



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

La implementación del trabajo remoto y la productividad del personal administrativo del Ministerio Público, Lima - año 2020

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Vergara Zúñiga, Claudia (ORCID: [0000-003-1862-6418](https://orcid.org/0000-003-1862-6418))

**ASESOR:**

Dr. Alegría Varona, Gonzalo (ORCID: [0000-0001-5033-9086](https://orcid.org/0000-0001-5033-9086))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma Laboral

**CALLAO – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

A mi padre, quien me enseñó que el aprender es constante (In memoriam), a mi madre por su ejemplo de vida, a mi esposo por su apoyo incondicional, a mis hijos, quienes son mi permanente fuente de motivación y a los trabajadores públicos que perecieron en la pandemia por el COVID-19 cumpliendo su labor y siguiendo su vocación de servicio.

### **Agradecimiento**

Al Doctor Gonzalo Alegría Varona por sus consejos invaluable y sus sugerencias para que la presente investigación se realice.

## 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	6
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2 Variables y operacionalización	20
3.3 Población y muestra	21
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5 Procedimientos	22
3.6 Método de análisis de datos	23
3.7 Aspectos éticos.	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	45
VII. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	48
ANEXOS	54

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Operacionalización de la variable implementación del trabajo remoto	22
Tabla 2.	Operacionalización de la variable productividad laboral	23
Tabla 3.	Niveles de la variable Implementación del Trabajo remoto	24
Tabla 4.	Niveles de la dimensión espacio físico	25
Tabla 5.	Niveles de la dimensión herramientas tecnológicas	26
Tabla 6.	Niveles de la dimensión compatibilidad de las funciones	27
Tabla 7.	Niveles de la dimensión planeamiento de los encargos	28
Tabla 8.	Niveles de la variable Productividad del personal administrativo	29
Tabla 9.	Niveles de la dimensión autonomía	30
Tabla 10.	Niveles de la dimensión motivación	31
Tabla 11.	Niveles de la dimensión compromiso institucional	32
Tabla 12.	Prueba de Normalidad de Shapiro Wilk	33
Tabla 13.	Correlación de Pearson entre variable implementación del trabajo remoto y productividad laboral	34
Tabla 14.	Correlación de Pearson entre la dimensión Espacio físico y la variable Productividad del personal administrativo	35
Tabla 15.	Correlación de Pearson entre la dimensión Herramientas tecnológicas y la variable Productividad del personal administrativo	36
Tabla 16.	Correlación de Pearson entre la dimensión Compatibilidad de las funciones y la variable Productividad del personal administrativo	37
Tabla 17.	Correlación de Pearson entre la dimensión Planeamiento de los encargos y la variable Productividad del personal administrativo	38

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Niveles de la variable implementación del trabajo remoto	24
Figura 2	Niveles de la dimensión Espacio físico	25
Figura 3	Niveles de la dimensión Herramientas tecnológicas	26
Figura 4	Niveles de la dimensión Compatibilidad de las funciones	27
Figura 5	Niveles de la dimensión Planeamiento de los encargos	28
Figura 6	Niveles de la variable Productividad del personal administrativo	29
Figura 7	Niveles de la dimensión Autonomía	30
Figura 8	Niveles de la dimensión Motivación	31
Figura 9	Niveles de la dimensión Compromiso institucional	32

## RESUMEN

Ante el contexto actual de pandemia generada como consecuencia del virus COVID-19, en nuestro país se declaró el Estado de Emergencia Sanitaria, a través del Decreto de Urgencia N° 02-2020, implementándose la modalidad de trabajo remoto en las entidades públicas, a partir de ese momento el Ministerio Público tuvo como reto implementar el trabajo remoto en los sistemas administrativo, fiscal y médico legal, asumiendo los desafíos que representó asignar funciones mediante el uso de tecnologías y la supervisión y control de la producción de los servidores públicos.

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar de qué manera la implementación del trabajo remoto en el Ministerio Público se relaciona con la productividad del personal administrativo, respecto de la metodología se aplicó el modelo descriptivo, explicativo y correlacional; la población existente fue de 20 trabajadores para la recolección de datos por medio de un cuestionario electrónico de 20 preguntas, aplicando la técnica de la encuesta.

Concluyéndose que existe relación significativa, entre la implementación del trabajo remoto y la productividad del personal administrativo del Ministerio Público, Lima- Año 2020. Ello al haberse conseguido mediante la correlación de Pearson una significancia de 0,003 (Sig.<0,05), así como también un coeficiente R de 0,629.

**Palabras Clave:** Implementación, Trabajo remoto, productividad

## ABSTRACT

Given the current context of the pandemic generated as a result of the COVID-19 virus, a State of Sanitary Emergency was declared in our country, through Emergency Decree N° 026-2020, implementing the remote work modality in public entities, from that moment on, the Public Ministry had the challenge of implementing remote work in the administrative, fiscal and legal medical systems, assuming the challenges represented by assigning functions through the use of technologies and the supervision and control of the production of public servants.

The main objective of this research was to determine how the implementation of remote work in the Public Ministry is related to the productivity of the administrative staff, as a methodology the descriptive, explanatory and correlational model was applied; the existing population was 20 workers for data collection through an electronic questionnaire of 20 question, applying the survey technique.

Concluding that there is a significant relationship between the implementation of remote work and the productivity of the administrative staff of the Public Ministry, Lima- Year 2020. This was achieved by means of the Pearson correlation with a significance of 0.003 (Sig<0.05), thus as well as an R coefficient of 0.629.

**Keywords:** Implementation, Remote work, productivity

## **I. INTRODUCCIÓN**

La declaratoria del Estado de Emergencia en el país, decretado a raíz de la COVID-19, implicó afrontar una nueva normalidad en la que la virtualidad resultó ser la manera más efectiva de mantener el distanciamiento físico y permitir al individuo a continuar comunicándose e informándose sobre lo que acontece en el mundo y en su entorno.

Fue así que, con fecha 15 de marzo del año 2020, el Poder Ejecutivo, a través del Decreto de Urgencia N° 026-2020 (que se publicó en el Diario Oficial El Peruano) facultó a los empleadores a llevar a cabo la modalidad del “trabajo remoto”, la cual permite que el colaborador ejerza sus labores desde su hogar (dicho de otro modo, en el lugar donde este permanezca en aislamiento), para ello, se requieren utilizar los mecanismos o medios idóneos para trabajar incluso a distancia, siempre y cuando la naturaleza de dichas labores sea posible.

Esta nueva forma de realizar las actividades laborales supuso una total reorganización tanto para las instituciones del sector privado al igual que el público, variando el poder de dirección de los jefes, quienes debían gestionar valiéndose de la tecnología e impartiendo órdenes y asignando funciones a través de llamadas, mensajería instantánea, videoconferencias y correos electrónicos.

Una de las entidades públicas que asumió el reto de implementar el trabajo remoto (pese a que muchas de las labores realizadas resultaban incompatibles con el mismo) fue el Ministerio Público – Fiscalía de la Nación, debiendo implementar el ya mencionado “trabajo remoto” en sus tres sistemas: fiscal, administrativo y médico legal, con la finalidad de continuar brindando servicios, los cuales resultaban indispensables para la ciudadanía al estar relacionados al orden social y persecución del delito.

El Ministerio Público es un órgano constitucionalmente autónomo y se encuentra regulado mediante la Ley Orgánica del Ministerio Público: Decreto Legislativo N° 052.

Asimismo, el 6 de mayo del año 2020, se emitió Resolución de la Fiscalía de la Nación N° 606-2020-MP-FN, el cual aprobó el Protocolo de Retorno Progresivo a las Actividades Laborales, Trabajo Remoto y Medidas Sanitarias en el Ministerio Público – Fiscalía de la Nación al término del Estado de Emergencia Nacional (debido a la COVID-19). Este tuvo como propósito otorgar los parámetros para retomar las actividades laborales que debían seguir los funcionarios y servidores pertenecientes a esta institución al culminar el aislamiento social, y de la misma manera sería para quienes continuarían trabajando, pero, bajo la modalidad virtual.

En su etapa primaria, el trabajo remoto en la Fiscalía de la Nación trajo consigo una serie de problemas, como fue en principio, identificar entre la totalidad de servidores, fiscales y personal de confianza, quienes se encontraban como personas más vulnerables ante la COVID-19, y a la vez quiénes se encontraban posibilitados de realizar trabajo remoto, es decir si contaban con herramientas de conectividad, tales como dispositivo informático y conexión a internet.

Una vez que se implementó el trabajo remoto en el Ministerio Público se evidenció que existían zonas geográficas que no contaban con conexiones a internet o incluso el servicio de energía eléctrica, entre otros factores que incidieron en la productividad del personal administrativo y fiscal.

Esta investigación tuvo como propósito identificar si al implementar el trabajo remoto en el Ministerio Público se tuvo una incidencia significativa en la productividad del personal administrativo, pues la presente autora despertó un gran interés por conocer cuáles son los desafíos y desaciertos que trajo consigo la implementación de un sistema, hasta antes de la pandemia, la cual resultó una forma de trabajo desconocida y ajena para la gran mayoría de trabajadores.

La recolección de data con fines estadísticos fue obtenida con base en la encuesta realizada al personal administrativo de la Oficina de Administración de Potencial Humano entre gerentes, personal de confianza, abogados, analistas y asistentes administrativos. En ese sentido, el objetivo principal fue determinar de qué manera la implementación del trabajo

remoto en el Ministerio Público ha incidido en la productividad del personal administrativo.

La metodología que se empleó corresponde al modelo descriptivo, explicativo y correlacional. Asimismo, la población estuvo conformada por 20 colaboradores y la muestra fue de 20 encuestados, quienes respondieron un cuestionario electrónico consistente en 20 preguntas.

Ahora bien, a fin de llevar a cabo este estudio, es necesario identificar los siguientes problemas:

### **Problema General**

**¿De qué manera la implementación del trabajo remoto en el Ministerio Público se relaciona con la productividad del personal administrativo, Lima- Año 2020?**

#### **Problemas específicos**

- ¿De qué manera el planeamiento del trabajo remoto en el Ministerio Público se relaciona con la productividad del personal administrativo, Lima – Año 2020?
- ¿De qué manera las herramientas tecnológicas se relacionan con la productividad del personal administrativo del Ministerio Público, Lima – Año 2020?
- ¿De qué manera la compatibilidad de las funciones se relaciona con la productividad del personal administrativo del Ministerio Público, Lima – Año 2020?
- ¿De qué manera el planeamiento de los encargos se relaciona con la productividad del personal administrativo del Ministerio Público, Lima – Año 2020?

La presente investigación identifica como **justificación del estudio** la comprobación de la hipótesis, a fin de establecer parámetros que permitan a las instituciones públicas gestionar, mediante el empleo de las herramientas

tecnológicas del trabajo remoto, una eficiente implementación del mismo y así contribuir en el incremento de la productividad del personal.

Asimismo, la **justificación práctica** se avala en que los resultados del presente estudio contribuirán en la gestión del trabajo remoto, con el propósito de que los servidores públicos puedan ser más productivos y eficientes.

Por otra parte, la **justificación metodológica** se fundamentó en que los procedimientos, técnicas e instrumentos aplicados en el estudio acerca de la implementación del trabajo remoto y la productividad laboral del personal administrativo del Ministerio Público, demuestran validez y confiabilidad, por lo que dichos recursos podrán servir para investigaciones similares futuras.

Por su parte, la investigación social se plasma en el impacto que generará en la sociedad una adecuada gestión del trabajo remoto, la cual producirá un incremento respecto a la productividad laboral concerniente a las entidades públicas, además de colaboradores con una mayor satisfacción e identificación institucional, mejorando así de manera notable la percepción de la ciudadanía con las entidades públicas.

Por otro lado, esta investigación pretende realizar un aporte en cuanto a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que plantea la Organización de las Naciones Unidas (ONU), esta corresponde al ODS 8, consistente en tener un trabajo decente y que permita el desarrollo económico.

Respecto a la formulación de objetivos, se determinó, en primer lugar, el objetivo general y, en segundo lugar, los objetivos específicos, que van de la siguiente manera:

### **Objetivo General**

Determinar la relación de la implementación del trabajo remoto y la productividad del personal administrativo del Ministerio Público, Lima- Año 2020

- **Objetivo Específico 1:** Determinar la relación que existe entre el espacio físico y la productividad del personal administrativo del Ministerio Público, Lima- Año 2020.
- **Objetivo Específico 2:** Determinar la relación que existe entre las herramientas tecnológicas y la productividad del personal administrativo del Ministerio Público, Lima- Año 2020.
- **Objetivo Específico 3:** Determinar la relación que existe entre la compatibilidad de las funciones y la productividad del personal administrativo del Ministerio Público, Lima- Año 2020.
- **Objetivo Específico 4:** Determinar la relación que existe entre el planeamiento de los encargos y la productividad del personal administrativo del Ministerio Público, Lima- Año 2020.

Como **Hipótesis General** se planteó la siguiente: Existe relación significativa entre la implementación del trabajo remoto y la productividad del personal administrativo del Ministerio Público, Lima- Año 2020. Además se consideraron las siguientes hipótesis específicas:

#### **Hipótesis Específica 1**

Existe relación significativa entre el espacio físico y la productividad del personal administrativo del Ministerio Público, Lima- Año 2020.

#### **Hipótesis específica 2**

Existe relación significativa entre las herramientas tecnológicas y la productividad del personal administrativo del Ministerio Público, Lima- Año 2020.

#### **Hipótesis específica 3**

Existe relación significativa entre la compatibilidad de las funciones y la productividad del personal administrativo del Ministerio Público, Lima- Año 2020.

#### **Hipótesis específica 4**

Existe relación significativa entre el planeamiento de los encargos y la productividad del personal administrativo del Ministerio Público, Lima- Año 2020.

## **II. MARCO TEÓRICO**

En principio, se debe considerar fuentes previas y notables realizadas por otros autores, dicho de otro modo, los antecedentes que trataron el tema del trabajo remoto:

- Cardozo y Bulcourf (2020) exploraron las medidas que implementó la administración pública argentina frente a la pandemia, concluyendo que se realizó una profunda digitalización en la administración pública para su correcta implementación y que viabilizó la dación de una ley de trabajo remoto de avanzada en cuanto a la protección de las condiciones de trabajo y de derechos laborales.
- Ramírez Pérez (2018) analiza los beneficios y contras del trabajo remoto en el país vecino: Colombia. Se destacó que puede generar una diversidad de medidas favorables al trabajador, concluyendo que las entidades que requieran establecer esta modalidad, tendrán que realizar modificaciones en sus lineamientos internos, con la finalidad de aprovecharlo al máximo y no generar nuevos riesgos a los trabajadores.
- Oszlack (2020) Analiza el trabajo remoto como una suerte de experimento social, advirtiendo que la crisis puede dejar una importante enseñanza, referida a anticipar y planificar la gestión de catástrofes, las directivas o plan de operación que se deben implementar frente a fenómenos con gran impacto y como muestra para futuros análisis a fin de desplegar la utilización de esta modalidad laboral. De esta manera, se podrán realizar en un futuro cercano análisis comparativos entre el desempeño virtual y también el presencial.

- Ardilla (2015) desarrolló una investigación relacionado a las consecuencias del trabajo remoto relacionado a la gestión de una entidad financiera privada en Colombia, en la ciudad de Bogotá, con el objeto de dilucidar los efectos de la ejecución de trabajo remoto, para lo cual empleó un análisis en paralelo del trabajo tradicional presencial vs. El trabajo remoto, indicando como resultado que resultaba positiva su implementación al denotarse mayor productividad, eficiencia y absentismo, generando en el trabajador una mayor motivación al pasar más tiempo con su familia.
- Hill, Ferris y Martinson (2003) Plantean un estudio en base a encuestas en Estados Unidos a los trabajadores de IBM a fin de analizar las políticas implementadas por la empresa para armonizar las necesidades personales y familiares con las del negocio, concluyendo en la investigación que el trabajo remoto tenía un impacto positivo en la productividad.
- Hernández e Ibarra (2019) analizan la dicotomía trabajo- familia señalando que es una modalidad que puede incorporar a las mujeres al mercado laboral, al permitir combinar y organizar su tiempo, pero el cuestionamiento surge al generarse el desgaste laboral por la realización de una doble jornada de trabajo, debido a que desde una perspectiva de género las tareas domésticas y el cuidado del hogar sigue recayendo en las mujeres.
- Los autores Sánchez, Montenegro y Medina (2019) Proponen ejecutar el trabajo a distancia como propuesta novedosa que mejorará el rendimiento laboral, para lo cual evaluaron a 46 empresas textiles, determinando que puede mantenerse el teletrabajo, el cual puede ser desarrollado lejos de las plantas de trabajo mediante herramientas digitales, reduciendo así los costos de producción.
- Becerra, Cárdenas y Ramírez (2021) Evidencian las consecuencias reflejadas en el ámbito laboral para el caso de las generaciones X e Y,

respecto de la modalidad de trabajo remoto, resultando que el proceso de despliegue del trabajo a distancia representó ser lo más complicado para los colaboradores pertenecientes a la “generación X”, pues normalmente no tienen dominio de estas herramientas tecnológicas, a diferencia de la generación Y, esto causa sentimientos de frustración, estrés e incapacidad entre la generación X.

- Guevara (2020) en su investigación determinó que el trabajo en modalidad remota en lo que se desarrollaba la cuarentena, fue satisfactorio para el 62% de encuestados, mientras que un 38% consideró que no fue satisfactorio o les fue indiferente. Asimismo, al 78% de ellos les gustaría seguir trabajando en modalidad remota en la actualidad; sin embargo, un 22% no desea continuar así o le es indiferente.

Respecto a la productividad se han tomado en cuenta los siguientes estudios:

- Los autores Salazar, Guerrero, Machado y Cañedo (2009) analizan al clima organizacional y lo establecen como vehículo para profundizar en la apreciación de los colaboradores en cuanto a la naturaleza y los procesos que tienen como origen el espacio laboral, además de las expectativas e inquietudes que tienen en relación a la calidad de vida del centro de labores, determinando que el clímax de las organizaciones está en el capital humano, pues sin este no existiría la institución, ya que el trabajador es pieza fundamental, entonces, el clima laboral en el que se desarrolla será indispensable para el crecimiento de la entidad.
- Aliaga, Cofré y Soto (2020) cuestionan el efecto del trabajo confinado en el hogar con flexibilidad limitada sobre el desempeño y la productividad laboral, por cuanto las indagaciones realizadas señalan un proceso de aprendizaje que se ha consolidado y no afecta mayormente el desempeño laboral, sin embargo los efectos para el liderazgo, comunicación y cultura organizacional evidencian resultados ambivalentes.

- Pinto y Muñoz (2020) en su investigación sobre teletrabajo realizaron encuestas a integrantes de la Comisión ASIVA (Asociación de Industriales de Valparaíso), concluyendo que las experiencias de los trabajadores variaron sustancialmente, advirtiéndose que debido a la falta de límites respecto del poder del telepresión del empleador, los trabajadores pueden sentirse presionados a la sobrecarga laboral y a un potencial riesgo de presentar burnout.
- Gajendran y Harrison (2007) analizaron que los trabajadores de modalidad remota presentaban un desempeño a nivel individual entre un 3% y un 9% más que los demás colaboradores que cumplían labores en las instalaciones, incremento en la productividad que se debería en gran medida a las horas de sobretiempo que realizarían en modalidad remota.

Acerca de los antecedentes nacionales con relación al trabajo remoto y la productividad se han tomado en consideración las siguientes investigaciones:

Se han considerado para la presente tesis los trabajos previos referentes al trabajo remoto y la productividad laboral, siendo estas las siguientes investigaciones:

- Edquen Siesquen (2020) Realizó una investigación relacionada al trabajo remoto y desempeño laboral, para tal fin desarrolló un estudio en la Fiscalía Provincial de Cutervo aplicada a 10 profesionales, identificando que el 80% de los trabajadores consideran que las políticas implementadas no son las esperadas debido a que la entidad no ha brindado las herramientas para el trabajo.
- Rojas Lázaro (2021) Analiza la relación del teletrabajo y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú. Aquí se siguió el método descriptivo correlacional de diseño transaccional y transversal, y enfoque cuantitativo, siguiendo el método científico hipotético deductivo, para lo

cual analizó una población de 195 servidores a fin de determinar la relación entre las dos variables.

- Sime Véliz (2020) Evalúa en qué medida se relaciona el teletrabajo con la gestión pública, para lo cual realiza un enfoque cuantitativo, aplicando en su análisis los datos proporcionados por cuarenta colaboradores del Ministerio de Relaciones Exteriores, concluyendo que existe correlación en las dos variables.

Respecto a la variable productividad se han revisado las siguientes investigaciones:

- Guillermo Herrera (2018) Realiza su investigación con el objeto de hallar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaura. Se utilizó un estudio con una población de 206 trabajadores, Y se determinó que ambas variables guardan una relación; toda vez que sus colaboradores presentaban un adecuado nivel de satisfacción al laborar en su institución, en consecuencia, el rendimiento fue mucho mejor.
- Ramírez y Tomaya (2018) centran su investigación en el grado de influencia que tiene la felicidad en la productividad de una organización. Se tomó en consideración a los trabajadores pertenecientes a la Gerencia de Proyectos de CONCAR, CIA peruana, con el objetivo de establecer si el grado de felicidad influía sobre el rendimiento en la organización, evidenciándose que estas no guardaban relación directa; sin embargo, resulta interesante que si había ligera relación entre ellos para la población de sexo femenino.
- León Cachay (2020) determinó la relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral en los trabajadores del área administrativa perteneciente a la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz en la Región Lambayeque. El estudio se llevó a cabo a 28 servidores públicos. Entre los resultados se observó que el 67% de ellos perciben que la gestión administrativa es regular. En cuanto a la productividad

laboral, el 46% de la muestra la perciben como regular. Finalmente, se constató que hay una relación significativa entre gestión administrativa y productividad laboral.

El origen del trabajo de modalidad remota se halla en el teletrabajo, término acuñado por el científico Jack Nilles, quien laboraba para la NASA en un sistema de comunicación (Nilles, 1988)

La definición de teletrabajo (*teleworking*) como trabajo a distancia valiéndose del uso de telecomunicaciones, se remonta a la década del 70 como alternativa de solución para el ahorro de energía ante la crisis de suministros de petróleo (Galluser, 2005)

Para el año 1973 existía una incipiente industria informática, con la creación de computadoras y redes militarizadas, que posteriormente se convertirían en el internet como lo conocemos hoy en día, por lo que resultaba lógico que el teletrabajo en esta década, se destinara a los ejecutivos y personal con alto status académico (investigadores y científicos) como una medida ampliamente beneficiosa que permitía el ahorro de combustible y una mejor organización del tiempo por parte del trabajador. (OIT, 2019)

Estos beneficios permitieron que el teletrabajo fuera ampliamente difundido y se expandiera a Europa, siendo pioneros Austria y Alemania en su implementación. (Galluser, 2005)

Conforme a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), aproximadamente el 68% de la fuerza mundial de trabajo, incluyendo al 81% de empleadores, viven en países en los que la economía se ha visto paralizada y las empresas han quebrado o se han visto afectadas por la reducción de personal. En esta nueva convivencia, son los empleadores quienes deben presentar habilidades de adaptación y proponer medidas de contingencia como respuesta rápida ante la dación de nuevas medidas. Por ello, diversos sectores empresariales se encuentran evaluando el abanico de posibilidades

que ofrece el trabajo desde el hogar como una modalidad útil y de reducción de costos. (OIT, 2020).

En el Perú, el teletrabajo se encuentra alineado con las políticas públicas de gobierno electrónico y los derechos constitucionales relativos al derecho al trabajo (Valencia, 2018), convirtiéndose en una realidad mediante la promulgación de la Ley N° 30036 y su Reglamento el 04 de junio de 2013.

Se define al teletrabajo como el desempeño subordinado de labores sin requerir que el colaborador se encuentre físicamente en la entidad, valiéndose de herramientas informáticas. Gracias a ello, es posible supervisar y controlar las labores asignadas, caracterizándose esta modalidad por ser voluntaria, por lo que se entiende, deberá obrar el consentimiento del trabajador y por ser reversible, es decir el trabajador podía retornar a la modalidad presencial en su lugar de trabajo.

Posterior a ello, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (más conocido como el MIMP), mediante convenio interinstitucional suscrito con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, acordaron fomentar el ttrabajo remoto principalmente entre las personas con discapacidad. (Enedis, 2012)

El año 2019 el Instituto de Defensa de la Competencia y Propiedad Intelectual (INDECOP) implementó un Plan Piloto de Teletrabajo, destacando en la conferencia llevada a cabo para exponer los resultados, el incremento de la productividad laboral y una mejora tangible en la organización del tiempo de los trabajadores para el disfrute de actividades familiares y recreativas. (Indecopi, 2019)

Ahora bien, ante la Emergencia Sanitaria declarada el 16 de marzo del año 2020, como consecuencia de la detección del primer caso clínico de COVID-19 en el país, se establecieron protocolos que debía seguir la ciudadanía, lo que implicaba una restricción de derechos constitucionales como la libertad, la seguridad personal, la inviolabilidad del domicilio, y la libertad de reunión y de tránsito.

En esa misma línea, el Ejecutivo mediante el D. U N° 026-2020 se expresa la posibilidad que el trabajador realice “*trabajo remoto*”, concepto ajeno hasta ese momento para la mayoría de servidores públicos y que permitía la realización de labores en el domicilio o lugar de aislamiento a fin de continuar brindando servicios esenciales e indispensables a la población, es decir el trabajo remoto surge como una medida temporal y excepcional necesaria para atender las necesidades de la ciudadanía.

Sin embargo es a partir del 06 de mayo de 2020, que el Ministerio Público implementó el procedimiento para la realización del trabajo remoto a través del “Protocolo de Retorno Progresivo a las Actividades Laborales, Trabajo Remoto y Medidas Sanitarias en el Ministerio Público – Fiscalía de la Nación al término del Estado de Emergencia Nacional decretado a consecuencia del COVID-19”, aquí se establece que el titular podrá asignar las actividades para el trabajo a distancia, a su vez brinda las principales definiciones del procedimiento, tales como grupos de riesgo, información de la productividad, entregar licencias con goce de haber, entre otros.

A través del Oficio Circular N° 013-2020-MP-FN, de fecha 03 de junio, la Fiscal de la Nación, conforme a los apartados número 8° y 64° de la “Ley Orgánica del Ministerio Público”, precisó que ante el desarrollo del trabajo remoto voluntario por parte del personal fiscal y administrativo era necesario que las horas invertidas en el mismo, sea contabilizadas como trabajo efectivo.

Es decir, hasta ese momento el trabajo remoto era voluntario debido a que el personal administrativo, así como la población en general nos encontrábamos acatando medidas de distanciamiento social con una cuarentena restringida, por tanto no resultaba exigible la realización de la jornada obligatoria de 08 horas.

Del teletrabajo, resalta mucho el ambiente donde el servidor realiza sus labores mediante la utilización de herramientas tecnológicas, los cuales son los medios a través de los cuales el trabajador realiza los encargos del trabajo remoto, compatibilidad de las funciones, es decir que las funciones del servidor

puedan realizarse mediante el trabajo remoto, sin variación sustantiva y la planificación de los encargos, la cual se encuentra directamente relacionada con la organización y distribución del tiempo para realizar las tareas encomendadas.

(Lechuga, 2021) Evidencia que existen factores higiénicos, los cuales motivan al trabajador a desarrollar de manera óptima las actividades, uno de ellos es el espacio físico, el cual forma parte de las condiciones laborales óptimas para la realización del trabajo remoto.

Las herramientas tecnológicas referidas al conjunto de principios, instrumentos y técnicas empleadas para el uso y la transferencia de la información, en la actualidad para realizar trabajo remoto es fundamental contar con una conexión a internet, además de un dispositivo informático para la ejecución de las tareas y otros mecanismos que permitan la comunicación y la supervisión en tiempo real por parte de los jefes inmediatos, como es el caso de las plataformas de videoconferencias (Zoom, Google Meet, Cisco Webex, Microsoft Teams)

Las TICS y el uso del internet han influido de manera positiva en el rendimiento de las organizaciones, sin embargo, resulta imposible realizar un análisis desde una sola perspectiva (Jiménez, 2014).

Asimismo, las entidades públicas que realizan la gestión de expedientes administrativos vienen implementando desde algunos años sistemas informáticos debido a la creciente necesidad de optimizar, agilizar y transparentar los procedimientos.

Estos sistemas son diseñados para trabajar de manera óptima y vienen siendo adecuados a los requisitos del Gobierno Electrónico, no solo garantizando la seguridad de la información sino, además optimizándolos para proporcionar servicios adecuados y procesos a los usuarios mediante la Planificación Estratégica.

El Ministerio Público – Fiscalía de la Nación en la consecución de sus objetivos institucionales implementó desde el año 2018, el sistema digital

“Carpeta Electrónica Administrativa – CEA” para atender expedientes conforme a la Ley N° 27658 “Ley Marco de la Modernización de Gestión del Estado”.

Este método ha sido pieza fundamental para llevar a cabo el trabajo remoto de los trabajadores administrativos, permitiendo la gestión de expedientes de manera digital, eliminando el uso del papel al tratarse de documentos digitalizados, constituyendo además una medida ecosostenible.

(Ricaldi, Ruiz, Camero, Del Mar, Osoreo, (2021) El uso de herramientas tecnológicas es un factor relevante para la realización del trabajo remoto, al ser una forma de innovación que modifica la relación convencional de trabajo, permitiendo que a lo largo de su implementación se incrementen las oportunidades laborales para las personas con algún tipo de discapacidad motriz, al ser un requisito las habilidades tecnológicas.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil mediante la “Guía Operativa para la Gestión de Recursos Humanos durante la vigencia de la Declaratoria de Emergencia Sanitaria producida por el COVID-19” estableció que los jefes inmediatos, denominados líderes del trabajo remoto debían identificar los puestos de trabajo que resultasen compatibles con el trabajo remoto, a fin de implementarlo, en los casos que las funciones propias del puesto de trabajo no son compatibles con el teletrabajo se puede optar por entregar licencia con goce de haber compensable.

En efecto, existen puestos de trabajo que no resultan compatibles con el trabajo remoto, debido a que las funciones no forman parte de las “labores de oficina” como ha sido el caso de notificadores, conductores, fiscalizadores, peritos, etc.

Asimismo, la pandemia ha evidenciado que existe personal que debido a la falta de capacitación no tiene conocimiento respecto de las herramientas tecnológicas y el uso de equipos de cómputo, situación que se ha replicado en todas las entidades públicas, para lo cual el Ejecutivo, mediante el Decreto Legislativo N° 1505-2020, implementó la variabilidad de funciones, es decir asignar diferentes funciones a las propias a fin de poder realizar trabajo remoto,

como es la atención de llamadas telefónicas, foliación de expedientes, notificación electrónica; etc.

La Real Academia de la Lengua Española define planeamiento como el acto y consecuencia de planear o trazar un plan, en efecto corresponde a los(as) jefes(as) inmediatos(as) planificar previamente la asignación de los encargos, para ello debe conocer las fortalezas y debilidades del personal a su cargo, como es el dominio de herramientas informáticas, la tolerancia al trabajo bajo presión, la organización del tiempo individual de cada trabajador(a).

Nakrošienė, Buciunienė y Gostautaitė (2019) señalan que el planeamiento conlleva desde el diseño de la asignación de los encargos hasta la supervisión del trabajo remoto, otorgándole además al trabajador cierta autonomía en la toma de decisiones al reducirse las coordinaciones con los demás compañeros de trabajo y con el mismo jefe al tener control sobre la labores realizadas.

La productividad laboral representa a un indicador importante, pues permite monitorear el crecimiento económico y bienestar de los países.

Acerca de la productividad laboral y sus dimensiones, la autonomía de los(as) trabajadores(as) plasmada en planificar y distribuir las horas laborales es una importante ventaja del trabajo remoto, en especial para madres de familia con niños pequeños, las cuales pueden adaptar su jornada laboral al horario de sus hijos (Morgan, 2004).

Peña (2015) Los trabajadores que laboran en puestos intermedios con una baja capacidad de decisión resultan ser el propósito para implementar la autonomía como un estímulo vital. Para ello, se debe otorgar al trabajador libertad para el desarrollo de sus labores, sin alejarse de los lineamientos de la organización y del buen clima laboral.

Harpaz (2002) Dotar de más autonomía al trabajador(a) aumenta la satisfacción laboral, lo que conduce a una mayor productividad laboral.

Tanner (2020) señaló que el término "motivo", hace referencia al movimiento, el cual es necesario para la motivación, y si los trabajadores

presentan una debida motivación alcanzarán los objetivos de la institución y por ende su producción se verá incrementada.

El teletrabajo o trabajo remoto ha creado el síndrome del trabajador burbuja, ya que al permanecer en solitario por varias horas y desconectado de lo que sucede en la oficina o centro de trabajo, este tiende a aislarse y perder parte de la motivación, con ello se ve disminuida su productividad e identificación institucional, lo mismo sucede cuando el jefe inmediato no respeta el derecho de desconexión digital.

Los trabajadores con un alto compromiso institucional para con su centro de trabajo, se encuentran dispuestos a arriesgar y dar una mayor retribución a lo que se espera como adecuado ejercicio del deber, para alcanzar los objetivos de la institución, en comparación con otro trabajador cuyo compromiso se basa en una relación de obligatoriedad contractual hacia la organización o no comparte la misión de la empresa donde labora (Nkhukhu- Orlando, 2019).

Porter y Lawler (1965) describen al compromiso empresarial como el ánimo o interés de realizar esfuerzos por el bienestar de la empresa, las ganas de mantenerse en la misma y hacer propios sus valores y objetivos.

Los autores Digón, Mazzaro, Aguirre y González (2020) establecen características del trabajo remoto, siendo estas: 1) Reorganizar la cultura laboral 2) El trabajo por metas; 3) las labores Voluntarias; 4) Horarios flexibles, 5) Distancia y uso de las TIC, 6) Lugar de trabajo, 7) Conectividad, 8) No discriminación, 9) Conciliación con la vida familiar y 10) Herramientas de trabajo proporcionadas por el mismo trabajador o por la empresa.

### **III. METODOLOGÍA**

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

**Enfoque de la Investigación:** El estudio se desarrollará bajo un enfoque cuantitativo, los datos serán recabados para su posterior análisis, con el objetivo de demostrar las hipótesis previamente planteadas.

Para delimitar el tipo de investigación a realizar, en principio, se analizó la problemática de esta entidad pública; posterior a ello, se procedió a realizar

la matriz de coherencia en el problema principal, así como de los problemas específicos. Asimismo, las variables fueron operacionalizadas y se realizó el diseño del estudio, al igual que la técnica y el instrumento que recoge los datos, fue así que se elaboró la matriz de consistencia, por lo que al final se definió la metodología que se detallará en las siguientes líneas:

### **3.1.1 El tipo de investigación.**

Este estudio se llevó a cabo con un modelo explicativo, descriptivo, y, asimismo, correlacional; por lo que se empleó la investigación de tipo básica. En ese sentido, Ñaupas et al. (2013) afirman que la investigación básica se fundamenta la investigación tecnológica o aplicada.

Es descriptiva, en vista de que se ha trabajado con base en una situación que acontece en la realidad, que concierne a la nueva modalidad de trabajo que implementó el Ministerio Público y su impacto en la productividad de su personal que labora en el área administrativa, la misma que permite describir, registrar, observar e interpretar este estudio, así como hallar la relación existente entre ambas variables.

Es explicativa, dado que detalla cómo es que la variable 1 (Implementación del trabajo remoto) se relaciona con la variable 2 (productividad), lo cual permite evidenciar las circunstancias que conllevaron a la actual situación, de modo que se pueda entender su finalidad y de esta manera, proponer una solución para el problema hallado, esperando que las recomendaciones se tomen en cuenta para una eficiente gestión. Además, es correlacional toda vez que analiza la medición estadística de ambas variables.

### **3.1.2 Diseño de Investigación**

Este estudio corresponde a una descriptiva, transversal, no experimental, de diseño correlacional.

## **3.2. Variables y operacionalización**

La operacionalización de ambas variables se vincula con la técnica de la encuesta dada la clasificación de la presente investigación (cuantitativa)

**Variable Independiente:** Implementación del trabajo remoto en el Ministerio Público del Perú (Oficina de Administración de Potencial Humano)

**Variable Dependiente:** productividad del personal administrativo

### 3.2.1 Definición Conceptual

**Variable:** Trabajo remoto

Según la conceptualización de diversos autores, se define al **trabajo remoto** como la prestación de servicios en el domicilio o lugar de aislamiento del servidor o funcionario público, enfocado exclusivamente a las labores de gestión interna (excluye servicios a personas externas al Ministerio Público, conductores y notificadores)

La variable trabajo remoto se ha clasifica en cuatro (4) dimensiones:

- Espacio físico
- Herramientas tecnológicas
- Compatibilidad de las funciones
- Planeamiento de los encargos

**Variable:** productividad

La RAE (2018) la concibe como la producción promedio por trabajador (incluido en la muestra) dentro de un un período de tiempo. Este se mide en volumen físico o en términos de valor (precio por volumen) de los bienes y servicios producidos.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

Arias (2016) señala que fundamental precisar la población tipo del estudio, ello debido a que al culminar con el trabajo de investigación que parte de una muestra (proveniente de una población), se podrá generalizar o filtrar los resultados obtenidos al resto de la población.

La población se conformó por servidores públicos que vienen realizando trabajo remoto, es decir trabajadores del sistema administrativo.

**Muestra:** Definida como una porción representativa dentro de una población a partir de uno o varios criterios. Para esto, fueron seleccionados 20 servidores administrativos del Ministerio Público- Fiscalía de la Nación.

**Muestreo:** Al ser reducido el número de la muestra, se optó por realizar el muestreo por conveniencia.

**Unidad de análisis:** el personal administrativo del Ministerio Público que realiza trabajo remoto de manera exclusiva.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnica**

La encuesta fue aplicada a 20 trabajadores de la Oficina de Administración de Potencial Humano a fin de determinar si su productividad en el sistema administrativo se había incrementado o disminuido con la nueva modalidad de trabajo en el Ministerio Público.

#### **Instrumentos**

Para recabar los datos, se empleó un cuestionario virtual gracias a los Formularios de la plataforma de Google Drive (usando la escala de Likert), esto debido a las condiciones de distanciamiento físico y protección personal ante el estado de emergencia sanitaria, en la cual se consultó a estas personas cuál era el grado de acuerdo y desacuerdo respecto a cada interrogante planteada.

### **3.5 Procedimientos**

Se cursó una solicitud de uso de información y datos dirigido a la Escuela del Ministerio Público, toda vez que es el titular de la información aplicada para su uso y publicación posterior, además del empleo de la encuesta a los trabajadores del Ministerio Público, la cual se remitió a través del Formulario de Google Docs debido a las medidas de distanciamiento social.

#### **Validez**

Los cuestionarios (**Ver Anexo 02**) han obtenido la validez del contenido mediante la convalidación de 3 factores fundamentales que son claridad, importancia y pertinencia. Asimismo, tres docentes pertenecientes a la Universidad César Vallejo fueron consultados para la validación del instrumento.

### **Confiabilidad**

A raíz de tener ítems en escala ordinal se consideró adecuado la utilización del coeficiente Alfa de Cronbach. Este analiza matemáticamente la intensidad con la cual se correlación los ítems entre sí. Para su interpretación se consideró, de acuerdo a George y Mallery (2003), que los valores menores a 0,70 no son aceptables. A partir de 0,70 hasta 0,79 se consideran aceptables; y de 0,80 hasta 0,89 son buenos; finalmente desde 0,90 hasta 1 son excelentes.

#### **Tabla 1.**

*Coeficiente Alfa de Cronbach de los ítems sobre implementación del trabajo remoto*

Alfa de Cronbach	N.º de elementos
0,861	10

Se aprecia que el Alfa de Cronbach con valor 0,861 indicó que las 10 preguntas sobre implementación del trabajo remoto tuvieron una confiabilidad buena.

#### **Tabla 2.**

*Coeficiente Alfa de Cronbach de los ítems sobre productividad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,858	10

Se muestra que el coeficiente Alfa de Cronbach tiene un valor de 0,858, lo cual indicó que las 10 preguntas sobre productividad poseen confiabilidad buena.

### 3.6 Métodos de análisis de datos

A fin de procesar los datos, fue utilizado el Programa Microsoft Excel, así como el estadístico informático “SPSS Versión 26.0”, con ello, las gráficas y tablas de las variables, con las respectivas dimensiones, fueron obtenidas.

### 3.7. Aspectos éticos

Siguiendo los parámetros éticos de la Universidad César Vallejo, los datos proporcionados por los trabajadores fueron confidenciales, preservando y protegiendo su identidad. Asimismo, se cumplirá con las medidas correspondientes al diseño cuantitativo. Aunado a ello, fueron referenciados los autores con sus respectivas obras, a fin de mantener el respeto con la autoría bibliográfica. También se respetó el estudio que se debe mostrar la comparación con la programación Turnitin.

## IV. RESULTADOS

### 1. Resultados descriptivos

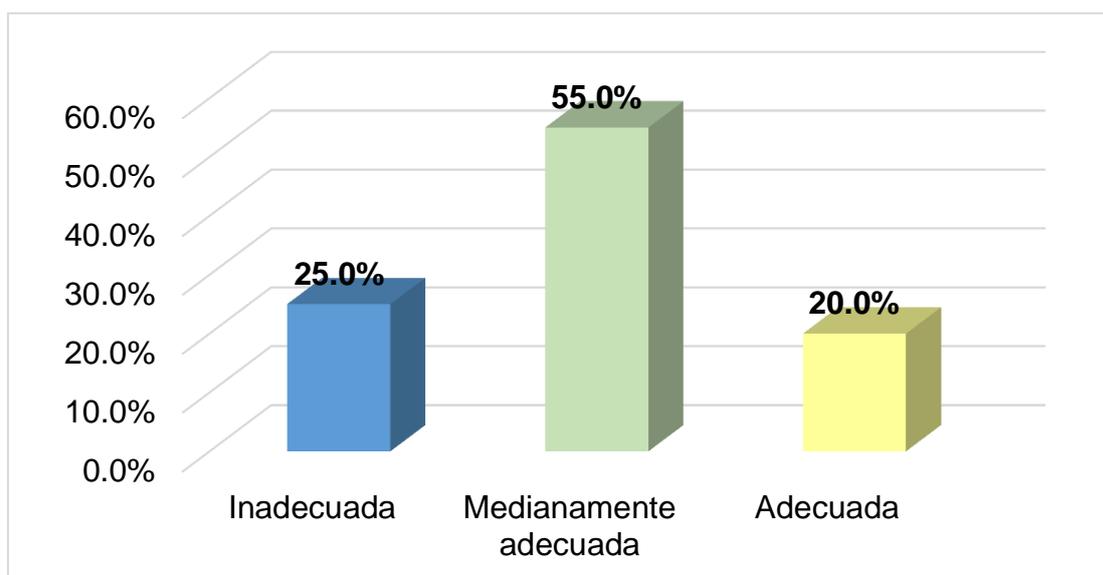
#### Tabla 3.

*Niveles de la variable Implementación del trabajo remoto*

	Frecuencias	Porcentajes
Inadecuada	5	25,0%
Medianamente adecuada	11	55,0%
Adecuada	4	20,0%
Total	20	100,0%

**Figura 1.**

*Niveles de la variable Implementación del trabajo remoto*



Se aprecia que, principalmente, un 55,0% del personal administrativo perteneciente al Ministerio Público, indicó que hubo una implementación del trabajo remoto de forma medianamente adecuada. Le continúa el 25,0% que indicó que hubo una implementación del trabajo remoto inadecuada. Mientras que el restante 20,0% indicó que la implementación fue adecuada. Estos resultados sucedieron principalmente debido a que de acuerdo a muchos empleados los jefes inmediatos les vulneran el tiempo de desconexión digital. Además, los empleados indicaron que debió haberseles entregado las herramientas tecnológicas de forma más oportuna. Sin embargo, también indicaron que el ambiente físico del trabajo con el que contaron les pareció el adecuado.

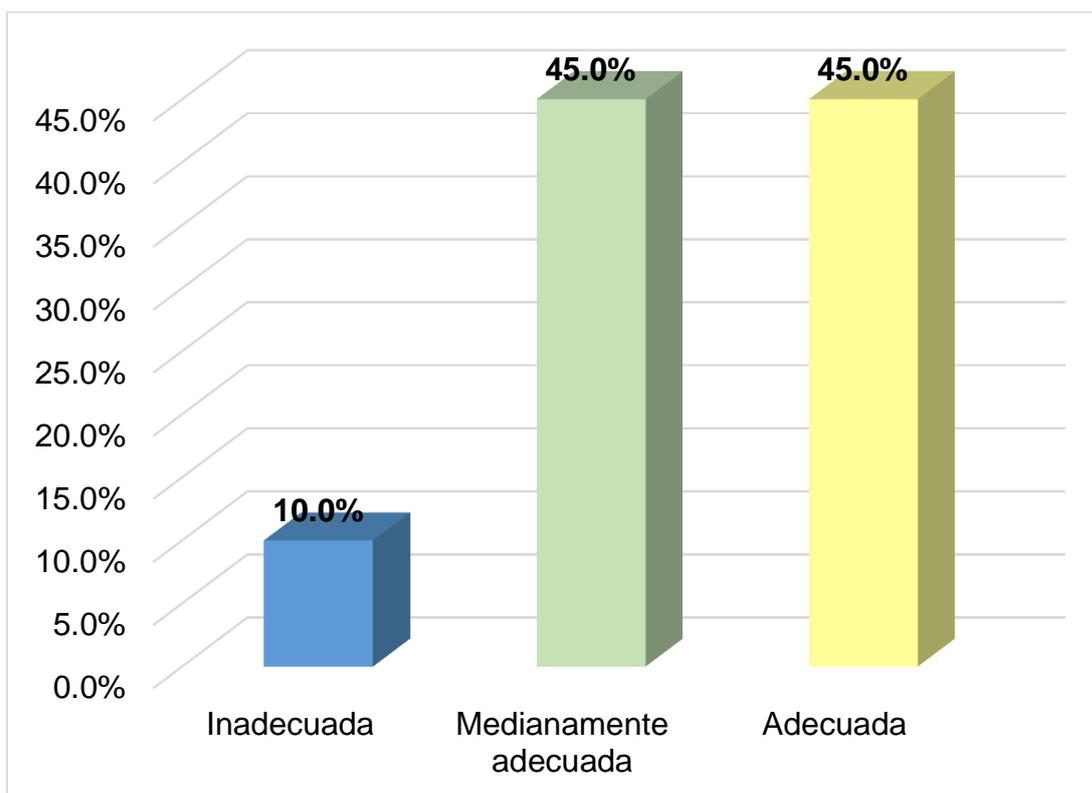
**Tabla 4.**

*Niveles de la dimensión Espacio físico*

	Frecuencias	Porcentajes
Inadecuada	2	10,0%
Medianamente adecuada	9	45,0%
Adecuada	9	45,0%
Total	20	100,0%

**Figura 2.**

*Niveles de la dimensión Espacio físico*



Se aprecia que el 45,0% del personal administrativo del Ministerio Público indicó que tiene un espacio físico adecuado para realizar el trabajo remoto. Asimismo, el otro 45,0% indicó que tuvo un espacio físico medianamente adecuado. Mientras que el restante 10,0% indicó que tuvo un espacio físico inadecuado. Estos resultados ocurrieron debido a que la mayoría del personal administrativo indicó que contó con un ambiente de trabajo adecuado para efectuar sus labores. Sin embargo, algunos empleados expresaron que no tuvieron las mejores condiciones ergonómicas.

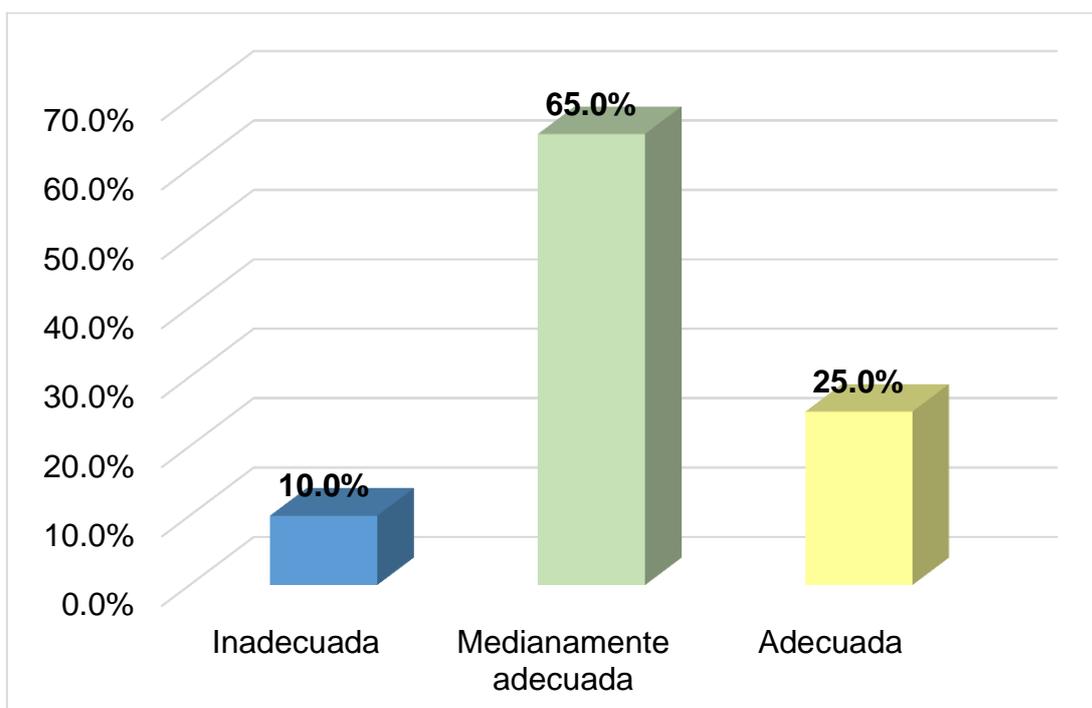
**Tabla 5.**

*Niveles de la dimensión Herramientas tecnológicas*

	Frecuencias	Porcentajes
Inadecuada	2	10,0%
Medianamente adecuada	13	65,0%
Adecuada	5	25,0%
Total	20	100,0%

**Figura 3.**

*Niveles de la dimensión Herramientas tecnológicas*



Se aprecia que un 65,0% del personal administrativo perteneciente al Ministerio Público, indicó que tuvo un nivel medianamente adecuado de herramientas tecnológicas para realizar trabajo remoto. Le continúa el 25,0% que indicó que tuvo un nivel adecuado de herramientas tecnológicas. Mientras que el restante 10,0% indicó que tuvo un nivel inadecuado de herramientas tecnológicas. Estos resultados se dieron debido a que de acuerdo a la mayoría del personal administrativo hubo los medios digitales adecuados para desempeñar sus labores. No obstante, algunos empleados indicaron que debió haber habido mayor rapidez para la entrega oportuna de las herramientas tecnológicas.

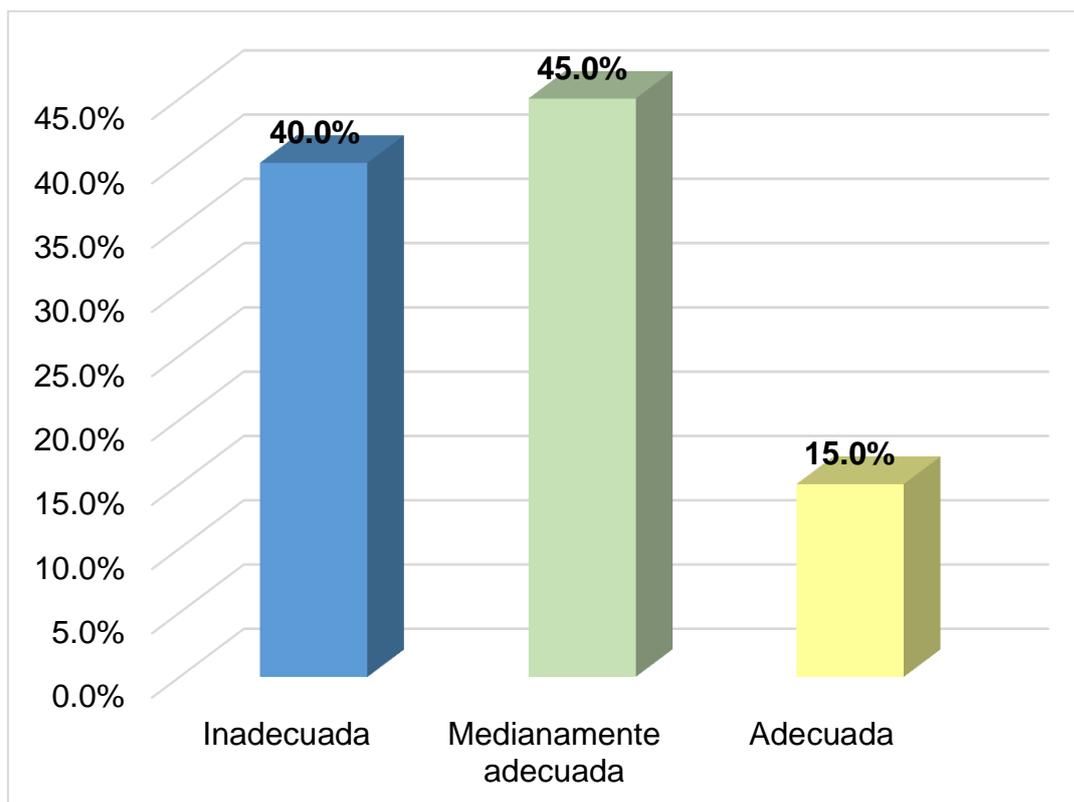
**Tabla 6.**

*Niveles de la dimensión Compatibilidad de las funciones*

	Frecuencias	Porcentajes
Inadecuada	8	40,0%
Medianamente adecuada	9	45,0%
Adecuada	3	15,0%
Total	20	100,0%

**Figura 4.**

*Niveles de la dimensión Compatibilidad de las funciones*



Se constató que un 45,0% del personal administrativo indicó que hubo un nivel medianamente adecuado de compatibilidad de las funciones que realizan mediante trabajo remoto. Le continúa el 40,0% que indicó que hubo nivel inadecuado de compatibilidad de las funciones. Mientras que el restante 15,0% indicó que hubo un nivel adecuado de compatibilidad de las funciones. Estos resultados ocurrieron debido a que la mayoría de los empleados consideraron que los jefes inmediatos vulneran el tiempo de desconexión digital y que no realizan la asignación de los encargos en la jornada laboral de 8 horas.

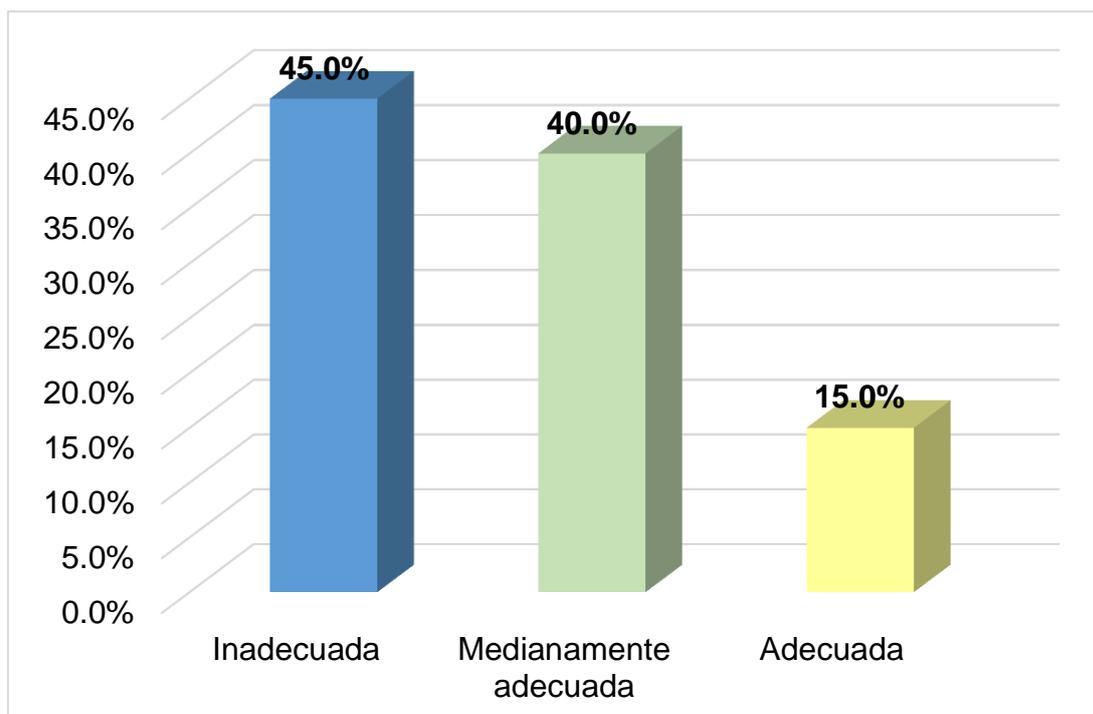
**Tabla 7.**

*Niveles de la dimensión Planeamiento de los encargos*

	Frecuencias	Porcentajes
Inadecuada	9	45,0%
Medianamente adecuada	8	40,0%
Adecuada	3	15,0%
Total	20	100,0%

**Figura 5.**

*Niveles de la dimensión Planeamiento de los encargos*



Se aprecia que un 45,0% del personal administrativo del Ministerio Público indicó que hubo nivel inadecuado de planeamiento de los encargos. Le continúa el 40,0% que indicó que hubo un nivel medianamente adecuado de planeamiento de los encargos. Mientras que el restante 15,0% indicó que hubo un nivel adecuado de planeamiento de los encargos. Todo ello se debe a que gran parte de los colaboradores perciben que el Ministerio público no planifica con antelación la gestión de desastres o hecho de esta naturaleza. Asimismo, los empleados indicaron que la organización de los encargos por parte de los jefes inmediatos no se establece de manera adecuada reconociendo las fortalezas y debilidades del personal.

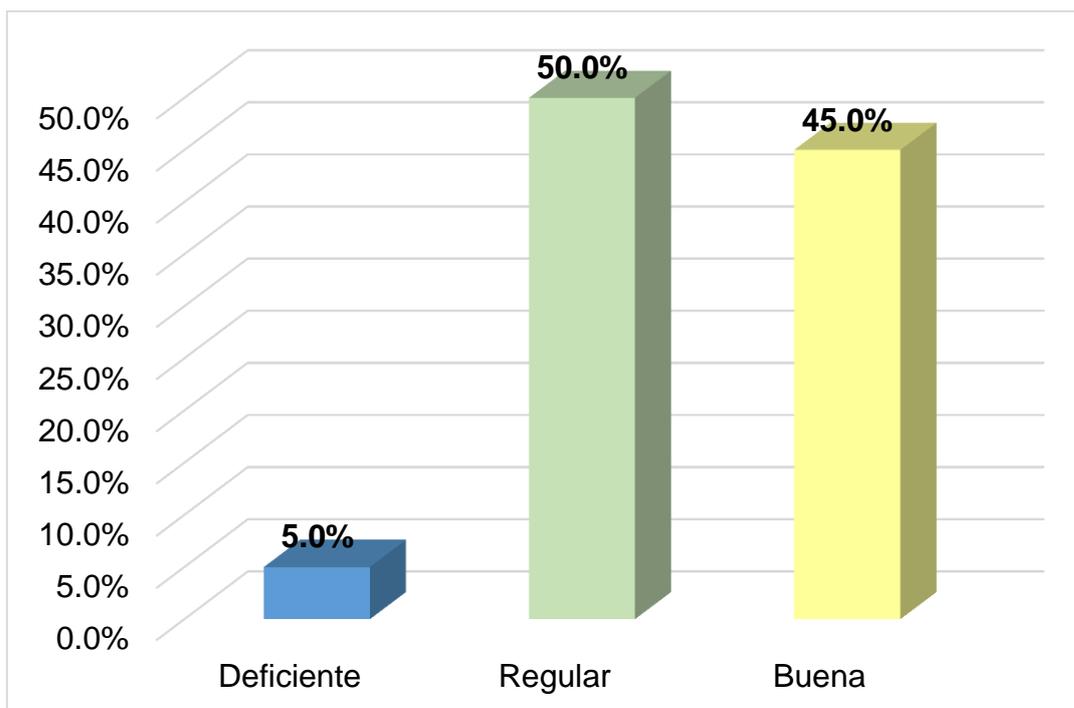
**Tabla 8.**

*Niveles de la variable Productividad del personal administrativo*

	Frecuencias	Porcentajes
Deficiente	1	5,0%
Regular	10	50,0%
Buena	9	45,0%
Total	20	100,0%

**Figura 6.**

*Niveles de la variable Productividad del personal administrativo*



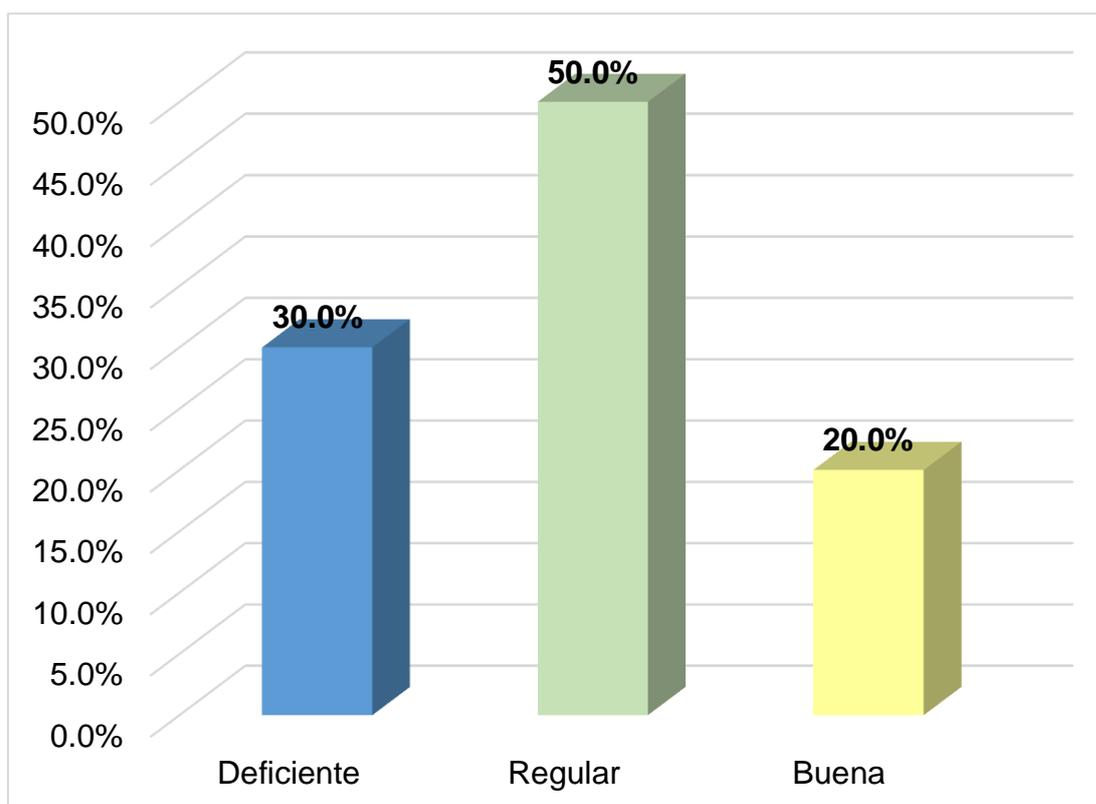
Se constató que un 50,0% del personal administrativo perteneciente al Ministerio Público expresó que la productividad fue regular. Le continúa el 45,0% que indicó que la productividad fue buena. Mientras que únicamente el 5,0% indicó que la productividad fue deficiente. Estos resultados se dieron principalmente debido a que de acuerdo a la mayoría del personal administrativo sus funciones requieren compromiso institucional. Además de que la situación de realizar trabajo remoto realza la vocación del servicio en la administración pública. No obstante, varios empleados consideraron que su situación de autonomía no se ha incrementado del todo a como era antes de la implementación del trabajo remoto.

**Tabla 9.**

*Niveles de la dimensión Autonomía*

	Frecuencias	Porcentajes
Deficiente	6	30,0%
Regular	10	50,0%
Buena	4	20,0%
Total	20	100,0%

**Figura 7.**  
Niveles de la dimensión Autonomía

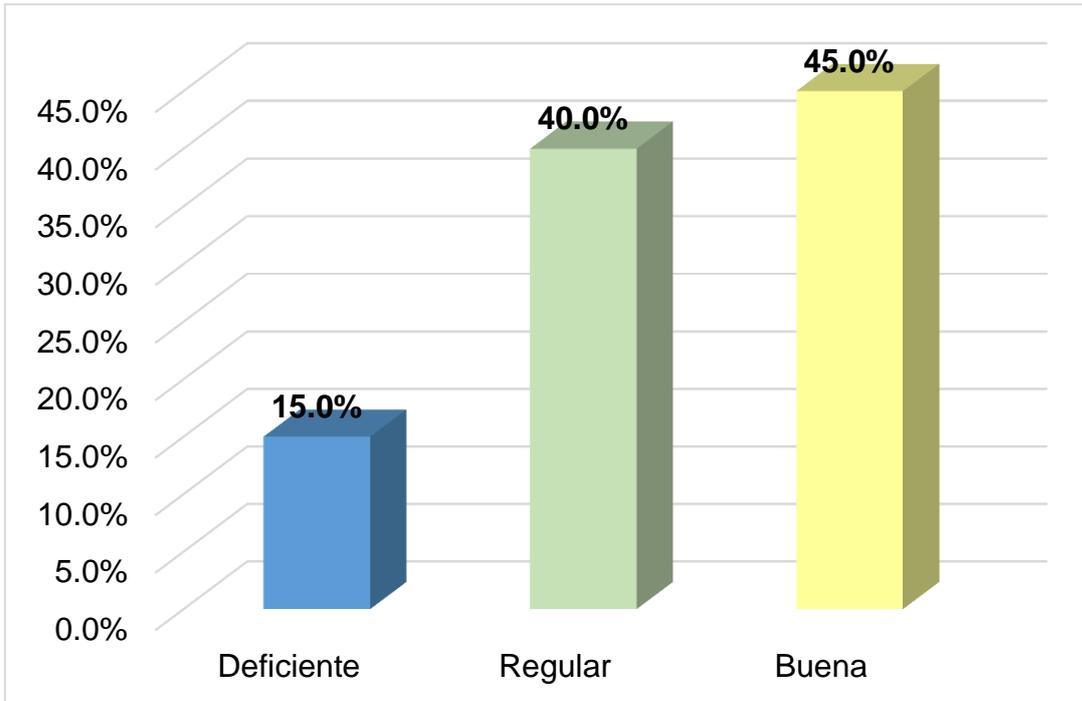


Se constató que un 50,0% perteneciente al personal administrativo que labora en el Ministerio Público, indicó que en cuanto a autonomía es regular. Le sigue el 30,0% que indicó que la autonomía fue deficiente. Mientras que el restante 20,0% indicó que la autonomía fue buena. Estos resultados se dieron debido a que la mayoría del personal indicó que su autonomía no se ha incrementado del todo a como era antes del trabajo remoto, de manera que su libertad en la gestión de documentación es más limitada.

**Tabla 10.**  
Niveles de la dimensión Motivación

	Frecuencias	Porcentajes
Deficiente	3	15,0%
Regular	8	40,0%
Buena	9	45,0%
Total	20	100,0%

**Figura 8.**  
*Niveles de la dimensión Motivación*



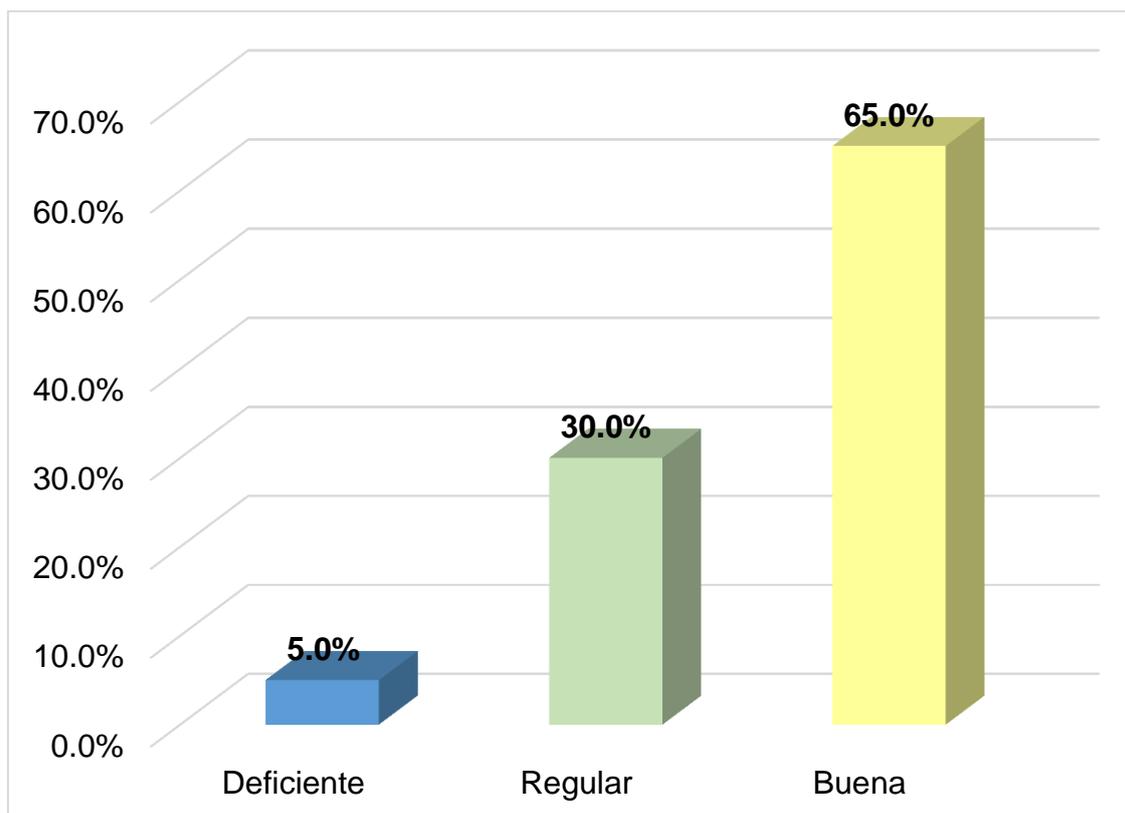
De acuerdo a la tabla y figura, el 45,0% perteneciente al personal administrativo que labora en el Ministerio Público, indicó que la motivación fue buena. Le sigue el 40,0% que indicó que la motivación fue regular. Mientras que el restante 15,0% indicó que la motivación fue deficiente. Estos resultados ocurrieron porque gran parte de los colaboradores indicaron que sus funciones realizadas en el hogar contribuyeron a la satisfacción laboral. Además, expresaron que el pasar tiempo con su familia influye en su satisfacción laboral. De todas formas, algunos empleados indicaron el mismo sistema con el cual opera el trabajo remoto no le genera tanta satisfacción en temas laborales.

**Tabla 11.**  
*Niveles de la dimensión Compromiso institucional*

	Frecuencias	Porcentajes
Deficiente	1	5,0%
Regular	6	30,0%
Buena	13	65,0%
Total	20	100,0%

**Figura 9.**

*Niveles de la dimensión Compromiso institucional*



Se constató que un 65,0% del personal perteneciente al personal administrativo que labora en el Ministerio Público, indicó que el compromiso institucional fue bueno. Le continúa el 30,0% que indicó que el compromiso institución fue regular. Mientras que el 5,0% indicó que hubo un compromiso institucional deficiente. Estos resultados sucedieron debido a que de acuerdo a la gran mayoría de los empleados indicaron que sus funciones sí requieren compromiso institucional. Además, indicaron que la implementación del trabajo remoto requirió una mayor identificación con los valores institucionales, de manera que se realiza su vocación del servicio en la administración.

## **2. Análisis inferencial**

El análisis inferencial fue gracias a la prueba Shapiro-Wilk. Esta se utiliza cuando se quiere conocer la existencia de distribución normal en menos de 50 datos. De encontrarse distribución normal, dentro de un nivel de significancia con un valor 0,05, en las variables o dimensiones, indicaría que se debería utilizar la prueba paramétrica de Pearson. De no encontrarse distribución normal implicaría la utilización de la prueba no paramétrica de Rho Spearman.

**Tabla 12.***Pruebas de normalidad de Shapiro-Wilk*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable 1: Implementación del trabajo remoto	0,955	20	0,458
Dimensión 1: Espacio físico	0,939	20	0,225
Dimensión 2: Herramientas tecnológicas	0,939	20	0,225
Dimensión 3: Compatibilidad de las funciones	0,951	20	0,390
Dimensión 4: Planeamiento de los encargos	0,940	20	0,241
Variable 2: Productividad del personal administrativo	0,938	20	0,223

De acuerdo a la prueba de Shapiro-Wilk se aprecia que las significancias resultantes fueron superiores al nivel de 0,05. Por lo cual se interpreta que las variables y dimensiones cuentan con distribución normal. Ello implica que tiene que emplearse la prueba paramétrica Pearson para analizar si hay relación entre la implementación del trabajo remoto (con sus dimensiones) y la productividad del personal administrativo del Ministerio Público, Lima- Año 2020.

**Hipótesis general:**

H1. Existe relación significativa entre la implementación del trabajo remoto y la productividad del personal administrativo del Ministerio Público, Lima- Año 2020.

H0. No existe relación significativa entre la implementación del trabajo remoto y la productividad del personal administrativo del Ministerio Público, Lima- Año 2020.

## Nivel de significancia designado

0,05

## Prueba estadística

**Tabla 13.**

*Prueba de correlación de Pearson entre la variable Implementación del trabajo remoto y la variable Productividad del personal administrativo*

		Variable 1: Implementación del trabajo remoto	Variable 2: Productividad del personal administrativo
Variable 1: Implementación del trabajo remoto	Correlación de Pearson	1	0,629**
	Sig. (bilateral)		0,003
	N	20	20
Variable 2: Productividad del personal administrativo	Correlación de Pearson	0,629**	1
	Sig. (bilateral)	0,003	
	N	20	20

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

El grado de significancia tuvo un valor de 0,003, el cual fue inferior al nivel de 0,05. Ello conlleva a rechazar la hipótesis nula. Por ende, es válido indicar que hay una relación significativa entre la implementación del trabajo remoto y la productividad del personal administrativo del Ministerio Público, Lima- Año 2020. A su vez, el R de Pearson de 0,629 indicó una relación de sentido positivo e intensidad considerable. Es decir, a una mejor implementación del trabajo a distancia, para el rendimiento del personal del área administrativa mejora considerablemente.

## Hipótesis específica 1

H1. Existe relación significativa entre el espacio físico y la productividad del personal administrativo del Ministerio Público, Lima- Año 2020.

H0. No existe relación significativa entre el espacio físico y la productividad del personal administrativo del Ministerio Público, Lima- Año 2020.

## Nivel de significancia designado

0,05

### Prueba estadística

**Tabla 14.**

*Prueba de correlación de Pearson entre la dimensión Espacio físico y la variable Productividad del personal administrativo*

		Dimensión 1: Espacio físico	Variable 2: Productividad del personal administrativo
Dimensión 1: Espacio físico	Correlación de Pearson	1	0,659**
	Sig. (bilateral)		0,002
	N	20	20
Variable 2: Productividad del personal administrativo	Correlación de Pearson	0,659**	1
	Sig. (bilateral)	0,002	
	N	20	20

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

Se halló significancia de 0,002. Que es inferior al valor de 0,05. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula. Entonces, es válido indicar que hay relación significativa entre el espacio físico y la productividad del personal administrativo que labora en el Ministerio Público, Lima- Año 2020. Por su parte, de acuerdo al R de Pearson de 0,659 hubo una relación de sentido positivo e intensidad considerable. Por lo cual, a un mejor espacio físico para el trabajo remoto, la productividad del personal administrativo mejora considerablemente.

### Hipótesis específica 2

H1. Existe relación significativa entre las herramientas tecnológicas y la productividad del personal administrativo del Ministerio Público, Lima- Año 2020.

H0. No existe relación significativa entre las herramientas tecnológicas y la productividad del personal administrativo del Ministerio Público, Lima- Año 2020.

### Nivel de significancia designado

0,05

### Prueba estadística

**Tabla 15.**

*Prueba de correlación de Pearson entre la dimensión Herramientas tecnológicas y la variable Productividad del personal administrativo*

		Dimensión 2: Herramientas tecnológicas	Variable 2: Productividad del personal administrativo
Dimensión 2: Herramientas tecnológicas	Correlación de Pearson	1	0,479*
	Sig. (bilateral)		0,033
	N	20	20
Variable 2: Productividad del personal administrativo	Correlación de Pearson	0,479*	1
	Sig. (bilateral)	0,033	
	N	20	20

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Se halló un grado de significancia de 0,033 fue inferior al nivel de 0,05. Por ello, la hipótesis nula debe rechazarse. Entonces, se permite indicar que hay relación significativa entre las herramientas tecnológicas y la productividad del personal administrativo del Ministerio Público, Lima- Año 2020. A su vez, el R de Pearson de 0,479 indicó una relación de sentido positivo e intensidad media. Es decir, a una mejor dotación de herramientas tecnológicas para el teletrabajo, la productividad del personal administrativo mejora moderadamente.

### **Hipótesis específica 3**

H1. Existe relación significativa entre la compatibilidad de las funciones y la productividad del personal administrativo del Ministerio Público, Lima- Año 2020.

H1. No existe relación significativa entre la compatibilidad de las funciones y la productividad del personal administrativo del Ministerio Público, Lima- Año 2020.

### **Nivel de significancia designado**

0,05

### **Prueba estadística**

**Tabla 16.**

*Prueba de correlación de Pearson entre la dimensión Compatibilidad de las funciones y la variable Productividad del personal administrativo*

		Dimensión 3: Compatibilidad de las funciones	Variable 2: Productividad del personal administrativo
Dimensión 3: Compatibilidad de las funciones	Correlación de Pearson	1	0,673**
	Sig. (bilateral)		0,001
	N	20	20
Variable 2: Productividad del personal administrativo	Correlación de Pearson	0,673**	1
	Sig. (bilateral)	0,001	
	N	20	20

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

Se halló una significancia de 0,001. Que es inferior al nivel de 0,05. A partir de ello se debe rechazar la hipótesis nula. Por ende, es pertinente indicar que hay relación significativa entre la compatibilidad de las funciones y la productividad del personal administrativo del Ministerio Público, Lima- Año 2020. Por su parte, de acuerdo al R de Pearson de 0,673 hubo una relación de sentido positivo e intensidad considerable. Por lo cual, a una mejor contabilidad de funciones para el teletrabajo, la productividad del personal administrativo mejora considerablemente.

#### **Hipótesis específica 4**

H1. Existe relación significativa entre el planeamiento de los encargos y la productividad del personal administrativo del Ministerio Público, Lima- Año 2020.

H0. No existe relación significativa entre el planeamiento de los encargos y la productividad del personal administrativo del Ministerio Público, Lima- Año 2020.

#### **Nivel de significancia designado**

0,05

## Prueba estadística

**Tabla 17.**

*Prueba de correlación de Pearson entre la dimensión Planeamiento de los encargos y la variable Productividad del personal administrativo*

		Dimensión 4: Planeamiento de los encargos	Variable 2: Productividad del personal administrativo
Dimensión 4: Planeamiento de los encargos	Correlación de Pearson	1	0,167
	Sig. (bilateral)		0,480
	N	20	20
Variable 2: Productividad del personal administrativo	Correlación de Pearson	0,167	1
	Sig. (bilateral)	0,480	
	N	20	20

En la tabla se aprecia que la significancia de 0,480 fue mayor al nivel de 0,05. Ello conlleva a aceptar la hipótesis nula. Por ende, no hay relación significativa entre el planeamiento de los encargos y la productividad del personal administrativo del Ministerio Público, Lima- Año 2020.

## V. DISCUSIÓN

Como consecuencia de las limitaciones que implementó el Estado peruano por la pandemia de la COVID-19, ocurrió una gran reorganización tanto para las entidades públicas como privadas, cambiando la forma de dirigir de los jefes, los cuales tendrían que adaptarse a ordenar y asignar funciones a través de llamadas, mensajería instantánea, videoconferencias y correos electrónicos. A raíz de ello se propuso determinar la relación de la implementación del trabajo remoto y la productividad del personal administrativo del Ministerio Público, en el año 2020. En las líneas siguientes se realizó la discusión de resultados tomando en consideración los antecedentes y las teorías sobre las variables. A su vez se indicó las fortalezas, limitaciones, y la relevancia del presente estudio.

En relación a la hipótesis general de investigación, en la cual se propuso hallar la relación entre la implementación del trabajo remoto y la productividad del personal, se empleó la correlación de Pearson. Con la cual se determinó una significancia de 0,003 (Sig.<0,05) y un coeficiente R de 0,629. De manera

que se pudo determinar que existe relación significativa, de sentido positivo e intensidad considerable, entre la implementación del trabajo remoto y la productividad del personal administrativo del Ministerio Público, Lima, en el año 2020.

Lo cual se interpreta que, a una mejor implementación del trabajo remoto, el rendimiento del personal del área administrativa mejorará considerablemente. Estos resultados resultan importantes de cara a la recuperación económica que se plantea el gobierno luego de atravesar etapas de paralización económica durante el año 2020.

Este hallazgo resulta similar a los hallazgos realizados por Fernández (2021) en su investigación sobre implementación del trabajo y productividad laboral. Este autor utilizó la prueba de Spearman. Con la cual halló una significancia de 0,000 (Sig.<0,05), y un Rho de 0,643. Ello le permitió determinar que hay una relación significativa, de sentido positivo e intensidad considerable, entre el teletrabajo y la productividad laboral de los trabajadores del Congreso de la República en el año 2020.

Asimismo, también existe similitud con lo hallado por Alvarado (2021) en su tesis acerca de trabajo remoto y productividad. Este investigador utilizó la prueba de Spearman con la cual halló una significancia con valor de 0,000 (Sig.<0,05) y un Rho 0,907. De manera que determinó la existencia de relación significativa, de sentido positiva e intensidad muy fuerte, entre el teletrabajo y la productividad del personal que labora en el área administrativa de la UGEL, en Morropón, en el año 2021. Por otro lado, también hay similitud con lo hallado por el autor Rojas (2021), quien hizo un estudio sobre gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral. Este autor utilizó la prueba de Spearman, con la cual adquirió una significancia con un valor de 0,000 (Sig.<0,05), y un Rho de 0,649. De manera que determinó que existe relación significativa, de sentido positivo e intensidad considerable, entre la gestión del trabajo a distancia y el desempeño laboral de los empleados de la Biblioteca Nacional del Perú, en el año 2020.

A su vez hay similitud con lo hallazgos realizados por Barreto en su investigación sobre trabajo remoto y productividad laboral en una institución

pública del Perú. Este autor utilizó la prueba de Spearman. Con la cual obtuvo una significancia de 0,000 (Sig.<0,05), y un coeficiente Rho de 0,792. De manera que pudo determinar que existe relación significativa, de sentido positiva e intensidad muy fuerte entre el trabajo remoto y la productividad en una institución pública del Perú en tiempos de pandemia. Por otro lado, existe parecido con lo hallado por Porcel (2021) en su trabajo acerca del teletrabajo y desempeño laboral en un distrito judicial del Cusco. Este autor halló, mediante la prueba de Spearman, una significancia de 0,028 (Sig.<0,05) y un Rho de 0,0118; obteniendo con ello que existe relación significativa, de sentido positivo e intensidad débil, entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de los empleados de un distrito judicial en la ciudad de Cusco en el año 2021.

En lo concerniente a los resultados descriptivos sobre la variable 1, se obtuvo que principalmente hubo un nivel medianamente adecuado de trabajo remoto de acuerdo al 55,0% del personal administrativo del Ministerio Público, seguido por el nivel inadecuado de trabajo remoto según el 25,0% de los empleados. Estos resultados mostraron principalmente que los jefes inmediatos vulneran el tiempo de desconexión digital de los empleados administrativos. Además, debió haberseles entregado las herramientas tecnológicas de forma más oportuna. Pero el ambiente físico del trabajo con el que contaron les pareció el adecuado a los empleados administrativos. Estos resultados son similares los hallados por Edguren (2020) en su estudio sobre teletrabajo y desempeño laboral del personal de la fiscalía provincial de Cutervo. Dicho autor encontró que, de acuerdo al 70,0% de los encuestados, principalmente la implementación del trabajo remoto en la fiscalía fue aplicada con regular nivel, producto a que hubo falta de capacitación y los equipos adecuados, así también por la ausencia de herramientas propicias, mientras que, de acuerdo al 30,0%, las actividades no se llevaron a cabo eficazmente para alcanzar las metas.

Por otro lado, hay similitud con lo hallado por el autor Rojas (2021) en el estudio que realizó sobre gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral. Este autor halló que principalmente hubo un nivel medio de gestión del trabajo remoto de acuerdo al 76,7% de los empleados encuestados en la Biblioteca

Nacional del Perú durante el año 2020; seguido por el nivel alto de gestión del trabajo remoto de acuerdo al 23,3% de los empleados encuestados.

De acuerdo con Ardilla (2015), en su investigación sobre el “análisis de impacto del teletrabajo en los resultados de gestión de las organizaciones financiera en la ciudad de Bogotá, Colombia en el año 2015”. Concluyó que hay ciertas organizaciones a quienes les resulta adecuado realizar el teletrabajo.

De acuerdo por lo analizado por este autor el teletrabajo resulta muy funcional en las organizaciones financieras. Ello porque se presenta mayor productividad, eficacia, disminuye el ausentismo, y mejora la calidad de vida, creándose beneficios para la organización y sus trabajadores. Asimismo, de acuerdo a Morgan (2004), la autonomía de los trabajadores plasmada en planificar y distribuir los tiempos de trabajo es una importante ventaja del teletrabajo, específicamente para madres de familia con niños, las cuales pueden orientar su horario laboral de acuerdo a lo que les demanda el cuidado de sus hijos.

Los resultados de la segunda variable, determinó que hubo un nivel regular de productividad en el Ministerio Público, de acuerdo al 50,0% de los empleados encuestados; seguido por el nivel bueno de productividad de acuerdo al 45,0% de los empleados encuestados.

Estos resultados indicaron principalmente que las funciones de los empleados administrativos requieren compromiso institucional. Además de que la situación de realizar trabajo remoto realza la vocación del servicio en la administración pública.

No obstante, la situación de autonomía de los empleados no se ha incrementado del todo a como era antes de la implementación del trabajo remoto. Esto es contrastable con lo que afirmó Barreto (2021) en su investigación sobre teletrabajo y la productividad laboral en una institución pública del Perú.

De manera que este autor halló que existió principalmente un nivel eficiente de rendimiento laboral en una organización pública durante la pandemia, según un 83,0% de los encuestados; seguido por el nivel regular de

productividad laboral de acuerdo al 17,0% de los empleados encuestados. Sin embargo, existen diferencias con lo hallado por León (2020) en la investigación sobre gestión administrativa y productividad laboral. Este autor halló que hubo principalmente un nivel bajo de productividad laboral en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, según un 46,1% de los encuestados; seguido por el nivel medio de productividad de acuerdo al 32,1% de los encuestados. Así también hubo diferencias con lo hallado por Alvarado en su tesis acerca de trabajo remoto y productividad. Este autor halló que hubo principalmente un nivel bajo de productividad en la UGEL Morropón en el año 2021 de acuerdo al 40,0% de los encuestados, seguido por el nivel de excelente productividad de acuerdo al 32,5% de los encuestados. A su vez, de acuerdo, con Oszlack (2020) en su investigación sobre trabajo remoto para fortalecer las capacidades estatales en Argentina en el año 2020, es ideal que los empleados que tengan el trabajo remoto demuestren tener ciertas capacidades para producir de forma independiente.

Por otro lado, sobre la hipótesis específica 1, se propuso encontrar la relación que existe entre el espacio físico y la productividad del personal. Para ello se aplicó la correlación de Pearson, obteniéndose una significancia con un valor de 0,002 (Sig.<0,05) y un coeficiente R de 0,659; mediante lo cual se halló que existe relación significativa, de sentido positivo e intensidad considerable, entre el espacio físico y la productividad del personal administrativo perteneciente al Ministerio Público, Lima, en el año 2020. De manera que a medida que los empleados poseen mejores ambientes de trabajo, así como también condiciones ergonómicas adecuadas, mejoran considerablemente en su productividad laboral. Este resultado se asemeja al hallado por el autor Rojas (2021) en el estudio sobre gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral. Este autor utilizó la prueba de Spearman, obteniendo una significancia de 0,025 (Sig.<0,05) y un Rho de 0,289. De manera que se indicó que hay relación entre el espacio físico y el desempeño laboral en los trabajadores de la Biblioteca Nacional del Perú, en el año 2020.

Respecto a la hipótesis específica 2, se propuso hallar la relación entre las herramientas tecnológicas y la productividad del personal. Es por ello que se aplicó la correlación de Pearson, mediante la cual se obtuvo una

significancia de 0,033 (Sig.<0,05) y un coeficiente R de 0,479. Por lo cual se pudo indicar que existe relación significativa, de sentido positivo e intensidad media, entre las herramientas tecnológicas y el rendimiento del personal administrativo que labora en el Ministerio Público, Lima, en el año 2020. Por lo cual, a medida que los empleados cuenten con un mejor acceso a los medios digitales y que la entidad donde trabaja les provea mejores herramientas tecnológicas, los empleados tendrán una mejoría mediana en su productividad laboral. Este resultado se asemeja al de Barreto (2021) en su trabajo sobre trabajo a distancia y la productividad laboral en una institución pública. Este autor utilizó el estadístico Spearman, con el que halló una significancia con un valor de 0,000 (Sig.<0,05), con un coeficiente Rho de 0,535. De manera que determinó que hubo relación significativa, de sentido positivo e intensidad considerable, entre las herramientas tecnológicas para el trabajo remoto y la productividad en una organización pública del Perú en medio de la pandemia. Por otro lado, también hay similitud con el trabajo de Fernández (2021) en su investigación sobre implementación del trabajo y productividad laboral. Este autor halló como significancia un valor de 0,000 y un coeficiente Rho Spearman de 0,472. Mediante lo cual determinó que existe relación significativa, de sentido positivo e intensidad media, entre las herramientas tecnológicas utilizadas para el trabajo remoto, y la productividad laboral de los trabajadores del Congreso de la República en el 2020.

Acerca de la hipótesis específica 3, se buscó hallar la relación entre la compatibilidad de las funciones y la productividad del personal. Para ello se aplicó la correlación de Pearson, mediante la cual se obtuvo una significancia de 0,001 y un coeficiente R de 0,673. Por lo cual se pudo indicar que existe relación significativa, de sentido positivo e intensidad considerable, entre la compatibilidad de las funciones y la productividad del personal administrativo que labora en el Ministerio Público, en el año 2020. Por lo cual a medida que los empleados mantienen una mejor autonomía en sus labores y poseen una mayor libertad en la gestión de documentación, tienen una mejor productividad laboral. Estos resultados guardan similitud con lo hallado por Fernández (2021) en su investigación sobre implementación del trabajo y productividad laboral. Este autor utilizó la prueba de Spearman, con la que obtuvo una significancia

de 0,000 (Sig.<0,05) y un coeficiente Rho de 0,616. Por lo cual pudo determinar que hay relación significativa, de sentido positivo e intensidad considerable entre la normativa vigente para efectuar adecuadamente el trabajo remoto y el rendimiento laboral analizándolos en los colaboradores pertenecientes al Congreso de la República, en el año 2020.

Por otro lado, acerca de la hipótesis específica 4, se propuso encontrar la relación entre planeamiento de los encargos y la productividad del personal. Para ello se aplicó la prueba de Pearson, obteniéndose una significancia de 0,480 (Sig.>0,05). De manera que se tuvo que indicar que no hay una relación significativa entre el planeamiento de los encargos y la productividad del personal administrativo del Ministerio Público, Lima- Año 2020. Estos resultados ocurrieron debido a que se detectaron niveles inadecuados acerca de que el Ministerio Público planifique con antelación la gestión de desastres y que los jefes inmediatos reconozcan las fortalezas y debilidades del personal. Ello no guarda relación con cómo se desenvuelve la productividad del personal administrativo. Este resultado guarda diferencias con lo hallado por Fernández (2021) en su investigación sobre implementación del trabajo y productividad laboral. Este autor, por medio de la correlación de Spearman, halló una significancia de 0,000 y un Rho de 0,511, de manera que pudo determinar que la cultura organizacional se relaciona significativamente, con sentido positivo e intensidad considerable, con el rendimiento laboral de los empleados del Congreso de la República en el período 2020.

Por otro lado, respecto a las fortalezas de la investigación, cabe indicar que se verificó si los instrumentos son confiables utilizando el coeficiente “Alfa de Cronbach”, obteniéndose resultados de buena confiabilidad. Asimismo, los instrumentos empleados tuvieron la debida validez gracias al juicio de expertos sobre la naturaleza de la investigación. Asimismo, las respuestas de los encuestados fueron escrupulosamente codificadas en la base de datos para reproducir con realidad lo concerniente a las variables de estudio. A su vez, de acuerdo a las limitaciones mostradas por la investigación, recordar que se están manejando los datos en esta situación complicada debido a la COVID-19. De manera que lo indicado por los encuestados estuvo influenciado en cierta medida por las restricciones, facilidades, y cambios de mentalidad inherentes a

dicha coyuntura. Por otro lado, se podría mejorar la precisión de los resultados con la utilización de ratios financieros o diseños experimentales. A su vez, se puede considerar también las limitaciones indicadas por Ramírez (2018), en su estudio de revisión de antecedentes sobre las beneficios y contras de la implementación del teletrabajo. Este autor indicó que el teletrabajo es una herramienta que posee varias ventajas para ser implementado en distintos especialidades y países, pero todavía está supeditada a vacíos en su concepto y manejo, por lo cual es controvertido por diferentes estudios.

Finalmente, en relación a la relevancia de la investigación se puede indicar que se consideraron diversas teorías y trabajos previos sobre trabajo remoto y productividad laboral. De manera que puede servir como consulta para otros estudios. Asimismo, los resultados mostrados en la presente investigación pueden ser tomados como un documento a considerar en la toma de decisiones por parte del Ministerio Público.

## **VI. CONCLUSIONES**

**Primera:** En relación al objetivo general de investigación, se concluyó y determinó que hay una relación significativa, de sentido positivo e intensidad considerable, entre la implementación del trabajo remoto y la productividad del personal administrativo del Ministerio Público, Lima- Año 2020. Ello al haberse conseguido mediante la correlación de Pearson con una significancia con un valor de 0,003 (Sig.<0,05), así como también un coeficiente R de 0,629.

**Segunda:** En lo concerniente al objetivo específico 1, se concluyó y determinó que hay una relación significativa, de sentido positivo e intensidad considerable, entre el espacio físico y la productividad del personal administrativo del Ministerio Público, Lima- Año 2020. Esto a raíz de haberse utilizado la correlación de Pearson, con la cual pudo hallarse una significancia con un valor de 0,002 (Sig.<0,05) y un coeficiente R de 0,659.

**Tercera:** Considerando al objetivo específico 2, se concluyó y determinó que hay una relación significativa, de sentido positivo e intensidad media,

entre las herramientas tecnológicas y la productividad del personal administrativo del Ministerio Público, Lima- Año 2020. Ello por haberse obtenido por medio de la correlación del estadístico de Pearson con una significancia con un valor de 0,033 (Sig.<0,05) y coeficiente R de 0,479.

**Cuarta:** Respecto al objetivo específico 3, se concluyó que hay una relación significativa, de sentido positivo e intensidad considerable, entre la compatibilidad de las funciones y la productividad del personal administrativo del Ministerio Público, Lima- Año 2020. Esto por haberse empleado la correlación de Pearson, mediante la cual se adquirió una significancia con un valor de 0,001 (Sig.<0,05) y a su vez un coeficiente R de 0,673.

**Quinta:** En cuanto al objetivo específico 4, se concluyó y determinó que no existe una relación significativa entre el planeamiento de los encargos y la productividad del personal administrativo del Ministerio Público, Lima- Año 2020. Esto al haberse utilizado la correlación de Pearson, mediante la cual se obtuvo una significancia de 0,480 (Sig.>0,05).

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** A los gerentes y funcionarios públicos del Ministerio Público mostrar un mayor liderazgo digital, asignar un mejor presupuesto y brindar facilidades para los empleados con la finalidad de incrementar su autonomía, mejorar la gestión de la documentación, aumentar la satisfacción laboral, y acrecentar la identidad con la institución.

**Segunda:** A la Oficina de Bienestar y Desarrollo Humano del Ministerio Público de Lima, brindar manuales de orientación para mejorar el espacio físico donde laboran los servidores; asimismo brindarles acciones correctivas que coadyuven a mejorar las condiciones ergonómicas, así será más cómoda la experiencia de realizar el trabajo remoto.

**Tercera:** A los directivos del Ministerio Público de Lima, proveer con la debida antelación las herramientas tecnológicas adecuadas al trabajo remoto. Asimismo, capacitar de la manera más didáctica a los servidores en el uso de las herramientas tecnológicas. A su vez, brindar el debido soporte técnico en caso fallen las herramientas tecnológicas o para mantenerlas en buen estado.

**Cuarta:** A los jefes encargados de la selección del personal del área administrativa perteneciente al Ministerio Público de Lima, en lo que concierne a las subsiguientes contrataciones, contratar a aquellas personas que cuenten con los estudios adecuados en ofimática y manejo de todas las redes adecuadas para realizar el trabajo remoto. Asimismo, emplear a personas con experiencia comprobada en trabajo remoto. Por otro lado, no vulnerar el tiempo de desconexión digital de los trabajadores y asignar correctamente la asignación de los encargos considerando la jornada laboral de 8 horas diarias.

**Quinta:** A los colaboradores administrativos del Ministerio Público de Lima, se recomienda mantener la debida y articulada comunicación e interacción con los supervisores de su labor. Asimismo, capacitarse de forma personal continuamente con los últimos adelantos técnicos para facilitarle el trabajo remoto. A su vez, no acumular trabajos innecesariamente y por tanto no generar sobrecargas laborales, por lo cual tendrá que estructurar sus labores de forma consciente y precisa.

## REFERENCIAS

- Aliaga, O (2020) *Aprendiendo a trabajar confinados en el hogar: los efectos del trabajo remoto en el desempeño laboral durante la pandemia de COVID-19*. Journal of Economics, Finance and Management Studies. [Archivo PDF]
- Alvarado, C (2021) *Trabajo remoto y productividad del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Morropón*. Tesis de Posgrado, Repositorio Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67799>.
- Ardilla, C (2015) *Análisis de impacto del teletrabajo en los resultados de gestión de las organizaciones. Estudio de caso en un área de una organización financiera en Bogotá*. [Tesis de Postgrado Universidad Militar Nueva Granada – Facultad de Ciencias Económicas, Bogotá. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14011/TESIS%20TELETRABAJO%2021-05-2015.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Arias Gómez, J (2016) *El protocolo de investigación III: la población de estudio*. Revista Alergia México. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil- SERVIR (2020) *Guía Operativa para la Gestión de Recursos Humanos durante la vigencia de la Declaratoria de Emergencia Sanitaria producida por el COVID-19*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1574152/Gu%C3%ADa%20operativa%20para%20la%20gesti%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos%20durante%20la%20emergencia%20sanitaria%20por%20el%20COVID-19.pdf>
- Barreto, G (2021) *El Teletrabajo y la productividad laboral en una entidad pública en época de crisis sanitaria al 2021*. Tesis de Pregrado, Repositorio Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73852>
- Becerra, M; Cárdenas, L y Ramírez, L (2020) *Adaptación de las generaciones*

X Vs. Y *al trabajo remoto*. Repositorio Universidad Católica de Colombia. Tesis de Pregrado.  
<https://repository.unicatolica.edu.co/handle/20.500.12237/2057>

Cardozo, N & Buclouf, P (2020) *El trabajo remoto en Iberoamérica un análisis comparado en las administraciones públicas*. Revista del Instituto Nacional de la Administración Pública, Año 1-2020 Cuadernos del INAP.  
[https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/cuinap\\_32\\_0.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/cuinap_32_0.pdf)

Decreto de Urgencia N° 026-2020, *Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional*.

Digón, H; Mazzaro, P, Aguirre Daud, J y González Táboas, R (2020) *El teletrabajo ¿Nueva modalidad del trabajo o nueva forma de vida?* Tecnología y Sociedad, Buenos Aires, 95-124.  
<https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/10965/1/teletrabajo-nueva-modalidad.pdf>

Edquen, J (2020) *Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-Covid 19*. Tesis Pregrado Universidad Señor de Sipán.  
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7612>

Encuesta Nacional Especializada Sobre Discapacidad (ENEDIS) 2012 [Instituto Nacional de Estadística e Informática-INEI]  
<https://www.datosabiertos.gob.pe/dataset/encuesta-nacional-especializada-sobre-discapacidad-enedis-2012-instituto-nacional-de>  
<https://www.datosabiertos.gob.pe/dataset/encuesta-nacional-especializada-sobre-discapacidad-enedis-2012-instituto-nacional-de>

- Fernández, A (2020) *Implementación del Teletrabajo y su influencia en la productividad laboral en los trabajadores del Congreso de la República*. Tesis de Posgrados, Repositorio Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/76528>
- Galluser, P. *Creciente avance del teletrabajo como modalidad laboral La Trama de la Comunicación*, vol. 10, 2005, pp. 1-15 Universidad Nacional de Rosario Rosario, Argentina. <https://www.redalyc.org/pdf/3239/323927060015.pdf>
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). *The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences*. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524–1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. 11.0 update (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Guevara, C (2020) *Teletrabajo durante el Confinamiento por Covid-19 Liderazgo, Satisfacción y Comunicación*. Tesis de Posgrado. Universidad de La Laguna. <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/22863/Teletrabajo%20durante%20el%20Confinamiento%20por%20Covid-19.%20Liderazgo%20Satisfaccion%20y%20Comunicacion..pdf?sequence=1>
- Harpaz, I (2002,) *Advantages and disadvantages of telecommuting for the individual organization and society*. *Work Study*, Vol.51 N° 2, PP 74-80 <https://www.researchgate.net/journal/Work-Study-0043-8022>
- Hernández, M e Ibarra, L (2019) *Conciliación de la vida familiar y laboral. Un reto para México*. *Iztapalapa Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*. Núm.86/1 (2019) <https://revistaiztapalapa.izt.uam.mx/index.php/izt/article/view/175/1598>
- Herrera, G y Merlin, Y. (2018) *Satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaura*, Tesis de Pregrado, Repositorio Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. 2017. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/1870>
- Hill, J, Ferris, M & Vjollca M (2003) *Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office,*

and home office) influence aspects of work and personal/family life. *Journal of Vocational Behavior*, Volume 63, Issue 2, October 2003, Pages 220-241.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879103000423>

Indecopi (2019) *Programa Piloto de Teletrabajo como experiencia pionera en el Sector Público en Perú*. <https://www.indecopi.gob.pe/-/indecopi-expone-resultados-positivos-de-su-programa-piloto-de-teletrabajo-como-experiencia-pionera-en-el-sector-publico-en-peru#:~:text=En%20el%202020%2C%20el%20Indecopi,el%20uso%20de%20las%20tecnolog%C3%ADas>.

Jiménez (2014) *Informática jurídica.com*. Obtenido de *Informática jurídica.com* : <http://www.informatica-juridica.com/trabajos/la-influencia-de-las-tics-en-la-productividad-de-la-empresa/>

León, J (2020) *Gestión Administrativa y Productividad Laboral en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz*. Tesis de Posgrado, Maestría en Gestión Pública, Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46936/Le%c3%b3n\\_CJD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46936/Le%c3%b3n_CJD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Lechuga, A (2021) *Buenas Prácticas de Teletrabajo para los colaboradores del área de auditoría en salud en Barranquilla* [Tesis de Postgrado, Universidad Simón Bolívar] <https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/9179>

Morgan R 2004. *Teleworking: an assessment of benefits and challenges*. *European Business Review*. 16(4):344-57

Nakrošienė, A; Buciušienė, I y Gostautaitė, B (2019) *Working from home: characteristics and outcomes of telework*. Article. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJM-07-2017-0172/>

Nkhukhu, O (2019) *Factors associated with organizational commitment of academic employees in a university in Botswana*. *Academic Journals*. *International Journal of Educational Administration and Policy Studies*. [https://pdfs.semanticscholar.org/f350/378b905b3b622df2cf5a1a9b14b98b0410e8.pdf?\\_ga=2.124304527.483452591.1642271835-1571025727.1642271835](https://pdfs.semanticscholar.org/f350/378b905b3b622df2cf5a1a9b14b98b0410e8.pdf?_ga=2.124304527.483452591.1642271835-1571025727.1642271835)

Nilles, J. M. (1988). *The Telecommunications-Transportation Tradeoff. Options for Tomorrow*. Nueva York: John Wiley & Sons.

- Ñaupas, H Paitán; Valdivia, M; Palacios, J y Romero, H. *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis*. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- OIT(2021) *Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe*. Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe 2021. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_811301.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_811301.pdf)
- OIT. (2020). ilo.org. Obtenido de ilo.org: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---act\\_emp/documents/publication/wcms\\_747014.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_747014.pdf)
- Oszlack, O (2020) *Trabajo remoto: hacer de necesidad virtud*. Revista del Instituto Nacional de la Administración Pública, Año 1, Número 30, 2020 Cuadernos del INAP. <https://repositorio.cedes.org/handle/123456789/4566>
- Peña, C (2015) *La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales*. Universidad Pontificia Ica Icade Comillas de Madrid. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/4152/TFG001138.pdf>
- Pinto, A & Muñoz, G (2020) *Teletrabajo. Productividad y Bienestar en tiempos de crisis*. Ensayo Escuela de Psicología. Universidad Adolfo Ibáñez [https://noticias.uai.cl/assets/uploads/2020/05/05-pinto-y-munoz\\_2020\\_teletrabajo\\_final.pdf](https://noticias.uai.cl/assets/uploads/2020/05/05-pinto-y-munoz_2020_teletrabajo_final.pdf)
- Porcel, J (2020) *Trabajo remoto y el desempeño laboral en el contexto COVID-19 en un distrito judicial- Cusco*. Tesis de Posgrado, Repositorio Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73729>
- Porter, L., Steers, R., Mowday, R., y Boulian, R. (1974). "The Measurement of Organizational Commitment". *Journal of Vocational Behavior*, vol 14, pp. 224-247 <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0001879179900721>
- RAE. (2019). *Real Academia Española*. Obtenido de Real Academia Española. <https://dle.rae.es/generaci%C3%B3n>
- Ramírez, J & Perdomo, J (2020) *Ventajas y Desventajas de la Implementación del Teletrabajo*, Revisión de la Literatura. Revista Competitividad e

Innovación. Vol. 1. Núm. 1 (2019)  
<http://revistas.sena.edu.co/index.php/competitividad/article/view/2681>

Ricaldi, R; Ruiz, A; Camero, S; Del Mar, D (2021) *El trabajo remoto y teletrabajo en tiempo de Post-pandemia COVID-19 en la Ciudad de Lima. P.4.* Revista Científica Yotantsipanko, Vol. 1 Núm 1 (2021)- Julio-Diciembre.

<https://revistas.uniscjsa.edu.pe/index.php/Yotantsipanko/article/view/2>

Rojas, L (2021) *La gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral son aspectos claves — particularmente en esta emergencia sanitaria por la pandemia de la COVID-19— para la gestión eficiente de los recursos humanos en la administración pública.* Tesis de Posgrado. Maestría en Gestión Pública. Universidad César Vallejo.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53992>

Salazar, J, Estrada, J Guerrero, P, Machado Y & Cañedo, R (2009 ) *Clima y Cultura Organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral.* Revista Cielo Analytics. Acimed v.20 N° 4. Ciudad de La Habana Octubre 2009.

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1024-94352009001000004](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352009001000004)

Sánchez ,G. Montenegro, A y Medina, P (2019) *Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad y empresarial.* Digital Publisher- Año 4, N° 5-1, Quito- Ecuador. [file:///C:/Users/Cristian/Downloads/Dialnet-TeletrabajoUnaPropuestaDeInnovacionEnProductividad-7144041%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Cristian/Downloads/Dialnet-TeletrabajoUnaPropuestaDeInnovacionEnProductividad-7144041%20(1).pdf)

Sime, S (2020) *Teletrabajo y gestión pública desde la perspectiva del personal del Ministerio de Relaciones Exteriores,* Tesis de Posgrado, Repositorio Universidad César Vallejo.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46552>

Tanner, R (2020). *What is Motivation?* Recuperado de <https://managementisajourney.com/what-is-motivation/>

Valencia, A (2018) *Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas.* Revista Ius, Vol. 12, Nro. 41. Puebla Enero- Junio 2018.

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-21472018000100203](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472018000100203)

## **ANEXOS**

Anexo 1: Matriz de Coherencia	55
Anexo 2: Matriz de Operacionalización de Variable N° 1	56
Anexo 3: Matriz de Operacionalización de Variable N° 2	57
Anexo 4: Matriz de Consistencia de la Investigación	58
Anexo 5: Diseño de Investigación	59
Anexo 6: Carta Solicitud de Investigación a la Escuela del Ministerio	60
Anexo 7: Cuestionario Virtual	61
Anexo 8: Análisis Estadístico Descriptivo de la Información	68

**Anexo 1: Matriz de Coherencia entre el Problema Principal y los Problemas Específicos**

<b>PROBLEMA GENERAL</b>	<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>
<p>¿De qué manera la implementación del trabajo remoto en el Ministerio Público se relaciona con la productividad del personal administrativo, Lima- Año 2020?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ¿De qué manera el planeamiento del trabajo remoto en el Ministerio Público se relaciona con la productividad del personal administrativo, Lima – Año 2020?</li> <li>● ¿De qué manera las herramientas tecnológicas se relacionan con la productividad del personal administrativo del Ministerio Público, Lima – Año 2020?</li> <li>● ¿De qué manera la compatibilidad de las funciones se relaciona con la productividad del personal administrativo del Ministerio Público, Lima – Año 2020?</li> <li>● ¿De qué manera el planeamiento de los encargos se relaciona con la productividad del personal administrativo del Ministerio Público, Lima – Año 2020?</li> </ul>

## Anexo 2: Matriz de Operacionalización de Variable N° 1

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<b>Implementación del trabajo remoto</b>	El trabajo remoto según la Autoridad Nacional del Servicio Civil se caracteriza por la prestación de servicios en el domicilio o lugar de aislamiento del servidor o funcionario público, siempre que la naturaleza de las labores lo permita	El análisis de la variable se llevó a cabo a través de un cuestionario con 10 preguntas a los servidores que realizan trabajo remoto en el Ministerio Público. Para dicho análisis se consideraron cuatro (04) dimensiones: espacio físico, herramientas tecnológicas, compatibilidad de las funciones y planeamiento de los encargos.	<p>Espacio físico</p> <p>Herramientas tecnológicas</p> <p>Compatibilidad de las funciones</p> <p>Planeamiento de los encargos</p>	<p>-Ambiente de Trabajo</p> <p>-Ergonomía</p> <p>-Medios digitales</p> <p>-Tecnologías de la información</p> <p>- Tiempo</p> <p>-Ejecución</p> <p>-Planificación</p> <p>-Organización</p>

### Anexo 3: Matriz de Operacionalización de Variable N° 2

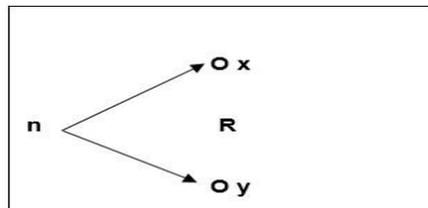
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Productividad del personal administrativo	El Instituto Peruano de Economía define la productividad laboral como la producción promedio por trabajador en un período de tiempo. Puede ser medido en volumen físico o en términos de valor (precio por volumen) de los bienes y servicios producidos	El análisis de la variable se llevó a cabo a través de un cuestionario con 10 preguntas a los servidores que realizan trabajo remoto en el Ministerio Público. Para dicho análisis se consideraron tres (03) dimensiones: autonomía, motivación y compromiso institucional	Autonomía  Motivación  Compromiso Institucional	-Toma de decisiones  -Satisfacción laboral  -Identificación con los valores institucionales

## Anexo 4: Matriz de Consistencia de la Investigación

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN
	<p><b>O. General</b></p> <p>Determinar la relación de la implementación del trabajo remoto y la productividad del personal administrativo del Ministerio Público, Lima- Año 2020</p> <p>O. Específicos</p> <p>Determinar la relación que existe entre el espacio físico y la productividad del personal administrativo del Ministerio Público, Lima- Año 2020.</p> <p>Determinar la relación que existe entre las herramientas tecnológicas y la productividad del personal administrativo del Ministerio Público, Lima- Año 2020.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la compatibilidad de las funciones y la productividad del personal administrativo del Ministerio Público, Lima- Año 2020.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el planeamiento de los encargos y la productividad del personal</p>	<p>H. General</p> <p>Existe relación significativa entre la implementación del trabajo remoto y la productividad del personal administrativo del Ministerio Público, Lima- Año 2020</p> <p>H. Específicas</p> <p>Existe relación significativa entre el espacio físico y la productividad del personal administrativo del Ministerio Público, Lima- Año 2020.</p> <p>Existe relación significativa entre las herramientas tecnológicas y la productividad del personal administrativo del Ministerio Público, Lima- Año 2020.</p> <p>Existe relación significativa entre la compatibilidad de las funciones y la productividad del personal administrativo del Ministerio Público, Lima- Año 2020.</p> <p>Existe relación significativa entre el planeamiento de los encargos y la productividad del personal administrativo del Ministerio Público, Lima- Año 2020.</p>	<p>Implementación del trabajo remoto</p>	<p>Espacio físico</p> <p>Herramientas tecnológicas</p> <p>Compatibilidad de las funciones</p> <p>Planeamiento de los encargos</p>	<p>Ambiente de Trabajo</p> <p>-Ergonomía</p> <p>-.Medios digitales</p> <p>-Tecnologías de la información</p> <p>- Tiempo</p> <p>-Ejecución</p> <p>-Planificación</p> <p>-Organización</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Aplicada.</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Descriptivo, Explicativo, Correlacional</p> <p>Enfoque de investigación</p> <p>Cuantitativa</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>-No Experimental</p> <p>-Descriptiva.</p> <p>METODO DE INVESTIGACION</p> <p>-Hipotético deductivo</p> <p>POBLACIÓN</p> <p>Servidores públicos de la Oficina de Administración de Potencial Humano</p> <p>MUESTRA</p> <p>20 trabajadores administrativos.</p> <p>TÉCNICA</p> <p>-Encuesta.</p> <p>INSTRUMENTO</p> <p>Cuestionario</p>
			<p>Productividad del personal administrativo</p>	<p>Autonomía</p> <p>Motivación</p> <p>Compromiso Institucional</p>	<p>- Toma de decisiones</p> <p>-Satisfacción laboral</p> <p>-Identificación con los valores institucionales</p> <p>-</p>	

## Anexo 5: Diseño de Investigación

Diseño no experimental, debido a que no se manipularon las variables de manera deliberada. Asimismo, no se modificaron las variables independientes de manera intencionada, para mostrar la consecuencia sobre las variables dependientes.



Dónde:

n = Muestra

Ox = Variable 1 (Implementación del Trabajo Remoto)

Oy = Variable 2 (Productividad del personal administrativo)

R = Relación entre las variables.

## Anexo 6: Carta Solicitud de Investigación a la Escuela del Ministerio Público

Lima, 04 de Noviembre del 2021



**CARTA N° 000042-2021-MP-FN-SGRCA**

Señora  
**MARINA CUELA OCHOA**  
Gerente Central de Escuela del Ministerio Público

**Asunto:** Solicito autorización para para aplicación de una investigación para obtener grado académico.

**Referencia:** PROVEIDO N° 034785-2021-MP-FN-GG-OGPOHU-OAPH (4NOV2021)

**Expediente:** SGRCA020210003554

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, para saludarla cordialmente en atención al asunto y al documento de la referencia, hago de conocimiento que en la actualidad me encuentro cursando el III Ciclo de Estudios de Maestría en Gestión Pública en la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, filial Callao y que con el objetivo de desarrollar mi tesis para la obtención del grado respectivo, requiero del uso de datos de la Entidad referentes al número de expedientes administrativos atendidos durante el año 2019 y 2020, así como también aplicar una encuesta al personal administrativo de la Oficina de Administración de Potencial Humano relacionada a la productividad laboral durante el trabajo remoto, área actualmente laboro en el cargo de Abogada en la Sub Gerencia de Registro y Control de Asistencia.

Asimismo, solicito su autorización para que una vez finalizado mi trabajo se publique la tesis titulada *"La implementación del trabajo remoto en el Ministerio Público y su incidencia en la productividad del personal administrativo, Lima, año 2020"*

Por lo expuesto, solicito a su digno despacho, concederme el permiso y autorización correspondiente para el logro de mis objetivos con la culminación de mi tesis.

Finalmente, es de precisarse que la información recabada será utilizada estrictamente para fines académicos y de absoluta confidencialidad, sin revelar datos que puedan resultar sensibles.

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

Atentamente,

**CLAUDIA VERGARA ZUÑIGA**  
Sub Gerencia de Registro y Control de Asistencia

CVZ

---

Sub Gerencia de Registro y Control de Asistencia  
(511) 825-5555 Av. Abancay Cdra. 5 s/n Lima - Perú www.fiscalia.gob.pe  
REGISTRO DE EXPEDIENTES : SGRCA020210003554  
CODIGO : L02240  
R. 04701  
CVZ

Este documento fue generado electrónicamente por el Sistema Público Fiscal de la Fiscalía del Poder Judicial de la Unión Interamericana y el Sistema de Gestión de Expedientes de la Fiscalía del Poder Judicial de la Unión Interamericana. No se permite la explotación económica ni la transformación de esta información. Queda permitida la impresión en su totalidad. Reservados todos los derechos. No se permite la explotación económica ni la transformación de esta información. Queda permitida la impresión en su totalidad. Reservados todos los derechos.

## Anexo 7: Cuestionario Virtual

Preguntas

Respuestas

21

Configuración

Puntos totales: 0

### Encuesta de investigación para trabajo de tesis

La implementación del trabajo remoto en el Ministerio Público y su incidencia en la productividad del personal administrativo

⋮

Considera que cuenta con un ambiente de trabajo adecuado para realizar el trabajo remoto?

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

Considera que su ambiente de trabajo tiene las condiciones de ergonomía que favorezcan su bienestar físico?

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

Considera que cuenta con los medios digitales adecuados para la realización del trabajo remoto?

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

Considera que la entidad le proveyó o proporcionó de manera oportuna las herramientas tecnológicas?

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

Considera que los jefes inmediatos no vulneran el tiempo de desconexión digital?

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

...

Considera que los jefes inmediatos realizan la asignación de los encargos considerando la jornada laboral de 08 horas?

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

Considera que la ejecución de las labores en su domicilio coinciden con las realizadas en la oficina?

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

Considera que el Ministerio Público organizó de manera adecuada la implementación del trabajo remoto?

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

Considera que la organización de los encargos por parte de los jefes inmediatos se establece de manera adecuada reconociendo las fortalezas y debilidades del personal?

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

Considera que el Ministerio Público planificó con antelación la gestión de desastres o hechos de esta naturaleza?

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

Considera que mantiene autonomía en las labores desarrolladas mediante trabajo remoto?

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

Considera que ha perdido autonomía como consecuencia de las labores remotas?

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

Considera que su autonomía se ha incrementado, otorgándosele mayor libertad en la gestión de documentación?

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

Considera que el trabajo remoto ha incidido en el incremento de la satisfacción laboral?

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

Considera que las labores remotas realizadas en el hogar contribuyen a la satisfacción laboral?

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

Considera que el organizar sus tiempos y pasar tiempo con su familia durante el trabajo remoto influye en la satisfacción laboral?

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

Considera que la implementación del trabajo remoto requirió una mayor identificación con los valores institucionales?

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

Considera que las funciones que realiza requieren compromiso institucional?

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

⋮

Considera que como consecuencia de la pandemia se acrecentó su identificación con la institución y sus valores?

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

⋮

Considera que el trabajo remoto realza la vocación de servicio en la administración pública?

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

## Anexo 08: Análisis Estadístico Descriptivo de la Información

### Anexo. Niveles y rangos sobre la variable Implementación del trabajo remoto y sus dimensiones

Nivel	Variable 1	Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3	Dimensión 4
Inadecuada	10 - 23	02 - 04	02 - 04	03 - 07	03 - 07
Medianamente adecuada	24 - 37	05 - 07	05 - 07	08 - 11	08 - 11
Adecuada	38 - 50	8 - 10	8 - 10	12 - 15	12 - 15

### Anexo. Niveles y rangos sobre la variable Productividad y sus dimensiones

Nivel	Variable 2	Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3
Deficiente	10 - 23	03 - 07	03 - 07	04 - 09
Regular	24 - 37	08 - 11	08 - 11	10 - 15
Buena	38 - 50	12 - 15	12 - 15	16 - 20

### Anexo. Frecuencias de los ítems sobre la variable Implementación del trabajo remoto

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
	¿Considera que cuenta con un ambiente de trabajo adecuado para realizar el trabajo remoto?	0	0,0%	1	5,0%	4	20,0%	9	45,0%	6
¿Considera que su ambiente de trabajo tiene las condiciones de ergonomía que favorezcan su bienestar físico?	1	5,0%	7	35,0%	2	10,0%	7	35,0%	3	15,0%
¿Considera que cuenta con los medios digitales adecuados para la realización del trabajo remoto?	0	0,0%	1	5,0%	4	20,0%	10	50,0%	5	25,0%
¿Considera que la entidad le proveyó o proporcionó de manera oportuna las herramientas tecnológicas?	4	20,0%	7	35,0%	5	25,0%	4	20,0%	0	0,0%
¿Considera que los jefes inmediatos no vulneran el tiempo de desconexión digital?	4	20,0%	7	35,0%	5	25,0%	4	20,0%	0	0,0%
¿Considera que los jefes inmediatos realizan la asignación de los encargos considerando la jornada laboral de 08 horas?	4	20,0%	5	25,0%	5	25,0%	6	30,0%	0	0,0%
¿Considera que la ejecución de las labores en su domicilio coincide con las realizadas en la oficina?	1	5,0%	6	30,0%	5	25,0%	5	25,0%	3	15,0%
¿Considera que el Ministerio Público organizó de manera adecuada la implementación del trabajo remoto?	2	10,0%	3	15,0%	7	35,0%	8	40,0%	0	0,0%

¿Considera que la organización de los encargos por parte de los jefes inmediatos se establece de manera adecuada reconociendo las fortalezas y debilidades del personal?	3	15,0%	7	35,0%	5	25,0%	4	20,0%	1	5,0%
¿Considera que el Ministerio Público planificó con antelación la gestión de desastres o hechos de esta naturaleza?	4	20,0%	12	60,0%	2	10,0%	2	10,0%	0	0,0%

## Anexo. Frecuencias de los ítems sobre la variable Productividad del personal administrativo

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
	¿Considera que mantiene autonomía en las labores desarrolladas mediante trabajo remoto?	1	5,0%	4	20,0%	7	35,0%	8	40,0%	0
¿Considera que ha perdido autonomía como consecuencia de las labores remotas?	1	5,0%	5	25,0%	6	30,0%	8	40,0%	0	0,0%
¿Considera que su autonomía se ha incrementado, otorgándosele mayor libertad en la gestión de documentación?	1	5,0%	6	30,0%	6	30,0%	7	35,0%	0	0,0%
¿Considera que el trabajo remoto ha incidido en el incremento de la satisfacción laboral?	1	5,0%	4	20,0%	5	25,0%	8	40,0%	2	10,0%
¿Considera que las labores realizadas en el hogar contribuyen a la satisfacción laboral?	0	0,0%	2	10,0%	5	25,0%	11	55,0%	2	10,0%
¿Considera que el organizar sus tiempos y pasar tiempo con su familia durante el trabajo remoto influye en la satisfacción laboral?	1	5,0%	2	10,0%	5	25,0%	7	35,0%	5	25,0%
¿Considera que la implementación del trabajo remoto requirió una mayor identificación con los valores institucionales?	0	0,0%	2	10,0%	1	5,0%	14	70,0%	3	15,0%
¿Considera que las funciones que realiza requieren compromiso institucional?	0	0,0%	1	5,0%	1	5,0%	13	65,0%	5	25,0%
¿Considera que como consecuencia de la pandemia se acrecentó su identificación con la institución y sus valores?	0	0,0%	2	10,0%	4	20,0%	10	50,0%	4	20,0%
¿Considera que el trabajo remoto realza la vocación de servicio en la administración pública?	0	0,0%	4	20,0%	0	0,0%	9	45,0%	7	35,0%