



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

Trabajo remoto y desempeño laboral de los trabajadores de una
Fiscalía Penal Corporativa de la Región de Amazonas, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Quispe Chavesta, Miguel Antonio (orcid.org/0000-0002-6182-0526)

ASESORA:

Mg. Quispe Vilca, Grisely Rosalie (orcid.org/000-0003-0526-4366)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TRUJILLO - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi familia, por apoyarme en todas las decisiones de mi vida, ya que han sido un ejemplo de superación para alcanzar mis metas

Agradecimiento

En primer lugar, agradezco a Dios por esta oportunidad, así como también a la Universidad Cesar Vallejo, a los maestros de esta escuela por su paciencia y enseñanza, por sobre todo a mi asesor por sus pautas, orientación y paciencia infinita para hacer posible esta investigación

Índice de contenidos

| | Pág. |
|---|-------------|
| Carátula | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | v |
| Resumen | vi |
| Abstract | vii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 6 |
| III. METODOLOGÍA | 17 |
| 3.1. Tipo y diseño de Investigación | 17 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 18 |
| 3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis | 19 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 20 |
| 3.5. Procedimientos | 23 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 23 |
| 3.7. Aspectos éticos | 24 |
| IV. RESULTADOS | 25 |
| V. DISCUSIÓN | 31 |
| VI. CONCLUSIONES | 36 |
| VII. RECOMENDACIONES | 37 |
| REFERENCIAS | 38 |
| ANEXOS | 45 |

Índice de tablas

| | Pág. |
|--|------|
| Tabla 1 Validación de juicio de expertos | 22 |
| Tabla 2 Validación de juicio de expertos | 23 |
| Tabla 3 Distribución de frecuencia de la variable trabajo remoto | 25 |
| Tabla 4 Distribución de frecuencia de las dimensiones de trabajo remoto | 25 |
| Tabla 5 Distribución de frecuencia y porcentajes de la variable desempeño laboral | 26 |
| Tabla 6 Distribución de frecuencia y porcentajes de las dimensiones del desempeño laboral | 26 |
| Tabla 7 Significancia y correlación entre trabajo remoto y desempeño laboral | 27 |
| Tabla 8 Significancia y correlación entre trabajo remoto y la capacidad I aboral | 28 |
| Tabla 9 Significancia y correlación entre trabajo remoto y las competencias | 29 |
| Tabla 10 Significancia y correlación entre trabajo remoto y la productividad | 30 |

Resumen

La presente tesis se enmarcó en la línea de investigación Reformas y Modernización del Estado. El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores de una de las Fiscalías Penales Corporativa de la Región Amazonas-2022. La investigación fue de tipo básica, con diseño no experimental, de corte transversal, correlacional. La población estuvo conformada por el personal de la fiscalía. La muestra estuvo conformada por 60 trabajadores. La técnica utilizada para la recolección de información fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. El cuestionario para medir la variable trabajo remoto estuvo conformado por 19 ítems y el cuestionario para medir la variable desempeño laboral por 19 ítems. Se utilizó el software estadístico SPSS versión 25 para procesar los datos. Los resultados de la investigación determinaron que la variable trabajo remoto se relaciona directa y significativamente con la variable desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de $\rho = 0.403^{**}$ con un p_valor calculado de 0.000 lo que permitió la comprobación de la hipótesis planteada concluyendo que la relación entre las variables es positiva moderada.

Palabras clave: Trabajo remoto, gestión, desempeño laboral.

Abstract

This thesis was framed in the line of research Reforms and Modernization of the State. The objective of the research was to determine the relationship between remote work and the job performance of the workers of one of the Corporate Criminal Prosecutors of the Amazonas Region-2022. The research was basic, with a non-experimental, cross-sectional, correlational design. The population was made up of the prosecution staff. The sample consisted of 60 workers. The technique used to collect information was the survey and the instrument was the questionnaire. The questionnaire to measure the remote work variable consisted of 19 items and the questionnaire to measure the work performance variable by 19 items. SPSS version 25 statistical software was used to process the data. The results of the investigation determined that the remote work variable is directly and significantly related to the work performance variable, with a correlation coefficient of $\rho = 0.403^{**}$ with a calculated p_value of 0.000, which allowed the verification of the hypothesis, concluding that the relationship between the variables is moderately positive.

Keywords: Remote work, management, job performance.

I. INTRODUCCIÓN

La pandemia por covid-19, ha generado una necesidad de implementar en las instituciones públicas el trabajo remoto, una oportunidad de cambio y adaptación, que obligó a las instituciones a adquirir nuevas tecnologías de telecomunicación que le permitieran subsistir, y a los trabajadores a adaptarse al cambio para poder continuar con su utilidad laboral y generar la producción exigida y con ello asegurar la continuación de la actividad económica de un país (Aguilar et al., 2020). Con la evolución de las tecnologías de la información, de acuerdo con Jensen et al (2020), el monitoreo remoto de los empleados presenta retos imposibles que socavan el rendimiento de la gestión de las organizaciones formales, debido a que se piensa que las actividades se pueden lograr sin cambiar las técnicas de estimulación o monitoreo, la importancia de desarrollar el desempeño del trabajo remoto es relevante (Abad-Segura et al., 2020). Por lo tanto, es claro que se debe fortalecer el control sobre el trabajo realizado por el empleado para mejorar el desempeño de las tareas identificadas por el empleado (Toshi, 2020).

Brasil fue el primer país en utilizar trabajadores remotos hace más de 20 años, y desde entonces, Colombia, Ecuador, Brasil y Perú también han comenzado a utilizar este modelo de trabajo para mejorar la calidad y el funcionamiento de sus sistemas. Estos países han considerado prioritario el aislamiento y la separación física (Ramos et al., 2020), con el fin de evitar que los trabajadores se infecten y mantener segura su salud. Perú, Brasil, Colombia y Ecuador siguen utilizando este modelo significativamente más que otros países, y sus regulaciones deben actualizarse para incluir este modelo laboral (Scasserra y Partenio, 2021). Un estudio realizado por la CEPAL (2020) muestra que solo el 21% de los trabajadores de América Latina tienen acceso al trabajo remoto debido a la carencia de acceso a internet además no están capacitadas para trabajar desde casa o su trabajo no es adecuado para el trabajo remoto.

El Perú no es ajeno a esta situación provocada por el COVID-19, el gobierno peruano ha promulgado varias normas, entre ellas el D.U N° 026-2020-EF y el D.S. N° 10-2020-TR, las cuales implementan en todo el Perú políticas para prevenir también se discute la contaminación severa, los incidentes

laborales y la persistencia del trabajo a distancia, sin embargo, las organizaciones que no cuentan con esta forma de trabajo se ven obligadas a trabajar de forma remota, tanto durante la emergencia sanitaria como en la actualidad

La pandemia por COVID-19 ha golpeado fuertemente en el ámbito laboral en el Perú, por un lado, la disyuntiva de cuidar su salud y no exponerse a la pandemia y por otro lado la obligación de laborar para el sustento diario de la canasta familiar. En esa obligación, las instituciones públicas se vieron en la obligación de adecuar su ritmo de trabajo a un ámbito virtual, naciendo así el llamado trabajo remoto. El Ministerio Público como institución autónoma, también se vio obligado a adecuar la labor funcional de todo su personal, a efectos de que por un lado cumplir con el desempeño laboral de los trabajadores, cumplimiento de sus funciones y por otro lado el respeto a las medidas sanitarias impuestas por el gobierno nacional, que dada la pandemia por el COVID-19 el confinamiento de las personas fue una de primeras medidas para contrarrestar dicha enfermedad.

En ese sentido, dada la disposición a nivel nacional por parte de la Fiscalía de la Nación, y por ser un organismo jerarquizado, los trabajadores de la fiscalía provincial Penal Corporativa de Bagua, priorizó el trabajo remoto a efectos de cumplir con la obligación funcional sin exponerse al contagio del covid-19. En consecuencia, la realidad problemática que surge de ello y materia de la presente investigación, es en relación a la calidad de labor funcional del personal fiscal y administrativo de dicha fiscalía, al no contar con los implementos adecuados y necesarios para realizar dicha función en modo remoto, disminuyendo su producción y en efecto la eficiencia laboral. Sin embargo, esta modalidad laboral aún tiene deficiencias en su adecuación, en cuanto a la implementación en principio, no se cuenta con infraestructura adecuada, las condiciones que el trabajador realiza la labor remota no son óptimas, no se ha implementado equipos informáticos de telecomunicación. Asimismo, en cuanto al seguimiento, control y supervisión laboral, no se cuenta con una adecuada herramienta de medición de horas labores, de control y supervisión de la labor, además de no permitir a inmediatez de la labor entre el personal y el jefe inmediato, generándose un trabajo diferido que van a incidir en la producción y en

consecuencia en la eficiencia laboral. Esta situación se torna muy difícil para todas las personas que hacen trabajo remoto ya que las obliga a mantenerse conectadas y disponibles en horarios distintos las cuales pueden traer una mala coordinación entre su vida privada con el trabajo y esto afecte al rendimiento esperado por la empresa.

En tal sentido esta investigación se ha desarrollado como problema general ¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores de una Fiscalía Penal Corporativa de la Región de Amazonas, 2022?, siendo los problemas específicos: 1) ¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y la capacidad laboral de los trabajadores de una Fiscalía Penal Corporativa de la Región Amazonas-2022? 2) ¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y las competencias de los trabajadores de una Fiscalía Penal Corporativa de la Región Amazonas-2022? 3) ¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y la productividad de una Fiscalía Penal Corporativa de la Región Amazonas-2022?

En cuanto a la justificación teórica, las bases teóricas previamente consultadas e investigadas, serán de fuente de información para futuras investigaciones, así como también fuente de discusión en otros trabajos de investigación, dado que la relación de las variables del presente trabajo, son fuentes consultadas a nivel académico tanto en el ámbito internacional como nivel nacional. La Justificación práctica, radica en la importancia de la relación de las variables para la administración organizacional del Ministerio Público, dado de que los resultados obtenidos en la presente investigación, servirán de referente para la implementación de un adecuado sistema de trabajo remoto, a fin de garantizar también la productividad laboral. La justificación metodológica, relacionado con los instrumentos y técnicas, para la obtención de información orientado en la operacionalización de las variables, serán validadas por expertos y procesadas en una escala de valoración, los mismos que se aplicarán el sistema Alfa de Cronbach para garantizar su confiabilidad. Todo ese procedimiento permitirá obtener resultados que van a contrastar la hipótesis planteada.

Con respecto a la justificación normativa, se tendrá como fuente normativa a los Decretos de Urgencia emitidos por el ejecutivo en tiempos de pandemia por covid-19 desde el año 2020, que dispone medidas restrictivas de derechos en un estado de emergencia sanitaria, de carácter provisional, a efectos de salvaguardar la salud y vida de los pobladores en el Perú. Así también, se analizará las leyes emitidas por el Congreso de la República que regula el trabajo remoto, priorizando las TICs como herramientas viables necesarias para una adecuada implementación de dicha modalidad laboral. Así también, se analizará las normas relacionadas a la modernización de gestión pública, que justamente en uno de sus pilares contempla el implemento de los TICs en las instituciones públicas

En cuanto a la justificación social, el presente trabajo despierta el interés específico en los trabajadores de la fiscalía provincial penal corporativa, permitirá evaluar si la modalidad de trabajo remota se ajusta a las necesidades laborales y si se cuenta con la implementación adecuada, en consecuencia, si la implantación de dicha modalidad recude o incrementa la productividad laboral, que finalmente va a incidir en el desempeño laboral. Y de carácter general, la justificación también contempla a los usuarios externos del Ministerio Público, dado que colateralmente se verá en ellos reflejada la satisfacción de un adecuado servicio de la institución.

En cuanto a su justificación económica, la presente investigación si bien es autofinanciada por el investigador, al tener los resultados planteados expresados en la tesis, será de utilidad para ser aplicados en la institución o incorporados dentro de un planteamiento organizacional, teniendo como referente los resultados de la relación de las variables, las hipótesis y las conclusiones arribadas, generando en consecuencia un valor económico en el estudio de ambas variables de interés para la institución pública.

En cuanto al objetivo general, es determinar la relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores de una de las Fiscalías Penales Corporativa de la Región Amazonas-2022, siendo los objetivos específicos: 1) Determinar la relación del trabajo remoto y la capacidad laboral de los trabajadores de una Fiscalía Penal Corporativa de la Región Amazonas-

2022, 2) Determinar la relación del trabajo remoto y las competencias de los trabajadores de una Fiscalía Penal Corporativa de la Región Amazonas-2022, 3) Determinar la relación del trabajo remoto y la productividad de una Fiscalía Penal Corporativa de la Región Amazonas-2022.

Con respecto a la hipótesis de la investigación, se estableció lo siguiente: Existe relación significativa entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores de una Fiscalía Penal Corporativa de la Región Amazonas-2022, en ese sentido la hipótesis específica: 1) Existe relación del trabajo remoto y la capacidad laboral de los trabajadores de una Fiscalía Penal Corporativa de la Región Amazonas-2022, 2) Existe relación del trabajo remoto y las competencias de los trabajadores de una Fiscalía Penal Corporativa de la Región Amazonas-2022, 3) Existe relación del trabajo remoto y la productividad de una Fiscalía Penal Corporativa de la Región Amazonas-2022.

II. MARCO TEÓRICO

En el siguiente trabajo de investigación se estableció las etapas de descripción, primero, de los trabajos de investigación previa que comprenden las variables correspondientes; y de las bases teóricas. En ese contexto, de la búsqueda de información, se tuvo los siguientes antecedentes internacionales: Atoko (2021) tuvo como finalidad precisar la relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en entidades privadas del Reino Unido. Se trata de un estudio básico, no experimental de corte transversal, diseño correlacionado y muestra de 140 personas. Los resultados mostraron que el 43,7% de los encuestados consideró el trabajo remoto en un nivel moderado, mientras que el 49,5% consideró el desempeño laboral en el mismo nivel; además, hubo una correlación positiva baja ($\rho=0,283$) y significativa ($p<0,01$). Por lo tanto, existe una relación directa entre estas dos variables.

En tanto, Rebolledo et al. (2021) cuyo objetivo fue conocer la relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad logística. La muestra fue de 28 trabajadores, la indagación fue realizada mediante entrevistas. Los hallazgos de los resultados del desempeño laboral pueden ser positivos o negativos en términos de permitir la realización de los elementos esenciales del desarrollo funcional remoto y la medida en que se implementan en relación con el liderazgo, la comunicación y la tecnología, lo que implica que debido a la combinación de condiciones existentes a nivel individual y organizacional conduce a la ambivalencia del trabajo remoto

Por su parte, Chen (2020) en su investigación respecto a las mejoras de autogestión a través de la viabilidad de teletrabajo, que como objetivo comprende la exploración de la viabilidad laboral del teletrabajo relacionado a la autogestión en una determinada empresa, concluyó que es imposible realizar trabajos de manera de manera virtual desde casa, que debe existir la interrelación con sus demás colegas. Siendo de utilidad dicha investigación al presente trabajo, dado que aporta información útil sobre el trabajo remoto y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores en la institución pública.

Asimismo, Echeverri y Espitia (2020) en su artículo científico relacionado con los efectos del teletrabajo en los trabajadores en una entidad, tuvo como

objetivo el análisis de las emociones o sentimientos relacionadas con el trabajo remoto y como ello influye en la calidad de vida de dichos colaboradores; el estudio fue descriptivo, con una muestra de 50 trabajadores, en el que se utilizaron cuestionarios para la obtención de datos, en cuanto a la conclusión, se analizaron aspectos derivados de las condiciones laborales actuales que enfrentan los trabajadores de las empresas de la industria petrolera, resultando de gran utilidad los planes de acción de los empleadores, Porque en la coyuntura de la pandemia de Covid-19, son buenos para los recursos humanos y los negocios. Con base en lo anterior, es claro el impacto del trabajo remoto de los trabajadores desde casa en los temas económicos y el exceso de trabajo, en conclusión, se tiene que en la aplicación del teletrabajo debe implementarse aspectos labores y de relación comunicativa frecuente entre colaboradores y jefes.

En la tesis de Mohamed et al. (2018) propusieron establecer la relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en un banco de Escocia. Se trata de un estudio básico, no experimental, transversal, correlacional con una muestra de 165 personas. Los resultados mostraron que el 39,28% de los encuestados creía que el trabajo a distancia estaba en un nivel moderado, y el 47,8% creía que el desempeño laboral estaba en el mismo nivel; además, había bajo ($\rho=0,293$) y significativo ($p < 0,01$) correlación positiva. Por lo tanto, existe una relación directa entre estas dos variables.

En el ámbito nacional se han recogido algunos trabajos previos que guardan relación directa e indirecta con las variables de estudio del presente trabajo. Tanta (2022) cuya finalidad fue establecer relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral. Este es un tipo básico, nivel de correlación, método cuantitativo, estudio de diseño no experimental. La población está formada por 30 personas, por lo que no se requiere cálculo muestral ni muestreo. La tecnología usada es una encuesta y el instrumento de obtención de datos es un cuestionario. Sus resultados mostraron que el 63,3% de los empleados analizados creía que su trabajo remoto estaba en un nivel normal, mientras que el 86,67% creía que su trabajo estaba funcionando bien; además, hubo una correlación negativa entre las variables estudiadas ($r_s = - 0,393$) y significativa.

(valor_p = 0,032 < 0,05). Por lo tanto, se concluye que si aumenta el nivel de trabajo remoto, disminuirá el nivel de desempeño laboral.

Por su parte, Auqui (2022) cuya finalidad fue establecer la relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en una entidad del Estado. La población de estudio estuvo compuesta por 151 colaboradores que trabajaban de forma remota. Las técnicas de recolección de datos son encuestas e instrumentos llamados cuestionarios de teletrabajo y cuestionarios de desempeño laboral, que son de elaboración propia y están diseñados para medir variables relevantes. Las conclusiones arrojaron que, según la variable trabajo a distancia, el 50% de los colaboradores se observó insuficiente y el 50% adecuado; para la segunda variable de desempeño laboral, el 37% de los colaboradores consideró insuficiente y el 63% de los trabajadores el nivel adecuado. Dado que el valor de Rho fue -0.001 (p-valor = 0.000), se definió la relación entre las variables trabajo remoto y desempeño laboral.

Asimismo, Peña (2021) en su estudio para determinar cómo el trabajo remoto afecta la productividad laboral del sector público, realizó una encuesta que fue cuantitativa, aplicada, no experimental y horizontal. En la encuesta participaron 128 trabajadores de la entidad, de los cuales 40 trabajadores fueron seleccionados para la muestra final. La encuesta utilizó dos preguntas variables en su cuestionario. Los resultados de la encuesta indicaron que existe una relación positiva entre el trabajo remoto y la productividad laboral de los servidores de la entidad (Rho = 0.580**).

En tanto, Tenazoa (2021) trabaja en trabajo remoto y desempeño laboral en su entidad nacional. El propósito del estudio, que fue diseñado para determinar la relación entre variables, fue un diseño básico, de futilidad, transversal y descriptivo correlacional con una muestra de 130 habitantes y 67 colaboradores. Se utilizaron técnicas de encuesta, con cuestionarios como herramienta. Encontró que el nivel de trabajo remoto mostró un nivel normal de 50,7%, mientras que el nivel de desempeño laboral en la aplicación de trabajo remoto mostró un nivel normal de 55,2%. Además, hubo una asociación positiva modesta entre la planificación y el desempeño laboral en las aplicaciones del sector público (Rho de Spearman = 0,598, significación bilateral 0,01).

En su estudio, Rojas (2020) analizó qué tan lejos están los escritorios de los trabajadores de la biblioteca y cómo se relaciona eso con su desempeño laboral. El estudio utilizó un cuestionario con 24 preguntas por variable y encuestó a 195 trabajadores remotos a tiempo completo. La muestra fue seleccionada intencionalmente y no fue aleatoria. El estudio encontró que a medida que aumenta la distancia entre los escritorios de los trabajadores, su rendimiento tiende a aumentar, y esta investigación puede ayudar al proyecto actual. Este estudio utilizó un diseño transactivo, tuvo un enfoque transversal, utilizó métodos cuantitativos y tuvo un diseño básico.

En el marco de este estudio, se consideró diversas teorías respecto a las variables de estudio. La teoría del conectivismo es una teoría del aprendizaje en la era digital. Fue desarrollado para explicar los efectos que ha tenido la tecnología en la forma en que vivimos, nos comunicamos y aprendemos. Su nombre se deriva de la idea de que la conectividad entre las personas es necesaria para que se distribuya el conocimiento y la cognición. El conectivismo explora los principios de las teorías del caos, las redes neuronales, la complejidad y la autoorganización. Se centra en el uso de la tecnología como una extensión de nuestro cerebro para el aprendizaje y la distribución del conocimiento (Montoya et al., 2019).

En lugar a lo que llamaremos la variable de trabajo remoto (TR) más adelante, comenzaremos con la definición del término. Para Ferreira et al. (2021), una forma de precisar el trabajo remoto es que incluye empoderar a todos los empleados para trabajar desde casa, con un liderazgo claro y definido, para que sea considerado una opción sostenible para la empresa. Si bien el trabajo remoto tiene recursos fáciles, su implementación requiere personas dedicadas y seguras para trabajar dentro de la agencia, ya que requiere un estado de enfoque, desarrollo y cumplimiento para complacer sus exigencias existentes de la agencia (Maghlaperidze et al., 2021).

Teoría de Nash, la teoría del matemático John Nash de que para ganar un juego, los jugadores deben entender lo que piensan sus oponentes. Esto les permite predecir el próximo movimiento del otro jugador y finalmente ganar el juego. La teoría de Nash se considera parte del concepto más amplio de "teoría

de juegos". Es utilizado por otros autores como Antoine Agustin Cournot y John Von Newman en sus obras. La teoría de Nash se aplica en muchas áreas; se puede utilizar en la vida personal y las organizaciones. Su aplicación es interesante porque permite a las personas crear mejores estrategias que se pueden utilizar para adquirir resultados. Estos resultados se pueden lograr con los mismos recursos y en el momento que ellos quieran, incluso si ayudan a otros en el proceso. Muchas empresas comenzaron recientemente a teletrabajar por primera vez debido a las medidas obligatorias de aislamiento social. Esta es una gran oportunidad para las empresas que no fueron preparadas por un tremendo "experimento" social (Rico 2019).

El teletrabajo permite a las empresas aumentar la producción, reducir los costos y reducir el ausentismo, lo que se traduce en múltiples beneficios económicos, especialmente para las organizaciones que utilizan la tecnología para prestar servicios (Beunen y Patterson, 2019). Además, la formación, el asesoramiento y el apoyo a los trabajadores remotos pueden proporcionar herramientas, conocimientos y habilidades necesarias en función de cómo se realizan las tareas en el hogar (Galanti et al., 2021). Por su parte Wang et al. (2021) define el trabajo remoto como el trabajo cotidiano realizado fuera de una entidad física desde cualquier lugar utilizando tecnología y conexión a internet, lo que significa un trabajo seguro en el contexto de Covid-19.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR, 2020) definió el trabajo remoto como aquella prestación de servicios que realiza un trabajador, siempre sujeto a subordinación, desde un lugar distinto al espacio físico habitual de la institución pública, utilizando herramientas de telecomunicación que permite ejercer la función laboral encomendada por su jefe de despacho. En el Perú, esta modalidad de prestación de servicios labores se encuentra regulada en la Ley N°30036, publicado en mayo del 2020, como fruto de la pandemia pro covid-19, cuyo propósito fue la de regular el retorno a las labores de manera paulatina sin afectar o comprometer a la salud de los trabajadores, a fin de reanudar la actividad económica en nuestro país

La OIT (2020) ha denominado a este trabajo remoto como trabajo desde casa, definiéndolo como aquella modalidad de trabajo que permite al empleador

realizar sus labores funcionales desde su domicilio, utilizando las tecnologías de la información. En ese sentido, expresa que dicha modalidad es coyuntural, y con carácter provisional y alternativa al normal desempeño laboral, cuya dirección, supervisión y control sigue estando a cargo de su jefe inmediato. Por su parte Sánchez et al (2020) que la actitud resiliente de la institución y transmitida al trabajador en la coyuntura por pandemia, en la realización de la labor remota, se hace necesaria para adecuarse a trabajar de manera distinta al normal funcionamiento de la labor física acostumbrada.

El Decreto Supremo N° 008-2020-SA (2020) propone el teletrabajo como una opción para las actividades laborales, a fin de que las actividades laborales puedan continuar en el domicilio o en cuarentena, siempre que la naturaleza de la operación lo permita, de acuerdo con la jornada laboral prescrita . En este caso, la variable trabajo a distancia cuenta las dimensiones expuestas, a saber: (i) turnos de trabajo, (ii). Apoyo a la Mano de Obra Calificada, y (iii) Beneficios Sociales. Lo cual es importante analizar. Se considera jornada de trabajo "el tiempo que cada trabajador dedica a la labor para la que está empleado. La jornada de trabajo está sujeta a un límite legalmente establecido, a saber, 8 horas diarias o 48 horas semanales, como límite" (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019).

El apoyo a la mano de obra calificada, por otro lado, Yang et al. (2022) debe entenderse como las actividades de apoyo de una entidad a los trabajadores durante una pandemia, como lo evidencian los lineamientos para optimizar su desarrollo funcional, mensajería, programas de tecnología, equipos y otras herramientas (Buitrago, 2020). Finalmente, los beneficios sociales incluyen tareas encaminadas a crear un ambiente de trabajo adecuado y una mejor calidad de vida para los empleados (Breinvik et al., 2020).

Con respecto a la jornada de trabajo, cuenta con dos indicadores: Espacio físico, que es el lugar donde el trabajador va a ejecutar la labor remota, fuera de la institución donde labora, dotado de las herramientas necesarias y útiles para realizar su función laboral (Álvarez 2020). Mobiliario, indicador que expresa las condiciones necesarias para realizar la función, como la ergonomía de espacio, mobiliario básico en el lugar habitual de vivienda, ajustados a las medidas de

seguridad y bienestar laboral, y, sobre todo, contar con el implemento tecnológico que permita la telecomunicación remota y directa, con su pares o jefes inmediatos, en efecto, el ambiente y mobiliario debe ser el adecuado para ejecutar una labor remota (Kocot et al., 2021).

En cuanto a la dimensión de Soporte Laboral Tecnológico, se tiene las señales de tecnologías de la información y comunicación, los llamados TICs (Kostetska, 2018). Este indicador hace referencia no sólo a la implementación de equipos electrónicos que permita la transmisión de mensajes, sino también a los elementos técnicos que tengan dichos equipos de telecomunicación, con sistema operativo capaces captar, recepcionar y transmitir ondas de internet de velocidad adecuada, a efectos de hacer viable la interacción comunicativa virtual entre el trabajador que realiza la labor remota y los demás usuarios relacionados con su función (Pouyanfar et al., 2018).

En ese sentido, las TICs, dependiendo de la labor remota que se realice, ofrece muchas ventajas y desventajas en menor medida (Escobar, 2020) expresa que las TICs han evolucionado considerablemente en los últimos dos años, a propósito de la pandemia por covid-19, permitiendo encontrar a través de ellas, la alternativa necesaria y útil para continuar con nuestra vida tanto laboral como actividad recreativa en la medida de que se ajuste a lo virtual (Tariq et al., 2021). Por su parte, Medina (2019), refiere que las TICS en la actividad laboral remota, ha permitido reducir el estrés y nos ha mantenido unidos virtualmente con nuestros colegas y amigos.

Y por último la dimensión de Bienestar social, del cual se desprenden los siguientes indicadores: Planificación, definida aquel instrumento que en su aplicación permite obtener habilidades para generar mayor productividad, teniendo el control sobre los aspectos labores en una determinada institución (Nakrošienė et al 2019). Organización, indicador que se define como aquella actividad que permite la adecuación a un ritmo de trabajo contemplando horario, movilidad y la relación diferenciada entre lo familiar y el área de trabajo (Martínez, 2020). En otro aspecto, la variable desempeño laboral, descrito como aquella actividad laboral del trabajador que, frente a una determinada asignación de

tareas funcionales, va a permitir medir su grado de rendimiento laboral (Chiavenato (2019).

En cuanto a la conceptualización de las variables, se tomó en consideración la teoría de las expectativas de Vroom, el cual establece que las personas tienden a actuar de una manera particular porque creen que hacerlo conducirá a resultados positivos. Esta teoría incluye tres elementos clave: La expectativa es la conexión entre el esfuerzo y el desempeño. Es la probabilidad de que el individuo crea que puede desempeñarse en un determinado nivel en función de su esfuerzo. La fuerza es la conexión entre el rendimiento y las recompensas, que se refiere a la probabilidad de que el individuo se desempeñe en un determinado nivel para obtener el resultado deseado. En la teoría de la valencia, la teoría supone que todos harán un esfuerzo para realizar sus funciones con el fin de obtener un resultado deseado. Según la teoría, esto se debe a que las personas actuarán de cierta manera en función de su creencia de que se puede lograr un resultado específico y de lo atractivo que encuentran este resultado deseado. En otras palabras, la teoría dice que la tendencia de las personas a actuar de una manera específica está determinada por cuánto valoran la posible recompensa o resultado en el trabajo y por cuán atractivo lo encuentran (Silva et al., 2021).

En cuanto al modelo de Koopmans (2015) quien define como una variable dependiente fundamental en el dominio de los recursos humanos (Rodríguez-Marulanda y Lechuga-Cardozo, 2020), en la que también se puede demostrar un enfoque basado en criterios sistemáticos, por lo que el nivel de competencia permanente en el lugar de trabajo promover la demanda del ego es el propósito, que refleja el poder ejecutivo de los empleados de la empresa en un cierto período de tiempo. A través de los esfuerzos apropiados, es difícil reemplazar el entorno social y el entorno laboral, sus respectivas cualidades y habilidades. Chiavenato (2011) nos dice que el problema de evaluar el desempeño de un gran número de personas en una organización arroja una solución que se ha convertido en un método de evaluación muy popular. Las organizaciones suelen tener sus propios sistemas de evaluación del desempeño individual, ya que son diferentes de una empresa a otra. Estos métodos se denominan tradicionales y varían según las organizaciones. Algunos ejemplos de métodos tradicionales de

evaluación del desempeño son evaluar el desempeño de los empleados por hora o por mes, evaluar el desempeño de los proveedores o evaluar el desempeño de los gerentes (Wushe y Shenie, 2019).

En ese sentido, se puede afirmar que el desempeño laboral constituye acciones cuya dirección está orientada al cumplimiento de las metas propuestas por una institución, en cuyo caso el trabajador tenga la capacidad y voluntad de ejecutar dichas acciones en cumplimiento con lo propuesto. Para su evaluación, debe tomarse como indicador la identificación, el compromiso y administración de desempeño dentro de una institución. El enfoque del desempeño laboral también está basado en el soporte laboral, que consiste en una fuente inagotable de conocimiento para y en beneficio de la institución, por lo que garantizando su preservación resulta muy beneficioso para los trabajadores que recién ingresan a laborar. Chiavenato (2019), sostiene que la excelencia de un trabajador se relaciona con la competitividad laboral, dado ello recursos humanos debe orientar la búsqueda constante de esas virtudes y fortalecer las mismas en una determinada institución.

En este contexto, la variable desempeño laboral cuenta para su análisis con tres dimensiones: (i) Capacidad Laboral, (ii) La Competencia, y (iii) Productividad. En cuanto a la dimensión capacidad laboral, Gardner (2014) hace referencia a la teoría de las inteligencias múltiples, como aquellas capacidades intelectuales con los que se cuentan que permiten el despliegue de habilidades para un fin específico. Solovey (1990), expone que la capacidad laboral se relaciona con la inteligencia emocional, y a su vez este con los procesos cognitivos, mencionado a la evaluación y expresión emocional.

Por su parte Robbins y Timothy (2013) relacionan a la capacidad laboral como aquellas actitudes que el empleador expresa en sus actividades en una determinada entidad, que dependiendo de la aptitud, la voluntad y la identificación, expresara las habilidades de interacción, conocimiento, inteligencia emocional, combinado con experiencia de sus labores que van a generar finalmente su contribución en el desempeño laboral, como resultados esperados (Srisathan et al., 2020). En esta dimensión se tiene como indicadores a la: (i) actitud, relacionado al estado de ánimo que el trabajador proyecta ante

los demás en una determinada situación; (ii) la experiencia, que son las vivencias pasadas que el trabajador experimenta y las convierte como conocimientos previos y; (iii) el desenvolvimiento, definido como la capacidad que tiene el trabajador para adaptarse ante una situación determinada, plasmar y potenciar sus habilidades.

Sobre la dimensión competencia, definido por Solum (2017), como el conocimiento puro que el trabajador tiene respecto a su labor, que influyen directamente en su producción, es por ello, que la competencia está directamente relacionado a la inteligencia, el conocimiento, la actitud de un trabajador que finalmente van a contribuir con una labor eficaz y eficiente.

La competencia comprende a sus indicadores: i) eficacia, que comprende el logro de un objetivo propuesto en un determinado plazo, en cumplimiento a un plan de acciones, objetivos o metas planteadas por la institución; (ii) Capacitación, que comprende el compromiso de un trabajador para con su superación en el tiempo de sus habilidades y conocimientos teóricos que van a ser aplicados a la práctica en la institución donde laboran; (iii) El compromiso institucional, relacionado a la identificación del trabajador para con la institución, ello se relaciona con la actitud de formación, lealtad, sinergias, la relación cordial de jefe a trabajador, el trato y la formación de valores y virtudes laborales que la institución debe forjar a través de relaciones laborales horizontales (Broveglio, 2020). La relación entre el empleador y empleado, es muy importante para formar compromisos, muchas veces ello se ve afectado por un ambiente laboral hostil, por ello, es de vital relevancia que los directivos o gerentes propicien un cambio de actitudes y de esa manera fortalecer emociones positivas en el trabajador, con la finalidad de engrandecer en ellos, la motivación para generar rendimiento y sobre todo la identificación con la institución u organización (Pedraza 2020).

Y por último la dimensión (iv) productividad, que contemplan un conjunto de elementos que se relacionan directamente entre trabajador, recursos, capacidad y empleador (Bendz, 2020). En ese contexto, dada la realidad problemática de la presente investigación, flexibilidad horaria en el trabajo remoto, puede afectar de manera significativa el desempeño laboral y en

consecuencia la productividad laboral (Supriadi et al., 2020). Para contrarrestar ello, se debe considerar que la motivación, es la fuerza vinculante que sirve de impulso para que el trabajador pueda realizar sus actividades funcionales en orientación a las metas u objetivos propuestos por la institución, conllevando ello a generar productividad laboral; por tal razón, motivación constituye un elemento de vital importancia que el empleador o directivos de una institución, debe acrecentar en los trabajadores para que en general, la eficacia y eficiencia estén presentes (Tashtamirov, 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de Investigación

3.1.1. Tipo de investigación.

El presente trabajo es de tipo básica que tiene como finalidad, dar a saber fenómenos de estudios que existen actualmente, el cual al culminar nos permitirá generar nuevas teorías relacionadas a la presente (Gupta y Gupta, 2022).

Es de corte descriptivo y correlacional, dado que relaciona la variable trabajo remoto y desempeño laboral, de los trabajadores en una de las Fiscalías Penales Corporativas de la Región Amazonas – 2022.

El enfoque de la presente investigación es cuantitativo. Mehrad y Zangeneh (2019) señalan dicho enfoque va a permitir comprobar las hipótesis mediante comprobación numérica y, cuyo resultado del análisis estadístico, permitirá verificar las teorías.

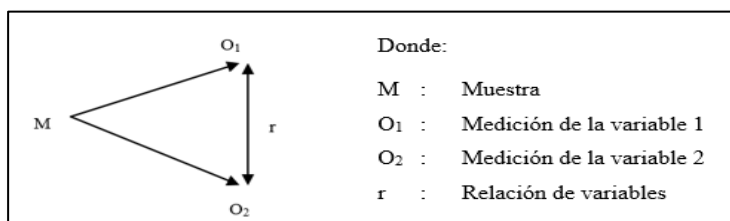
3.1.2. Diseño de investigación

La presente investigación es no experimental, según Pandey y Pandey (2021) dado que no se va a realizar modificación alguna en zona de su estudio, la cual se va a ejecutar el procedimiento de recolección de datos e información respecto a los estudios que vinculan al trabajo remoto y el desempeño laboral de una de las Fiscalías Penales Corporativas de la Región Amazonas. Además, es transversal, dado que las variables se analizarán en un determinado periodo que comprende al año 2022, y es correlacional por que se determinó la relación de las variables (Hernández y Mendoza, 2018).

El siguiente esquema se emplea para esta investigación:

Figura 1

Diseño correlacional



3.2. Variables y operacionalización

V1. Trabajo remoto.

Definición conceptual. Según SERVIR (2020) definió el trabajo remoto como aquella prestación de servicios que realiza un trabajador, siempre sujeto a subordinación, desde un lugar distinto al espacio físico habitual de la institución pública, utilizando herramientas de telecomunicación que permite ejercer la función laboral encomendada por su jefe de despacho.

La definición operacional para la variable trabajo remoto es, analizar el conocimiento que los trabajadores de la fiscalía provincial penal corporativa tienen al respecto, utilizando para ello el cuestionario como instrumento de medición, que servirá para recoger información y tabularlo a efectos de obtener un resultado, además por su naturaleza de estudio es cualitativa, ordinal, categórica.

En cuanto a los indicadores de la variable trabajo a distancia se tienen los siguientes: Para la dimensión jornada laboral se consideran dos indicadores como son: espacio físico y mobiliario. Asimismo, para la dimensión apoyo técnico laboral se han considerado dos dimensiones: tecnología de la información y tecnología de la comunicación. Finalmente, para la dimensión de bienestar social se consideran tres indicadores: planificación, organización y control.

V2. Desempeño laboral.

Definición conceptual: según Chiavenato (2019) como aquella actividad laboral del trabajador que, frente a una determinada asignación de tareas funcionales, va a permitir medir su grado de rendimiento laboral.

La definición operacional para la variable desempeño laboral fue la siguiente: El conocimiento sobre el desempeño laboral se analiza a través de una encuesta que tiene en cuenta las dimensiones de competencia laboral, competencia y productividad, cuya evaluación se basará en las herramientas correspondientes.

Respecto a los indicadores para la variable Desempeño laboral se tiene los siguientes: Para la dimensión capacidad laboral se ha considerado tres indicadores como son: Actitud, experiencia y desenvolvimiento. Asimismo, para

la dimensión competencia se ha considerado tres dimensiones: Eficacia, capacitación y compromiso. Por último, para la dimensión Productividad se ha considerado tres indicadores: Motivación, responsabilidad y soporte laboral.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

Según Ventura (2017), señala que, la población viene hacer el conjunto de individuos materia de un estudio, para ser vinculados a unos fenómenos social a investigar. En el presente trabajo, la población y la muestra estuvo compuesta por todos los servidores de una Fiscalía Penal Corporativa de la Región Amazonas que realizan trabajo remoto, a tiempo completo, que constituyen 60 trabajadores remotos, según el documento Carta N°. 000111-2022-MP-FN-P-PJFSAMAZONAS.

3.3.2. Muestreo

El muestreo es la característica, en el cual, aplicando un tipo de procedimiento, es factible la selección de un determinado número de sujetos que formaran parte de la población antes establecida (Hernández y Mendoza, 2018)

En este sentido, para el trabajo de investigación descrito anteriormente, se considera adecuado el uso de tipos de muestreo no probabilístico (Otzen y Manterola, 2017). En total se evaluó a sesenta (60) servidores que realizaron trabajo remoto completo.

3.3.3. Unidad de análisis

La unidad de análisis, conforme lo señala Hernández y Mendoza (2018), son elementos o sujetos medibles que van a constituir en una determinada investigación, la población resultante; en tal sentido, se considera como unidad de análisis una Fiscalía Penal Corporativa de la Región Amazonas, ubicada en el Jirón Lambayeque N° 565 del Distrito y Provincia de Bagua – Región Amazonas.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

El cuestionario es el instrumento aplicado en la investigación, el cual estuvo compuesto por 24 preguntas que contienen las dimensiones y los indicadores que el investigador tuvo a bien a aplicar intencionalmente, a efectos de determinar la relación entre ambas variables de estudio.

3.4.2. Instrumento

El cuestionario es el instrumento a aplicar en la presente investigación, el cual estuvo compuesto por 24 preguntas que contienen las dimensiones y los indicadores que el investigador tiene bien a aplicar intencionalmente, a efectos de determinar la relación entre ambas variables de estudio.

Para cuyo efecto, el cuestionario se aplicó de manera piloto a usuarios, a efectos de recolectar datos para medir la confiabilidad y validez de las variables trabajo remoto y desempeño laboral en la presente investigación.

Para ello, es preciso que el instrumento tenga en su validez y confiabilidad, un nivel aceptable de objetividad (Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio, 2014). Es así que para el caso específico de esta investigación se tiene las siguientes fichas técnicas:

Ficha técnica de Trabajo Remoto:

Denominación: Cuestionario “Trabajo remoto”

Elaborado por: Miguel Antonio Quispe Chavesta

Tiempo: 15 minutos

Forma de administración: Virtual

Escala: Likert

Ficha técnica de Desempeño Laboral:

Denominación: Cuestionario “Desempeño Laboral”

Elaborado por: Miguel Antonio Quispe Chavesta

Tiempo: 15 minutos

Forma de administración: Virtual

Escala: Likert

Relacionado a la técnica del instrumento a aplicar, que en el presente trabajo de investigación es la encuesta, la que se utilizó para recolectar datos de información, que plasman en sus preguntas, las dimensiones con sus respectivos indicadores, de nivel cuantitativo y en escala de medición de Likert. Tal como se muestra en la tabla de operacionalización de variables, cada dimensión cuenta con sus respectivos indicadores plasmados en preguntas de dos y ítems, elaborando así un cuestionario de 24 preguntas con cinco niveles, expresado e: (1), En desacuerdo (2), Indiferente (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5

3.4.3. Validez

Es correcto señalar que la validez de estos instrumentos a aplicar, a su medición indicaran la procedencia y la eficacia de la aplicación de dichos instrumentos (López et al., 2019)

En lo anterior, en lo que se refiere a la verificación del contenido del instrumento, se ha considerado la verificación de los tres expertos, que se detallan en el anexo de este documento, y el formato con respuestas múltiples establecido por la Universidad César Vallejo, para obtener un resultado global "suficiente"

Tabla 1**Validación de juicio de expertos**

| Variables | Nº | Nombre y apellidos | Especialidad | Opinión |
|-----------------------|-----------|---------------------------------------|--------------------------------|----------------|
| V1: Trabajo remoto | 1 | Roxana Karina Sanchez Zelada | Maestro en Gestión Pública | Aplicabl |
| | | Sally Patricia Torres Lozada | | |
| V2: Desempeño Laboral | 3 | José Alberto Peña Diaz | Maestro en Ciencias Penales | Aplicable |
| | | | | |

Nota: Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

La primera experta fue seleccionada porque es administradora del hospital “Gustavo Lanatta Lujan de Bagua” y tiene un buen conocimiento del trabajo a distancia y el desempeño laboral, es investigadora y es experta en administración pública, la segunda experta fue seleccionada porque ella había trabajado en el sector público y era experta en conocimiento de la administración pública que podía abordar sus comentarios críticos sobre variables e investigaciones, y se seleccionó un tercer experto porque tenía una relación directa con el tema de su trabajo actual en el trabajo del sector público y aprender sobre métodos de investigación y una amplia experiencia laboral..

3.4.4. Confiabilidad

Sobre la confiabilidad, definido como el grado de fiabilidad de los resultados iguales ante repeticiones del mismo instrumento a determinado sujeto o individuo (Hernández et al., 2014). Así también, el Alfa de Cronbach, el cual se va a aplicar en la presente investigación, es un indicador estadístico empleado en la cuantificación y medición de confiabilidad del instrumento (Sánchez et al., 2018).

En este sentido, se aplicó el criterio Alfa de Cronbach, teniendo en cuenta una prueba piloto realizada a 15 trabajadores en una unidad de investigación previamente establecida, cuyos valores se detallan a continuación:

Tabla 2*Validación de juicio de expertos*

| Variable | Alfa de Cronbach | Nº de elementos |
|-------------------|-------------------------|------------------------|
| Trabajo remoto | 0,783 | 19 |
| Desempeño laboral | 0,872 | 19 |

Nota: Elaboración propia.

Se aprecia que “Trabajo Remoto”, obtuvo un resultado de 0,783; siendo un resultado de confiabilidad.

La variable “Desempeño Laboral”, obtuvo un resultado de 0,872; en el mismo sentido se obtiene el grado de confiabilidad de la aplicación de los instrumentos

3.5. Procedimientos

Una vez que se establece un proyecto de investigación, se inicia la recopilación de datos bibliográficos para comprender las variables de investigación. A continuación, bajo la autoridad de esta entidad, se especifican los instrumentos de campo para la recolección de datos muestrales predeterminados.

Posteriormente, aplicando la herramienta y utilizando la información obtenida, se procesan e interpretan estadísticamente los resultados descriptivos e inferenciales, utilizando el coeficiente de correlación de Spearman de este último, teniendo en cuenta las normas éticas del investigador.

Luego se discutieron los datos obtenidos y se prueban las hipótesis para formar conclusiones y recomendaciones. Finalmente, se valida el informe final de disertación con el profesor consultor, se recogen las observaciones y se entrega el resultado final.

3.6. Método de análisis de datos

En cuanto los análisis descriptivos, una vez que se obtenidos los datos de las variables y dimensiones a través de Google form, los datos recolectados fueron trasladados a una “base de datos” en Excel, donde se ingresaron todos los datos del instrumento para el procesamiento automático correspondiente, utilizando el

programa SPSS v. 25.0, que presentó los resultados en forma de tablas y gráficos, con frecuencias y porcentajes respondiendo a los objetivos formulados, y analizados y explicados en consecuencia.

Respecto a la estadística inferencial, es fue procesado en el SPSS, se realizó la prueba de normalidad, para determinar que estadística a aplicar, según el resultado se determinó que no presenta distribución normal, es decir no paramétrica, para lo cual se trabajó con el Rho Spearman para conocer la relación de las variables.

3.7. Aspectos éticos

Los investigadores realizaron investigaciones con absoluta veracidad y autenticidad, utilizando los resultados en campo. A los encuestados se les informó sobre el motivo de la investigación y los datos que compartieron se mantuvieron confidenciales de acuerdo con los principios éticos de respeto a la investigación y a las personas involucradas (Koepsell y Ruiz, 2015).

La Universidad Cesar Vallejo tiene estrictas normas éticas, y el análisis estadístico y la evaluación de resultados debían seguir esas normas. Además, las citas bibliográficas utilizadas en este artículo siguen los estándares de la APA.

Turnitin es un programa que verifica la originalidad del trabajo de un estudiante, y las revisiones que se realizaron a través del programa mostraron que este estudio era 100% único. Los datos utilizados en la encuesta se recopilan de forma anónima y las identidades de las personas encuestadas se mantienen en secreto..

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 3

Distribución de frecuencia de la variable trabajo remoto

| Niveles | <i>f</i> | % |
|---------|----------|-------|
| Bajo | 2 | 3,3 |
| Regular | 34 | 56,7 |
| Alto | 24 | 40,0 |
| Total | 60 | 100,0 |

Nota. Elaboración propia, resultados obtenidos con el programa SPSS V.25

En la Tabla 3 se presenta los resultados de la variable trabajo remoto, donde el 56,7% del personal, perciben que dicha modalidad de trabajo está en un nivel regular, en tanto un 40% señaló que está en un nivel alto, y solo un 3,3% en el nivel bajo.

Tabla 4

Distribución de frecuencia de las dimensiones de trabajo remoto

| Niveles | D1. Jornada de trabajo | | D2. Soporte laboral | | D3. Bienestar social | |
|----------------|------------------------|-------|---------------------|-------|----------------------|-------|
| | <i>f</i> | % | <i>f</i> | % | <i>f</i> | % |
| Bajo | 33 | 55,0 | 3 | 5,0 | 1 | 1,7 |
| Regular | 13 | 21,7 | 35 | 58,3 | 25 | 41,7 |
| Alto | 14 | 23,3 | 22 | 36,7 | 34 | 56,7 |
| Total | 60 | 100,0 | 60 | 100,0 | 60 | 100,0 |

Nota. Elaboración propia, resultados obtenidos con el programa SPSS V.25

En cuanto a los resultados de los análisis descriptivos de las (3) dimensiones de la variable trabajo remoto se tiene que los resultados de la dimensión jornada de trabajo el 55% del personal, percibieron como nivel bajo, el 21,7% consideró un

nivel regular y un 23,3% en un nivel alto. En cuanto a la dimensión soporte laboral el 58,3% del personal perciben un nivel regular, solo un 36,7% señaló el nivel alto, y solo un 5% en el nivel bajo. Respecto a la dimensión bienestar social donde el personal indico que está en un nivel alto con el 56,7%, el 41,7% del personal percibieron como nivel regular y el 1,7% en un nivel bajo.

Tabla 5

Distribución de frecuencia y porcentajes de la variable desempeño laboral

| Niveles | <i>f</i> | % |
|----------------|----------|-------|
| Bajo | 5 | 8,3 |
| Regular | 51 | 85,0 |
| Alto | 4 | 6,7 |
| Total | 60 | 100,0 |

Nota. Elaboración propia, resultados obtenidos con el programa SPSS V.25

En la Tabla 5 presenta los resultados de la variable desempeño laboral, donde el 85% del personal, perciben que el nivel es regular, en tanto un 8,3% señaló el nivel Bajo y el 6,7% el nivel alto.

Tabla 6

Distribución de frecuencia y porcentajes de las dimensiones del desempeño laboral

| Niveles | D1. Capacidad laboral | | D2. Competencias | | D3. Productividad | |
|----------------|-----------------------|-------|------------------|-------|-------------------|-------|
| | <i>f</i> | % | <i>f</i> | % | <i>f</i> | % |
| Bajo | 0 | 0,0% | 13 | 21,7 | 19 | 31,7 |
| Regular | 25 | 41,7 | 41 | 68,3 | 40 | 66,7 |
| Alto | 35 | 58,3 | 6 | 10,0 | 1 | 1,7 |
| Total | 60 | 100,0 | 60 | 100,0 | 60 | 100,0 |

Nota. Elaboración propia, resultados obtenidos con el programa SPSS V.25

En cuanto a los resultados de los análisis descriptivos de las (3) dimensiones de la variable desempeño laboral se tiene que los resultados de la dimensión

capacidad laboral el 58,3% del personal, percibieron como nivel alto, el 41,7% consideró un nivel regular y ningún encuestado en el nivel bajo 0%. En cuanto a la dimensión competencia el 68,3% del personal perciben un nivel regular, solo un 21,7% señala que está en un nivel bajo, el 10% nivel alto. Respecto a la dimensión productividad el personal indico que está en un nivel regular el 66.7%, el 31.7% del personal percibieron como nivel bajo y el 1,7% en un nivel alto.

4.2. Resultados inferenciales

Contrastación de la hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores de una Fiscalía Penal Corporativa de la Región Amazonas – 2022.

H₁: Existe relación significativa entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores de una Fiscalía Penal Corporativa de la Región Amazonas – 2022.

Tabla 7

Significancia y correlación entre trabajo remoto y desempeño laboral

| | | | Variable trabajo remoto | Variable desempeño laboral |
|------------------|----------------------------|-----------------------------|-------------------------|----------------------------|
| Rho de Spearman | Variable trabajo remoto | Coefficiente de correlación | 1.000 | ,430** |
| | | Sig. (bilateral) | | ,001 |
| | | n | 60 | 60 |
| | Variable desempeño laboral | Coefficiente de correlación | ,430** | 1.000 |
| Sig. (bilateral) | | ,001 | | |
| n | | 60 | 60 | |

En la Tabla 7, el valor de Rho de Spearman es 0.430, $p = 0.001$, por lo tanto, H_0 fue rechazado para $p \leq 0.05$, lo que lleva a una relación directa y significativa entre el trabajo remoto y el desempeño laboral, que también es necesario mostrar. Los valores de correlación son positivo y moderado.

Contrastación de la primera hipótesis específico

H₀: No existe relación significativa entre el trabajo remoto y capacidad laboral de los trabajadores de una Fiscalía Penal Corporativa de la Región Amazonas – 2022.

H₁: Existe relación significativa entre el trabajo remoto y la capacidad laboral de los trabajadores de una Fiscalía Penal Corporativa de la Región Amazonas – 2022.

Tabla 8

Significancia y correlación entre trabajo remoto y la capacidad laboral

| | | | Variable trabajo remoto | Dimensión capacidad laboral |
|------------------|-----------------------------|-----------------------------|-------------------------|-----------------------------|
| Rho de Spearman | Variable trabajo remoto | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,278** |
| | | Sig. (bilateral) | | ,031 |
| | n | 60 | 109 | |
| | Dimensión capacidad laboral | Coefficiente de correlación | ,278** | 1,000 |
| Sig. (bilateral) | | ,031 | | |
| n | 60 | 60 | | |

En la Tabla 8, el valor de Rho de Spearman fue de 0.278 y el valor de p fue de 0.031, por lo tanto, se rechazó H₀ debido al valor de $p \leq 0.05$, lo que lleva a una relación directa y significativa entre el trabajo remoto y la capacidad de trabajo. que el valor de correlación es positivo y bajo.

Contrastación de la segunda hipótesis específica

H₀: No existe relación significativa entre el trabajo remoto y las competencias de los trabajadores de una Fiscalía Penal Corporativa de la Región Amazonas – 2022.

H₁: Existe relación significativa entre el trabajo remoto y las competencias de los trabajadores de una Fiscalía Penal Corporativa de la Región Amazonas – 2022.

Tabla 9

Significancia y correlación entre trabajo remoto y las competencias

| | | | Variable trabajo remoto | Dimensión competencia |
|------------------|-------------------------|-----------------------------|-------------------------|-----------------------|
| Rho de Spearman | Variable trabajo remoto | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,283** |
| | | Sig. (bilateral) | | ,028 |
| | n | 60 | 109 | |
| | Dimensión competencia | Coefficiente de correlación | ,283** | 1,000 |
| Sig. (bilateral) | | ,028 | | |
| n | 60 | 60 | | |

En la Tabla 9, se obtuvo un valor de Rho de Spearman de 0,278 con un valor de $p = 0,028$; por tanto, puesto que el valor de $p \leq 0,05$ se procede a rechazar H_0 , con lo cual se concluye que existe relación directa y significativa entre el trabajo remoto y las competencias, asimismo es preciso indicar que el valor de correlación es positiva baja.

Contrastación de la tercera hipótesis específica

H₀: No existe relación significativa entre el trabajo remoto y la productividad de los trabajadores de una Fiscalía Penal Corporativa de la Región Amazonas – 2022.

H₁: Existe relación significativa entre el trabajo remoto y la productividad de los trabajadores de una Fiscalía Penal Corporativa de la Región Amazonas – 2022.

Tabla 10

Significancia y correlación entre trabajo remoto y la productividad

| | | | Variable trabajo remoto | Dimensión productividad |
|------------------|-------------------------|-----------------------------|-------------------------|-------------------------|
| Rho de Spearman | Variable trabajo remoto | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,492** |
| | | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | | n | 60 | 109 |
| | Dimensión productividad | Coefficiente de correlación | ,492** | 1,000 |
| Sig. (bilateral) | | ,031 | | |
| | | n | 60 | 60 |

En la Tabla 10, el valor de Rho de Spearman es 0.492, $p = 0.000$, por lo tanto, H_0 fue rechazado para $p \leq 0.05$, lo que lleva a una relación directa y significativa entre el trabajo remoto y la productividad, cuyo valor es positivo moderado.

V. DISCUSIÓN

Los cambios en las condiciones laborales en las organizaciones debido a la pandemia del COVID-19 también han obligado a la mayoría de los gobiernos a obligar a las personas a quedarse en casa y realizar actividades laborales desde allí en detrimento de la calidad de vida y el trabajo, en referencia a la presión del tiempo, el día a día. -Control diario del uso del tiempo en la vida, así como del equipo y mobiliario para realizar el trabajo. La naturaleza del trabajo remoto es novedosa debido al estado de salud de la pandemia y su relación con la productividad, y este tema de investigación busca encontrar una correspondencia entre el trabajo remoto y el desempeño del trabajador.

En el presente capítulo se desarrolló la discusión, teniendo como base el objetivo general de la investigación, el cual fue determinar la relación entre el trabajo remoto y desempeño laboral de los trabajadores de una Fiscalía Penal Corporativa de la Región de Amazonas, 2022. Al respecto, a partir de los resultados obtenidos, la evidencia en relación con la meta general muestra que existe una relación directa y moderada entre el trabajo a distancia y el desempeño laboral del personal de la Fiscalía Penal de Empresas en la Amazonía en 2022, y posteriormente, obtenido el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.430, p-valor de 0.001; declaró que las entidades deben brindar a los empleados las pautas y herramientas necesarias para que puedan desarrollar un trabajo remoto eficiente para mantener el desempeño esperado de la entidad.

Según los resultados descriptivos, para la primera variable trabajo remoto presenta un nivel normal de 56.7%, nuevamente un nivel alto de 40.0%, y finalmente un nivel bajo de 3.3%, estos resultados se deben a que el servidor cree que sus funciones están siendo adecuadamente planificadas y realizadas, para trabajar con éxito de forma remota. En cuanto a la segunda variable de desempeño laboral, el 85,0% de los trabajadores calificó el nivel como normal, el 8,3% lo calificó como bajo y finalmente el 6,7% lo calificó como alto, estos resultados muestran que los trabajadores obtienen una capacidad, desarrollo y eficiencia en el trabajo suficientes. el nuevo modo de trabajo.

Lo descrito es consistente con los resultados obtenidos por Atoko (2021), que determinó la relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en entidades privadas del Reino Unido. Los resultados mostraron que el 43,7% de los encuestados consideró que el trabajo a distancia estaba en un nivel moderado, mientras que el 49,5% de los encuestados consideró que el desempeño laboral estaba en el mismo nivel; además, hubo un nivel bajo ($\rho=0,283$) y significativo ($p<0,01$) correlación positiva, Por lo tanto, existe una relación directa entre estas dos variables.

Asimismo, Auqui (2022) busca establecer una relación entre el trabajo a distancia y el desempeño laboral en las entidades estatales, de acuerdo a la normatividad. Los resultados mostraron que para la variable distancia al trabajo se observó que el 50% de los colaboradores opina que es insuficiente, y el 50% de ellos la considera suficiente; para la segunda variable de desempeño laboral, el 37% de los colaboradores considera insuficiente, y el 63% de las personas opinaron que el nivel era insuficiente. Dado que se obtuvo un valor de $Rho = 0.001$ ($p\text{-value} = 0.000$), se determinó la relación entre las variables trabajo remoto y desempeño laboral.

- De igual forma, los resultados obtenidos de Atoko (2021), que determinó la relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en entidades privadas del Reino Unido. Los resultados mostraron que el 43,7% de los encuestados consideró que el trabajo a distancia estaba en un nivel moderado, mientras que el 49,5% de los encuestados consideró que el desempeño laboral estaba en el mismo nivel; además, hubo un nivel bajo ($\rho=0,283$) y significativo ($p<0,01$) correlación positiva, Por lo tanto, existe una relación directa entre estas dos variables.

Por su parte, Rojas (2020) concluyó en su trabajo de investigación para determinar la relación entre el trabajo a distancia y el desempeño laboral del personal bibliotecario nacional que la relación es positiva. Este estudio proporciona gran utilidad para este trabajo en cuanto a la relación de sus variables.

Ahora bien, sobre el primer objetivo específico, los resultados evidencian que existe relación directa y baja entre trabajo remoto y la capacidad laboral de

los trabajadores de una Fiscalía Penal Corporativa de la Región de Amazonas, 2022, ya que se obtuvo un valor de coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,278 y un valor p de 0,031, Como los meseros no pueden demostrar habilidades basadas en su experiencia mientras realizan el trabajo delegado, ya que se enfrentan a una nueva forma de trabajar debido al COVID-19, esto no ha dado los mejores resultados..

Estos resultados son consistentes con los supuestos teóricos de Robbins y Timothy (2013), en los que se relacionan con la capacidad para el trabajo, pues las actitudes que los empleadores expresan en sus actividades en una entidad, en función de la capacidad, voluntad e identidad, expresarán interacción, el conocimiento, las habilidades de inteligencia emocional, combinadas con su experiencia laboral, en última instancia rendirán su contribución al desempeño laboral, como se esperaba.

En cuanto a Echeverri y Espitia (2020) el objetivo es analizar las emociones o sentimientos asociados al trabajo remoto y cómo este afecta la calidad de vida de los citados colaboradores, ya que benefician a RRHH y negocio en las circunstancias excepcionales de la pandemia del Covid-19. En resumen, el impacto del trabajo remoto desde casa en el tema económico y de horas extras es evidente, en definitiva, en la aplicación del trabajo remoto se debe implementar una comunicación frecuente entre mano de obra y colaboradores.

En su estudio sobre la viabilidad de mejorar la autogestión a través del trabajo remoto, Chen (2020), cuyos objetivos incluyeron explorar la viabilidad laboral del trabajo remoto relacionado con la autogestión en una empresa, concluyó que el trabajo remoto no es posible. Casi en casa, debe tener una relación mutua con sus otros colegas. Esta investigación es útil para este trabajo porque proporciona información útil sobre el trabajo remoto y su relación con el desempeño laboral de los empleados de las agencias públicas.

Sobre el segundo objetivo específico, los resultados evidencian que existe relación directa y baja entre trabajo remoto y las competencias de los trabajadores de una Fiscalía Penal Corporativa de la Región de Amazonas, 2022, puesto que se ha determinado un valor de coeficiente de correlación Rho

de Spearman de 0,283 y un valor p de 0,028. En tal sentido, se evidencia que en la medida que las competencias de los trabajadores eran evaluada para fomentar la productividad, la mayoría de trabajadores no sobresalía debido a los escasos conocimientos, actitudes y habilidades para desempeñar adecuadamente las funciones asignadas.

Dichos resultados coinciden con los postulados teóricos de Solum (2017), quien nos dice en la dimensión competencia que el conocimiento puro de un trabajador sobre su puesto de trabajo afecta directamente su producción, por lo que la competencia con los trabajadores que finalmente contribuirán a un trabajo eficaz y eficiente inteligencia, conocimientos y actitudes.

De igual forma, Tenazoa (2021) sobre trabajo a distancia y desempeño laboral en su entidad nacional. Como resultado, el nivel de trabajo remoto mostró un nivel regular de 50,7%, mientras que el nivel de desempeño laboral en la aplicación de trabajo remoto mostró un nivel regular de 55,2%. Además, hubo una relación moderadamente positiva entre la planificación y el desempeño laboral en las aplicaciones del sector público (Rho de Spearman = 0,598, significación bilateral 0,01).

Sobre el tercer objetivo específico, los resultados evidencian que, existe relación directa y moderada entre el trabajo remoto y la productividad de los trabajadores de una Fiscalía Penal Corporativa de la Región de Amazonas, 2022, puesto que se ha determinado un valor de coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,492 y un valor p de 0,000. En este contexto, trabajar a distancia significa tanto pros como contras, un grave impacto en términos de productividad, además del aspecto familiar y de salud personal, física y mental involucrados, lo que se traduce en estrés que impide al colaborador alcanzar los resultados propuestos por la organización, trabajando con él en persona Es lo mismo cuando se trabaja.

Estos resultados son consistentes con los supuestos teóricos de Bendz (2020), para representar la productividad, consideró un conjunto de elementos que están directamente relacionados entre trabajadores, recursos, capacidades y empleadores.

De forma similar opina Mohamed et al. (2018) se propusieron establecer la relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en un banco de Escocia. Los resultados mostraron que el 39,28% de los encuestados creía que el trabajo a distancia estaba en un nivel moderado, y el 47,8% de los encuestados creía que el desempeño laboral estaba en el mismo nivel; además, había bajo ($\rho=0,293$) y significativo ($p < 0,01$) correlaciones positivas. Por lo tanto, existe una relación directa entre estas dos variables.

En su trabajo, Peña (2021) tiene como objetivo determinar la relación entre el trabajo remoto y la productividad laboral en las entidades públicas. Los resultados encontrados indican una relación entre el trabajo remoto y la productividad laboral del servidor, es decir, $Rho = 0,580^{**}$). Se concluye que existe una correlación entre las variables estudiadas.

Finalmente, debemos saber que la pandemia mundial también ha traído diversos problemas al sector laboral peruano, y que las medidas de seguridad a nivel nacional están encaminadas a disminuir la propagación del COVID 19, una de ellas son las restricciones y el distanciamiento social, por lo cual Es necesario aprobar Establecer una nueva figura laboral denominada trabajo a distancia en la mayoría de las entidades públicas y privadas del país para cumplir con las actividades y jornadas laborales. Con la llegada de la pandemia de COVID 19, Perú ha creado una imagen de trabajo remoto, una forma de trabajo remoto muy flexible que permite a los empleados continuar trabajando desde casa o en forma aislada.

VI. CONCLUSIONES

- Primera** Existe relación directa y moderada entre el trabajo remoto y desempeño laboral de los trabajadores de una Fiscalía Penal Corporativa de la Región de Amazonas, debido que la entidad tiene que proporcionar a los empleados los lineamientos y herramientas necesarias para que puedan desarrollar un trabajo remoto eficiente que mantenga el desempeño esperado.
- Segunda** Existe relación directa y baja entre el trabajo remoto y la capacidad laboral de los trabajadores de una Fiscalía Penal Corporativa de la Región de Amazonas, dando a conocer las capacidades laborales, manteniendo así su desempeño en línea con las expectativas de la entidad.
- Tercera** Existe relación directa y baja entre el trabajo remoto y las competencias de los trabajadores de una Fiscalía Penal Corporativa de la Región de Amazonas, dando a conocer las competencias laborales para manejar el desempeño laboral en todas las áreas.
- Cuarta** Existe relación directa y moderada entre el trabajo remoto y la productividad de los trabajadores de una Fiscalía Penal Corporativa de la Región de Amazonas, dando a conocer la productividad laboral, de esta manera proporciona un mejor desenvolvimiento en las tareas y en el desempeño.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera** Se sugiere capacitar a los trabajadores para mejorar sus habilidades técnicas que les permitan trabajar de forma remota y desempeñar sus funciones de manera oportuna.
- Segunda** Se sugiere realizar una evaluación de desempeño para identificar qué trabajadores requieren capacitación en planificación o manejo de la información, que les permita desarrollar en sus actividades asignadas.
- Tercera** Se recomienda que el jefe del grupo de trabajo coordine mejor el desarrollo de las tareas y obligaciones del personal subordinado y establezca un mecanismo de monitoreo efectivo.
- Cuarta** Se recomienda un plan de trabajo propositivo para asegurar que los empleados sean productivos y comprometidos con su trabajo, involucrándolos en las actividades del día a día, para lo cual la entidad debe brindar todo el apoyo cuando se identifica un obstáculo y trabajar en conjunto para superarlo.

REFERENCIAS

- Abad-Segura, E., Morales, M. E., Cortés-García, F. J., & Belmonte-Ureña, L. J. (2020). Industrial processes management for a sustainable society: Global research analysis. *Processes*, 8(5), 631. <https://www.mdpi.com/2227-9717/8/5/631>
- Aguilar, V. J. C., Pejerrey, J. A. Á., Ramírez, M. G. A. C., & Rosales, L. A. F. C. (2020). El trabajo remoto y el desempeño laboral en el marco del COVID-19. *Review of Global Management*, 6(1), 50-55.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2020a). Directiva para la aplicación del Trabajo Remoto. <https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Resoluciones/PE-2020/Res039-2020-SERVIR-PE-Directivatr.pdf>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2020b). Guía para realizar el trabajo remoto en las entidades públicas. Servir. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1184560/GuiaTR_2.pdf
- Atoko, S. (2021). The Impact of Remote Working On Employee Performance During the Coronavirus (Covid19) Pandemic. *International Journal of Economics, 29 Commerce and Management, United Kingdom*. 9(2). <http://ijecm.co.uk/wp-content/uploads/2021/02/9223.pdf>
- Beunen, R., y Patterson, J. (2019). Analysing institutional change in environmental governance: Exploring the concept of 'institutional work'. *Journal of Environmental Planning and Management*, 62(1), 12-29. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09640568.2016.1257423>
- Breivik-Meyer, M., Arntzen-Nordqvist, M., Alsos, G. A. (2020). The role of incubator support in new firms accumulation of resources and capabilities. *Innovation*, 22(3), 228-249. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/14479338.2019.1684204>
- Buitrago, D. (2020): Teletrabajo: una oportunidad en tiempos de crisis. *La Revista CES Derecho*, 11 (1), 1-2. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=

- Chen, J. (2020). *Feasibility of Telecommuting by Improving Operations SelfManagement in Air Export Freight Forwarding* (Tesis de maestría, University of Applied Science, Germany). <http://www.theseus.fi/handle/10024/342922>
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones (10.º ed.)*. México, D.F.: McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Echeverri Gómez, P. A. y Espitia Castellanos, E. G. (2020). *Afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia del COVID-19 sobre la calidad de vida laboral percibida por un grupo de trabajadores de una empresa del sector petrolero en Colombia* (Tesis de maestría, Universidad EAFIT). <http://hdl.handle.net/10784/17393>
- Ferreira, R., Pereira, R., Bianchi, I. S., & da Silva, M. M. (2021). Decision factors for remote work adoption: advantages, disadvantages, driving forces and challenges. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), 70.
- Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., & Toscano, F. (2021). Work from home during the COVID-19 outbreak: The impact on employees' remote work productivity, engagement, and stress. *Journal of occupational and environmental medicine*, 63(7), e426.
- Gupta, B. N., & Gupta, N. (2022). *Research methodology*. SBPD Publications. <https://acortar.link/R7smHb>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Las tres rutas de la investigación científica: enfoque cuantitativo, cualitativo y mixto. R. Hernández-Sampieri, & C. Mendoza, *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Jackson, K. S., Wilson, D., & Borden, D. (2020). Telework: Achievements and Blunders. *Journal of Government Financial Management*, 69(1), 58-59. <https://search.proquest.com/docview/2428566941?accountid=37408>

- Jensen, N., Lyons, E., Chebelyon, E., LeBras, R., & Gomes, C. (2020). Conspicuous monitoring and remote work. Elsevier, 176, 56. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jebo.2020.05.010>
- Kim, S., Park, Y., & Headrick, L. (2018). Daily micro-breaks and job performance: General work engagement as a cross-level moderator. *Journal of Applied Psychology*, 103(7), 772.. <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2Fap10000308>
- Kocot, D., Maciaszczyk, M., Kocot, M., Kwasek, A., & Depta, A. (2021). Multidimensional aspects affecting the level of employee satisfaction with remote work. *European Research Studies Journal*, 24(3B), 576-591
- Koepsell, D., & Ruiz, d. M. (2015). Ética de la Investigación. Integridad Científica. Revista de Investigación. Venezuela. <https://www.redalyc.org/pdf/3761/376156277012.pdf>
- Korsby, T. M., y Stavrianakis, A. (2018). Moments in collaboration: experiments in concept work. *Ethnos*, 83(1), 39-57. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00141844.2015.1137606>
- Kostetska, K. (2018). Trends of development of administrative management of recreational and tourist nature production in domestic and international practice. *Economics. Ecology. Socium*, 2(1), 111-121. <https://www.ees-journal.com/index.php/journal/article/view/57>
- López, R., Avello, R., Palmero, D., Sanchez, S., & Quintana, M. (2019). Validation of instruments as a guarantee of credibility in scientific research. *Revista Cubana de Medicina Militar*. doi:<http://orcid.org/0000-0001-5316-2300>
- Maghlaperidze, E., Kharadze, N., & Kuspliak, H. (2021). Development of remote jobs as a factor to increase labor efficiency. *Journal of Eastern European and Central Asian Research (JEECAR)*, 8(3), 337-348.
- Mehrad, A., & Zangeneh, M. H. T. (2019). Comparison between qualitative and quantitative research approaches: Social sciences. *International Journal For Research In Educational Studies, Iran*. Pp.1-7. <https://media.neliti.com/media/publications/413310-camparison-between-qualitative-and-quant-881645f5.pdf>

- Mohamed, N., Ahmed, Y. y Alhassan, A. (2018). The Impacts of Remote Working on Workers Performance. <https://ieeexplore.ieee.org/document/8672704>
- Montoya Acosta, L. A., Parra Castellanos, M. D. R., Lescay Arias, M., Cabello Alcivar, O. A., & Coloma Ronquillo, G. M. (2019). Teorías pedagógicas que sustentan el aprendizaje con el uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. *Revista información científica*, 98(2), 241-255.
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral. OIT, Eurofound. <https://bit.ly/2QfYmes>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020a). El trabajo remoto durante la pandemia de COVID-19 y después de ella: guía práctica. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_protect/protrav/travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
- Otzen, T., y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International journal of morphology*, 35(1), 227-232. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-95022017000100037&script=sci_arttext&tIng=pt
- Pandey, P., y Pandey, M. (2021). *Research methodology tools and techniques*. Bridge Center. <http://dspace.vnbrims.org:13000/jspui/bitstream/123456789/4666/1/RESEARCH%20METHODOLOGY%20TOOLS%20AND%20TECHNIQUES.pdf>
- Peña, C. (2021). *Trabajo Remoto y Productividad Laboral en Tiempos de COVID19 en una Municipalidad Provincial de Pisco, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
- Pouyanfar, S., Sadiq, S., Yan, Y., Tian, H., Tao, Y., Reyes, P., ... y Iyengar, S. (2018). A survey on deep learning: Algorithms, techniques, and applications. *ACM Computing Surveys (CSUR)*, 51(5), 1-36. https://dl.acm.org/doi/abs/10.1145/3234150?casa_token=TMAK4ofa8qq

AAAAA:kX39QwVtO4synhRFjr-
__FRRvQtfy_bParYblg1PifYSMpOYIyi1D1Ftxlpmlg3O8AfUAKMCKtZ

- Ramos, V., Ramos, C. y Tejera, E. (2020). Teletrabajo en tiempos de COVID-19. *Revista interamericana de psicología*, 54(3).
https://www.google.com/aclk?sa=l&ai=DChcSEwjJ15qSyc3wAhWSDZEKHSkLBG0YABAAGgJjZQ&ae=2&sig=AOD64_2DugE0ZHyaBGKso2Kjlp0UuOy6lw&q&nis=1&adurl&ved=2ahUKEwi_6o6Syc3wAhUDLLkGHaB_CCQQ0Qx6BAgCEAE.
- Ramos-Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., Fernández-del-Río, E., & Koopmans, L. (2019). La evaluación del desempeño en el trabajo con escalas de autoinforme breves: el cuestionario de desempeño laboral individual. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(3), 195-205.
- Rico, C. (2019). Estudio de los equilibrios de Nash en el trámite administrativo en el caso de la Administración Pública andorrana. *Revista de gestión pública y privada*, (24), 73-95.
- Rojas, C. (2021). *Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú – 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53992/Rojas_LCJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Scasserra, S., & Partenio, F. (2021). Precarización del trabajo y estrategias de trabajadoras en plataformas digitales: trabajo desde el hogar, organización sindical y disputa por derechos en el contexto de la pandemia del Covid-19. <https://doi.org/https://doi.org/10.1590/15174522-112307>
- Silva, S., Dos Santos Matos, L., & Marx Welter, L. (2021). A Teoria da Expectativa como Ferramenta para a Avaliação do Aspecto Motivacional dos Servidores Públicos. *Revista FSA*, 18(12).
- Srisathan, W. A., Ketkaew, C., & Naruetharadhol, P. (2020). The intervention of organizational sustainability in the effect of organizational culture on open

innovation performance: A case of thai and chinese SMEs. *Cogent business & management*, 7(1), 1717408.
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23311975.2020.1717408>

Suarez Vasquez, L. M. (2020). *Implementación del trabajo remoto y calidad de servicio de la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo, año 2020* (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Perú).
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/46386>

Swisher, J. L. (2019). *Telecommuting and its Associations with Job Satisfaction: Going the Extra Mile* (Tesis de doctorado, Concordia University Irvine, Estados Unidos de Norteamérica).
<https://search.proquest.com/docview/2282007934/D515BB6D058F4285PQ/3?accountid=37408>

Supriadi, S., Minarti, S., Paminto, A., Hidayati, T., & Palutturi, S. (2020). Factors related to nurses job satisfaction and performance at private hospitals in Samarinda City, Indonesia. *Journal of Arts and Humanities*, 9(6), 42–52.
<https://doi.org/10.18533/JOURNAL.V9I6.1925>

Tanta, N. (2022). *El trabajo remoto y desempeño laboral en el personal de la Unidad Médico Legal II Apurímac, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87360/Tanta_GNG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tariq, M., Rashid, W., Thoudam, P., Anwar, I., y Bino, E. (2021). Telecommuting during COVID 19: A Moderated-Mediation Approach Linking seguir así, ¿Por qué? *El Comercio*. <https://bit.ly/3ckGIBw> (20), 11449. doi: <https://doi.org/10.3390/su132011449>

Tenazoa, J. (2021). *Trabajo remoto y desempeño laboral en el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto – 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66396/Tezenoa_HJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Toshi, D. (2020). Trabajo remoto y pobreza en tiempos de COVID-19. <http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/108103/pdfPDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vasquez Nassi, O. J. (2019). *El trabajo remoto en el sector público peruano, 2019* (Tesis de maestría Universidad César Vallejo, Perú). <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36221>
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied psychology, 70*(1), 16-59.
- Wushe, T., & Shenje, J. (2019). An analysis of the relationship between occupational stress and employee job performance in public health care institutions: A case study of public hospitals in Harare. *SA Journal of Human Resource Management, 17*(21–32). <https://doi.org/10.4102/SAJHRM.V17I0.1079>
- Yang, L., Holtz, D., Jaffe, S., Suri, S., Sinha, S., Weston, J., ... y Teevan, J. (2022). The effects of remote work on collaboration among information workers. *Nature human behaviour, 6*(1), 43-54.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

| Título: | | | | | | | |
|---|---|---|--|---|-----------------------------|---|-------------------------|
| Problemas | Objetivos | Hipótesis | Variables e indicadores | | | | |
| Problema General: | Objetivo general: | Hipótesis general: | Variable 1/Independiente: TRABAJO REMOTO | | | | |
| <p>¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores de una Fiscalía Penal Corporativa Penal de la Región Amazonas, 2022?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>1) ¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y la capacidad laboral de los trabajadores de una Fiscalía Penal Corporativa de la Región Amazonas-2022?</p> <p>2) ¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y las competencias de los trabajadores de una Fiscalía Penal Corporativa de la Región Amazonas-2022?</p> <p>3) ¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto</p> | <p>Determinar la relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores de la una Fiscalía Penal Corporativa Penal de la Región Amazonas – 2022</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>1) Determinar la relación del trabajo remoto y la capacidad laboral de los trabajadores de una Fiscalía Penal Corporativa de la Región Amazonas-2022</p> <p>2) Determinar la relación del trabajo remoto y las competencias de los trabajadores de una Fiscalía Penal Corporativa de la Región Amazonas-2022</p> <p>3) Determinar la relación del trabajo remoto y la productividad de una Fiscalía Penal Corporativa</p> | <p>Existe relación significativa entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores de una Fiscalía Penal Corporativa de la Región Amazonas – 2022.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>1) Existe relación del trabajo remoto y la capacidad laboral de los trabajadores de una Fiscalía Penal Corporativa de la Región Amazonas-2022</p> <p>2) Existe relación del trabajo remoto y las competencias de los trabajadores de una Fiscalía Penal Corporativa de la Región Amazonas-2022</p> <p>3) Existe relación del trabajo remoto y la productividad de una Fiscalía Penal</p> | | | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de valores (tipo Likert) | Niveles o rangos |
| | | | Jornada de Trabajo | 1. Espacio Físico 2. Mobiliario | 1,2,3 | 1) Muy en Desacuerdo | Bajo [19-44] |
| | | | Soporte Laboral Tecnológico | 1. Tecnología de la Información 2. Tecnología de la Comunicación | 4,5,6,7, 8,9,10 | (2) En Desacuerdo (3) Indiferente | Regular [45-70] |
| | | | Bienestar Social | 1. Planificación 2. Organización 3. Control | 11,12,13,14,15,16,17, 18,19 | (4) De acuerdo (5) Muy de acuerdo | Alto [71-95] |
| | | | Variable 2/Dependiente: DESEMPEÑO LABORAL | | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de valores | Niveles o rangos |
| | | | Capacidad laboral | 1. Actitud 2. Experiencia 3. Desenvolvimiento | 1,2,3,4,5 | 1) Muy en Desacuerdo | Bajo [19-44] |
| | | | Competencia | 1. Eficacia 2. Capacitación 3. Compromiso | 6,7,8,9,10,11, 12 | (2) En Desacuerdo (3) Indiferente | Regular [45-70] |
| | | | Productividad | 1. Motivación 2. Responsabilidad | 13,14,15,16, 17,18, 19 | (4) De acuerdo | Alto [71-95] |

| | | | | | | | |
|---|-----------------------------|--|---|--------------------|-------------------------------------|--------------------|--|
| y la productividad de una Fiscalía Penal Corporativa de la Región Amazonas-2022? | de la Región Amazonas-2022. | Corporativa de la Región Amazonas-2022. | | 3. Soporte laboral | | (5) Muy desacuerdo | |
| Diseño de investigación: | | Población y Muestra: | Técnicas e instrumentos: | | Método de análisis de datos: | | |
| Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica Método: Descriptivo y correlacional Diseño: No experimental | | Población: 30 Fiscales Muestra: 30 Fiscales | Técnicas: La encuesta Instrumentos: Cuestionario | | Descriptiva: X Inferencial: | | |

Anexo 2. Matriz de operacionalización.

| MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE | | | | | |
|---|--|---|-----------------------------|---|--------------------|
| Título: Trabajo remoto y desempeño laboral de los trabajadores de una Fiscalía Penal Corporativa de Bagua, 2022 | | | | | |
| ¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores de una Fiscalía Penal Corporativa Penal de Bagua, 2022? | | | | | |
| VARIABLES DE ESTUDIO | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIÓN | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN |
| TRABAJO REMOTO | La Autoridad Nacional del Servicio Civil determinó que «El trabajo remoto es la prestación de servicios sujeto a subordinación, con presencia física de los servidores en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita» SERVIR, (2020). | Presencia física de trabajadores en su domicilio, que se mide por la Salud, economía y trabajo. (SERVIR, 2020). | JORNADA DE TRABAJO | 1. Espacio Físico 2. Mobiliario | PREGUNTAS |
| | | | SOPORTE LABORAL TECNOLÓGICO | 1. Tecnología de la información 2. Tecnología de la comunicación | PREGUNTAS |
| | | | BIENESTAR SOCIAL | 1. Planificación 2. Organización 3. Control | PREGUNTAS |
| DESEMPEÑO LABORAL | Es el comportamiento o rendimiento de la persona frente a la ejecución de sus tareas y actividades para el logro de los objetivos establecidos en la organización o institución. Chiavenato (2019) | Comportamiento o rendimiento de la persona, que se manifiesta por la carga laboral, discrecionalidad y productividad. Chiavenato (2019) | CAPACIDAD LABORAL | 1. Actitud 2. Experiencia 3. Desarrollo | PREGUNTAS |
| | | | COMPETENCIA | 1. Eficacia 2. Capacitación 3. Compromiso | PREGUNTAS |
| | | | PRODUCTIVIDAD | 1. Motivación 2. Responsabilidad 3. Soporte laboral | PREGUNTAS |

BIBLIOGRAFÍA:

- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2020a). Directiva para la aplicación del Trabajo Remoto. <https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Resoluciones/PE-2020/Res039-2020-SERVIR-PE-Directivatr.pdf>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2020b). Guía para realizar el trabajo remoto en las entidades públicas. Servir. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1184560/GuiaTR_2.pdf
- Chiavenato, I. (2019). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones (10.º ed.). México, D.F.: McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano (3.º ed.). McGraw-Hill Interamericana Editores. <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>

La importancia del presente trabajo radica en que con los resultados se obtendrán resultados que contribuirán para tomar decisiones sobre trabajo remoto en la Institución del Ministerio Público en tiempos de Pandemia, lo cual se podrán cumplir con los objetivos y metas trasados de una manera mas idónea.

Anexo 3. Instrumentos

CUESTIONARIO “TRABAJO REMOTO”

Tesis titulada: “Trabajo remoto y desempeño laboral de los trabajadores de una Fiscalía Penal Corporativa de la Región de Amazonas, 2022”

CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LA FISCALÍA PROVINCIAL PENAL CORPORATIVA DE BAGUA.

Estimado(a) trabajador, por la presente encuesta se pretende obtener información respecto al **Trabajo Remoto**, en la fiscalía provincial Penal Corporativa de Bagua – 2022, para lo cual se le solicita su colaboración, respondiendo todas las preguntas que a continuación se adjuntan. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar la gestión del trabajo remoto a nivel de la institución del Ministerio Público. Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso, considerando las siguientes opciones:

- A. Muy en desacuerdo
- B. En desacuerdo
- C. Indiferente
- D. De acuerdo
- E. Muy de acuerdo

OBJETIVO DE LA ENCUESTA:

El objetivo de este trabajo de investigación es analizar la relación entre el Trabajo remoto y el desempeño laboral de la fiscalía provincial Penal Corporativa de Bagua, 2022.

CONSENTIMIENTO INFORMADO:

Su apoyo para alcanzar los fines de esta investigación será de gran utilidad, por lo que se le insta responder cada una de las siguientes afirmaciones, marcando la respuesta que crea pertinente, esta encuesta es de carácter confidencial y de uso exclusivo para la investigación.

| | | | |
|-------|----------------|------------------|--------------|
| Sexo: | a) Masculino | b) Femenino | |
| Edad: | a) Menos de 25 | b) Entre 25 y 40 | c) Más de 40 |

| Nº | PREGUNTA | A | B | C | D | E |
|----|--|---|---|---|---|---|
| | JORNADA DE TRABAJO | | | | | |
| 1 | Considera que cuenta con un espacio adecuado para realizar sus funciones remotamente. | | | | | |
| 2 | Considera que cuenta con el mobiliario adecuado para realizar sus funciones remotamente. | | | | | |
| 3 | Considera que tiene las condiciones de interacción con los usuarios para desarrollar sus actividades laborales remotamente. | | | | | |
| | SOPORTE LABORAL TECNOLÓGICO | | | | | |
| 4 | Considera que cuenta con el equipo tecnológico como PC, laptop, impresora, y celular, para el desarrollo eficiente de sus actividades laborales. | | | | | |
| 5 | Considera que es importante el conocimiento y uso de herramientas telemáticas como correo electrónico, o navegación web. | | | | | |
| 6 | Considera que es adecuado el acceso a la información disponible en su computadora a través del acceso remoto. | | | | | |
| 7 | Considera que durante el desarrollo del trabajo remoto es factible acceder a los sistemas y aplicativos institucionales. | | | | | |
| 8 | Considera que para el desarrollo del trabajo remoto, es fundamental tener buena conectividad al servicio del internet. | | | | | |
| 9 | Considera que es importante considerar emplear herramientas de videoconferencia para la distribución de actividades y trabajo en equipo. | | | | | |
| 10 | Considera que su conectividad al servicio del internet es la adecuada para el desarrollo de sus actividades laborales. | | | | | |
| | BIENESTAR SOCIAL | | | | | |
| 11 | Considera que el trabajo remoto reduce la ansiedad de exposición a la contaminación del COVID-19. | | | | | |
| 12 | Considera que el aislamiento social merma su productividad laboral, por la generación de problemas de salud. | | | | | |
| 13 | Considera que planifica y organiza de manera autónoma el tiempo y ritmo de su trabajo. | | | | | |
| 14 | Considera que planifica y organiza de manera autónoma la cantidad y calidad de su trabajo. | | | | | |
| 15 | Considera que su jefe o la institución le hacen participar en las actividades de capacitación para mejora de su desempeño laboral. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 16 | Considera eficaz la flexibilidad del horario de trabajo por la comodidad personal. | | | | | |
| 17 | Considera que su Jefe le asigna adecuadamente las actividades a realizar. | | | | | |
| 18 | Considera que su jefe monitorea el cumplimiento de sus actividades laborales. | | | | | |
| 19 | Considera que su jefe evalúa el cumplimiento de sus actividades laborales. | | | | | |

Gracias por su colaboración

CUESTIONARIO “DESEMPEÑO LABORAL”

Tesis titulada: “Trabajo remoto y desempeño laboral de los trabajadores de una Fiscalía Penal Corporativa de la Región de Amazonas, 2022”

CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LA FISCALÍA PROVINCIAL PENAL CORPORATIVA DE BAGUA

Estimado(a) apoderado, por la presente encuesta se pretende obtener información respecto a la **Desempeño Laboral**, en la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua – 2022, para lo cual se le solicita su colaboración, respondiendo todas las preguntas que a continuación se adjuntan. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar la calidad de servicio que indica en la satisfacción del usuario a nivel de la institución educativa. Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso, considerando las siguientes opciones:

- A. Muy en desacuerdo
- B. En desacuerdo
- C. Indiferente
- D. De acuerdo
- E. Muy de acuerdo

OBJETIVO DE LA ENCUESTA:

El objetivo de este trabajo de investigación es analizar la relación entre el Trabajo remoto y el desempeño laboral de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua, 2022.

CONSENTIMIENTO INFORMADO:

Su apoyo para alcanzar los fines de esta investigación será de gran utilidad, por lo que se le insta responder cada una de las siguientes afirmaciones, marcando la respuesta que crea pertinente, esta encuesta es de carácter confidencial y de uso exclusivo para la investigación.

Sexo: a) Masculino b) Femenino
Edad: a) Menos de 25 b) Entre 25 y 40 c) Más de 40

| Nº | PREGUNTA | A | B | C | D | E |
|----|--|---|---|---|---|---|
| | CAPACIDAD LABORAL | | | | | |
| 1 | Considera que sus actitudes y destrezas favorecen en su desempeño laboral durante el trabajo remoto. | | | | | |
| 2 | Considera que tener experiencia en el rubro donde usted labora, le permite tener una adecuada capacidad laboral en el desempeño de sus funciones. | | | | | |
| 3 | Considera que la institución cuenta con planes y acciones destinados a mejorar el desempeño laboral de sus trabajadores durante el trabajo remoto. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 4 | Considera que cuenta con los conocimientos y habilidades necesarias para realizar el trabajo remoto, | | | | | |
| 5 | Considera que cumple las tareas encomendadas con trabajo remoto. | | | | | |
| | COMPETENCIA | | | | | |
| 6 | Considera que cuenta con los conocimientos y habilidades necesarios para desempeñarse en su cargo. | | | | | |
| 7 | Considera que el desempeño de sus funciones guarda concordancia con los principios y valores de la institución. | | | | | |
| 8 | Considera que la institución promueve mejoras en las actividades de acuerdo a su experiencia. | | | | | |
| 9 | Considera que la institución se preocupa por capacitar de forma constante a sus colaboradores. | | | | | |
| 10 | Considera que las capacitaciones que realiza la institución están de acuerdo al desempeño de sus cargos. | | | | | |
| 11 | Considera que las capacitaciones que brinda la institución son suficientes para las funciones que realiza. | | | | | |
| 12 | Considera que el trabajo realizado bajo la modalidad de trabajo remoto justifica su jornada laboral. | | | | | |
| | PRODUCTIVIDAD | | | | | |
| 13 | Considera que el adecuado cumplimiento de su jornada de trabajo remoto contribuye significativamente al área donde labora. | | | | | |
| 14 | Considera que los trabajadores de la institución están motivados para innovar en su desempeño laboral. | | | | | |
| 15 | Considera que es diligente al realizar su trabajo. | | | | | |
| 16 | Considera que es colaborativo con sus compañeros de trabajo. | | | | | |
| 17 | Considera que con su desempeño se cumple con los objetivos y metas que la institución planifica, y espera alcanzar. | | | | | |
| 18 | Considera que el uso de la Tecnología de la Información y comunicación (TIC) es importante para su rendimiento laboral. | | | | | |
| 19 | Considera que su desempeño laboral es óptimo y eficiente. | | | | | |

Gracias por su colaboración

Anexo 4. Certificado de validación



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

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1 : JORNADA DE TRABAJO | | | | | | | | |
| 1 | Considera que cuenta con un espacio adecuado para realizar sus funciones remotamente. | X | | X | | X | | |
| 2 | Considera que cuenta con el mobiliario adecuado para realizar sus funciones remotamente. | X | | X | | X | | |
| 3 | Considera que tiene las condiciones de interacción con los usuarios para desarrollar sus actividades laborales remotamente. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 2 : SOPORTE LABORAL TECNOLÓGICO | | | | | | | | |
| 4 | Considera que cuenta con el equipo tecnológico como PC, laptop, impresora y celular, para el desarrollo eficiente de sus actividades laborales. | X | | X | | X | | |
| 5 | Considera que es importante el conocimiento y uso de herramientas telemáticas como correo electrónico, o navegación web. | X | | X | | X | | |
| 6 | Considera que es adecuado el acceso a la información disponible en su computadora a través del acceso remoto. | X | | X | | X | | |
| 7 | Considera que durante el desarrollo del trabajo remoto es factible acceder a los sistemas y aplicativos institucionales. | X | | X | | X | | |
| 8 | Considera que para el desarrollo del trabajo remoto, es fundamental tener buena conectividad al servicio del internet. | X | | X | | X | | |
| 9 | Considera que es importante considerar emplear herramientas de videoconferencia para la distribución de actividades y trabajo en equipo. | X | | X | | X | | |
| 10 | Considera que su conectividad al servicio de internet es la adecuada para el desarrollo de sus actividades laborales. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 3: Bienestar Social | | | | | | | | |
| 11 | Considera que el trabajo remoto reduce la ansiedad de exposición a la contaminación del COVID-19. | X | No | X | No | X | No | |
| 12 | Considera que el aislamiento social merma su productividad laboral, por la generación de problemas de salud. | X | | X | | X | | |
| 13 | Considera que planifica y organiza de manera autónoma el tiempo y ritmo de su trabajo. | X | | X | | X | | |
| 14 | Considera que planifica y organiza de manera autónoma la cantidad y calidad de su trabajo. | X | | X | | X | | |
| 15 | Considera que su jefe o la institución le hacen participar en las actividades de capacitación para mejora de su desempeño laboral. | X | | X | | X | | |
| 16 | Considera eficaz la flexibilidad del horario de trabajo por la comodidad personal. | X | | X | | X | | |
| 17 | Considera que su Jefe le asigna adecuadamente las actividades a realizar. | X | | X | | X | | |
| 18 | Considera que su jefe monitorea el cumplimiento de sus actividades laborales. | X | | X | | X | | |
| 19 | Considera que su jefe evalúa el cumplimiento de sus actividades laborales. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: SANCHEZ ZELADA ROXANA KARINA DNI: 41548124

Especialidad del validador: MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

17 de MAYO del 20.22


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1 : CAPACIDAD LABORAL | | | | | | | | |
| 1 | Considera que sus actitudes y destrezas favorecen en su desempeño laboral durante el trabajo remoto. | X | | X | | X | | |
| 2 | Considera que tener experiencia en el rubro donde usted labora, le permite tener una adecuada capacidad laboral en el desempeño de sus funciones. | X | | X | | X | | |
| 3 | Considera que la institución cuenta con planes y acciones destinados a mejorar el desempeño laboral de sus trabajadores durante el trabajo remoto. | X | | X | | X | | |
| 4 | Considera que cuenta con los conocimientos y habilidades necesarios para realizar el trabajo remoto. | X | | X | | X | | |
| 5 | Considera que cumple las tareas encomendadas con trabajo remoto. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 2 : COMPETENCIA | | | | | | | | |
| 6 | Considera que cuenta con los conocimientos y habilidades necesarios para desempeñarse en su cargo. | X | | X | | X | | |
| 7 | Considera que el desempeño de sus funciones guarda concordancia con los principios y valores de la institución. | X | | X | | X | | |
| 8 | Considera que la institución promueve mejoras en las actividades de acuerdo a su experiencia. | X | | X | | X | | |
| 9 | Considera que la institución se preocupa por capacitar de forma constante a sus colaboradores. | X | | X | | X | | |
| 10 | Considera que las capacitaciones que realiza la institución están de acuerdo al desempeño de sus cargos. | X | | X | | X | | |
| 11 | Considera que las capacitaciones que brinda la institución son suficientes para las funciones que realiza. | X | | X | | X | | |
| 12 | Considera que el trabajo realizado bajo la modalidad de trabajo remoto justifica su jornada laboral. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN : PRODUCTIVIDAD | | | | | | | | |
| 13 | Considera que el adecuado cumplimiento de su jornada de trabajo remoto contribuye significativamente al área donde labora. | X | | X | | X | | |
| 14 | Considera que los trabajadores de la institución están motivados para innovar en su desempeño laboral. | X | | X | | X | | |
| 15 | Considera que es diligente al realizar su trabajo. | X | | X | | X | | |
| 16 | Considera que es colaborativo con sus compañeros de trabajo. | X | | X | | X | | |
| 17 | Considera que con su desempeño se cumple con los objetivos y metas que la institución planifica y espera alcanzar. | X | | X | | X | | |
| 18 | Considera que el uso de la Tecnología de la Información y comunicación (TIC) es importante para su rendimiento laboral. | X | | X | | X | | |
| 19 | Considera que su desempeño laboral es óptimo y eficiente. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: SANCHEZ ZELADA ROXANA KARINA DNI: 41548124

Especialidad del validador: MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

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

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

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

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

17 de MAYO del 2022



Firma del Experto Informante.

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

| Nº | DIMENSIONES / items | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1 : JORNADA DE TRABAJO | | | | | | | |
| 1 | Considera que cuenta con un espacio adecuado para realizar sus funciones remotamente. | X | | X | | X | | |
| 2 | Considera que cuenta con el mobiliario adecuado para realizar sus funciones remotamente. | X | | X | | X | | |
| 3 | Considera que tiene las condiciones de interacción con los usuarios para desarrollar sus actividades laborales remotamente. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2 : SOPORTE LABORAL TECNOLÓGICO | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 4 | Considera que cuenta con el equipo tecnológico como PC, laptop, impresora y celular, para el desarrollo eficiente de sus actividades laborales. | X | | X | | X | | |
| 5 | Considera que es importante el conocimiento y uso de herramientas telemáticas como correo electrónico, o navegación web. | X | | X | | X | | |
| 6 | Considera que es adecuado el acceso a la información disponible en su computadora a través del acceso remoto. | X | | X | | X | | |
| 7 | Considera que durante el desarrollo del trabajo remoto es factible acceder a los sistemas y aplicativos institucionales. | X | | X | | X | | |
| 8 | Considera que para el desarrollo del trabajo remoto, es fundamental tener buena conectividad al servicio del internet. | X | | X | | X | | |
| 9 | Considera que es importante considerar emplear herramientas de videoconferencia para la distribución de actividades y trabajo en equipo. | X | | X | | X | | |
| 10 | Considera que su conectividad al servicio de internet es la adecuada para el desarrollo de sus actividades laborales. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 3: BIENESTAR SOCIAL | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 11 | Considera que el trabajo remoto reduce la ansiedad de exposición a la contaminación del COVID-19. | X | | X | | X | | |
| 12 | Considera que el aislamiento social merma su productividad laboral, por la generación de problemas de salud. | X | | X | | X | | |
| 13 | Considera que planifica y organiza de manera autónoma el tiempo y ritmo de su trabajo. | X | | X | | X | | |
| 14 | Considera que planifica y organiza de manera autónoma la cantidad y calidad de su trabajo. | X | | X | | X | | |
| 15 | Considera que su jefe o la institución le hacen participar en las actividades de capacitación para mejora de su desempeño laboral. | X | | X | | X | | |
| 16 | Considera eficaz la flexibilidad del horario de trabajo por la comodidad personal. | X | | X | | X | | |
| 17 | Considera que su Jefe le asigna adecuadamente las actividades a realizar. | X | | X | | X | | |
| 18 | Considera que su jefe monitorea el cumplimiento de sus actividades laborales. | X | | X | | X | | |
| 19 | Considera que su jefe evalúa el cumplimiento de sus actividades laborales. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Torres Lozada Sally Patricia DNI: 44972892

Especialidad del validador: Gestión Pública

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, e. acto y directo

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

...16...de...05...del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1 : CAPACIDAD LABORAL | | | | | | | | |
| 1 | Considera que sus actitudes y destrezas favorecen en su desempeño laboral durante el trabajo remoto. | X | | X | | X | | |
| 2 | Considera que tener experiencia en el rubro donde usted labora, le permite tener una adecuada capacidad laboral en el desempeño de sus funciones. | X | | X | | X | | |
| 3 | Considera que la institución cuenta con planes y acciones destinados a mejorar el desempeño laboral de sus trabajadores durante el trabajo remoto. | X | | X | | X | | |
| 4 | Considera que cuenta con los conocimientos y habilidades necesarios para realizar el trabajo remoto. | X | | X | | X | | |
| 5 | Considera que cumple las tareas encomendadas con trabajo remoto. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 2 : COMPETENCIA | | | | | | | | |
| 6 | Considera que cuenta con los conocimientos y habilidades necesarios para desempeñarse en su cargo. | X | | X | | X | | |
| 7 | Considera que el desempeño de sus funciones guarda concordancia con los principios y valores de la institución. | X | | X | | X | | |
| 8 | Considera que la institución promueve mejoras en las actividades de acuerdo a su experiencia. | X | | X | | X | | |
| 9 | Considera que la institución se preocupa por capacitar de forma constante a sus colaboradores. | X | | X | | X | | |
| 10 | Considera que las capacitaciones que realiza la institución están de acuerdo al desempeño de sus cargos. | X | | X | | X | | |
| 11 | Considera que las capacitaciones que brinda la institución son suficientes para las funciones que realiza. | X | | X | | X | | |
| 12 | Considera que el trabajo realizado bajo la modalidad de trabajo remoto justifica su jornada laboral. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN : PRODUCTIVIDAD | | | | | | | | |
| 13 | Considera que el adecuado cumplimiento de su jornada de trabajo remoto contribuye significativamente al área donde labora. | X | | X | | X | | |
| 14 | Considera que los trabajadores de la institución están motivados para innovar en su desempeño laboral. | X | | X | | X | | |
| 15 | Considera que es diligente al realizar su trabajo. | X | | X | | X | | |
| 16 | Considera que es colaborativo con sus compañeros de trabajo. | X | | X | | X | | |
| 17 | Considera que con su desempeño se cumple con los objetivos y metas que la institución planifica y espera alcanzar. | X | | X | | X | | |
| 18 | Considera que el uso de la Tecnología de la Información y comunicación (TIC) es importante para su rendimiento laboral. | X | | X | | X | | |
| 19 | Considera que su desempeño laboral es óptimo y eficiente. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Torres Lozada Sally Patricia DNI: 44972892

Especialidad del validador: Gestión Pública

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

...fe...de...05...del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1 : CAPACIDAD LABORAL | | | | | | | | |
| 1 | Considera que sus actitudes y destrezas favorecen en su desempeño laboral durante el trabajo remoto. | X | | X | | X | | |
| 2 | Considera que tener experiencia en el rubro donde usted labora, le permite tener una adecuada capacidad laboral en el desempeño de sus funciones. | X | | X | | X | | |
| 3 | Considera que la institución cuenta con planes y acciones destinados a mejorar el desempeño laboral de sus trabajadores durante el trabajo remoto. | X | | X | | X | | |
| 4 | Considera que cuenta con los conocimientos y habilidades necesarios para realizar el trabajo remoto. | X | | X | | X | | |
| 5 | Considera que cumple las tareas encomendadas con trabajo remoto. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 2 : COMPETENCIA | | | | | | | | |
| 6 | Considera que cuenta con los conocimientos y habilidades necesarios para desempeñarse en su cargo. | X | | X | | X | | |
| 7 | Considera que el desempeño de sus funciones guarda concordancia con los principios y valores de la institución. | X | | X | | X | | |
| 8 | Considera que la institución promueve mejoras en las actividades de acuerdo a su experiencia. | X | | X | | X | | |
| 9 | Considera que la institución se preocupa por capacitar de forma constante a sus colaboradores. | X | | X | | X | | |
| 10 | Considera que las capacitaciones que realiza la institución están de acuerdo al desempeño de sus cargos. | X | | X | | X | | |
| 11 | Considera que las capacitaciones que brinda la institución son suficientes para las funciones que realiza. | X | | X | | X | | |
| 12 | Considera que el trabajo realizado bajo la modalidad de trabajo remoto justifica su jornada laboral. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN : PRODUCTIVIDAD | | | | | | | | |
| 13 | Considera que el adecuado cumplimiento de su jornada de trabajo remoto contribuye significativamente al área donde labora. | X | | X | | X | | |
| 14 | Considera que los trabajadores de la institución están motivados para innovar en su desempeño laboral. | X | | X | | X | | |
| 15 | Considera que es diligente al realizar su trabajo. | X | | X | | X | | |
| 16 | Considera que es colaborativo con sus compañeros de trabajo. | X | | X | | X | | |
| 17 | Considera que con su desempeño se cumple con los objetivos y metas que la institución planifica y espera alcanzar. | X | | X | | X | | |
| 18 | Considera que el uso de la Tecnología de la Información y comunicación (TIC) es importante para su rendimiento laboral. | X | | X | | X | | |
| 19 | Considera que su desempeño laboral es óptimo y eficiente. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: PEÑA DIAZ JOSE ALBERTO DNI: 40296619

Especialidad del validador: MAESTRO EN CIENCIAS PENALES

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

17 de MAYO del 2022



Firma del Experto Informante.

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

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--|---|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1 : JORNADA DE TRABAJO | | | | | | | | |
| 1 | Considera que cuenta con un espacio adecuado para realizar sus funciones remotamente. | X | | X | | X | | |
| 2 | Considera que cuenta con el mobiliario adecuado para realizar sus funciones remotamente. | X | | X | | X | | |
| 3 | Considera que tiene las condiciones de interacción con los usuarios para desarrollar sus actividades laborales remotamente. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 2 : SOPORTE LABORAL TECNOLÓGICO | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 4 | Considera que cuenta con el equipo tecnológico como PC, laptop, impresora y celular, para el desarrollo eficiente de sus actividades laborales. | X | | X | | X | | |
| 5 | Considera que es importante el conocimiento y uso de herramientas telemáticas como correo electrónico, o navegación web. | X | | X | | X | | |
| 6 | Considera que es adecuado el acceso a la información disponible en su computadora a través del acceso remoto. | X | | X | | X | | |
| 7 | Considera que durante el desarrollo del trabajo remoto es factible acceder a los sistemas y aplicativos institucionales. | X | | X | | X | | |
| 8 | Considera que para el desarrollo del trabajo remoto, es fundamental tener buena conectividad al servicio del internet. | X | | X | | X | | |
| 9 | Considera que es importante considerar emplear herramientas de videoconferencia para la distribución de actividades y trabajo en equipo. | X | | X | | X | | |
| 10 | Considera que su conectividad al servicio de internet es la adecuada para el desarrollo de sus actividades laborales. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 3: BIENESTAR SOCIAL | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 11 | Considera que el trabajo remoto reduce la ansiedad de exposición a la contaminación del COVID-19. | X | | X | | X | | |
| 12 | Considera que el aislamiento social merma su productividad laboral, por la generación de problemas de salud. | X | | X | | X | | |
| 13 | Considera que planifica y organiza de manera autónoma el tiempo y ritmo de su trabajo. | X | | X | | X | | |
| 14 | Considera que planifica y organiza de manera autónoma la cantidad y calidad de su trabajo. | X | | X | | X | | |
| 15 | Considera que su jefe o la institución le hacen participar en las actividades de capacitación para mejora de su desempeño laboral. | X | | X | | X | | |
| 16 | Considera eficaz la flexibilidad del horario de trabajo por la comodidad personal. | X | | X | | X | | |
| 17 | Considera que su jefe le asigna adecuadamente las actividades a realizar. | X | | X | | X | | |
| 18 | Considera que su jefe monitorea el cumplimiento de sus actividades laborales. | X | | X | | X | | |
| 19 | Considera que su jefe evalúa el cumplimiento de sus actividades laborales. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI MAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: PEÑA DIAZ JOSE ALBERTO DNI: 40296619

Especialidad del validador: MAESTRO EN CIENCIAS PENALES

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

17 de MAYO del 2022



Firma del Experto Informante.

Anexo 5. Confiabilidad

VARIABLE 01: TRABAJO REMOTO

| Estadísticas de fiabilidad | |
|----------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,828 | 19 |

| Estadísticas de total de elemento | | | | |
|--|--|---|--|---|
| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
| Considera que cuenta con un espacio adecuado para realizar sus funciones remotamente. | 37,20 | 31,642 | ,388 | ,821 |
| Considera que cuenta con el mobiliario adecuado para realizar sus funciones remotamente. | 37,45 | 29,208 | ,632 | ,807 |
| Considera que tiene las condiciones de interacción con los usuarios para desarrollar sus actividades laborales remotamente. | 37,20 | 29,116 | ,770 | ,801 |
| Considera que cuenta con el equipo tecnológico como PC, laptop, impresora, y celular, para el desarrollo eficiente de sus actividades laborales. | 37,30 | 29,695 | ,670 | ,806 |
| Considera que es importante el conocimiento y uso de herramientas telemáticas como correo electrónico, o navegación web. | 37,15 | 29,713 | ,641 | ,808 |
| Considera que es adecuado el acceso a la información disponible en su computadora a través del acceso remoto. | 37,35 | 30,134 | ,564 | ,812 |

| | | | | |
|--|-------|--------|-------|------|
| Considera que durante el desarrollo del trabajo remoto es factible acceder a los sistemas y aplicativos institucionales. | 37,50 | 32,474 | ,473 | ,819 |
| Considera que para el desarrollo del trabajo remoto, es fundamental tener buena conectividad al servicio del internet. | 36,65 | 34,029 | ,102 | ,832 |
| Considera que es importante considerar emplear herramientas de videoconferencia para la distribución de actividades y trabajo en equipo. | 37,30 | 32,116 | ,315 | ,825 |
| Considera que su conectividad al servicio del internet es la adecuada para el desarrollo de sus actividades laborales. | 37,35 | 35,503 | -,150 | ,842 |
| Considera que el trabajo remoto reduce la ansiedad de exposición a la contaminación del COVID-19. | 37,35 | 31,397 | ,388 | ,822 |
| Considera que el aislamiento social merma su productividad laboral, por la generación de problemas de salud. | 37,50 | 33,000 | ,208 | ,830 |
| Considera que planifica y organiza de manera autónoma el tiempo y ritmo de su trabajo. | 37,55 | 27,945 | ,756 | ,798 |
| Considera que planifica y organiza de manera autónoma la cantidad y calidad de su trabajo. | 37,55 | 30,892 | ,500 | ,816 |
| Considera que su jefe o la institución le hacen participar en las actividades de capacitación para mejora de su desempeño laboral. | 37,55 | 33,418 | ,178 | ,830 |
| Considera eficaz la flexibilidad del horario de trabajo por la comodidad personal. | 37,30 | 30,432 | ,662 | ,809 |

| | | | | |
|---|-------|--------|-------|------|
| Considera que su Jefe le asigna adecuadamente las actividades a realizar. | 37,35 | 34,134 | ,050 | ,837 |
| Considera que su jefe monitorea el cumplimiento de sus actividades laborales. | 37,60 | 32,779 | ,267 | ,827 |
| Considera que su jefe evalúa el cumplimiento de sus actividades laborales. | 36,95 | 34,682 | -,012 | ,837 |

VARIABLE 02: DESEMPEÑO LABORAL

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,837 | 18 |

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|--|---|--|---|--|
| Considera que sus actitudes y destrezas favorecen en su desempeño laboral durante el trabajo remoto. | 50,50 | 33,316 | ,265 | ,836 |
| Considera que tener experiencia en el rubro donde usted labora, le permite tener una adecuada capacidad laboral en el desempeño de sus funciones. | 50,55 | 32,997 | ,271 | ,835 |
| Considera que la institución cuenta con planes y acciones destinados a mejorar el desempeño laboral de sus trabajadores durante el trabajo remoto. | 50,50 | 33,316 | ,265 | ,836 |
| Considera que cuenta con los conocimientos y habilidades necesarias para realizar el trabajo remoto, | 50,75 | 32,197 | ,191 | ,841 |
| Considera que cumple las tareas encomendadas con trabajo remoto. | 51,95 | 29,839 | ,579 | ,823 |
| Considera que cuenta con los conocimientos y habilidades necesarios para desempeñarse en su cargo. | 52,05 | 32,787 | ,176 | ,839 |
| Considera que el desempeño de sus funciones guarda concordancia con los principios y valores de la institución. | 52,00 | 31,053 | ,481 | ,828 |

| | | | | |
|--|-------|--------|------|------|
| Considera que la institución promueve mejoras en las actividades de acuerdo a su experiencia. | 51,85 | 31,187 | ,465 | ,829 |
| Considera que la institución se preocupa por capacitar de forma constante a sus colaboradores. | 52,05 | 32,576 | ,130 | ,844 |
| Considera que las capacitaciones que realiza la institución están de acuerdo al desempeño de sus cargos. | 52,15 | 30,239 | ,694 | ,821 |
| Considera que las capacitaciones que brinda la institución son suficientes para las funciones que realiza. | 52,20 | 31,958 | ,377 | ,832 |
| Considera que el trabajo realizado bajo la modalidad de trabajo remoto justifica su jornada laboral. | 52,30 | 32,011 | ,460 | ,830 |
| Considera que el adecuado cumplimiento de su jornada de trabajo remoto contribuye significativamente al área donde labora. | 52,05 | 31,945 | ,326 | ,834 |
| Considera que los trabajadores de la institución están motivados para innovar en su desempeño laboral. | 52,35 | 31,608 | ,678 | ,826 |
| Considera que es diligente al realizar su trabajo. | 52,25 | 30,934 | ,646 | ,824 |
| Considera que es colaborativo con sus compañeros de trabajo. | 52,10 | 30,832 | ,548 | ,826 |
| Considera que con su desempeño se cumple con los objetivos y metas que la institución planifica, y espera alcanzar. | 52,00 | 30,842 | ,423 | ,830 |
| Considera que el uso de la Tecnología de la Información y comunicación (TIC) es importante para su rendimiento laboral. | 51,75 | 31,987 | ,346 | ,833 |

| | | | | |
|--|-------|--------|------|------|
| Considera que su desempeño laboral es óptimo y eficiente. | 52,35 | 31,608 | ,678 | ,826 |
|--|-------|--------|------|------|

Base de datos

| Trabajo remoto | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| E1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| E2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| E3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| E4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| E5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| E6 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 |
| E7 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 |
| E8 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 |
| E9 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 |
| E10 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 |
| E11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| E12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| E13 | 3 | 3 | 2 | 1 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 1 |
| E14 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| E15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| E16 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| E17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| E18 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| E19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| E20 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |

| Desempeño laboral | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| E1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| E2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| E3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| E4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| E5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| E6 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| E7 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | 2 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | 3 |
| E8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| E9 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| E10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| E11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| E12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| E13 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| E14 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| E15 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| E16 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| E17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| E18 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 |
| E19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| E20 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |

Anexo 6. Determinación de la población



MINISTERIO PÚBLICO
FISCALÍA DE LA NACIÓN

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

Chachapoyas, 22 de Julio de 2022



Firmado electrónicamente por: Zapana
Mayta Gilder
Presidente de la Junta de Fiscales
Superiores del DF Amazonas
Módulo: Sijy el autor del documento
Fecha: 2022/07/22 15:12:11

CARTA N° 000111-2022-MP-FN-PJFSAMAZONAS

Señor:
MIGUEL ANTONIO QUISPE CHAVESTA
C.E.: mickele4@gmail.com

Asunto : Atención bajo la Ley 27806.

Referencia : Cantidad de trabajadores que laboran en la FPPC-Bagua.
Solicitud de fecha 18.07.2022.

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y a la vez brindarle información sobre el número de trabajadores que laboraban en la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua, entre los años 2021 y 2022; así como la modalidad de trabajo.

Al respecto, se adjunta a la presente en formato Excel las modalidades de trabajo de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Bagua, del año 2021 y 2022, en las cuales se señala al detalle los nombres, cargos y despachos en los que laboraba cada servidor, así como su modalidad y el cálculo porcentual de cada uno de estas¹.

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

Atentamente,

GILDER ZAPANA MAYTA
PRESIDENCIA DE LA JUNTA DE FISCALES SUPERIORES DEL DISTRITO FISCAL
DE AMAZONAS

GZM/kr

Anexo 7. Base de datos

| Variable 1: Trabajo remoto | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------|----|----|------------------------------|----|----|----|----|----|-----|-------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| Dimensión 1: Jornada de trabajo | | | Dimensión 2: Soporte laboral | | | | | | | Dimensión 3: Bienestar social | | | | | | | | |
| P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 |
| 1 | 1 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 1 | 1 | 2 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 2 | 2 | 2 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 |
| 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 |
| 2 | 2 | 2 | 1 | 5 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 2 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 2 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 5 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 2 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 1 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 1 | 1 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 2 | 1 | 2 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 3 | 1 | 1 | 1 | 5 | 2 | 3 | 5 | 3 | 2 | 1 | 2 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 4 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 2 | 1 | 1 | 5 | 2 | 1 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 2 | 1 | 1 | 5 | 2 | 1 | 5 | 5 | 2 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 2 | 2 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 1 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 1 | 2 | 1 | 5 | 4 | 1 | 5 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 |
| 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 2 | 2 | 5 | 4 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 2 | 2 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|

Variable 2: Desempeño laboral

| Dimensión 1: Capacidad laboral | | | | | Dimensión 2: Competencias | | | | | | | Dimensión 3: Productividad | | | | | | |
|--------------------------------|----|----|----|----|---------------------------|----|----|----|-----|-----|-----|----------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 2 | 2 | 1 | 5 | 5 | 3 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |