello se procedió a la revisión una diversidad de fuentes de información respecto a las variables de investigación a efecto de conformar la metodología y marco teórico de la presente investigación. En ese sentido, se elaboraron dos cuestionarios los cuales fueron validados mediante la técnica de juicio de expertos. Seguidamente los datos que se obtuvieron fueron procesados mediante el software estadístico SPSS y se representaron mediante tablas y figuras para su análisis.

3.6. Método de análisis de datos

Para la realización del análisis de los datos se manipularon los softwares Word, Excel y SPSS. Se organizó y ordenó la información obtenida de las encuestas utilizando tablas mediante el programa Excel. Luego, se procesaron los datos mediante el programa estadístico SPSS. Se empleó la estadística descriptiva para calcular las medidas de tendencias central como: media, desviación estándar, punto máximo, punto mínimo y varianza.

A la información obtenida se procedió aplicar la escala de Stanones, lo cual permitió determinar la distribución de los rangos en los intervalos correspondientes. Luego, con la información se generó las tablas y figuras. Después de ello, se empleó la estadística inferencial para establecer la prueba de normalidad y el coeficiente de correlación que corresponda. Finalmente, se efectuó la contrastación de las hipótesis.

Para la interpretación del resultado del procedimiento de datos se utilizó la siguiente tabla:

RANGO	RELACION
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Hernández Sampieri, 2014.

3.7. Aspectos éticos

De acuerdo a Molina (2013), la investigación tuvo en cuenta los cuatro principios éticos de la bioética, en cuanto al principio ético de beneficencia, el estudio se enfocó en contribuir con el bienestar de los colaboradores del Ministerio Público del Distrito de Tarapoto, a efecto de que el desarrollo de sus actividades remotas favorezca su desempeño laboral, llegando a cumplir con sus objetivos de una manera eficiente. También, se tuvo en cuenta el principio ético de no maleficencia, debido a que la presente investigación trató de no causar ningún daño mediante los procedimientos de investigación, por ello se ha respetado los criterios establecidos por la Universidad. Asimismo, se tuvo en cuenta el principio de autonomía, debido a que se respetó las ideas expresadas por los autores en las fuentes de información y lo establecido por

la normatividad vigente, teniendo en cuenta criterios de consentimiento y confidencialidad en el uso de la información. Finalmente, se tuvo en cuenta el principio ético de justicia, en razón de que se mantuvo criterios equitativos, evitando discriminaciones e injusticias durante el proceso de investigación.

IV. RESULTADOS

A continuación, se muestran los resultados producto del procesamiento de la información que se recogió en campo, sobre las percepciones que tienen los colaboradores con respecto al trabajo remoto y el desempeño laboral en el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto.

4.1. Nivel de trabajo remoto en el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto, 2021.

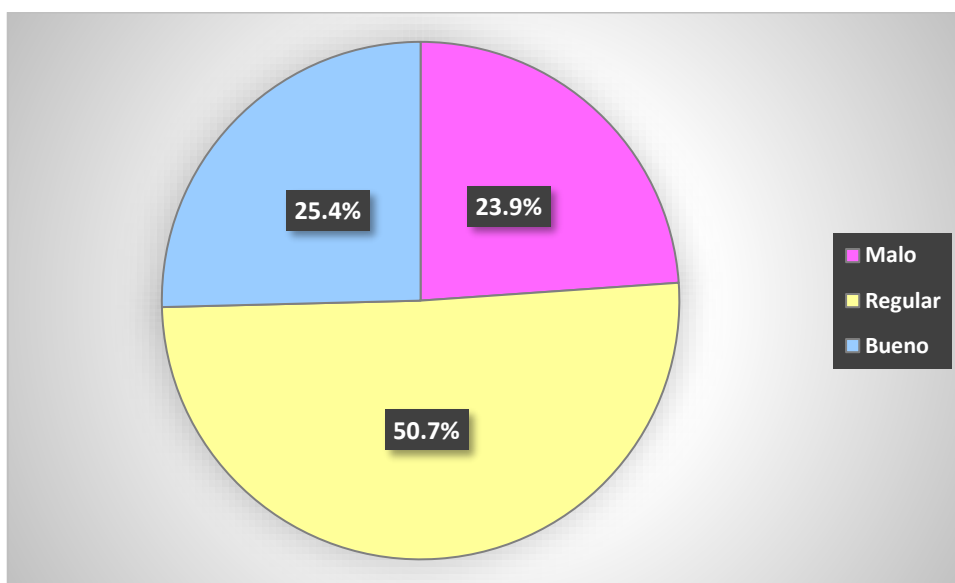


Figura 1. Nivel de trabajo remoto

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores del Ministerio Público del Distrito de Tarapoto.

Interpretación:

La figura 1 muestra el nivel de trabajo remoto en el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto. Este nivel fue determinado por los colaboradores encuestados como 23.9% malo, 50.7% regular y 25.4% bueno.

4.2. Nivel de desempeño laboral en la aplicación del trabajo remoto en el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto, 2021

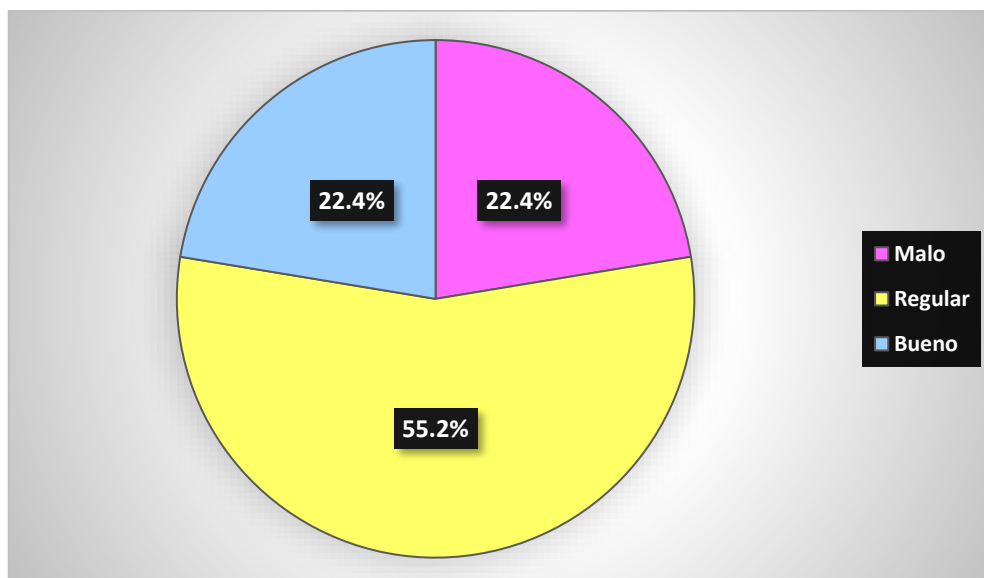


Figura 2. Nivel de desempeño laboral

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores del Ministerio Público del Distrito de Tarapoto.

Interpretación:

La figura 2 muestra el nivel de desempeño laboral en la aplicación del trabajo remoto en el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto. Este nivel fue determinado por los colaboradores encuestados como 22.4% malo, 55.2% regular y 22.4% bueno.

4.3. La relación entre la planificación y el desempeño laboral aplicados en el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto, 2021.

Tabla 1.

Relación entre la planificación y el desempeño laboral

			Planificación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Planificación	Coeficiente de correlación	1,000	,598**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	67	67
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,598**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	67	67

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores del Ministerio Público del Distrito de Tarapoto.

Interpretación:

La tabla 1, muestra la relación entre la dimensión planificación de la variable trabajo remoto y el desempeño laboral, tiene una correlación de 0.598 equivalente a una correlación positiva moderada y significativa en el nivel 0.01.

4.4. La relación entre la realización y el desempeño laboral aplicados en el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto, 2021.

Tabla 2.

Relación entre la realización y el desempeño laboral

			Realización	Desempeño laboral
Rho de spearman	Realización	Coeficiente de correlación	1,000	,476**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	67	67
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,476**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	67	67

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores del Ministerio Público del Distrito de Tarapoto.

Interpretación:

La tabla 2, muestra la relación entre la dimensión realización de la variable trabajo remoto y el desempeño laboral, tiene una correlación de 0.476 equivalente a una correlación positiva moderada y significativa en el nivel 0.01.

4.5. Relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto, 2021.

Tabla 3.

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo remoto	.255	67	.000
Desempeño laboral	.276	67	.000

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores del Ministerio Público del Distrito de Tarapoto.

Interpretación:

La tabla 3 muestra la prueba de normalidad de la distribución de los datos obtenidos sobre las variables de estudio. A razón de que la muestra es mayor a 67 se procedió a utilizar la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, En este caso se obtuvo un nivel de significancia bilateral de 0.00 que es menor a 0.05. El criterio de esta prueba indica que los datos tienen distribución normal cuando el nivel de significancia es mayor a 0.05. Por tanto, concluimos que la distribución de los datos obtenidos en las encuestas tiene una distribución no normal y corresponde aplicar el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

Tabla 4.

Coefficiente de correlación Rho de Spearman

			Trabajo remoto	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Trabajo remoto	Coefficiente de correlación	1.000	,604**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	67	67
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,604**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	67	67

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores del Ministerio Público del Distrito de Tarapoto.

A continuación, se presenta el diagrama de dispersión de datos en relación a las variables de estudio.

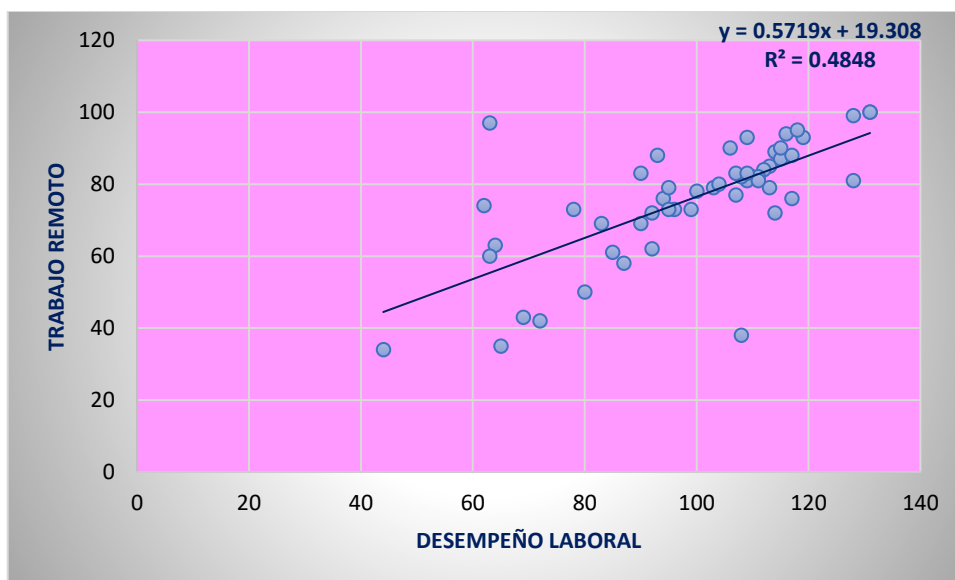


Figura 3. Diagrama de dispersión de datos

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores del Ministerio Público del Distrito de Tarapoto.

Interpretación:

En la investigación se plantearon las siguientes hipótesis:

Hi: Existe relación positiva y significativa entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto – 2021.

Ho: No existe relación positiva y significativa entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto – 2021.

Los resultados de la correlación arrojaron un valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.604 que evidencia una correlación positiva moderada. Asimismo, la correlación es significativa en el nivel 0.01, lo que indica que existe relación positiva moderada entre las variables y que es significativa; por tanto, se rechaza la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

Según los resultados, se aprecia que el trabajo remoto en el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto fue evaluado durante la investigación como: 23.9% malo, 50.7% regular y 25.4% bueno lo cual no refleja los resultados esperados mediante esta modalidad laboral, esto en razón de que existe un 23.9% de los colaboradores que tienen la percepción de que el trabajo remoto que se desarrolla en la institución es malo, puesto que existen muchos factores que dificultan el trabajo remoto que realizan. Estos factores están relacionados a la falta de implementación de medios y equipos tecnológicos adecuados, falta de acceso al servicio de internet de buena calidad y falta de capacitación.

También existe un 25.4% de colaboradores, que señalan que el trabajo remoto es bueno, lo cual debe ser considerado como un indicio positivo y significativo; este resultado es parte del proceso de aprendizaje y adaptación que tienen los colaboradores a este nuevo sistema de trabajo, que requiere un dominio sobre el uso de herramientas y medios tecnológicos. Asimismo, los resultados muestran que el 50.7% de colaboradores consideran que el trabajo remoto es regular, esto en razón de que existe actividad laboral que se puede realizar desde casa, sin necesidad de acceder a los sistemas y plataformas, como el desarrollo de proyectos de denuncias, programación y realización de diligencias virtuales de declaración, audiencias judiciales, elaboración de oficios y notificaciones, entre otras actividades.

Al comparar estos resultados con estudios anteriores en otros contextos se puede observar que Rojas (2020) evaluó al trabajo remoto en la Biblioteca Nacional del Perú, obteniendo un resultado mejor que el obtenido en la presente investigación, representado en 77% en el nivel medio y 23% en el nivel alto, no existiendo una valoración baja, lo cual indica que el trabajo remoto realizado en la referida institución muestra un resultado positivo, por lo que es evidente que la realización del trabajo remoto como medida aplicada por el gobierno durante la emergencia sanitaria resulta conveniente para proteger la salud de las personas. El citado autor considera que, por ello la modalidad del trabajo remoto se puede aplicar en las demás instituciones públicas, siempre y cuando las condiciones de las mismas lo permitan.

Asimismo, Arriola y Neyra (2020), al evaluar el trabajo remoto en el Poder Judicial, obtuvo resultados positivos, pues el 90,9% de los colaboradores señalan que resulta ser beneficioso para los trabajadores, considerándolo una alternativa importante para retomar las labores judiciales, sobre todo en tiempos de pandemia, señalando que, comparada con el trabajo presencial, la tramitación de documentos resulta ser un proceso más rápido. Mientras que 9.1% no lo considero importante, debido a las dificultades que tuvieron que afrontar durante el proceso de adaptación al cambio de esta modalidad laboral, siendo la más significativa el acceso a internet de buena calidad.

Debemos puntualizar que el trabajo remoto tiene carácter multidisciplinario, debido a que existen diversas aristas de investigación: derecho, psicología, medicina, en la cuales coinciden que el trabajo remoto es una forma interesante de adaptación a las circunstancias a hechos imprevisibles, como es el caso del estado de emergencia declarado por el Gobierno a partir del COVID 19. Una institución que ha desarrollado e implementado directrices en el trabajo remoto es SERVIR, que a través de la guía de aplicación del trabajo remoto establece un instructivo para la planificación y realización del trabajo remoto en las instituciones públicas.

Al realizar la investigación se determina que la motivación es un factor que influye en la realización del trabajo remoto, debido a que los colaboradores del Ministerio Público se sienten motivados a realizar sus labores desde su domicilio en tanto cuentan con mayor comodidad (no existe desplazamiento al lugar de trabajo, mayor libertad en la realización de sus funciones, horario de trabajo flexible). Lo que se refleja en una aceptación y adaptación por parte de los trabajadores al cambio de forma de trabajo (trabajo remoto), lo cual puede ser considerado por las instituciones a efecto de continuar con esta modalidad laboral posterior a las disposiciones emitidas debido a la pandemia.

También, autores como Gutiérrez y Solano (2020) en su investigación aplicada en funcionarios públicos y privados de Costa Rica, muestran que un porcentaje significativo representado en el 50.5% de trabajadores señalaron que su nivel de motivación se ha mantenido durante el teletrabajo realizado en tiempos de pandemia, mientras que el 33.5% consideran que ha aumentado; estos

resultados muestran que el factor motivación influye positivamente durante el desarrollo de las actividades laborales de los trabajadores, como se ha reflejado también en el caso del Ministerio Público del Distrito de Tarapoto, en que a pesar de las dificultades existe un buen porcentaje que al trabajo remoto lo considera regular y otro lo considera bueno.

Con respecto al desempeño laboral en la aplicación del trabajo remoto en el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto, se debe tener en cuenta que la labor del personal Fiscal es una labor de campo (diligencias presenciales como: declaraciones, entrevistas en cámara Gesell y audiencias judiciales), que ha debido adecuarse al trabajo remoto, aunque con dificultades debido a una deficiente implementación informática, tanto de equipos como de programas, deficiencias precedentes a la pandemia, que se hicieron sentir con mayor fuerza con la variación en el tipo de trabajo, por lo que la aceptación de parte de los trabajadores fue progresiva, aceptación que finalmente ha contribuido en gran medida en la reducción de contagios, que se refleja en los resultados del estudio, que muestran el 22.4% malo, 55.2% regular y 22.4% bueno.

Respecto al porcentaje equivalente al 22.4% de los colaboradores de la institución que tienen la percepción de que el desempeño laboral durante el trabajo remoto es malo, los mismos señalan que el cumplimiento de sus metas laborales estaba condicionado a aquellas actividades que pudieran efectuar de acuerdo a la naturaleza de sus labores, que no siempre se ha podido llevar a cabo, debido a que no cuentan con las herramientas y medios necesarios para desarrollar normalmente sus actividades laborales desde el lugar en el que se encuentran cumpliendo su aislamiento social, a lo cual se ha aunado el incremento de la carga laboral en los despachos fiscales luego de recibido los informes y denuncias después de la finalización de la suspensión de labores, por lo que el proceso no ha obtenido los resultados esperados. Estos resultados son similares a los encontrados por Gutiérrez y Solano (2020), quienes señalan que existen factores negativos como: aumento de carga laboral, mayor jornada laboral y estrés, que limitan el desempeño.

También se evidenció el mismo porcentaje, equivalente al 22.4%, de colaboradores que señalan que el desempeño laboral en el Ministerio Público es

bueno y un porcentaje mayor representado en 55.2%, que señalan que es regular. Contrastando estos resultados con otras investigaciones tomadas como antecedentes, se tiene que los autores Arriola y Neyra (2020), muestran resultados similares en su estudio respecto a la valoración del desempeño laboral de los trabajadores del Poder Judicial, cuando el 40.9% señala que han surgido buenas prácticas y el 50% muchas buenas prácticas durante el periodo de evaluación, evidenciando que el desempeño no se ha visto afectado pese a las limitaciones y dificultades que afrontaron debido a las medidas implantadas por el gobierno tras el incremento de casos por Coronavirus. Por el contrario, durante su implementación surgieron buenas prácticas que pueden ser tomados como referentes, por lo que ese aporte es significativo en el presente estudio.

Estos hallazgos también se evidenciaron durante la presente investigación, pues los colaboradores del Ministerio público del Distrito de Tarapoto lograron un buen desempeño laboral realizando buenas prácticas, aunque en menor medida, a través de la utilización de medios y herramientas tecnológicas, como correo institucional, mesa de parte virtuales, atención de consultas vía videollamadas, que permitieron realizar las diligencias con cierta rapidez.

Asimismo, los autores Arriola y Neyra (2020), han encontrado que el servicio de calidad y la optimización de recursos han sido objeto de evolución y han favorecido a los trabajadores y usuarios en el contexto de pandemia, lo cual también se ha demostrado en el desempeño laboral del Ministerio Público del Distrito de Tarapoto, que se refleja en los resultados obtenidos en el presente estudio. Una interpretación para entender este resultado es que mediante la optimización de procedimientos (interconexión con las entidades estatales, reducción de uso de insumos, creación de correos institucionales) se logra ajustar el flujo de tareas, es decir; que la tramitación: ingreso y salida de los procesos (carpetas fiscales), se efectúen en menor tiempo y con la mejor calidad. Este análisis se apoya en la teoría aplicada por Robbins y Timothy (2013) que señalan que el desempeño laboral guarda relación con la capacidad de producción del trabajador dentro de la institución; es decir el cumplimiento de objetivos se logre en el menor tiempo posible.

Por su parte, Arpi (2020), en la investigación que realizó en empresas privadas en Ecuador, muestra que la aplicación del teletrabajo que en ese país equivale a lo que denominamos trabajo remoto, aporta beneficios a las empresas, en cuanto a la productividad, flexibilidad laboral y optimización de gastos. También, los autores Gutiérrez y Solano (2020), señalan que el 58.5% de los encuestados han evidenciado resultados positivos en su desempeño durante el teletrabajo, comparado con el trabajo presencial que realizan, esta situación se presenta siempre y cuando tengan acceso a los recursos y condiciones necesarias para trabajar desde el hogar; asimismo, se determinó que la automotivación, la autodisciplina y la organización son factores determinantes que influyen positivamente en la productividad y además han evidenciado un efecto positivo en el bienestar y satisfacción producida por esta modalidad laboral. Por su parte, en el Perú, el estudio realizado por el Grupo Verona (2020), muestra que el 90% de sus colaboradores pudieron adaptarse a esta modalidad laboral y evidenciar resultados positivos en su productividad.

Por otro lado, la investigación también se centró en identificar la relación entre la dimensión planificación de la variable trabajo remoto con el desempeño laboral, aplicados en el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto, la cual muestra una correlación de 0.598, equivalente a una correlación positiva moderada y significativa en el nivel 0.01; todo lo cual nos indica que existe un fortalecimiento institucional en la planificación de actividades remotas, en la realización de la calificación (de actividades y personal para realizar trabajo remoto), así como en la identificación de equipos de trabajo y la metodología (cronograma de asignación de labores). Este análisis se relaciona con la teoría aplicada por Servir (2020), en la que se establece la forma en la que se va desarrollar el trabajo remoto, es decir la identificación de equipos de trabajo y la metodología.

Estos resultados resultan similares a la investigación realizada por Baldeón (2020), cuando evalúa la dimensión planificación de la variable trabajo remoto con la eficiencia en la Municipalidad Provincial de Junín, evidenciando que existe una correlación de 0.546, equivalente a una correlación positiva moderada y significativa en 0.01, de esa investigación se advierte un adecuado análisis sobre

factores conectividad, acceso a equipamiento de medios y equipos, lo cual ha permitido que se realice una correcta planificación de sus labores remotas.

Asimismo, se evaluó la relación entre la dimensión realización de la variable trabajo remoto con el desempeño laboral aplicados en el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto, que muestra una correlación de 0.476, equivalente a una correlación positiva moderada y significativa en 0.01, lo cual refleja que existe una buena organización y comunicación fluida entre colaboradores, que permite efectuar una buena asignación de labores, ejecución y seguimiento. Este análisis se apoya en la teoría establecida por Servir (2020), según la cual esta etapa de realización se relaciona con la implementación de esta modalidad laboral, en la que debe existir una buena estrategia aplicada por los equipos de trabajo, que permita ser monitoreada y evaluada para obtener resultados eficientes.

Comparada con nuestra investigación, encontramos la misma tendencia en la investigación elaborada por Baldeón (2020), aunque con una correlación mayor, pues, al evaluar la dimensión realización de la variable trabajo remoto con la variable eficiencia, muestra que existe una correlación de 0.501, equivalente a una correlación positiva moderada y significativa en 0.01, que pone en evidencia un mayor crecimiento y desarrollo en la ejecución de las labores remotas respecto del Ministerio Público del Distrito de Tarapoto.

Para finalizar, la presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto. Al momento de realizar la prueba de normalidad, se encontró cierta dispersión de datos, en razón de lo cual se tuvo que ajustar la correlación con el coeficiente de Rho Spearman, la misma que arrojó una relación positiva moderada equivalente al (0.604) entre las variables objeto de estudio, resultados que son significativos al nivel 0.01. Lo señalado pone en evidencia que, si bien con una relación moderada existe un avance significativo en el desarrollo del trabajo remoto, sin embargo, debe ser mejorada por la institución teniendo en cuenta las falencias identificadas, por lo que resulta importante que el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto, tome en consideración las recomendaciones planteadas.

Los resultados de la presente investigación tienen similitud con los entrados por Baldeon (2020), que en su investigación señala que existe relación significativa entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral equivalente al (0.501), resultados que son significativos al nivel 0.01. Del mismo modo, Rojas (2020), en su investigación aplicada en la Biblioteca Nacional del Perú, arroja resultados similares, incluso con mayor significancia, al señalar que se evidencia una relación moderada entre las variables de estudio, equivalente al (0.649) y significativa en el nivel 0.01. A su vez, Arriola y Neyra (2020), durante su estudio aplicado en el Poder Judicial, también muestra resultados positivos, aún mayores, demostrando que existe relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral, cuando el 77% de sus trabajadores considera que el trabajo remoto ha mejorado su desempeño laboral.

Todo lo señalado pone de manifiesto que las investigaciones citadas muestran resultados positivos, habiendo encontrado que el desempeño laboral durante el trabajo remoto dispuesto en razón de la pandemia ha mejorado desde su inicio, lo cual respalda el presente estudio que ha encontrado resultados similares.

La importancia de la presente investigación en el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto, reside en proporcionar a sus colaboradores información relevante y significativa, para que la implementación del trabajo remoto contribuya de manera positiva en el desempeño laboral de los colaboradores. Como consecuencia de ello, se optimizarán los procesos, lo cual se verá reflejado en la simplificación de trámites, en la reducción de tiempos y costos. Asimismo, se producirán mejoras en la atención y calidad de servicio que brindan a los ciudadanos, resolviendo de esta manera una problemática actual en el Ministerio Público de Tarapoto, relacionada a las deficiencias subsistentes en la implementación y en el desarrollo del trabajo remoto.

Los límites que se han logrado identificar durante la presente investigación, están relacionados a las referencias bibliográficas, en razón de que esta problemática no ha sido muy estudiada a nivel local, resultando una investigación novedosa en el tema materia del presente estudio, aunque existen estudios a nivel internacional que pueden ser considerados como referentes.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Existe relación positiva y moderada entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto - 2021, con un valor Rho de Spearman de 0.604 y significativa en el nivel 0.01.
- 6.2. El nivel del trabajo remoto en el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto - 2021, es regular con un valor de 50.7%.
- 6.3. El nivel del desempeño laboral en el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto - 2021, es regular con un valor de 55.2%.
- 6.4. Existe relación positiva y moderada entre la dimensión planificación del trabajo remoto y el desempeño laboral en el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto – 2021, con un valor Rho de Spearman de 0.598 y significativa en el nivel 0.01.
- 6.5. Existe relación positiva y moderada entre la dimensión realización del trabajo remoto y el desempeño laboral en el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto – 2021, con un valor Rho de Spearman de 0.476 y significativa en el nivel 0.01.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1 A la Gerencia Administrativa del Ministerio Público, proporcionar las facilidades para que sus colaboradores accedan en calidad de préstamo a los bienes y equipos tecnológicos necesarios para el desarrollo del trabajo remoto, a fin de mejorar las condiciones laborales de los colaboradores y con ello su desempeño laboral.
- 7.2 A la Oficina General de Potencial Humano del Ministerio Público, continuar con los programas y talleres de capacitación virtual en relación a la implementación del trabajo remoto, uso y acceso a plataformas virtuales, tecnologías de la información y comunicación, productividad y desempeño laboral, a fin de mejorar el rendimiento de los colaboradores durante esta modalidad laboral.
- 7.3 A la Oficina de Tecnología de la Información del Ministerio Público, brindar el soporte informático a los colaboradores de los despachos fiscales, a efecto de que puedan acceder a los sistemas y plataformas necesarias durante el desarrollo de sus labores remotas, a fin de agilizar los procedimientos fiscales y de no causar malestar en los usuarios.
- 7.4 A los jefes de despachos fiscales del Ministerio Público del Distrito de Tarapoto, usar el mecanismo de reuniones virtuales entre los equipos de trabajo (fiscales y personal administrativo a su cargo), para realizar las coordinaciones durante la planificación y realización del trabajo remoto, a fin de identificar y subsanar las dificultades que presenten los colaboradores, logrando con ello obtener mejores resultados.

REFERENCIAS

- Araujo, M. (2010) citando a Bohórquez, “*Revista Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en los Instituto de Educación Superior Pública*”. Vol. 4 Ed.2
- Arpi, P. (2018), *Estrategias para promover el teletrabajo en las empresas del sector privado del Ecuador para mejorar el empleo y la productividad*. Recuperado de: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6237/1/T2668-MAE-Arpi-Estrategias.pdf>
- Arriola, G y Neyra, H. (2020), *Análisis en la eficiencia del trabajo remoto en el Poder Judicial*. Recuperado de: https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/654024/Arriola_GM.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2020). *Directiva para la aplicación del Trabajo Remoto*. Recuperado de: <https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Resoluciones/PE-2020/Res039-2020-SERVIR-PE-Directivatr.pdf>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2020). *Guía para realizar el trabajo remoto en las entidades públicas*. Servir. Recuperado de: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1184560/GuiaTR_2.pdf
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria. México.
- Baldeon, K. (2020), *Trabajo remoto y su relación con la eficiencia del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Junín 2020*. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56966/Baldeon_AKA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Behar, D. (2008), *Metodología de la Investigación*. Recuperado de: https://www.academia.edu/28294782/Libro_metodologia_investigacion_Behar_1_
- Bonnefoy, J. (2015), *Indicadores de desempeño en el sector público*. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/45619777.pdf>
- Chiavenato, I (2000), *Introducción a la Teoría General de la Administración*. 5ma edición. McGraw Hill Interamericana.
- Cortes, M e Iglesias, M. (2004), *Generalidades sobre Metodología de la Investigación*. Recuperado de: https://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf
- Del Alcázar, P. (2015), *Trabajo remoto: las ventajas y desventajas de trabajar fuera de la oficina*. Recuperado de: <https://notimundo.com.ec/trabajo-remoto-las-ventajas-y-desventajas-de-trabajar-fuera-de-la-oficina/>
- Delgado, A. (2020), *El trabajo remoto en el Perú en tiempos del COVID19*. Recuperado de: <https://aidtss.org/revistaiberoamericana/index.php/main/article/view/34>
- Delgado, M. (2020), *Calidad de servicio y desempeño laboral en colaboradores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Moyobamba*. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55436/Delgado_AM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Escobar, J. (2008), *Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización*. Recuperado de: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/48452857/Articulo3_Juicio_de_expertos_27-36.pdf?1472607447=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DVALIDEZ_DE_CONTENIDO_Y_JUICIO_DE_EXPERTO.pdf&Expires=1625418231&Signature=RGh3tGSRtd3gxaeM8KeKjndaJASBsZj-

u8QONFnuyJSXKuTEvHBbWraP9jYXH0WnlugkSphZ9XSdze1VKq
QXsclWjCZU4mKGs4bEquu8Pz6UmHGiohZ4TnAI4hbCIG1K8j2dbw
RnoYH7r2Or2IVIX-
3TpWu19Qa317uAlhF8y7Ufw8h2Kw2NY5wTFfOkCsop8JNrPBJZYD
7EnWvbltr7Aq~QXvdbtubpgZ81Qd30FawxhR4SYVsyEApWWGf1s
PaL1aJAtoSYPKAYPW3Zq6-
FDzWw1QgAHExm~IGcbM2vWgGhudsgn7Z4UD1J6yA5gl0rrkESMd
syc-i8tJkh5kVmg__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

Escobedo, A. (2020), *Diferencias entre teletrabajo y trabajo remoto*. Recuperado de: <https://lpderecho.pe/diferencias-teletrabajo-trabajo-remoto/>

Flores, H. (2020), *Ley servir y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali*. Recuperado de: https://www.uned.ac.cr/sites/default/files/inline-files/02_2215-5880_V11_15-28.pdf.

Gutiérrez, J. y Solano, J. (2020), *Teletrabajo: Motivación y desempeño laboral en Costa Rica en el contexto de la Pandemia del COVID-19*. Recuperado de: https://www.uned.ac.cr/sites/default/files/inline-files/02_2215-5880_V11_15-28.pdf.

Hernández, R; Fernández, C. y Baptista, P. (2011), *Metodología de la Investigación*. México. Editorial McGraw-Hill.

Hurtado, J. (2012), *Metodología de la investigación: guía para una comprensión holística de la ciencia*. Recuperado de: <https://ayudacontextos.files.wordpress.com/2018/04/jacqueline-hurtado-de-barrera-metodologia-de-investigacion-holistica.pdf>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2020), *Guía para la aplicación del trabajo remoto*. Recuperado de: <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/541100-guiapara-la-aplicacion-del-trabajo-remoto>

- Molina, N. (2013), *La bioética: sus principios y propósitos, para un mundo tecnocientífico, multicultural y diverso*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/1892/189230852003.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Guía para empleadores sobre el trabajo desde casa en respuesta al brote de la COVID-19*. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_747014.pdf
- Ortiz, A. (2020), *¿Qué es el trabajo remoto? Beneficios o ventajas*. Recuperado de: <https://www.hostdime.com.pe/blog/que-es-el-trabajo-remoto-beneficios-ventajas/>
- Paniagua, E. (2015) *Metodología para la validación de una escala o instrumento de medida*. Recuperado de: <https://www.udea.edu.co/wps/wcm/connect/udea/d76a0609-c62d-4dfb-83dc-5313c2aed2f6/METODOLOG%c3%8dA+PARA+LA+VALIDACI%c3%93N+DE+UNA+ESCALA.pdf?MOD=AJPERES>.
- Pérez, C. (2020), *Trabajo remoto durante la pandemia de COVID-19 y sus diferencias con el teletrabajo*. Recuperado de: <https://actualidadlaboral.com/trabajo-remoto-durante-la-pandemia-del-covid-19-y-sus-diferencias-con-el-teletrabajo/>
- Presidencia del Perú. (2020), *Decreto Supremo N.º 008-2020-SA*. El Peruano. Recuperado de: <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-declara-en-emergencia-sanitaria-a-nivel-decreto-supremo-n-008-2020-sa1863981-2>
- Presidencia del Perú. (2020), *Decreto de Urgencia N.º 026-2020*. El Peruano. Recuperado de: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-desarrolla-disposiciones-para-el-sector-decreto-supremo-n-010-2020-tr-1865130-2/#:~:text=Descargar%20Contenido%20en-,Decreto%20Supremo%20que%20desarrolla%20disposiciones%20p>

ara%20el%20Sector%20Privado%2C%20sobre,la%20propagaci%C3%B3n%20del%20COVID%20%2D%2019

Presidencia del Perú. (2013), *Ley N° 30036*. El Peruano. Recuperado de: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/356823/30036.pdf>

Puntriano, C. (2020), *Disposiciones complementarias sobre el trabajo remoto*. Recuperado de: <https://laley.pe/art/9420/disposiciones-complementarias-sobre-el-trabajo-remoto>

Ramos, V., Ramos, C. y Tejera, E. (2020), *Teletrabajo en tiempos de COVID-19*. Recuperado de: https://www.google.com/aclk?sa=l&ai=DChcSEwjJ15qSyc3wAhWSDZEKHSkLBG0YABAAGgJjZQ&ae=2&sig=AOD64_2DugE0ZHyaBGKso2Kjlp0UuOy6lw&q&nis=1&adurl&ved=2ahUKEwi_6o6Syc3wAhUDLLkGHaB_CCQQ0Qx6BAgCEAE.

Reátegui, D. (2020), *Barreras al acceso de la mujer a puestos directivos y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín – 2020*. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59290/Reategui_GD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Robbins, S. y Timothy, A. (2013), *“Comportamiento Organizacional”*. Editorial Pearson. México.

Rocca, A (2016), *“Herramientas para la evaluación del desempeño del personal y para la auto - evaluación de la jefatura de una biblioteca”*. Recuperado de: http://eprints.rclis.org/16495/4/ROCCA%2C%20Adriana_Cuestionarios%20para%20evaluacion_Anexo%20C.pdf

Rojas, C. (2020), *Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú - 2020*. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53992/Rojas_LCJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006), *Metodología de la Investigación* (4ta Edición ed.)
- Santillán, W. (2020), *El teletrabajo en el COVID-19*. Recuperado de: <http://cienciamerica.uti.edu.ec/openjournal/index.php/uti/article/view/289/451>
- Silva, E., Silva, G., & Bautista, J. (2018), *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de morales, región San Martín*. Recuperado de: <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/781/pdf>
- Tamayo, M. (1997), *El Proceso de la Investigación científica*. Editorial Limusa S.A. México.
- Grupo Verona. (2020, 06 agosto), “BCG: trabajo remoto reduce ausentismo en 40%”. Recuperado de: <https://grupoverona.pe/bcg-trabajo-remoto-reduce-ausentismo-en-40/>

ANEXOS

Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	
V1: Trabajo Remoto	Servir (2020) definió el trabajo remoto como la prestación de servicios que puede ser aplicada de manera unilateral por el empleador, la cual permite que el trabajador realice sus actividades sin necesidad de salir de su domicilio o lugar de aislamiento social. Bajo esta modalidad el trabajador puede hacer uso de cualquier medio o mecanismo para realizar sus labores.	La variable fue medida, teniendo en cuenta sus dimensiones, a través de una escala ordinal de totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indiferente, de acuerdo y totalmente de acuerdo.	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación de equipos de trabajo • Establecimiento de Metodología 	Ordinal	
			Realización	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones de organización 		
				<ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento 		
V2: Desempeño Laboral	Robbins y Timothy (2013) señala que el desempeño laboral se relaciona con la eficacia que muestra el trabajador durante el desarrollo de su actividad laboral dentro de una entidad, es decir el rendimiento del trabajador está relacionado con su capacidad de producción laboral, la cual debe estar enfocado a alcanzar resultados de mejor calidad en el menor tiempo posible.	La variable fue medida, teniendo en cuenta sus dimensiones, a través de una escala ordinal de totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indiferente, de acuerdo y totalmente de acuerdo.	Capacidad Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Actitud • Experiencia • Conocimiento 	Ordinal	
			Desenvolvimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Aptitudes y destrezas • Capacidad comunicativa • Bienestar social 		
				Eficacia		<ul style="list-style-type: none"> • Optimización del tiempo y recursos • Cumplimiento de objetivos
						Perfil del trabajador

Matriz de Consistencia

Título: Trabajo remoto y desempeño laboral en el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto - 2021

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos										
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto- 2021?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es el nivel del trabajo remoto en el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto-2021?</p> <p>¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en la aplicación del trabajo remoto en el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto-2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la planificación y el desempeño laboral aplicados en el Ministerio Público del Distrito Tarapoto-2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la realización y el desempeño laboral aplicados en el Ministerio Público del Distrito Tarapoto-2021?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto- 2021</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Medir el nivel del trabajo remoto en el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto-2021</p> <p>Medir el nivel de desempeño laboral en la aplicación del trabajo remoto en el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto – 2021</p> <p>Identificar la relación entre la planificación y el desempeño laboral aplicados en el Ministerio Público del Distrito Tarapoto-2021</p> <p>Identificar la relación entre la realización y el desempeño laboral aplicados en el Ministerio Público del Distrito Tarapoto-2021.</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe relación positiva y significativa entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto- 2021.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H1: El nivel del trabajo remoto en el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto- 2021, es bueno</p> <p>H2: El nivel de desempeño laboral en la aplicación del trabajo remoto en el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto – 2021, es bueno</p> <p>H3: Existe relación positiva y significativa entre la planificación y el desempeño laboral aplicados en el Ministerio Público del Distrito Tarapoto-2021</p> <p>H4: Existe relación positiva y significativa entre la realización y el desempeño laboral aplicados en el Ministerio Público del Distrito Tarapoto-2021</p>	<p>Técnica La técnica que se utilizó fue la encuesta</p> <p>Instrumentos El instrumento de datos que se utilizó fue el cuestionario.</p>										
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones											
<div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --> V1 M --> V2 V1 -- r --> V2 </pre> </div> <p>Donde: M = Muestra de la investigación V1 = Trabajo remoto V2 = Desempeño laboral r = Relación entre las variables</p>	<p>Población 130 colaboradores del Ministerio Público de Tarapoto.</p> <p>Muestra 67 colaboradores del Ministerio Público de Tarapoto.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variables</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2" style="text-align: center;">Trabajo remoto</td> <td style="text-align: center;">Planificación</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Realización</td> </tr> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center;">Desempeño laboral</td> <td style="text-align: center;">Capacidad laboral</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Desenvolvimiento</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Eficacia</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Perfil del trabajador</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Trabajo remoto	Planificación	Realización	Desempeño laboral	Capacidad laboral	Desenvolvimiento	Eficacia	Perfil del trabajador
Variables	Dimensiones												
Trabajo remoto	Planificación												
	Realización												
Desempeño laboral	Capacidad laboral												
	Desenvolvimiento												
	Eficacia												
	Perfil del trabajador												

Instrumento de recolección de datos:

Trabajo remoto

adaptado de Baldeón (2020)

Instrucciones:

Gracias por su colaboración. La encuesta consta de 29 enunciados y es de carácter confidencial y reservado ya que los resultados serán utilizados sólo para la investigación. Se pide que conteste con sinceridad y deberá marcar con una "X" el valor de la calificación correspondiente. Tenga en cuenta la escala siguiente:

Totalmente de acuerdo (5); De acuerdo (4); Indiferente (3); En desacuerdo (2); Totalmente en desacuerdo (1)

Indique su nivel de acuerdo o desacuerdo con los siguientes enunciados:

VARIABLE	ITEMS	PREGUNTAS	ESCALA					
TRABAJO REMOTO		Dimensión 1: Planificación						
		Indicador 1: Identificación de equipos de trabajo	1	2	3	4	5	
	01	Considero que la planificación permite identificar a los colaboradores que pueden realizar trabajo remoto.						
	02	La planificación facilito la identificación de equipos de trabajo entre los colaboradores del Ministerio Público del Distrito de Tarapoto.						
	03	La planificación permite que los equipos de trabajo identifiquen las actividades que realizaran como trabajo remoto.						
	04	Considero que a través de la planificación se realiza una adecuada asignación de labores remotas.						
	05	La identificación de equipos de trabajo facilita las labores de los colaboradores del Ministerio Público del Distrito de Tarapoto.						
	06	Los equipos de trabajo realizan sus labores de acuerdo a lo planificado para las labores fiscales.						
	07	La identificación de equipos de trabajo para el trabajo remoto involucra a todos los despachos fiscales del Ministerio Público del Distrito de Tarapoto.						
	08	La planificación del trabajo remoto simplifica las labores y facilita el desempeño de los equipos de trabajo.						
	09	Las labores de los equipos de trabajo remoto permiten brindar el servicio según lo programado en la planificación.						
		Indicador 2: Establecimiento de metodología para facilitar el trabajo remoto.	1	2	3	4	5	
10	Los colaboradores del Ministerio Público cuentan con las herramientas de trabajo necesarias para el desarrollo del trabajo remoto.							
11	Los colaboradores del Ministerio Público tienen acceso a los sistemas necesarios para el desarrollo de sus funciones.							

12	El establecimiento de la metodología del trabajo remoto incorpora equipos de tecnología a los colaboradores del Ministerio Público del Distrito de Tarapoto.					
13	Considero que la metodología establecida por su equipo de trabajo permite organizar el trabajo remoto y hacer seguimiento.					
14	Los colaboradores ejecutan sus labores respetando los protocolos establecidos en la metodología del trabajo remoto del Ministerio Público de Distrito de Tarapoto.					
15	Considero que la metodología de trabajo remoto permite el desempeño eficiente de los colaboradores del Ministerio Público del Distrito de Tarapoto.					
16	La metodología de trabajo remoto simplifica la labor fiscal de los colaboradores del Ministerio Público del Distrito de Tarapoto.					
17	La metodología del trabajo remoto tiene un adecuado soporte en el área de sistemas para evitar interrupciones en el servicio.					
ÍTEMS	Dimensión 2: Realización					
	Indicador 1: Reunión de organización	1	2	3	4	5
18	La realización del trabajo remoto incorpora reuniones de organización de labores bajo modalidad virtual.					
19	Las reuniones de organización facilitan el desarrollo del trabajo remoto de los colaboradores del Ministerio Público.					
20	Las labores efectuadas en la primera reunión virtual direccionan las labores de los colaboradores de los diversos despachos fiscales.					
21	Considero necesario efectuar reuniones periódicas de organización durante el desarrollo del trabajo remoto en el Ministerio Público.					
22	Se realiza reuniones de organización con fines de mejorar la labor de los colaboradores del Ministerio Público del Distrito de Tarapoto.					
23	La reunión de organización del trabajo remoto busca mejorar el desempeño de los colaboradores del Ministerio Público del Distrito de Tarapoto.					
	Indicador 2: Realizar seguimiento	1	2	3	4	5
24	Se realiza seguimiento al trabajo remoto de los colaboradores del Ministerio Público del Distrito de Tarapoto.					
25	Se utiliza herramientas o mecanismos que permiten hacer seguimiento al trabajo remoto realizado por los colaboradores del Ministerio Público.					

	26	El seguimiento que se realiza al trabajo remoto busca orientar a los colaboradores del Ministerio Público del Distrito de Tarapoto.					
	27	Se cumple con la programación del seguimiento y monitoreo del trabajo remoto de los colaboradores del Ministerio Público.					
	28	Considero que las herramientas o mecanismos empleados por el Ministerio Público para realizar seguimiento al trabajo remoto de los colaboradores es el adecuado.					
	29	Realizar seguimiento al trabajo remoto de los colaboradores del Ministerio Público contribuye en mejorar su desempeño laboral.					

Desempeño Laboral
adaptado de Delgado (2020)

Instrucciones:

Gracias por su colaboración. El presente cuestionario consta de 21 enunciados y es de carácter confidencial y reservado ya que los resultados serán utilizados sólo para la investigación. Se pide que conteste con sinceridad y deberá marcar con una "X" el valor de la calificación correspondiente. Tenga en cuenta la escala siguiente:

Totalmente de acuerdo (5); De acuerdo (4); Indiferente (3); En desacuerdo (2); Totalmente en desacuerdo (1)

Indique su nivel de acuerdo o desacuerdo con los siguientes enunciados:

		PREGUNTAS	ESCALA				
VARIABLE	ÍTEMS	Dimensión 1: Desarrollo	1	2	3	4	5
	01	Considero que mis aptitudes y destrezas favorecen mi desempeño laboral durante el trabajo remoto.					
	02	Los colaboradores del Ministerio Público poseen capacidades adecuadas para comunicarse durante el desarrollo del trabajo remoto.					
	03	La comunicación es fluida entre los colaboradores durante el trabajo remoto.					
	04	El Ministerio Público fomenta el bienestar social de sus colaboradores durante el trabajo remoto.					
	05	El Ministerio Público cuenta con planes y acciones específicos destinados a mejorar el desempeño laboral de sus colaboradores durante el trabajo remoto.					
	06	Cuando realizo el trabajo remoto considero que mi ambiente de trabajo favorece mi desempeño laboral.					
	ÍTEMS	Dimensión 2: Capacidad Laboral	1	2	3	4	5
	07	La actitud que muestran los colaboradores del Ministerio Público durante el trabajo remoto es la adecuada.					
	08	Los colaboradores del Ministerio Público demuestran experiencia durante el desarrollo del trabajo remoto.					
	09	Considera que cuenta con los conocimientos y habilidades necesarias para realizar el trabajo remoto.					
	10	Recibe información por parte de Ministerio Público para actualizar sus conocimientos sobre el trabajo remoto					
	11	Los cursos de capacitación sobre trabajo remoto que ofrece en el Ministerio Público permiten que desarrolle mejor su trabajo.					
	ÍTEMS	Dimensión 3: Eficacia	1	2	3	4	5
	12	Los colaboradores optimizan tiempo y recursos en el desempeño de sus funciones durante el trabajo remoto.					

13	Las metas establecidas en el Ministerio Público durante el trabajo remoto son realistas y alcanzables.					
14	Las actividades que realizan los colaboradores mediante trabajo remoto están enfocadas al cumplimiento de los objetivos laborales del Ministerio Público.					
15	El desempeño laboral de los colaboradores del Ministerio Público permite cumplir los objetivos que la institución planifica y espera alcanzar.					
16	Los colaboradores del Ministerio Público cumplen con desarrollar sus tareas encomendadas mediante el trabajo remoto.					
ITEMS	Dimensión 4: Perfil de trabajador	1	2	3	4	5
17	El comportamiento de los colaboradores es adecuado en el desempeño de sus funciones.					
18	El aspecto personal que muestran los colaboradores del Ministerio Público tiene que ver con la vocación de servicio.					
19	Los colaboradores cumplen con el horario de trabajo remoto establecido por el Ministerio Público.					
20	Los colaboradores del Ministerio Público se muestran asequible al cambio.					
21	Los colaboradores se sienten comprometidos con el éxito del Ministerio Público.					

Validación de instrumentos



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Sánchez Dávila, Keller
Institución donde labora : Universidad César Vallejo – Escuela de Posgrado
Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre Trabajo Remoto
Autor (s) del instrumento (s) : Adaptado de Baldeón (2020)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Trabajo Remoto.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Trabajo Remoto.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Trabajo remoto.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		48				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es adecuado se recomienda su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

Tarapoto, 27 de mayo de 2021


Dr. Keller Sánchez Dávila
DOCENTE POS GRADO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Sánchez Dávila, Keller
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo – Escuela de Posgrado
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Desempeño Laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Adaptado de Delgado (2020)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño Laboral.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño Laboral.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño Laboral.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48


(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es adecuado, se recomienda su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8

Tarapoto, 27 de mayo de 2021



Dr. Keller Sánchez Dávila
DOCENTE POS GRADO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Malca Saavedra, Jhon Wilian
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo – Escuela de Posgrado
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre Trabajo Remoto
 Autor (s) del instrumento (s) : Adaptado de Baldeón (2020)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Trabajo Remoto.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Trabajo Remoto.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Trabajo remoto.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		50				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 50

Tarapoto, 28 de mayo de 2021



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Malca Saavedra, Jhon Wiliam
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Desempeño Laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Adaptado de Delgado (2020)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño Laboral.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño Laboral.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño Laboral.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		50				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 50

Tarapoto, 28 de mayo de 2021



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Alvarez Solar, Vanessa Lisset
 Institución donde labora : Gobierno Regional de la Libertad
 Especialidad : Maestra en Gestión Pública y Doctora en Derecho
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre Trabajo Remoto
 Autor (s) del instrumento (s) : Adaptado de Baldeón (2020)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

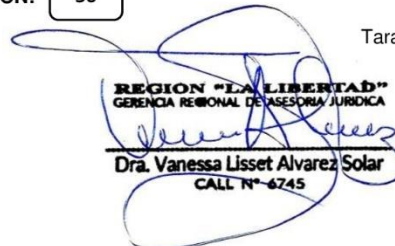
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Trabajo Remoto.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Trabajo Remoto.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Trabajo remoto.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		50				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 50

Tarapoto, 28 de mayo de 2021



REGION "LA LIBERTAD"
GERENCIA REGIONAL DE ASESORIA JURIDICA
Dra. Vanessa Lisset Alvarez Solar
CALL N° 6745

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Alvarez Solar, Vanessa Lisset
 Institución donde labora : Gobierno Regional de la Libertad
 Especialidad : Maestra en Gestión Pública y Doctora en Derecho
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Desempeño Laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Adaptado de Delgado (2020)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

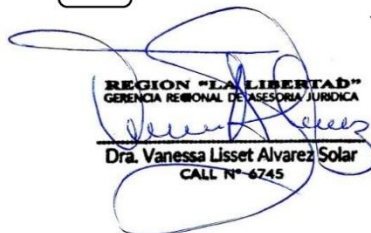
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño Laboral.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño Laboral.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño Laboral.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		50				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 50

Tarapoto, 28 de mayo de 2021



REGION "LA LIBERTAD"
 GERENCIA REGIONAL DE ASESORIA JURIDICA
Dra. Vanessa Lisset Alvarez Solar
 CALL N° 4745

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



MINISTERIO PÚBLICO
FISCALÍA DE LA NACIÓN

**“Año del Bicentenario del Perú:
200 años de Independencia”**

DISTRITO FISCAL DE SAN MARTÍN
ÁREA DE ADMINISTRACIÓN DEL MINISTERIO PÚBLICO DE TARAPOTO

CONSTANCIA

La, Encargada del Área de Administración del Ministerio Público del Distrito de Tarapoto, Provincia y Departamento de San Martín,

HACE CONSTAR:

Que la Br. Tenazoa Hidalgo Jesús Margarita, identificada con DNI N° 45218721, estudiante de la maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, filial Tarapoto, realizó la investigación de su tesis titulada “Trabajo remoto y desempeño laboral en el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto - 2021”, en el presente año.

Se expide la presente constancia, a solicitud del interesado para fines que crea conveniente.

Tarapoto, 31 de Mayo del 2021



[Firma]
Elona del Castillo Tuanama
ADMINISTRACION
Distrito Fiscal San Martín
SEDE TARAPOTO

Base de datos variable 1

	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15	E16	E17	E18	E19	E20	E21	E22	E23	E24	E25	E26	E27	E28	E29
	D1																	D2											
1	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	3	5	3	3	4
2	4	3	4	4	4	3	3	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3
4	1	2	2	3	3	5	5	4	4	4	4	3	3	5	3	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	2	5	2	2	2	1	5	5	4	1	1	1	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3
7	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	3	3	3	2	3	4
8	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	3	3	5	5	3	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	2	5	5	5	4	2	3	3	2	1	1	5	2	3	1	5	5	1
10	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	2	1	3	4	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4
12	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	2	3	5	5	2	5	4	1	5	5	5	5	2	5	5	2	5
14	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	4	4
15	4	4	4	4	5	5	5	5	5	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
16	1	1	1	1	3	3	3	3	2	1	1	1	1	2	3	3	2	3	3	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2
17	4	4	5	3	4	4	5	4	3	2	3	2	3	4	3	4	2	3	4	4	5	3	3	4	3	4	4	3	5
18	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4
19	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	2	2	3	4	3	3	2	2	3	2	4	2	4	3	2	3	3	2	4
20	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
21	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
22	4	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	4	4	3	4	2	3	3	4	3	2	2	4
23	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	2	2	2	2	3	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1
26	4	5	3	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	5	3	4	3	5	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	5
27	5	5	4	2	5	3	3	5	5	5	4	5	2	5	4	5	4	4	3	5	5	3	5	2	4	3	3	5	4
28	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	1	1	3	3	4	3	2	5	5	4	5	2	4	4	3	3	3	3	4
29	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
30	5	4	5	5	4	3	2	4	4	1	1	2	2	2	2	2	2	5	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	5
31	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3
32	3	3	3	3	3	4	3	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	3	3	3	4	4	4	1	1	1	1	1	2
33	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4
34	5	5	5	5	5	4	5	4	4	1	1	1	2	2	2	2	1	3	3	3	4	3	4	3	2	3	2	2	4
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4
36	4	4	4	4	4	3	3	4	3	1	1	1	1	2	1	1	1	2	3	3	4	2	3	2	2	2	2	1	4
37	4	4	4	4	4	2	2	4	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	3	3	4	2	3	2	2	2	2	1	4
38	4	4	3	4	3	3	4	4	3	2	2	2	4	4	2	2	2	2	3	3	5	3	3	2	2	2	2	2	2
39	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	3	2	2	2	2	2
40	3	1	1	2	2	2	2	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	2	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	1	5	3	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	5	3	3

42	5	5	5	5	5	5	5	3	5	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	1	4	4	1	5	3	4	5		
43	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2		
44	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	5	
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	3	3	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	1	5	
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	4	4	1	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	
48	5	5	3	4	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	
49	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	3	4	4	5	
50	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	4	4	2	2	2	2	2	4	
51	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	
52	5	4	5	4	4	3	5	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	5	
53	4	4	4	5	5	5	5	5	4	1	1	1	4	4	1	1	1	3	4	3	5	3	4	5	1	3	1	1	5	
54	3	5	4	5	5	3	5	5	4	2	2	2	3	2	4	4	2	2	3	3	4	5	5	2	3	3	2	2	3	
55	4	4	4	5	5	3	2	4	4	4	1	1	3	3	2	3	1	1	1	1	4	1	1	5	4	3	4	2	5	
56	4	4	5	5	4	4	2	4	4	2	2	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	
57	5	4	4	4	4	3	2	3	3	2	1	1	2	2	3	3	2	2	3	2	4	2	3	2	2	2	2	1	4	
58	5	4	4	4	4	4	2	3	3	2	1	1	2	2	3	3	2	2	3	2	4	2	3	2	2	2	2	1	4	
59	5	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	4	
60	4	4	4	4	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	
61	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5
62	2	2	3	3	2	2	3	1	2	1	1	1	2	3	1	3	2	4	3	2	3	3	2	4	2	3	2	2	3	
63	4	4	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	3	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	
64	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
65	2	2	3	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	3	2	2	2	1	1	
66	4	4	5	5	4	4	3	4	4	1	1	1	3	1	3	2	1	3	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	4	4	1	1	1	1	1	2	2	5	2	5	1	1	5	1	1	1	

43	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4
44	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	5	5	5	5	5	5	4	4	3	1	5	3	2	5	4	4	3	2	2	5
46	5	5	4	1	4	4	1	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5
47	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5
48	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5
50	4	2	2	2	2	2	2	3	5	2	2	3	3	5	4	4	2	5	2	3
51	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4
52	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
53	5	4	5	5	4	3	5	3	5	3	4	1	3	4	5	5	4	5	5	5
54	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	4	4	2	3	4	3
55	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5
56	4	4	4	4	3	4	4	5	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5
57	3	2	3	3	2	2	2	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	5	5
58	4	2	3	3	2	3	2	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	4	5	5
59	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2
60	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
61	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5
62	2	3	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	3	3	2	1	3
63	4	4	3	4	3	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
64	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	5
65	3	4	3	3	4	2	2	2	3	3	1	3	3	2	3	2	3	3	3	4
66	2	2	4	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	2	3	1	3	1	4
67	5	2	2	2	4	5	3	4	5	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3