



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**TESIS**

**RELACIÓN ENTRE EL TRABAJO REMOTO Y LA PRODUCTIVIDAD DE  
LOS TRABAJADORES DEL MINISTERIO PÚBLICO DE LORETO  
PERIODO 2020 – 2022**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**PRESENTADO POR: GABRIELA BEATRIZ MARILL TELLO**

**ASESOR: ECON. JORGE LUIS ARRUÉ FLORES, DR.**

**IQUITOS, PERÚ**

**2023**



**UNAP**



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**TESIS**

**RELACIÓN ENTRE EL TRABAJO REMOTO Y LA PRODUCTIVIDAD DE  
LOS TRABAJADORES DEL MINISTERIO PÚBLICO DE LORETO  
PERIODO 2020 – 2022**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**PRESENTADO POR: GABRIELA BEATRIZ MARILL TELLO**

**ASESOR: ECON. JORGE LUIS ARRUÉ FLORES, DR.**

**IQUITOS, PERÚ**

**2023**



**UNAP**

**Escuela de Postgrado**  
**"Oficina de Asuntos**  
**Académicos"**



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

**N°117-2023-OAA-EPG-UNAP**

En Iquitos, en la plataforma virtual institucional de la Escuela de Postgrado (EPG) de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana (UNAP), a los nueve días del mes de octubre de 2023 a horas 12:00 m., se dió inicio a la sustentación de la tesis denominada **"RELACIÓN ENTRE EL TRABAJO REMOTO Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DEL MINISTERIO PÚBLICO DE LORETO PERIODO 2020 - 2022"**, aprobado con Resolución Directoral N°1245-2023-EPG-UNAP, presentado por la egresada **GABRIELA BEATRIZ MARILL TELLO**, para optar el **Grado Académico de Maestra en Gestión Pública**, que otorga la UNAP de acuerdo a la Ley Universitaria 30220 y el Estatuto de la UNAP.

El jurado calificador designado mediante Resolución Directoral N°0920-2023-EPG-UNAP, esta conformado por los profesionales siguientes:

Econ. Pedro Lito Rivera Cardozo, Dr.	(Presidente)
Econ. Américo Navor Gómez Barrera, Mgr.	(Miembro)
Lic. Nit. Cynthia Ludy Sánchez Elaluff, Mgr.	(Miembro)

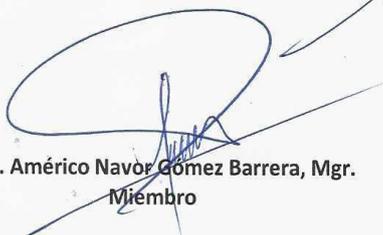
Después de haber escuchado la sustentación y luego de formuladas las preguntas, éstas fueron respondidas: **SATISFACTORIAMENTE**

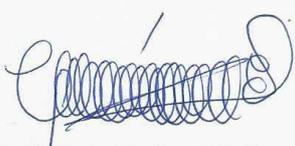
Finalizado la evaluación; se invitó al público presente y a la sustentante abandonar el recinto; y, luego de una amplia deliberación por parte del jurado, se llegó al resultado siguiente:

La sustentación pública y la tesis han sido: **APROBADAS** con calificación **BUENA**.

A continuación, el Presidente del Jurado da por concluida la sustentación, siendo las **13:15 HRS.** del nueve de octubre de 2023; con lo cual, se le declara a la sustentante **APTA**, para recibir el **Grado Académico de Maestra en Gestión Pública**.

  
Econ. Pedro Lito Rivera Cardozo, Dr.  
Presidente

  
Econ. Américo Navor Gómez Barrera, Mgr.  
Miembro

  
Lic. Nit. Cynthia Ludy Sánchez Elaluff, Mgr.  
Miembro

  
Econ. Jorge Luis Arrué Flores, Dr.  
Asesor

*Somos la Universidad licenciada más importante de la Amazonía del Perú, rumbo a la acreditación*

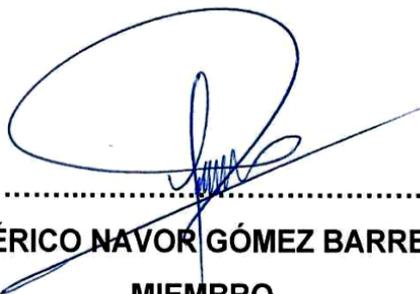
Calle Los Rosales cuadra 5 s/n, San Juan Bautista, Maynas, Perú  
Teléfono: (5165) 261101 Correo electrónico: [postgrado@unapiquitos.edu.pe](mailto:postgrado@unapiquitos.edu.pe) [www.unapiquitos.edu.pe](http://www.unapiquitos.edu.pe)



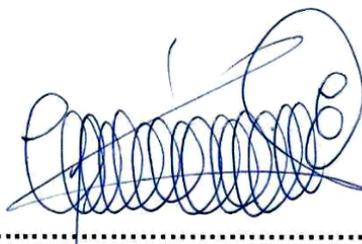
TESIS APROBADA EN SUSTENTACIÓN PÚBLICA EL 09 DE OCTUBRE DEL 2023 EN LA PALTAFORMA VIRTUAL INSTITUCIONAL DE LA ESCUELA DE POSTGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA, EN LA CIUDAD DE IQUITOS – PERÚ.



.....  
**ECON. PEDRO LITO RIVERA CARDOZO, DR**  
**PRESIDENTE**



.....  
**ECON. AMÉRICO NAVOR GÓMEZ BARRERA, MGR.**  
**MIEMBRO**



.....  
**LIC. NIT. CYNTHIA LUDY SANCHEZ ELALUFF, MGR.**  
**MIEMBRO**



.....  
**ECON. JORGE LUIS ARRÚE FLORES, DR.**  
**ASESOR**

NOMBRE DEL TRABAJO

**EPG\_MAESTRÍA\_TESIS\_MARILL TELLO G  
ABRIELA BEATRIZ (3era rev).pdf**

AUTOR

**GABRIELA BEATRIZ MARILL TELLO**

RECuento DE PALABRAS

**11466 Words**

RECuento DE CARACTERES

**62932 Characters**

RECuento DE PÁGINAS

**49 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**610.4KB**

FECHA DE ENTREGA

**Mar 29, 2023 4:56 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Mar 29, 2023 4:57 PM GMT-5****● 17% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada b

- 16% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 9% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Cr

**● Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

A mi amado e inolvidable papá, Alfredo, mi angelito, que desde el cielo me ilumina, me bendice y me protege de todo mal. Te amo papá, siempre estarás presente en mi vida y en mi ser.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios quien me ha guiado y me ha dado salud y fortaleza para seguir adelante. A Christian Poul López Wong, mi pareja, mi compañero, y mi amigo, por su comprensión, tolerancia y estímulo constante a lo largo de mis estudios.

A mi adorada, preciosa y bella mamá, Wila, que es mi ejemplo de lucha, admiración, perseverancia, agradecimiento y superación, ha sabido educarme y formarme desde pequeña con valores, principios y hábitos el cual me ha ayudado a seguir adelante en los momentos difíciles. Te amo mamá.

A mi adorado e inolvidable abuelito Víctor, quien me brindó mucho cariño, respeto y protección desde pequeña, sé que desde el cielo me cuidas. Siempre estarás en mi corazón. A mis adoradas y preciosas hijas Samantha y Alondra que constituyen la fuerza, razón y motivación que me impulsan día a día a seguir adelante y no darme por vencida frente a los obstáculos. Las amo infinitamente.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	<b>Páginas</b>
Carátula	i
Contracarátula	ii
Acta de sustentación	iii
Jurado	iv
Resultado del informe de similitud	v
Dedicatoria	vi
Agradecimiento	vii
Índice de contenidos	viii
Índice de tablas	x
Índice de gráficos	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>01</b>
<b>CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO</b>	<b>03</b>
1.1 Antecedentes	03
1.2 Bases teóricas	06
1.3 Definición de términos básicos	10
<b>CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS</b>	<b>12</b>
2.1 Variables y su operacionalización	12
2.2 Formulación de la hipótesis	14
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA</b>	<b>15</b>
3.1 Tipo y diseño de la investigación	15
3.2 Población y muestra	15
3.3 Técnicas e instrumentos	16
3.4 Procedimientos de recolección de datos	17
3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de los datos	17
3.6 Aspectos éticos	18
<b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS</b>	<b>19</b>
<b>CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS</b>	<b>40</b>
<b>CAPÍTULO VI: PROPUESTA</b>	<b>43</b>
<b>CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES</b>	<b>46</b>

**CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES** 48

**CAPÍTULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS** 51

**ANEXOS**

Anexo N°01: Matriz de consistencia.

Anexo N°02: Tabla de operacionalización de variables.

Anexo N°03: Instrumento de recolección de datos.

Anexo N°04: Instrumento de validez y confiabilidad.

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Páginas</b>
Tabla N° 1: Estadísticas del primer indicador del trabajo remoto.	20
Tabla N° 2: Estadísticas del segundo indicador del trabajo remoto.	21
Tabla N° 3: Estadísticas del tercer indicador del trabajo remoto.	23
Tabla N° 4: Estadísticas del cuarto indicador del trabajo remoto.	24
Tabla N° 5: Estadísticas del quinto indicador del trabajo remoto.	25
Tabla N° 6: Estadísticas del primer indicador de la productividad laboral.	27
Tabla N° 7: Estadísticas del segundo indicador de la productividad laboral.	29
Tabla N° 8: Estadísticas del tercer indicador de la productividad laboral.	31
Tabla N° 9: Estadísticas del cuarto indicador de la productividad laboral.	32
Tabla N° 10: Estadísticas del quinto indicador de la productividad laboral.	34
Tabla N° 11: Correlación Spearman entre trabajo remoto y productividad laboral.	36
Tabla N° 12: Correlación Spearman entre cumplimiento de metas y apoyo organizacional para trabajo remoto.	37
Tabla N° 13: Correlación Spearman entre cumplimiento de los horarios y la disponibilidad de equipos tecnológicos.	38

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

	<b>Páginas</b>
Gráfico N° 1: Histograma del primer indicador del trabajo remoto	20
Gráfico N° 2: Histograma del segundo indicador del trabajo remoto	21
Gráfico N° 3: Histograma del tercer indicador del trabajo remoto	22
Gráfico N° 4: Histograma del cuarto indicador del trabajo remoto	24
Gráfico N° 5: Histograma del quinto indicador del trabajo remoto	25
Gráfico N° 6: Histograma del primer indicador de la productividad laboral	27
Gráfico N° 7: Histograma del segundo indicador de la productividad laboral	28
Gráfico N° 8: Histograma del tercer indicador de la productividad laboral	30
Gráfico N° 9: Histograma del cuarto indicador de la productividad laboral	32
Gráfico N° 10: Histograma del quinto indicador de la productividad laboral	33
Gráfico N° 11: Tipos de variables requeridas ara Rho de Spearman	34

## RESUMEN

En el contexto de la pandemia del COVID19, el trabajo remoto ha demostrado ser una herramienta importante para asegurar la continuidad operativa de las empresas privadas e instituciones públicas en el Perú, y en circunstancias normales, sus beneficios incluyen un tiempo de viaje reducido, lo que permite a los empleados concentrarse en sus tareas, lejos de las distracciones de la oficina y la oportunidad de lograr un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal. En este sentido, el objetivo del presente trabajo es determinar la relación entre el trabajo remoto y la productividad de los trabajadores del Ministerio Público de Loreto durante el periodo 2020 – 2022. Para ello, se desarrolló una investigación de naturaleza cuantitativa, de naturaleza no experimental y de diseño correlacional, en el que se encontró que existe una relación positiva del 80%, entre el trabajo remoto y la productividad laboral, si esta se implementa de manera idónea.

**Palabras Clave:** Trabajo remoto, Productividad laboral, desempleo, Loreto, Ministerio Publico.

## ABSTRACT

In the context of the COVID19 pandemic, remote work has proven to be an important tool to ensure the operational continuity of private companies and public institutions in Peru, and under normal circumstances, its benefits include reduced travel time, which it allows employees to focus on their tasks, away from the distractions of the office and the opportunity to achieve a better work-life balance. In this sense, the objective of this work is to determine the relationship between remote work and the productivity of the workers of the Public Ministry of Loreto in a pandemic, during the period 2020 - 2022. For this, a quantitative investigation was carried out, of non-experimental nature and correlational design, in which it was found that there is a positive relationship of 80%, between remote work and labor productivity, if it is implemented in an ideal way.

**Keywords:** Remote work, labor productivity, unemployment, Loreto, Public Ministry.

## INTRODUCCIÓN

En 2020, hemos sido testigos de cambios sin precedentes en la economía mundial y el mundo del trabajo; La Organización Mundial de la Salud (OMS) definió el brote del nuevo coronavirus como una pandemia y llamó a los gobiernos de todo el mundo a tomar el problema con seriedad y tomar varias medidas drásticas para hacer frente a la emergencia de salud pública. Perú ha impuesto varias restricciones, obligando a gran parte de su fuerza laboral a quedarse en casa y trabajar de forma remota siempre que el trabajo lo permita. Las organizaciones conocidas y desconocidas por el teletrabajo están enviando empleados a casa, allanando el camino para más empleados. Medición de la experiencia histórica de teletrabajo.

En el contexto de la pandemia del Covid-19, el trabajo remoto ha demostrado ser una herramienta importante para garantizar la continuidad del negocio de las empresas privadas e instituciones públicas en Perú, y en circunstancias normales tiene la ventaja de reducir el tiempo de viaje y permitir que los empleados se concentren en su trabajo. Ocupación. Tareas que no perturben la atención de la oficina y garanticen un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal; el teletrabajo proporciona a los empleados horarios de trabajo más flexibles y la libertad de trabajar fuera de la oficina.

Además esto puede presentar determinados peligros que corresponden ser previstos y prevenidos, como el retiro (especialmente para quienes viven solos), la ausencia de un determinado contacto con los camaradas, lo que posibilita formar grupos para resolver tareas relacionadas con el trabajo, y el sedentarismo puede afectar a la salud de los trabajadores; el cambio repentino que ha llevado a un incremento sustancial de las organizaciones a pasar del trabajo de oficina al trabajo remoto no ha tenido en cuenta los requisitos de seguridad y salud y las “Tecnologías de la Información y Comunicaciones” (TIC) necesarios para que los trabajadores en modalidad remota realicen su trabajo. El desafío para las autoridades y los trabajadores del Ministerio Público, Fiscalía de la Nación es cómo continuar defendiendo la salud de los ciudadanos y haciendo cumplir la ley sin causar daño a las demás personas.

El Perú promulgó la Ley N° 30036 del 15 de mayo de 2013, que regula el trabajo remoto a través de medios informáticos y, a su vez, controla y supervisa el trabajo en el marco de la orientación y ejecución de los trabajos en entidades públicas y privadas, cabe mencionar que el teletrabajo es una opción laboral diseñada para promover y brindar una adecuada protección a los derechos más necesarios o fundamentales, estos derechos son especialmente: el derecho a salud, a la vida, a la educación y el trabajo tal como lo estipula la constitución política peruana.

Por consiguiente, en el trabajo de investigación tiene como propósito conocer de qué manera el “teletrabajo” o el “trabajo remoto” influye en el desarrollo laboral de los servidores públicos, específicamente de la Fiscalía de Loreto – Nauta, en el Período 2020 – 2022, en este sentido, el objetivo de esta investigación es “determinar la relación entre el trabajo remoto y la productividad de los trabajadores del Ministerio Público de Loreto en pandemia, durante el periodo 2020 – 2022”.

La importancia del presente trabajo de investigación radica en analizar el trabajo remoto durante la pandemia del COVID 19, que a su vez determina las condiciones laborales del trabajo remoto para los servidores públicos de la Fiscalía de Loreto-Nauta. Además de proteger la vida y salud de los trabajadores de contraer el virus COVID 19, el citado organismo continúa prestando a la ciudadanía los servicios de investigación y prevención de delitos penales, es decir por lo que el delito no quedará en la impunidad, para que la agencia logre los objetivos establecidos.

Asimismo, esta investigación que desarrollamos permite realizar un mejor análisis de los pros y contras que ocasiona esta nueva forma de laborar en el sector público y privado, como es el “trabajo remoto”, además, los resultados encontrados en esta investigación nos permitirán reflejar de manera coherente las problemáticas que sufren todos los trabajadores de acuerdo a esta nueva modalidad

## **CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO**

### **1.1 Antecedentes.**

En el año 2020 se llevó a cabo una investigación de naturaleza no experimental de tipo cualitativa y de diseño analítico, que incluyo como población de estudio a los trabajadores que residen a en la urbanización del cantón Daule en Ecuador, durante el periodo 2020, y tuvo como objetivo determinar la percepción de los trabajadores frente al teletrabajo durante la pandemia Covid-19.

La investigación determinó que muchos trabajadores, tuvieron que migrar al teletrabajo de manera prematura, esto ocasionó que se adapten de manera inadecuada; al realizar el teletrabajo por motivo de confinamiento de la pandemia; para ello, el autor utilizó una muestra de 50 ciudadanos ecuatorianos sobre infraestructura tecnológica, jornada laboral, salario y el impacto en la vida familiar.

La investigación concluyo que las personas que realizan teletrabajo por motivo de Covid 19, laboraban en condiciones inadecuadas por no contar con sillas ergonómicas en las que se puede trabajar por largo tiempo; en cuanto a la jornada de trabajo, el empleador ha creado un exceso de trabajo por aumento de gastos no pagados de acuerdo a sus instrucciones; además, el trabajador ha manifestado que ha reducido su turno de 06 horas y por lo tanto su salario ha sido reducido; por otro lado, el trabajo remoto durante la pandemia ha llevado a los miembros de la familia a unirse a través de actividades recreativas, (Briones, 2020).

En el año 2020 se llevó a cabo una investigación de naturaleza no experimental de tipo cualitativa y de diseño analítico, que incluyo como población de estudio a los trabajadores peruanos, durante el periodo 2020, y tuvo como objetivo conocer la evaluación del desempeño laboral y que permitan comprender las características, fenómenos y factores sobre el trabajo remoto direccionado al desempeño laboral.

La investigación determinó que El trabajo remoto es una herramienta que aumenta el flujo de trabajo, sin embargo, esta debe ser adecuada para todos los trabajadores, que migren o elijan esta modalidad, por lo que el estado peruano debe preocuparse por regular de manera efectiva imponiendo estándares de calidad para que se desarrolle el trabajo remoto, estableciendo pautas y responsabilidades de los trabajadores como de las empresas.

La investigación concluyo que la flexibilidad de horarios y establece el espacio suficiente para realizar las tareas y actividades laborales; el trabajo remoto en el Perú está regulado por la Ley 30036, pero las empresas peruanas aún no implementan la evaluación adecuada; y desde un punto de vista teórico, la implementación del trabajo remoto demuestra un conjunto de procedimientos que identifican requisitos, comprenden los recursos informáticos, las consideraciones legales y de seguridad, establecen protocolos para implementar el trabajo remoto, métricas de productividad y controles tecnológicos. Falta de conocimiento, miedo al cambio, compromiso con el trabajo y algunas limitaciones, especialmente en las inversiones, pero su uso es posible principalmente en empresas privadas, (Cinthy Gutierrez Marchan, 2020).

En el año 2020 se llevó a cabo una investigación de naturaleza no experimental de tipo cualitativa y de diseño analítico, que conllevó o tuvo como población de estudio a los jueces y fiscales peruanos, y tuvo como objetivo conocer y explorar por qué la desconexión digital debe ser un derecho laboral para los teletrabajadores.

La investigación determinó, que se puede identificar que las leyes y regulaciones para la desconexión digital ayudarán a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores en forma remota benefician la salud y bienestar total de los trabajadores, así como contribuye a una mejora de la eficiencia, para ello el autor utilizó una muestra de 11 personas entre jueces y fiscales para conocer su opinión sobre la legislación del trabajo remoto y su aplicación en otros países.

La investigación concluyo que la desconexión digital es un derecho laboral establecido en la doctrina, los trabajadores pueden desconectarse de medios tecnológicos como ordenadores y teléfonos móviles fuera de la jornada laboral, en países importantes como Francia está regulado por este derecho, por otro lado, Chile es pionero en las leyes de trabajo remoto de América Latina, todos estos países han desarrollado su propia normativa política en materia digital similar para los derechos de desconexión, (Luz Alondra Espinosa Lázaro,2020),

En el año 2020 se llevó a cabo una investigación de naturaleza no experimental de tipo cualitativa y de diseño analítico, que incluyo como población de estudio a los trabajadores de la gerencia regional de desarrollo social, del gobierno regional de Loreto y tuvo como objetivo conocer los efectos de la ejecución del “teletrabajo” en los trabajadores, generalmente en la “gerencia regional de desarrollo social”, del “gobierno regional de Loreto”.

La investigación determinó que la administración del área de desarrollo social en Loreto posee buena implementación del trabajo remoto, y efectos similares, se observan en el resto de áreas del Gobierno Regional de Loreto, para ello, los autores realizaron un estudio descriptivo entrevistando a 26 administrativos del gobierno regional.

La investigación concluyo que la mayoría de los trabajadores en modalidad remota utilizan una computadora y conexión a internet, complementado con el uso de teléfonos inteligentes, y finalmente indicaron que las mayores barreras para el trabajo remoto son los problemas de conectividad y velocidades de internet; por otro lado, los trabajadores que usan un modelo de trabajo remoto tienen generalmente mayor concentración y esta es más sencillo, debido a que piensan que dichas responsabilidades domésticas generalmente están cubiertas, (Ana Paula Chávez Villacis, 2020).

En el año 2020 se llevó a cabo una investigación de naturaleza no experimental de tipo cualitativa y de diseño correlacional, que incluyo

como población de estudio a los estudiantes de maestría y licenciatura de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos y tuvo como objetivo determinar la relación entre las horas de trabajo y bienestar social.

La investigación determinó que existe una relación entre las horas de trabajo y bienestar social, y esa relación es positiva, aunque con una magnitud moderada de correlación, para ello, los autores han usado una muestra de 148 estudiantes de maestría y de licenciatura de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, a los cuales se les aplicó una encuesta o cuestionario.

La investigación concluyó que las variables trabajo remoto y bienestar social, están positivamente correlacionadas, además existe una correlación positiva también, entre el trabajo remoto y las emociones de los trabajadores, pero entre estas dos, la relación es más bien moderada; por lo tanto, se concluye que el trabajo remoto y todas las dimensiones del bienestar social están positivamente relacionadas, (Uribe y Jiménez, 2020).

## **1.2 Bases teóricas.**

### **1.2.1 Trabajo Remoto:**

El trabajo remoto en el Perú se define en el artículo 2 de la Ley N° 30036 como, el trabajo que se realiza a través de las “tecnologías de información y de las telecomunicaciones”, en la empresa con la que mantiene una relación laboral; se señaló que estos son determinados procedimientos que nos van a ayudar a reflejar en cierto modo determinados caracteres y de esta forma de laborar, generalmente son los métodos físicos e informáticos proporcionados por el empleador, la confianza tecnológica y la propiedad de los resultados, etc.

El Decreto Supremo N° 0082020 del 11 de marzo de 2020, mediante el cual se promulgó el estado de emergencia sanitaria nacional a causa del virus COVID 19, lo que motivó la emisión de una directiva

que puede motivar como la emisión de una directiva que establece que el “teletrabajo” se caracteriza por la prestación de servicios siempre que el personal esté físicamente presente en sus hogares o en un lugar de aislamiento en sus hogares, trabajando mediante determinadas formas, como un mecanismo que pueda permitir desarrollar un mejor una eficiente labor, siempre que su naturaleza lo permita.. (Decreto Supremo, 2020).

De acuerdo con Reque Atocha, (2020), el trabajo remoto se determina en base a tres características:

- a) Una actividad laboral en la que se concentran todos los procesos y datos que tienen lugar fuera de una empresa o entidad.
- b) El uso de la tecnología puede facilitar la comunicación entre entidades y trabajadores y evitar el desempeño de sus funciones dentro de la organización.
- c) Se trata de un modelo de negocio diferente a los modelos de negocio ordinarios, que pone en relieve el repensar o restablecer las nuevas formas de comunicación dentro de las instituciones, dando esto como determinados resultados, además de nuevos y mejores mecanismos de control o de seguimiento de tareas.

Podemos entender que los trabajadores remotos deben pertenecer a una organización que reconozca y fomente que sus funciones asignadas se realicen desde un lugar diferente a donde se administra la organización, utilizar las TIC como herramienta de trabajo y comunicación. En el trabajo actual, el trabajo remoto se entiende como una forma de organización flexible del trabajo, es decir, una actividad laboral en la que los funcionarios públicos utilizan herramientas para realizar estas labores en lugares distintos a la oficina (casa, habitación, departamento, etc.). Hay varios trabajos y fuentes que muestran los pros y los contras de trabajar de forma remota. Gallego y Campos (2013),

ofrecen una gama de ventajas para los trabajadores afectados por patrones de trabajo remoto; las ventajas para los colaboradores que señalan incluyen:

- Una mejor autonomía.
- Una considerable reducción de gastos de transporte.
- Equilibrar trabajo y tiempo libre.
- Mejorar la eficiencia.
- Flexibilidad de tiempo y espacio.

El trabajo remoto es otra forma de trabajar, como trabajar presencialmente, pero esto formalmente tiene en algunas formas sus propias y determinados requisitos de implementación, y darse cuenta de que esto puede simbolizar determinados cambios para los colaboradores y las empresas o instituciones.

El uso de las “tecnologías de la información y de comunicaciones” hizo posible trabajar fuera de las oficinas y no modifica la relación jurídica de los trabajadores a distancia, por tanto, los derechos y obligaciones de las partes establecidas en la normativa y convenios colectivos de trabajo. Los empleadores y los sindicatos considerarán y acordarán adaptaciones y cambios en función de las características específicas del trabajo remoto y las circunstancias específicas dentro del marco social, (Organización Internacional del Trabajo, 2011).

### **1.2.2 Teoría de la productividad laboral**

De acuerdo con Bohlander, Senll y Morris (2018), considera que son ciertas habilidades que los contratistas pueden analizar para calcular competencias como capacidades, relacionado con las necesidades de la entidad. Arbaiza (2016) afirma que todo puede ser evaluado por alguna herramienta estándar, donde logra calificar las actividades que

realizan los trabajadores para luego brindar recomendaciones de progreso para facilitar el desarrollo de cada trabajador.

Para Alles (2016), la productividad laboral es un sistema que permite evaluar el desempeño complejo que utiliza cada entidad, asimismo, presenta la evaluación de los colaboradores de manera holística, excluyendo la evaluación común y ahora la describe como donde ellos realizan sus respectivas funciones, y los responsables de desarrollar la evaluación son sus pares, jefes, proveedores, quienes también participan en la evaluación anterior, clientes, colegas o sus directores.

Según Chiavenato (2015), la evaluación de la productividad laboral es el proceso de evaluar mediante la revisión de las actividades realizadas por los individuos que contribuyen al logro de los objetivos de la empresa, asimismo, establece que “la evaluación del desempeño incluye identificar, medir y gestionar el desempeño de las personas en una organización” (p. 245). Según Rocca (2016), la productividad laboral consiste en evaluar el trabajo realizado por el personal de la empresa para que se pueda verificar el apego a las metas y objetivos, de modo que se puedan tomar acciones en interés de la organización. Las teorías centradas en las expectativas nos permiten comprender que las personas a menudo se movilizan o toman decisiones en función de lo que intentan lograr o de las recompensas que obtienen de un esfuerzo particular.

En lo que respecta a los trabajadores, se considera fundamental comprender sus objetivos, aspiraciones, expectativas y aspiraciones para que las entidades puedan encontrar formas de motivarlos de diferentes maneras, como esforzándose más y obteniendo las recompensas deseadas relacionadas con la propia empresa.

### **1.3 Definición de términos básicos.**

COVID-19: Es una enfermedad infecciosa causada por el virus SARS-CoV-2. La mayoría de las personas infectadas con el virus experimentarán una enfermedad respiratoria de leve a moderada y se recuperarán sin requerir un tratamiento especial. Sin embargo, algunos se enfermarán gravemente y requerirán atención médica, (Organización Mundial de la Salud, 2020).

Empleo: Empleo generalmente significa el estado de tener un trabajo remunerado, de estar empleado. Emplear a alguien es pagarle por trabajar. Un empleador proporciona empleo a los empleados. El empleo también puede referirse al acto de emplear personas, como en Estamos trabajando para aumentar nuestro empleo de mujeres, (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020).

Entidad pública: Una entidad pública es una organización u organismo que brinda servicios al público en nombre del gobierno u otra entidad pública. El servicio público y sus empleados son ejemplos de entidades públicas, (Decreto Supremo N° 017-2015-TR).

Medios de comunicación: modos o formas de comunicación masiva mediante los cuales la información, la opinión, la promoción, la propaganda, la publicidad, el arte, el entretenimiento y otras formas de expresión se transmiten a una audiencia muy grande. En este sentido, el más general del término, los medios de comunicación han incluido la prensa, la radio, la televisión, el cine, el video, la grabación de audio e Internet, en particular, la World Wide Web y las redes sociales basadas en Internet, (INEI, 2018).

Medios de información: En la comunicación masiva, los medios son los medios de comunicación o herramientas utilizadas para almacenar y entregar información o datos. El término se refiere a los componentes de la industria de las comunicaciones de medios masivos, como los medios impresos, la edición, los medios de comunicación, la

fotografía, el cine, la radiodifusión (radio y televisión), los medios digitales y la publicidad. (INEI, 2018).

**Mercado de laboral:** Un mercado laboral es el lugar donde los trabajadores y empleados interactúan entre sí. En el mercado laboral, los empleadores compiten para contratar a los mejores y los trabajadores compiten por el trabajo más satisfactorio. Descripción: Un mercado laboral en una economía funciona con demanda y oferta de trabajo, (INEI, 2018).

**Puesto:** El conjunto de funciones y responsabilidades que corresponden a un cargo en una entidad pública, y los requisitos para el adecuado ejercicio de dicho cargo. (Decreto Supremo N° 017-2015-TR).

**Productividad:** La productividad es una medida del desempeño económico que compara la cantidad de bienes y servicios producidos (producción) con la cantidad de insumos utilizados para producir esos bienes y servicios, (Diccionario Real Español).

**Tecnología de la información y las comunicaciones (TIC):** Las TIC, o tecnologías de la información y las comunicaciones (o tecnologías), son la infraestructura y los componentes que permiten la informática moderna. Aunque no existe una definición única y universal de las TIC, el término generalmente se acepta para referirse a todos los dispositivos, componentes de red, aplicaciones y sistemas que combinados permiten a las personas y organizaciones interactuar en el mundo digital., (CEPAL, 2019).

**Trabajador remoto:** Trabajador o funcionario que presta servicios trabajando a distancia, (Decreto Supremo N° 017-2015-TR).

**Trabajo remoto:** Comprende el control y supervisión de actividades por medio de computadoras, telecomunicaciones y medios similares que presten servicios subordinados sin la presencia física de un centro de trabajo o entidad pública, (Decreto Supremo N° 017-2015-TR).

## CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS

### 2.1 Variables y su operacionalización.

➤ **VARIABLES.**

- a) Productividad.
- b) Trabajo Remoto.

➤ **Definición conceptual.**

- a) Trabajo Remoto: De acuerdo con el Decreto de Emergencia a Distancia 026: Directiva N° 0012020, el trabajo remoto se define bajo la afiliación del servidor en su domicilio o lugar aislado, posibilitando la prestación de servicios laborales fuera de las oficinas de la empresa o entidad a través mecanismos informáticos.
- b) Productividad: La productividad se define como el aprovechamiento de los recursos de una entidad para el logro de sus objetivos refiriéndose al uso eficiente de recursos.

➤ **Definición operacional.**

- a) Variable dependiente (Y): Productividad.
- b) Variable independiente (X): Trabajo remoto.

➤ **Indicadores.**

- a) Indicadores de la productividad laboral:
  - ¿Cumplió de manera puntual con los horarios definidos?
  - ¿Tuvo deficiencias por falta de conocimiento en manejo de equipos tecnológicos?
  - ¿Considera que tiene los conocimientos suficientes para trabajar desde casa?
  - ¿Tiene disposición para realizar sus tareas de manera eficiente?
  - ¿Es comprometido para alcanzar sus metas y objetivos?
- b) Indicadores del trabajo remoto:

- ¿Para implementar el trabajo remoto hubo responsabilidad de las autoridades de la institución?
- ¿Se realizó un equipo que se desempeñe específicamente en la implementación, con equipos tecnológicos y determinados materiales para el trabajo remoto?
- ¿Se formuló y publico la documentación que fue estrictamente necesaria mejorando el trabajo remoto en el Ministerio Publico de Loreto?
- ¿Se tuvo el apoyo de manera organizacional para que los colaboradores puedan desarrollar sus actividades desde sus hogares?

➤ **Índices (Ítem).**

a) De los indicadores de la Productividad laboral:

- Siempre.
- Casi siempre.
- A veces.
- Casi nunca.
- Nunca.

b) De los indicadores del Trabajo remoto:

- Siempre.
- Casi siempre.
- A veces.
- Casi nunca.
- Nunca.

➤ **Instrumento.**

El instrumento por utilizar es la encuesta, en la que se recopilarán datos relacionados a la relación del trabajo remoto y la productividad de los trabajadores del Ministerio Público de Loreto periodo 2020 – 2022.

## **2.2 Formulación de la hipótesis**

### **2.1 Hipótesis general.**

El trabajo remoto tiene una relación directa con la productividad de los trabajadores del Ministerio Público de Loreto periodo 2020 – 2022.

### **2.2 Hipótesis específicas**

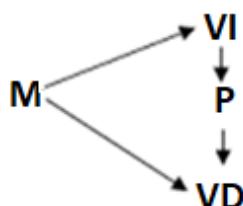
1. El cumplimiento de metas de los trabajadores del Ministerio Público de Loreto durante el periodo 2020 – 2022 se relaciona de manera directa con el apoyo organizacional para que estos puedan desarrollar sus labores de manera remota.
2. El cumplimiento puntual de los horarios de los trabajadores del Ministerio Público de Loreto durante el periodo 2020 – 2022, se relaciona de manera directa con la disponibilidad de equipos tecnológicos para desarrollar sus labores de manera remota.

## CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

### 3.1 Tipo y diseño de la investigación.

Esta investigación, es una investigación cuyo diseño metodológico es no experimental puesto que esta investigación no se desarrolla en un ambiente controlado, con el que se podría controlar, valga la redundancia diversos factores para que analizar de manera directa los efectos de las variables, en este sentido, también el estudio es cuantitativo de tipo temporal o de series de tiempo, porque estaremos evaluando el comportamiento de las variables en un periodo de 2 años y se busca encontrar la relación entre las variables.

De igual forma, el diseño de este estudio puede expresarse de la siguiente forma



Dónde:

M = Muestra de la investigación (en este caso es igual a la Población).

VI = Observación de la variable Crecimiento Económico.

VD = Observación de la variable Corrupción.

r = Correlación entre variables.

### 3.2 Población y muestra.

#### Población de estudio.

La población estudiada es de 552 trabajadores del Ministerio Público de Loreto, durante el periodo 2020 – 2022.

### **Tamaño de la muestra de estudio.**

Según Hernández, (2003, pág. 175) señala que “La muestra es en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población, en este sentido, el tamaño de la muestra fue de 97 trabajadores, este fue un muestreo intencional no aleatorio.

### **Criterios de selección.**

- Criterios de inclusión: Todos los trabajadores del Ministerio Público, durante el periodo 2020 – 2022.
- Criterios de exclusión: Todos los individuos que no son trabajadores del Ministerio Público, durante el periodo 2020 – 2022.

## **3.3 Técnica e instrumentos.**

### **Técnica.**

Se utilizó la técnica denominada Encuesta o también conocida como recolección de datos de fuentes primarias, debido a que se trabajó con datos que se recolectaron mediante un cuestionario o encuesta en la institución de estudio, durante el periodo 2020 – 2022.

### **Instrumento de recolección de datos.**

Para la recolección de datos, se empleó el cuestionario o encuesta, el cual será evaluado por juicios de expertos para su validez, en este cuestionario serán registrados los datos estadísticos del trabajo remoto y la productividad de los trabajadores del Ministerio Público de Loreto, durante el periodo 2020 – 2022.

### **3.4 Procedimientos de recolección de datos.**

- Se identificarán las variables del estudio para buscar y conseguir los datos estadísticos, así como el periodo que contemplará la investigación (2020 – 2022).
- Se procederá a diseñar y elaborar la encuesta para poder aplicarla a la muestra de nuestra investigación.
- Se seleccionará la muestra para la investigación de acuerdo con la disponibilidad de datos.
- Posteriormente se diseñará la hoja de registro de datos en el que se registrará los datos a obtener.
- Se procederá a recopilar información de las variables que forman parte de la investigación de acuerdo con los permisos de las instituciones y de los encuestados que pertenecen a la muestra.

### **3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de los datos.**

- Luego de haber conseguido la información de acuerdo con el procedimiento descrito líneas arriba, se procederá a construir la base de datos para esta investigación.
- Acto seguido, se elaborarán las tablas con datos referidos a las variables de investigación. Para hacer lo descrito, la hoja de cálculo Excel para Windows será el instrumento para utilizar.
- Las tablas y gráficos serán hechos teniendo en cuenta los objetivos y las hipótesis de la investigación.
- Se aplicará una prueba estadística conformada por el Coeficiente de Correlación ( $r$ ).
- El Coeficiente de Correlación ( $r$ ) será usado para demostrar si existe asociación entre las variables.
- Con las tablas, gráficos y test estadístico aplicado, se procederá a redactar el informe final de tesis que será presentado para la evaluación de las instancias correspondientes.

### **3.6 Aspectos éticos.**

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación se tuvo en cuenta los aspectos éticos relevantes para el tipo de investigación cuantitativa, entre ellas, el reconocimiento escrito y correctamente citado de todas las fuentes bibliográficas que contribuyeron de manera teórica, práctica o empírica al desarrollo del presente trabajo de investigación, ello se realizó de acuerdo con las normas APA y el reconocimiento de los derechos de autor o propiedad intelectual.

Los softwares estadísticos utilizados poseen licencia legal y los datos son expresados con la mayor transparencia estadística posible para su replicación y mejor comprensión, especificando las fuentes de las que fueron obtenidas, mostrando de esa manera una gran responsabilidad en la realización del trabajo de investigación.

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS

### 4.1 Análisis de variables.

En esta sección se presentan los resultados de la encuesta realizada a los trabajadores del Ministerio Público de Loreto, durante el Periodo 2020 – 2022, esta encuesta, incluyo empleados que laboran en nuevas condiciones laborales (trabajo remoto), debido a la pandemia ocasionada por la propagación del Covid19 y cómo esta modalidad de trabajo se relaciona con la productividad laboral. Luego de tomar las encuestas a la muestra seleccionada, los resultados obtenidos fueron analizados e interpretados correctamente mediante el software SPSS.

Los primeros indicadores que analizaremos serán los indicadores del trabajo remoto, este primer indicador consiste en la siguiente pregunta: ¿Para el desarrollo del trabajo remoto hubo compromiso de los líderes de la institución?

De acuerdo con nuestros resultados de la encuesta, el 24% de los trabajadores del Ministerio Público el cual equivale 23 trabajadores, dijo que considera que hubo un compromiso por las autoridades o los líderes de la institución para desarrollar e implementar de manera idónea el trabajo remoto en el Ministerio Público, de manera similar, el 28% de los entrevistados, los cuales son 27 trabajadores dijeron que casi siempre existe un compromiso por las autoridades o líderes del Ministerio Público.

Sin embargo, el 32% o 31 trabajadores considera que este compromiso de las autoridades de la institución se da a veces; por otro lado, el 15% de los entrevistados, considera que esto casi nunca pasa, es decir, consideran que existe poco compromiso o interés por parte de las autoridades para implementar de manera eficiente el trabajo remoto en la institución. Finalmente, el 1% cree que esto nunca ocurre.

**Gráfico N° 1: Histograma del primer indicador del trabajo remoto**



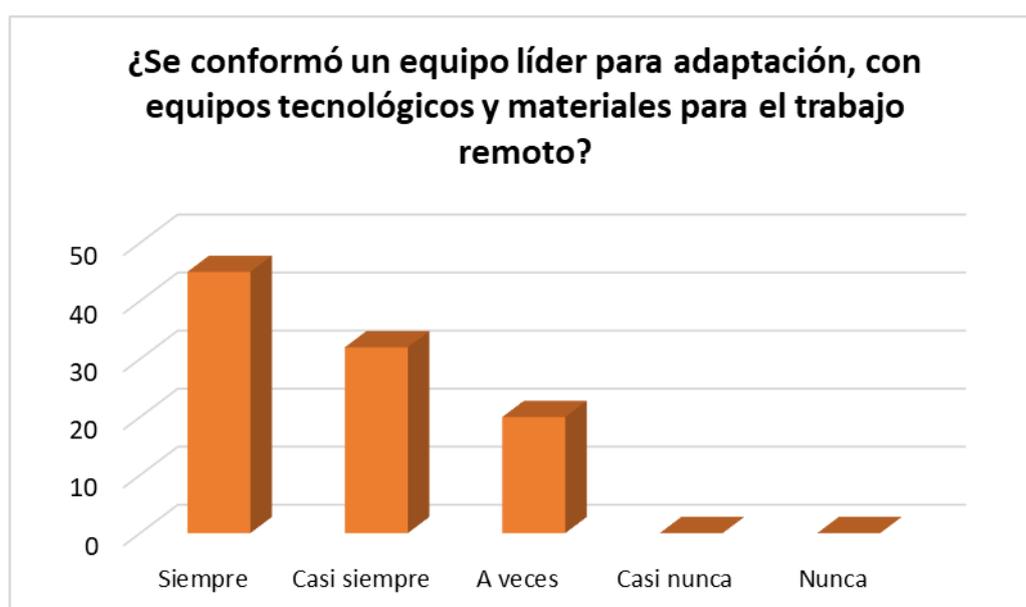
**Tabla N° 1: Estadísticas del primer indicador del trabajo remoto.**

<b>¿Para el desarrollo del trabajo remoto hubo compromiso de los líderes de la institución?</b>			
<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Siempre</b>	23	24%	24%
<b>Casi siempre</b>	27	28%	52%
<b>A veces</b>	31	32%	84%
<b>Casi nunca</b>	15	15%	99%
<b>Nunca</b>	1	1%	100%
<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>100%</b>	

En cuanto al segundo indicador de la variable trabajo remoto, que corresponde a la pregunta: ¿Se conformó un equipo líder para adaptación con equipos tecnológicos y materiales para el trabajo remoto?, los resultados muestran que la mayoría de los empleados entrevistados – es decir 46% de los entrevistados o 45 trabajadores – consideran que esto siempre pasa, es decir que la mayoría considera que las autoridades crearon un equipo líder de manera deliberada para atender las necesidades de adaptación al trabajo remoto, en especial con materiales y equipos tecnológicos. Una cifra también mayor del 33% tiene la percepción que esto casi siempre ocurre, es decir que pasa casi siempre, sin embargo, de manera total, este porcentaje de aceptación sube al 79%.

Por otro lado, un porcentaje menor, del 21% considera que esto ocurre solo con cierta frecuencia, es decir que considera que la formación de equipos para liderar el cambio y adaptación del trabajo remoto es ocasional, y no se da con una frecuencia alta, sin embargo, esto siempre ocurre con alguna frecuencia, dado que el 0% de los entrevistados respondieron de manera negativa este indicador.

**Gráfico N° 2: Histograma del segundo indicador del trabajo remoto**



**Tabla N° 2: Estadísticas del segundo indicador del trabajo remoto.**

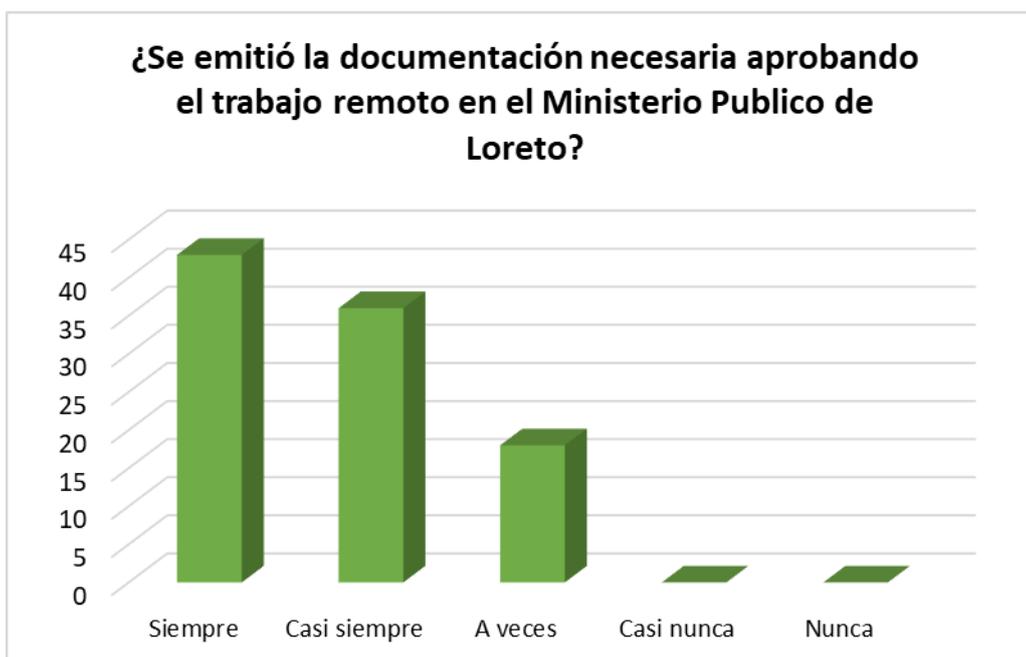
Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Siempre	45	46%	46%
Casi siempre	32	33%	79%
A veces	20	21%	100%
Casi nunca	0	0%	100%
Nunca	0	0%	100%
<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>100%</b>	

En cuanto al tercer indicador de la variable trabajo remoto, que corresponde a la pregunta: ¿Se emitió la documentación necesaria para aprobar el trabajo remoto en el Ministerio Publico de Loreto?

Según los resultados, la mayoría de los empleados entrevistados – es decir 44% de los entrevistados o 43 trabajadores – consideran que esto siempre pasa, es decir que la mayoría considera que se emitió la documentación necesaria para garantizar el trabajo remoto de forma de manera idónea. Una cifra también mayor del 37% tiene la percepción que esto casi siempre ocurre, es decir que pasa casi siempre, sin embargo, de manera total, este porcentaje de aceptación sube al 81%.

Por otro lado, un porcentaje menor, del 19% considera que esto ocurre solo con cierta frecuencia, es decir que considera que la documentación aprobada por el Ministerio Público, fue relativamente idónea para garantizar la correcta adaptación del trabajo remoto, es decir, esto siempre ocurre con alguna frecuencia, dado que el 0% de los entrevistados respondieron de manera negativa este indicador.

**Gráfico N° 3: Histograma del tercer indicador del trabajo remoto**



**Tabla N° 3: Estadísticas del tercer indicador del trabajo remoto.**

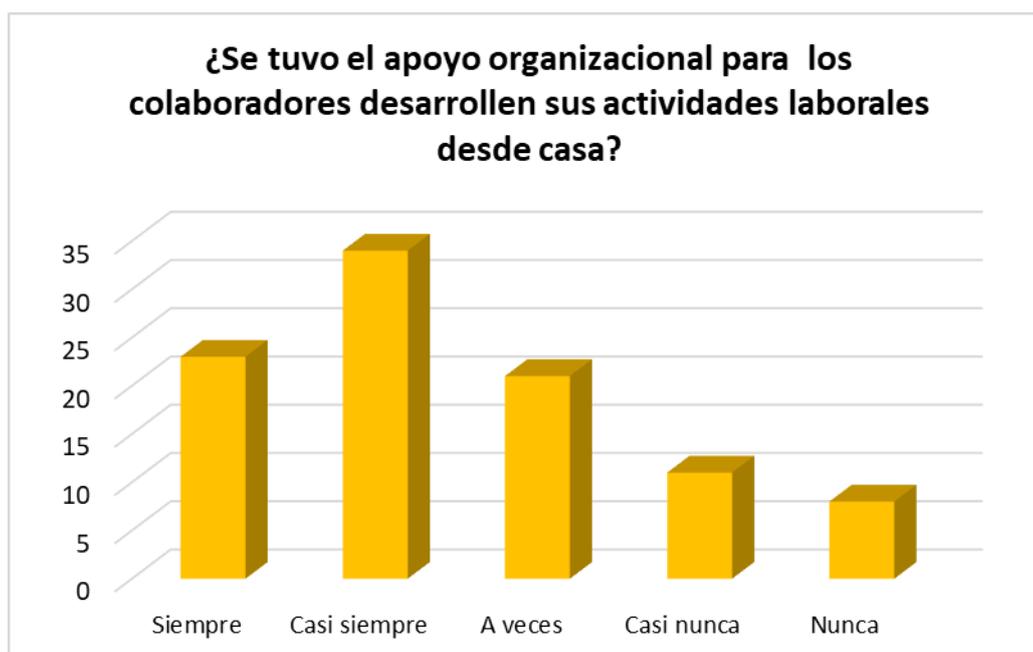
<b>¿Se emitió la documentación necesaria aprobando el trabajo remoto en el Ministerio Público de Loreto?</b>			
<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Siempre</b>	43	44%	44%
<b>Casi siempre</b>	36	37%	81%
<b>A veces</b>	18	19%	100%
<b>Casi nunca</b>	0	0%	100%
<b>Nunca</b>	0	0%	100%
<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>100%</b>	

En cuanto al cuarto indicador de la variable trabajo remoto, que corresponde a la pregunta: ¿Se tuvo el apoyo organizacional para que los colaboradores desarrollen sus actividades laborales desde casa?

De acuerdo a la encuesta realizada, un 24% de los entrevistados, cree que siempre hubo o existió apoyo por parte de toda la organización para que se desarrolle de manera idónea el trabajo remoto, para todos los trabajadores del Ministerio Público, el mayor porcentaje de los trabajadores, es decir el 24%, reporto que casi siempre existió el apoyo por parte de la organización para que trabajo remoto pueda desempeñarse de manera eficiente y se desarrolle de manera idónea para todos los trabajadores.

En cuanto, el 22% de los trabajadores, reporto en su encuesta que a veces existe el apoyo suficiente por parte del Ministerio Público, para que el trabajo laboral, pueda desarrollarse de manera correcta para todos los trabajadores del ministerio público; Finalmente, observamos mediante las encuestas que el 11% y el 8% considera que casi nunca o nunca existe el apoyo suficiente para que todos los trabajadores puedan adaptarse de manera idónea al trabajo remoto.

**Gráfico N° 4: Histograma del cuarto indicador del trabajo remoto**



**Tabla N° 4: Estadísticas del cuarto indicador del trabajo remoto.**

<b>¿Se tuvo el apoyo organizacional para los colaboradores desarrollen sus actividades laborales desde casa?</b>			
<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Siempre</b>	23	24%	24%
<b>Casi siempre</b>	34	35%	59%
<b>A veces</b>	21	22%	81
<b>Casi nunca</b>	11	11%	92%
<b>Nunca</b>	8	8%	100%
<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>100%</b>	

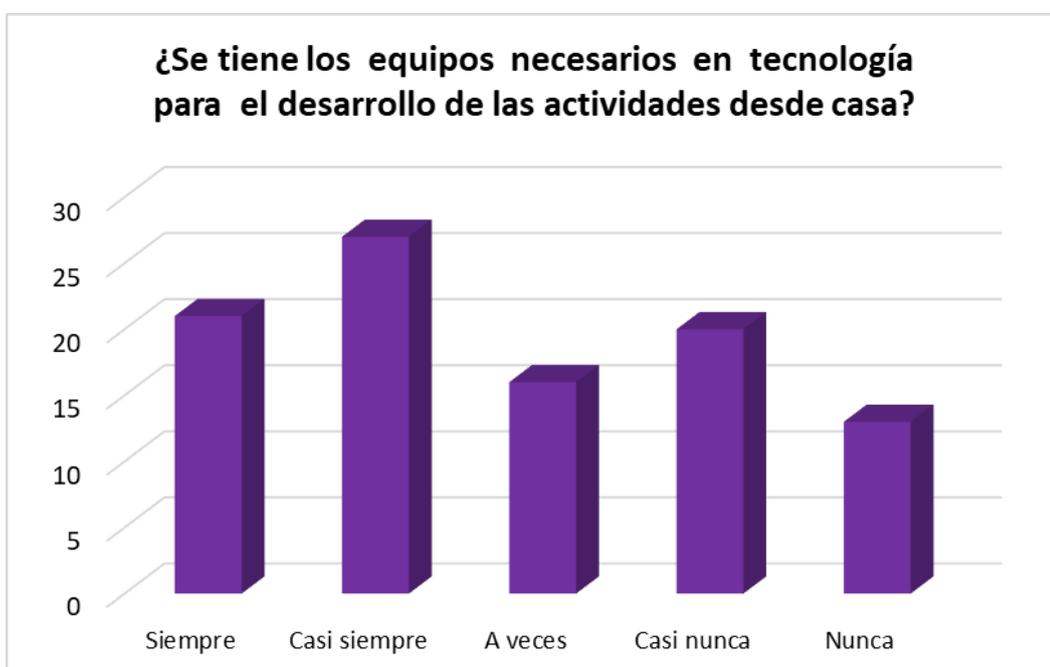
En cuanto al quinto indicador de la variable trabajo remoto, que corresponde a la pregunta: ¿Se tiene los equipos necesarios en tecnología para el desarrollo de las actividades desde casa?

De acuerdo con este indicador, podemos observar que 21 de los trabajadores de la muestra, es decir el 22% de los trabajadores de la encuesta, consideraron que siempre con los equipos necesarios para desarrollar de manera idónea y eficiente el trabajo remoto, desde sus casas; el mayor porcentaje, es decir, el 28%, o 27 trabajadores de la muestra,

considera que casi siempre poseyó los equipos y la tecnología necesaria, para desarrollar de manera idónea y eficiente para el trabajo remoto.

Por otro lado, el 16 por ciento de la muestra respondió la encuesta asumiendo que a veces cuenta con los equipos tecnológicos y herramientas necesarias para desarrollar de manera idónea el trabajo laboral, finalmente, 20 trabajadores (es decir el 21%) y 13 trabajadores (13%), casi nunca o nunca cuentan con los equipos tecnológicos, necesarios para el desarrollo de las actividades laborales desde sus hogares.

**Gráfico N° 5: Histograma del quinto indicador del trabajo remoto**



**Tabla N° 5: Estadísticas del quinto indicador del trabajo remoto.**

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Siempre	21	22%	22%
Casi siempre	27	28%	50%
A veces	16	16%	66%
Casi nunca	20	21%	87%
Nunca	13	13%	100%
<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>100%</b>	

Continuando con nuestra sección de análisis de variables, analizaremos los indicadores de la variable productividad laboral, en el que el primer indicador que abordaremos será el que corresponde a la pregunta: ¿Cumplió de manera puntual con los horarios definidos?

De acuerdo con nuestros resultados de la encuesta, la gran mayoría, es decir el 60% de los trabajadores del Ministerio Público el cual equivale a 58 trabajadores, dijo que siempre cumplieron de manera puntual con los horarios laborales y plazos definidos por la institución, así mismo, y de manera similar, el 26% de los entrevistados, los cuales son 25 trabajadores dijeron que casi siempre cumplieron de manera puntual con los horarios laborales y plazos definidos por el Ministerio Público.

Sin embargo, el 12% o 12 trabajadores considera solo a veces cumplían de manera puntual con los horarios laborales y plazos definidos por el Ministerio Público; por otro lado, tan solo el 2% de los entrevistados, considera que esto casi nunca ocurrió, es decir, que consideran que casi nunca eran puntuales ni respetaban los horarios laborales y plazos definidos, por el Ministerio público, para garantizar el correcto desempeño de sus funciones, finalmente ningún trabajador respondió que eso nunca pasa, por lo que podemos ver que existe en su mayoría un alto nivel de compromiso con la institución y solo un pequeño porcentaje tiene un compromiso organizacional con cumplir y respetar los horarios, un poco débil.

**Gráfico N° 6: Histograma del primer indicador de la productividad laboral**



**Tabla N° 6: Estadísticas del primer indicador de la productividad laboral.**

<b>¿Cumplió de manera puntual con los horarios definidos?</b>			
<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Siempre</b>	58	60%	60%
<b>Casi siempre</b>	25	26%	86%
<b>A veces</b>	12	12%	98%
<b>Casi nunca</b>	2	2%	100%
<b>Nunca</b>	0	0%	100%
<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>100%</b>	

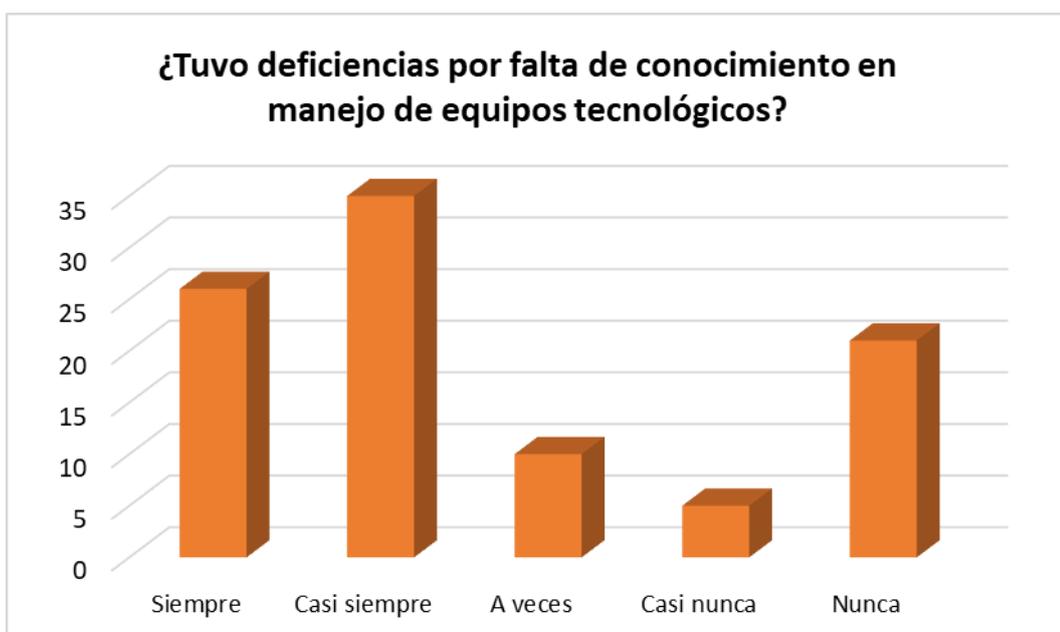
En cuanto al segundo indicador de la variable productividad laboral, que corresponde a la pregunta: ¿Tuvo deficiencias por falta de conocimiento en manejo de equipos tecnológicos?, los resultados muestran que la mayoría de los empleados entrevistados – es decir 36% de los entrevistados o 35 trabajadores – consideran que casi siempre poseen deficiencias en el manejo de equipos tecnológicos, o herramientas tecnológicas, por falta de conocimiento. Una alta cifra también tiene la categoría de “Siempre” 27%, en otras palabras, 26 trabajadores del total de 97 trabajadores de la muestra se identifican como un trabajador que siempre tiene deficiencias en el manejo

de software y equipos tecnológicos, por la falta de conocimiento especializado, es decir que la mayoría, tiene deficiencias en el manejo de softwares y equipos tecnológicos nuevos para adaptarse de manera eficiente al trabajo remoto.

Por otro lado, un mucho menor número que los anteriores, del 10% considera que esto ocurre solo con cierta frecuencia, es decir que considera que solo en algunas ocasiones experimentan dificultades por para utilizar las herramientas tecnológicas, sobre todo cuando se les fomenta al uso de herramientas nuevas, para el cual no tuvieron capacitación previa.

Finalmente, tenemos que el 5% de la muestra se identificó como trabajadores que casi nunca tienen estas deficiencias, y el 22% o 21 trabajadores de nuestra muestra se identificaron como personal laboral que nunca tienen deficiencias en el manejo de equipos y herramientas tecnológicas para el correcto desempeño de sus funciones y responsabilidades laborales, mediante esta nueva modalidad de trabajo remoto.

**Gráfico N° 7: Histograma del segundo indicador de la productividad laboral**



**Tabla N° 7: Estadísticas del segundo indicador de la productividad laboral.**

<b>¿Tuvo deficiencias por falta de conocimiento en manejo de equipos tecnológicos?</b>			
<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Siempre</b>	26	27%	27%
<b>Casi siempre</b>	35	36%	63%
<b>A veces</b>	10	10%	73%
<b>Casi nunca</b>	5	5%	78%
<b>Nunca</b>	21	22%	100%
<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>100%</b>	

En cuanto al tercer indicador de la variable productividad laboral, que corresponde a la pregunta: ¿Considera que tiene los conocimientos suficientes para trabajar en casa?, los resultados son relativamente similares a los del indicador anterior, dada la correlación aparente entre estos dos indicadores.

Los resultados muestran que una gran proporción de los empleados entrevistados – es decir 22% de los entrevistados o 21 trabajadores – consideran que siempre poseen deficiencias en los conocimientos técnicos y/o tecnológicos para laborar de manera eficiente mediante el trabajo remoto, desde sus casas; esto se ve un disminuido en el siguiente ítem, donde solo el 5% cree que casi siempre posee deficiencias en los conocimientos técnicos y/o tecnológicos para laborar de manera eficiente mediante el trabajo remoto desde sus hogares.

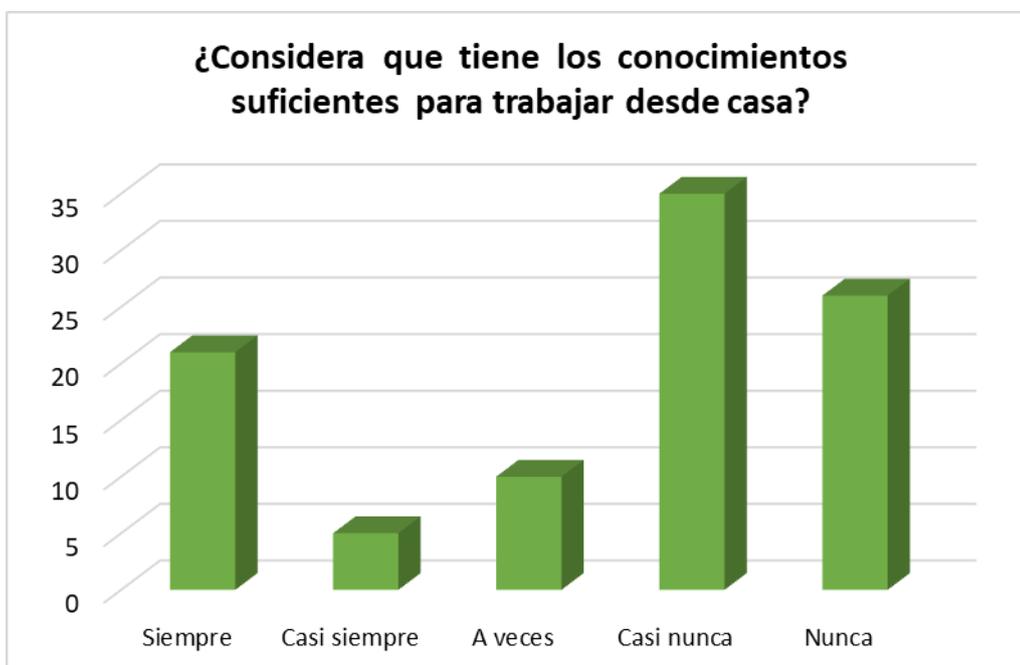
Una alta cifra también tiene la categoría de “Casi nunca” 36%, en otras palabras, 35 trabajadores del total de 97 trabajadores de la muestra se identifican como un trabajador que casi nunca considera que no posee los conocimientos suficientes para desempeñar su trabajo de manera eficiente, en otras palabras, la mayor parte del tiempo consideran que poseen conocimientos suficientes sean técnicos y/o tecnológicos, para desempeñar un gran trabajo mediante la modalidad remota.

Siempre tiene deficiencias en el manejo de software y equipos tecnológicos, por la falta de conocimiento especializado, es decir que la mayoría, tiene deficiencias en el manejo de softwares y equipos tecnológicos nuevos para adaptarse de manera eficiente al trabajo remoto.

Por otro lado, un mucho menor número que los anteriores, del 10% considera que esto ocurre solo con cierta frecuencia “a veces”, es decir que considera que solo en algunas ocasiones sienten que no poseen el set de conocimientos necesarios y suficientes para desempeñar con eficiencia sus responsabilidades de trabajo remoto.

Finalmente, tenemos que el 27% de la muestra se identificó como trabajadores que nunca tienen estas deficiencias, es decir siempre consideran que tienen el stock de conocimientos suficientes para desempeñar su trabajo en modalidad remota desde sus hogares de manera eficiente.

**Gráfico N° 8: Histograma del tercer indicador de la productividad laboral**



**Tabla N° 8: Estadísticas del tercer indicador de la productividad laboral.**

<b>¿Considera que tiene los conocimientos suficientes para trabajar desde casa?</b>			
<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Siempre</b>	21	22%	22%
<b>Casi siempre</b>	5	5%	27%
<b>A veces</b>	10	10%	37%
<b>Casi nunca</b>	35	36%	73%
<b>Nunca</b>	26	27%	100%
<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>100%</b>	

En cuanto al cuarto indicador de la variable productividad laboral, que corresponde a la pregunta: ¿Tiene disposición para realizar sus tareas de manera eficiente?

De acuerdo con la encuesta realizada, un 44% de los entrevistados, cree que siempre tiene la disposición para realizar sus tareas de manera eficiente, otro 41% de los entrevistados considera también que casi siempre tiene la disposición de realizar sus tareas de manera eficiente, en otras palabras el 85% de los encuestados de nuestra muestra o 82 trabajadores de nuestra muestra de 97 trabajadores del Ministerio Público, muestran una gran voluntad para desempeñarse de manera eficiente en sus actividades laborales, mientras que el 15% respondió que solo a veces es comprometido o siente este compromiso de o disposición de realizar de manera eficiente todas sus tareas laborales. Cabe resaltar que no existen respuestas para las categorías de “Casi nunca” ni de “Nunca”, indicando que todos muestran un gran compromiso y responsabilidad profesional e institucional con el Ministerio Público.

**Gráfico N° 9: Histograma del cuarto indicador de la productividad laboral**



**Tabla N° 9: Estadísticas del cuarto indicador de la productividad laboral.**

¿Tiene disposición para realizar sus tareas de manera eficiente?			
Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Siempre	43	44%	44%
Casi siempre	39	41%	85%
A veces	15	15%	100%
Casi nunca	0	0%	100%
Nunca	0	0%	100%
<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>100%</b>	

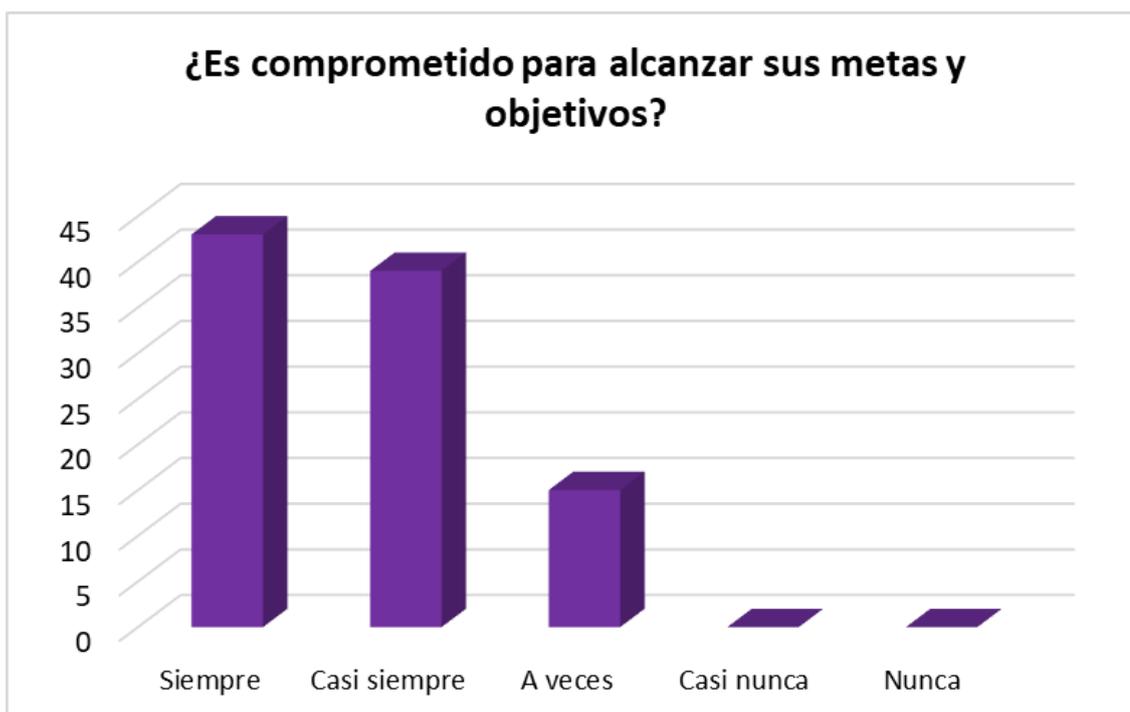
En cuanto al quinto y último indicador de la variable productividad laboral, que corresponde a la pregunta: ¿Es comprometido para alcanzar sus metas y objetivos?

De acuerdo con la encuesta realizada, un 44% de los entrevistados, cree que siempre es comprometido en alcanzar sus metas y objetivos específicos y en aportar en cumplir sus metas y objetivos de la institución, además, el 41%, reporto que casi siempre son comprometidos en alcanzar

sus metas y objetivos específicos y en aportar en cumplir sus metas del Ministerio Público.

En cuanto, al 15% restante de los trabajadores, reporto en su encuesta que solo a veces son comprometidos en alcanzar sus metas y objetivos específicos y en aportar en cumplir sus metas del Ministerio Público, mientras que en las categorías “Casi nunca” y “Nunca”, no se reportaron ni un solo trabajador. Esto nos da a entender a priori que todos tienen un gran compromiso y responsabilidad profesional e institucional, en desempeñar su trabajo de forma eficiente para cumplir sus objetivos y metas asignadas individualmente, así como lograr cumplir los objetivos y metas asignadas por el Ministerio Público.

**Gráfico N° 10: Histograma del quinto indicador de la productividad laboral**



**Tabla N° 10: Estadísticas del quinto indicador de la productividad laboral.**

<b>¿Es comprometido para alcanzar sus metas y objetivos?</b>			
<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Siempre</b>	43	44%	44%
<b>Casi siempre</b>	39	41%	85%
<b>A veces</b>	15	15%	100%
<b>Casi nunca</b>	0	0%	100%
<b>Nunca</b>	0	0%	100%
<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>100%</b>	

#### **4.2 Modelo Estadístico y test de hipótesis:**

Para desarrollar el análisis estadístico inferencial, para corroborar nuestras hipótesis, realizaremos un análisis teórico del tipo de variables que tenemos para determinar cuál es el mejor método de estimación de la correlación para nuestro trabajo de investigación

Decidir qué método estadístico utilizar para calcular adecuadamente la correlación, puede ser una tarea difícil. Si un método estadístico es apropiado para sus datos está determinado en parte por el nivel de medición de sus variables. La Rho de Spearman requiere los siguientes tipos de variables:

**Gráfico 11: Tipos de variables requeridas ara Rho de Spearman**



En este sentido, dado que nuestros indicadores y por tanto todas nuestras variables son de nivel ordinal, es decir, se ordenan por categorías que tienen o poseen un orden precedente de cual es mejor y cual es peor, lo recomendable es utilizar el coeficiente de correlación de Spearman para calcular las correlaciones entre variables y responder a nuestra hipótesis general e hipótesis específicas.

Para testear nuestras hipótesis, se debe elaborar de acuerdo a los procedimientos y metodologías estadísticas, una hipótesis nula y una hipótesis alternativa por cada prueba que realicemos.

La prueba para la Rho de Spearman ( $\rho$ ) prueba la siguiente hipótesis nula ( $H_0$ ):  **$H_0: \rho = 0$** . Donde  $\rho$  es la correlación de Spearman en la población. La correlación de Spearman es una medida de la fuerza y dirección de la relación monótona entre dos variables de al menos nivel de medición ordinal.

En palabras, la hipótesis nula sería:  $H_0$ : no existe una relación monótona entre las dos variables en la población.

En cuanto a la hipótesis alternativa, tendríamos:  **$H_1: \rho \neq 0$** . La prueba para la rho de Spearman prueba la hipótesis nula anterior contra la siguiente hipótesis alternativa ( $H_a$ ).

Además, dado que las pruebas estadísticas siempre asumen el método de muestreo utilizado para obtener los datos de la muestra, se deben hacer, también ciertas suposiciones para que nuestras evaluaciones estadísticas sean confiables. Los tipos de modelos generalmente se distinguen en dos, los modelos paramétricos, en el cual, también asumimos cómo se distribuyen los datos en la población, pero las pruebas no paramétricas son más "fuertes" y no hacen suposiciones demasiado rígidas sobre la distribución de la población, pero generalmente son más débiles.

La prueba para la rho de Spearman solo requiere de un solo supuesto lo que lo hace un método poderoso y preferible a otros para estimar correlaciones, este supuesto es: La muestra es una muestra aleatoria simple de la población. Es decir, los individuos de la muestra son independientes entre sí.

Una vez calculado el coeficiente de correlación, será necesario testearla con los parámetros de la población para analizar las hipótesis, en este sentido, se establecerá la prueba estadística " $t$ " que consiste en la siguiente fórmula:

$$t = \frac{r_s \times \sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

Finalmente, cabe mencionar los criterios de rechazo para validar las hipótesis planteadas, en este sentido las reglas son las siguientes:

- Si el valor  $p > 0,05$ : aceptamos la  $H_0$ , en contra de la hipótesis alternativa.
- Si el valor  $p < 0,05$ : rechazamos la  $H_0$  a favor de la hipótesis alternativa.

Una vez planteado y detallado la metodología procedemos a probar las hipótesis generales y específicas de nuestro trabajo de investigación:

**Comprobación de la hipótesis general:**

- Hipótesis nula ( $H_0$ ): El trabajo remoto no tiene una relación directa con la productividad de los trabajadores del Ministerio Público de Loreto periodo 2020 – 2022.
- Hipótesis alternativa ( $H_a$ ): El trabajo remoto tiene una relación directa con la productividad de los trabajadores del Ministerio Público de Loreto periodo 2020 – 2022.

**Tabla N° 11: Correlación Spearman entre trabajo remoto y productividad laboral.**

Rho	0.8001
Nivel de significancia (2 colas)	0.000
N	97

Al aplicar el modelo de correlación de Spearman a la hipótesis general, determinamos que el coeficiente de correlación del modelo es del 80%, además muestran un nivel de significancia de  $p = 0.00 < 0.05$ , por lo que se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_a$ , es decir se acepta nuestra hipótesis general, pues demostramos que existe una correlación positiva entre el trabajo remoto y la productividad laboral, además esta correlación es estadísticamente significativa. Esto nos indica que existe un co-movimiento o un movimiento conjunto entre ambas variables, es decir, si una variable sube, este coeficiente indica también que, si se implementa de manera idónea el trabajo remoto, la productividad también subirá, de manera específica en una proporción del 80%.

### Comprobación de la hipótesis específica 1:

- Hipótesis nula ( $H_0$ ): El cumplimiento de metas de los trabajadores del Ministerio Público de Loreto durante el periodo 2020 – 2022 no se relaciona de manera directa con el apoyo organizacional para que estos puedan desarrollar sus labores de manera remota.
- Hipótesis alternativa ( $H_a$ ): El cumplimiento de metas de los trabajadores del Ministerio Público de Loreto durante el periodo 2020 – 2022 se relaciona de manera directa con el apoyo organizacional para que estos puedan desarrollar sus labores de manera remota.

**Tabla N° 12: Correlación Spearman entre cumplimiento de metas y apoyo organizacional para trabajo remoto.**

Rho de Spearman	0.872082
Nivel de significancia (2 colas)	0.000
N	97

Al aplicar el modelo de correlación de Spearman a la primera hipótesis específica, determinamos que el coeficiente de correlación del modelo es del 87%, además muestran un nivel de significancia de  $p = 0.00 < 0.05$ , por lo que se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_a$ , es decir se acepta nuestra primera hipótesis específica, pues demostramos que existe una correlación positiva entre el el cumplimiento de metas de los trabajadores del Ministerio Público de Loreto durante el periodo 2020 – 2022 y el el apoyo organizacional para que estos puedan desarrollar sus labores de manera remota.

Esto nos indica que existe un co-movimiento o un movimiento conjunto entre ambas variables, es decir, si una variable sube, la otra también, este coeficiente indica también que si se brinda apoyo organizacional a los trabajadores para que estos puedan desarrollar sus labores de manera remota, su cumplimiento de metas individuales y organizacionales también se incrementa, de manera específica, se incrementa en una proporción del 87%.

### **Comprobación de la hipótesis específica 2:**

- Hipótesis nula ( $H_0$ ): El cumplimiento puntual de los horarios de los trabajadores del Ministerio Público de Loreto durante el periodo 2020 – 2022, no se relaciona de manera directa con la disponibilidad de equipos tecnológicos para desarrollar sus labores de manera remota.
- Hipótesis alternativa ( $H_a$ ) El cumplimiento puntual de los horarios de los trabajadores del Ministerio Público de Loreto durante el periodo 2020 – 2022, se relaciona de manera directa con la disponibilidad de equipos tecnológicos para desarrollar sus labores de manera remota.

**Tabla N° 13: Correlación Spearman entre cumplimiento de los horarios y la disponibilidad de equipos tecnológicos.**

Rho de Spearman	0.8002
Nivel de significancia (2 colas)	0.000
N	97

Al aplicar el modelo de correlación de Spearman a la segunda hipótesis específica, determinamos que el coeficiente de correlación del modelo es del 80%, además muestran un nivel de significancia de  $p = 0.00 < 0.05$ , por lo que se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_a$ , es decir se acepta nuestra segunda hipótesis específica, pues demostramos que existe una correlación positiva entre cumplimiento puntual de los horarios de los trabajadores del Ministerio Público de Loreto durante el periodo 2020 – 2022 y la disponibilidad de equipos tecnológicos para que los trabajadores puedan desarrollar sus labores de manera remota.

Esto nos indica que existe un co-movimiento o un movimiento conjunto entre ambas variables, es decir, si una variable sube, la otra también, este coeficiente indica también que si se brinda la disponibilidad de equipos tecnológicos para que los trabajadores puedan desarrollar sus labores de manera remota, estos trabajadores incrementaran su nivel de puntualidad en el cumplimiento de sus labores, de manera específica se incrementa en una proporción del 80%.

## CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Los resultados de esta investigación nos manifiestan respecto al objetivo general: “Determinar la relación entre el trabajo remoto y la productividad de los trabajadores del Ministerio Público de Loreto durante el periodo 2020 – 2022”, los resultados obtenidos confirman que el trabajo remoto se relaciona directamente o positivamente con la productividad laboral en un 80% y este es estadísticamente significativo, mostrando un  $p\text{-value}=0,000$  y por lo que se deduce que sí existe una relación entre ambas variables, esto nos indica que existe un co-movimiento o un movimiento conjunto entre ambas variables, es decir, si una variable sube, este coeficiente indica también que si se implementa de manera idónea el trabajo remoto, la productividad también subirá, de manera específica en una proporción del 80%.

Esto es consistente con los estudios e investigaciones analizadas en la sección de antecedentes, como el estudio de Cinthya Gutiérrez Marchan (2020), quien demostró encontró que el trabajo remoto puede incrementar la productividad de los trabajadores, via un mayor flujo de trabajo y la flexibilidad del tiempo disponible, sin embargo, considera que esta debe formularse y debe ser adecuada para todos los trabajadores, que migren o elijan esta modalidad, por lo que el estado peruano debe preocuparse por regular de manera efectiva imponiendo estándares de calidad para que se desarrolle el trabajo remoto, estableciendo pautas y responsabilidades de los trabajadores como de las empresas e instituciones estatales.

Además, cabe resaltar que trabajar desde la distancia es un desafío, sobre todo en el contexto difícil que las organizaciones y empresas están enfrentando, además, esta pandemia ocasionada, por el COVID19 ha cambiado por completo la forma de trabajar. La infraestructura era una limitación anteriormente, pero con el avance en la tecnología y los trabajadores que laboran en modalidad remota pueden desempeñarse de manera eficiente y la infraestructura que anteriormente era un limitante para incrementar la productividad o número de trabajadores ya no es un problema.

Tal como lo señala la Organización Internacional del Trabajo (2020): Un paso para obtener una fuerza laboral completamente flexible, que es una necesidad, debido a la pandemia Covid-19, basada en este contexto, las empresas deben adaptarse a los nuevos desafíos para apoyar la productividad en el tiempo y la eficiencia.

Un modus operandi positivo, siempre que no haya pérdida de confianza, empatía y solidaridad. Cuando hablamos de trabajo remoto, hablamos de flexibilidad, tecnología de la información, medidas disciplinarias y desconexión digital. Trabajar desde casa o en cuarentena no significa que los empleados tengan que sentarse frente a las computadoras 24 horas, los 7 días de la semana, pues esto les generará estrés y ansiedad por la carga emocional que manejan y se agudiza en tiempos de pandemia, la salud mental juega un papel muy importante y forma parte de nuestra productividad, por lo que se puede decir que el trabajo remoto tiene una relación directa con productividad del trabajo.

De igual forma se corresponde con la teoría en la investigación realizada por Pricta (2020), titulada: Psicología celebrada en el momento de la epidemia Covid-19, prominente como la organización de la herramienta principal como una tendencia. Las ventajas del trabajo, lo que conduce a una mayor eficiencia y productividad, como esta para que la herramienta pueda mantener a los empleados para lograr los objetivos o beneficios que las organizaciones desean.

En cuanto a nuestro primer objetivo específico, encontramos que existe una correlación positiva entre el cumplimiento de metas de los trabajadores del Ministerio Público de Loreto durante el periodo 2020 – 2022 y el apoyo organizacional para que estos puedan desarrollar sus labores de manera remota. Esto nos indica que existe un co-movimiento o un movimiento conjunto entre ambas variables, es decir, si una variable sube, la otra también, este coeficiente indica también que si se brinda apoyo organizacional a los trabajadores para que estos puedan desarrollar sus labores de manera remota, su cumplimiento de metas individuales y organizacionales también se incrementa, de manera específica, se incrementa en una proporción del 87%.

Finalmente, en cuanto a nuestro segundo objetivo específico, encontramos que existe una correlación positiva entre cumplimiento puntual de los horarios de los trabajadores del Ministerio Público de Loreto durante el periodo 2020 – 2022 y la disponibilidad de equipos tecnológicos para que los trabajadores puedan desarrollar sus labores de manera remota.

Esto nos indica que existe un co-movimiento o un movimiento conjunto entre ambas variables, es decir, si una variable sube, la otra también, este coeficiente indica también que si se brinda la disponibilidad de equipos tecnológicos para que los trabajadores puedan desarrollar sus labores de manera remota, estos trabajadores incrementarían su nivel de puntualidad en el cumplimiento de sus labores, de manera específica se incrementa en una proporción del 80%.

Estos dos resultados son consistentes con nuestros antecedentes analizados, como lo encontrado en la investigación de Ana Paula Villaciss (2020), quien encontró que la mayoría de los trabajadores en modalidad remota utilizan una computadora y conexión a internet, complementado con el uso de teléfonos inteligentes, y finalmente indicaron que las mayores barreras para el trabajo remoto son los problemas de conectividad y velocidades de internet; por otro lado, los trabajadores que usan un modelo de trabajo remoto pueden concentrarse más fácilmente porque piensan que sus responsabilidades familiares están cubiertas, si los trabajadores tienen todas las herramientas necesarias, estas serán más puntuales en sus labores y más eficientes.

Esto se puede complementar con la investigación realizada por Uribe y Jiménez (2020), quienes encontraron que las variables trabajo remoto y bienestar social, están positivamente correlacionadas, además existe una correlación positiva también, entre el trabajo remoto y las emociones de los trabajadores, pero entre estas dos, la relación es más bien moderada; por lo tanto, se concluye que el trabajo remoto y todas las dimensiones del bienestar social están positivamente relacionadas, (Uribe y Jiménez, 2020).

## CAPÍTULO VI: PROPUESTA

De acuerdo con el análisis de las secciones de resultados, discusión de resultados, brindamos las siguientes propuestas para fomentar el correcto desempeño y adaptación del trabajo remoto en el Ministerio Público y en otras instituciones públicas, y que además puedan fomentar el incremento de la productividad de sus trabajadores:

1. La pandemia del covid-19 ha provocado el cierre de muchos comercios, empresas y fábricas, seguido de una vorágine de despidos que muchas personas han tenido que rescatar para sobrevivir. Se propone que las instituciones y empresas adapten esta forma de trabajo para seguir creciendo económicamente.
2. Se propone iniciativas de cultura organizacional virtual, para que empresas y trabajadores diseñen la creación de comunicaciones de calidad de manera que puedan ser hecho a través de la operación remota. Los trabajadores deben adaptarse a la flexibilidad laboral para ser más eficientes.
3. El estallido de la pandemia, junto con las nuevas formas de trabajar y las medidas de aislamiento han tenido un impacto significativo en la relación laboral, se ha descubierto que la eficiencia tiene casi poco que ver con trabajar a distancia. Por tal motivo, se propone que las instituciones establezcan objetivos claros y medibles, ya que es importante seguir mejorando en esta nueva forma de trabajar, y también capacitar a los empleados para que comprendan la importancia de lograr los objetivos de manera efectiva en un tiempo determinado para organizar, de esta manera, el seguimiento necesario. se facilitarán las actividades y generará compromiso de los colaboradores.
4. Es casi imposible dar a conocer los efectos a largo plazo del cambio repentino y dramático en la forma de trabajo a distancia que estamos experimentando actualmente, pero dar a conocer algunos de los efectos, incluida la relación que existe entre el trabajo a distancia y el

desempeño de los empleados, es legítimo en el contexto del covid-19, es por ello que se propone elaborar estrategias directivas para los empleados, en las que se deban dar cuenta de que el desempeño eficaz de su trabajo es de interés de la empresa y afecta significativamente los resultados, así como establecer buenas relaciones de comunicación, sustentadas en la confianza entre trabajadores y funcionarios.

5. La actual situación sanitaria provocada por el COVID-19 hace que el teletrabajo sea una herramienta muy útil para proteger de riesgos a los empleados. Sin embargo, como forma desconocida de trabajar, no todos cuentan con la seguridad necesaria en su hogar o cuarentena para hacer del trabajo una actividad libre de riesgos, tanto físicos como mentales, por ello se propone que las empresas y sobre todo las instituciones públicas, brinden las herramientas tecnológicas necesarias a sus trabajadores para desempeñarse de manera eficiente en esta nueva modalidad.
6. Se propone también realizar entrevistas virtuales sobre temas de seguridad y salud en el trabajo para no afectar la productividad de los colaboradores, éstos deben tener una buena postura, adaptarse a un ambiente de trabajo cómodo y tomar descansos cuando realizan trabajos pesados o se encuentran conectados demasiado tiempo.
7. El virus Covid-19 impulsó a las empresas en instituciones a reinventarse en base a la cultura organizacional virtual, la flexibilidad laboral y el empoderamiento de los empleados, es por ello para mantener a los empleados comprometidos e inspirados para aumentar o mantener su productividad durante la pandemia, se propone que los trabajadores manejen su capacidad de adaptarse a diferentes contextos y desafíos actuales en el lugar de trabajo.
8. Se propone al área recursos humanos y de bienestar laboral a ser más comprensivos y acogedor con los empleados, y se puede considerar llamar de vez en cuando para resaltar sus logros, preguntar cómo se

sienten, entre otros eventos importantes, de esta manera los trabajadores se sentirán motivados y listos para desarrollar una buena relación en el trabajo.

9. Dado que la historia de los estudios no es suficiente, se propone a los futuros investigadores realizar un estudio en profundidad sobre el trabajo remoto y la productividad laboral para explorar nuevas teorías.
10. Se sugiere futuras investigaciones en base a los resultados obtenidos. También recomendamos realizar investigaciones basadas en el teletrabajo y la productividad laboral no solo en las organizaciones de telecomunicaciones sino también en las organizaciones empresariales que están explotando la nueva normalidad para ver si aumentan, mantienen o disminuyen.

## CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES

Pasamos una situación histórica en el que ocurrió un gran cambio dramático, en la que la Pandemia el COVID19, puso en crisis al gobierno peruano, a la salud pública, a la economía, al trabajo tal y como lo conocíamos y a toda la sociedad, esto nos ha obligado a ajustarnos y adaptarnos, cambiando el trabajo tal y como lo conocíamos para siempre, entrando en una nueva era de trabajo remoto, o incluso en el futuro postpandemia, trabajos en modalidades híbridas, en este sentido, y dado que el objetivo del presente trabajo de investigación es determinar la relación entre el trabajo remoto y la productividad de los trabajadores del Ministerio Público de Loreto en pandemia, durante el periodo 2020 – 2022, se presentan las siguientes conclusiones:

1. En cuanto al objetivo general, podemos concluir que existe una correlación positiva entre el trabajo remoto y la productividad laboral, además esta correlación es estadísticamente significativa. Esto nos indica que existe un co-movimiento o un movimiento conjunto entre ambas variables, es decir, si una variable sube, este coeficiente indica también que, si se implementa de manera idónea el trabajo remoto, la productividad también subirá, de manera específica en una proporción del 80%.
2. Por ende, si la implementación del trabajo remoto se da de manera idónea, fomentando una correcta capacitación y adaptación de los trabajadores, así como el apoyo socioemocional, material y tecnológico, este incrementara la productividad de los trabajadores en un 80%.
3. En cuanto al primer objetivo específico, podemos concluir que existe una correlación positiva entre el cumplimiento de metas de los trabajadores del Ministerio Público de Loreto durante el periodo 2020 – 2022 y el apoyo organizacional para que estos puedan desarrollar sus labores de manera remota.

4. Esto nos indica que existe un co-movimiento o un movimiento conjunto entre ambas variables, es decir, si una variable sube, la otra también, este coeficiente indica también que si se brinda apoyo organizacional a los trabajadores para que estos puedan desarrollar sus labores de manera remota, su cumplimiento de metas individuales y organizacionales también se incrementa, de manera específica, se incrementa en una proporción del 87%.
5. En otras palabras, si se da el correcto apoyo organizacional a los trabajadores, para adaptarse adecuadamente al trabajo remoto en el Ministerio Público, estos tendrán mejores desempeños en el cumplimiento de sus objetivos y metas, favoreciendo a toda la población y elevando el nivel de eficiencia de la institución.
6. Finalmente, respecto al segundo objetivo específico, podemos concluir que existe una correlación positiva entre cumplimiento puntual de los horarios de los trabajadores del Ministerio Público de Loreto durante el periodo 2020 – 2022 y la disponibilidad de equipos tecnológicos para que los trabajadores puedan desarrollar sus labores de manera remota, y esta relación es del 80%.
7. Esto nos indica que si se brinda o facilita a los trabajadores del ministerio público, el equipo tecnológico necesario, así como las capacitaciones pertinentes en los softwares, equipos y manejo profesional de las tareas en el ambiente de trabajo de modalidad remota, esta no solo incrementara la puntualidad el cumplimiento de tareas y horario, si no que incrementara la eficiencia de los trabajadores, fomentando un mejor cumplimiento de los objetivos institucionales e incrementando la productividad laboral.

## CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES

Finalmente brindamos las siguientes recomendaciones desprendidas de nuestros resultados, discusión de resultados, propuestas y conclusiones, con el fin de mejorar la productividad del trabajo remoto en los empleados de las instituciones públicas y privadas.

1. Ayudar a establecer espacios de trabajo dedicados en el hogar: Los trabajadores remotos necesitan establecer un espacio de trabajo dedicado en sus hogares. Mientras que tres cuartas partes de los trabajadores de los trabajadores en modalidad remota dicen que trabajan en una oficina en casa separada, casi el 40% dicen que a veces trabajan fuera de sus habitaciones o comedores o incluso en sus sofás. ¡Uno de cada cinco dice que a veces trabaja en su cocina o en un armario!, eso no puede ser productivo. Un mejor enfoque es alentar y ayudar a sus empleados a configurar espacios de trabajo dedicados en sus hogares. Considere proporcionar computadoras portátiles e impresoras emitidas por el trabajo para que los empleados no tengan que usar sus dispositivos personales menos seguros. Si es necesario, es posible que incluso desee comprar o subsidiar equipos de oficina en el hogar para aquellos que de otro modo estarían trabajando desde los mostradores de su cocina o sofás de la sala de estar.
2. Proporcionar una solución eficiente de gestión documental: Los trabajadores remotos necesitan el mismo acceso a documentos y archivos clave que los trabajadores de oficina tradicionales. Eso es difícil si necesitan pasar documentos en papel o tratar de compartir archivos digitales por correo electrónico. La solución para el intercambio necesario de archivos en línea es proporcionar un sistema robusto de gestión de documentos (DMS), como FileCenter. El software de gestión de archivos coloca todos los documentos de su empresa en un espacio digital, generalmente en la nube, donde los empleados remotos que trabajan desde casa pueden acceder fácilmente a ellos. Los equipos pueden compartir documentos de forma segura en tiempo real, lo que promueve la colaboración y mejora la productividad.

Emplear un sistema de gestión de documentos con acceso remoto es esencial para mantener una fuerza de trabajo remota efectiva.

3. Proporcionar otras herramientas de colaboración en línea: Un sistema robusto de gestión de documentos es solo una parte del kit de herramientas de colaboración en línea. Para habilitar y fomentar la colaboración remota entre los miembros del equipo, debe proporcionarles una variedad de herramientas de colaboración. Esto puede incluir las siguientes soluciones en línea:
  - Mensajería grupal, a través de Slack o software similar
  - Videoconferencias y chat
  - Correo electrónico basado en la nube
  - Calendario de grupos
  - Gestión de tareas
4. Mantener a los trabajadores organizados: Independientemente de las herramientas de colaboración que termines usando, no dejes que los proyectos antiguos desordenen las cosas. Mantenga los calendarios y las listas de tareas de todos organizados por proyecto y enfocados claramente en los proyectos actuales, no en los anteriores. Elimine tareas antiguas y archive mensajes antiguos para proporcionar el enfoque necesario para mejorar la productividad remota.
5. Promover discusiones informales: En la oficina, los empleados interactúan tanto formalmente (en reuniones) como informalmente (en el pasillo, pasando por las oficinas de los demás, durante el almuerzo, etc.). Los trabajadores remotos no tienen las mismas oportunidades para esas discusiones informales que construyen el trabajo en equipo y mejoran la productividad. Debe proporcionar una forma para que interactúen informalmente en línea, fuera de las reuniones de video grupales oficiales. Eso podría significar reuniones informales de Zoom, chats de texto y similares.

6. Sobre-comunicar: Los empleados que trabajan de forma remota no obtienen el beneficio de la interacción en persona. Puedes pensar que les has dicho algo, pero tal vez no lo hiciste. Tal vez lo hiciste y no lo entendieron. Tal vez lo consiguieron, pero lo olvidaron con todo lo demás que sucedía en casa. Es por eso que vale la pena comunicarse en exceso con los trabajadores remotos. Cuéntales algo en una reunión grupal de Zoom. Luego refuércelo en un correo electrónico. Menciónalo más tarde en un mensaje de Slack o Teams. Tal vez incluso enviarles un mensaje de texto al respecto. El punto es que no asuma que está transmitiendo su mensaje de la misma manera que si se lo dijera a alguien cara a cara en la oficina. Comunique en exceso los mensajes importantes para asegurarse de que sus trabajadores remotos realmente los entiendan.
  
7. Seguimiento del rendimiento, no de las horas: Uno de los beneficios de trabajar de forma remota es que los empleados pueden adaptar mejor su trabajo a sus horarios personales; Ya no es un concierto de 9 a 5. No se preocupe por la cantidad de horas que un empleado puede dedicar o cuándo puede ponerlas. En su lugar, haga un seguimiento del trabajo que realizan y de los plazos que cumplen.

## CAPÍTULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ana Paula Chávez Villacís. (2020). Efectos de la implementación del teletrabajo en los trabajadores de la gerencia regional de desarrollo social. Gobierno Regional de Loreto. Iquitos 2020.
- Arbaiza, L. (2016). Dirección de recursos humanos: el factor humano. ESAN.
- Bohlander, G., Senll, S., & Morris, S. (2018). Administración de recursos humanos. Bohlander.
- Briones, N. y Cruz-Mera, R. (2021). La Virtualidad y su Impacto en Proceso Educativo ante El Covid-19 en Ecuador. Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación científico-técnica multidisciplinaria). ISSN: 2588-090X. Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP), 6(4).
- Cinthy Gutierrez Marchán, C. F. (2020). Teletrabajo direccionado al desempeño laboral.
- Chávez Villacís, A. P. (2020). EFECTOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO EN LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL. GOBIERNO REGIONAL DE LORETO. IQUITOS 2020. Universidad Privada de la Selva Peruana.
- Chiavenato, I. (2015). Gestión del talento humano. Mc Graw Hill.
- Decreto Supremo. (2015). Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo. El peruano.
- Espinola Lazaro, L. A. (2020). La desconexión digital como derecho laboral de los teletrabajadores, 2020. Universidad Cesar Vallejo.
- Lara, L. E. (2018). Modelo de gestión del talento humano para agrotime s.a. de la ciudad de babahoyo y el desempeño laboral. Universidad Regional Autonoma de Ecuador.
- Luz Alondra Espinosa (2020). Pandemia COVID-19 y compromiso laboral: relación dentro de una organización del sector eléctrico colombiano. Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación, 11(3), 437-450.
- Quaglia Peña, A., & Gutierrez Marchán, C. F. (2020). Teletrabajo direccionado al desempeño laboral. Universidad Nacional de Piura.
- Reque Atocha, A. Y. (2020). El trabajo remoto y las condiciones laborales en las entidades públicas de Piura, Perú -2020. Universidad Cesar Vallejo.

- Rocca, A. B. (2016). Herramientas para la evaluación del desempeño laboral del personal y para la auto-evaluación de la jefatura de una Biblioteca. La Plata.
- Rugel Briones, L. J., & Romero Alverca, R. X. (2020). Las percepciones de los trabajadores frente al teletrabajo durante la pandemia Covid-19, caso de estudio realizado a los residentes de una urbanización del cantón Daule. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Uribe, K., y Jiménez, M. (2020). Remote Work and Emotion Management in Times of COVID-19: A Perspective of Master's Degree Students as Workers, Lima-Peru (2020). Industrial Data.
- Urteaga, K. G. (2018). Influencia de la motivación en el desempeño laboral de la agencia mibanco, Cajamarca 2018. Univercidad Privada del Norte.
- Valderra, S. (. (2016). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: Cuantitativa, cualitativa y mixta. Editorial San Marcos. .
- Vilca, E. (2012). Metodología de la investigación científica. Universidad Nacional de Trujillo. .
- Wehrich, H. (2017). Administración. Una perspectiva Global y Empresarial. . ESAN.

# **ANEXOS**

## Anexo N° 01: Matriz de consistencia

Título de la investigación	Problema de investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Tipo de diseño de estudio	Población de estudio y procesamiento	Instrumento de recolección
<p>RELACIÓN DEL TRABAJO REMOTO Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DEL MINISTERIO PÚBLICO DE LORETO, PERIODO 2020 – 2022.</p>	<p><b>General</b> ¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y la productividad de los trabajadores del Ministerio Público de Loreto, durante el periodo 2020-2022?</p>	<p><b>General</b> Determinar la relación entre el trabajo remoto y la productividad de los trabajadores del Ministerio Público de Loreto, durante el periodo 2020 – 2022.</p>	<p><b>General</b> El trabajo remoto tiene una relación directa con la productividad de los trabajadores del Ministerio Público de Loreto periodo 2020 – 2022.</p>	<p><b>Tipo de investigación.</b> Cuantitativa por su naturaleza, y Correlacional por su nivel de explicación.</p>	<p><b>Población.</b> 552 trabajadores del Ministerio Público de Loreto, durante el periodo 2020 – 2022.</p>	<p>Encuestas.</p>
	<p><b>Específicos</b></p> <p>1. ¿Cuál es la relación entre el cumplimiento de metas de los trabajadores del Ministerio Público de Loreto durante el periodo 2020 – 2022 y el apoyo organizacional para que estos puedan desarrollar sus labores de manera remota?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación entre el cumplimiento puntual de los horarios de los trabajadores del Ministerio Público de Loreto durante el periodo 2020 – 2022, y la disponibilidad de equipos tecnológicos para desarrollar sus labores de manera remota?</p>	<p><b>Específicos</b></p> <p>1. Determinar la relación entre el cumplimiento de metas de los trabajadores del Ministerio Público de Loreto durante el periodo 2020 – 2022 y el apoyo organizacional para que estos puedan desarrollar sus labores de manera remota.</p> <p>2. Determinar la relación entre el cumplimiento puntual de los horarios de los trabajadores del Ministerio Público de Loreto durante el periodo 2020 – 2022, y la disponibilidad de equipos tecnológicos para desarrollar sus labores de manera remota.</p>	<p><b>Específicas</b></p> <p>1. El cumplimiento de metas de los trabajadores del Ministerio Público de Loreto durante el periodo 2020 – 2022 se relaciona de manera directa con el apoyo organizacional para que estos puedan desarrollar sus labores de manera remota.</p> <p>2. El cumplimiento puntual de los horarios de los trabajadores del Ministerio Público de Loreto durante el periodo 2020 – 2022, se relaciona de manera directa con la disponibilidad de equipos tecnológicos para desarrollar sus labores de manera remota.</p>	<p><b>Diseño de investigación.</b> No Experimental.</p>	<p><b>Procesamiento</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ La información recopilada será procesada con la hoja de cálculo Excel.</li> <li>➤ Se calculará el Coeficiente de Correlación (r). bivariado.</li> <li>➤ Se elaborará el Informe Final de Tesis para su sustentación.</li> </ul>	

**Anexo N°02: Tabla de operacionalización de variables.**

<b>Variables</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Índices</b>	<b>Instrumento</b>
Productividad laboral	La productividad laboral se define como el aprovechamiento de los recursos de una entidad para el logro de sus objetivos refiriéndose al uso eficiente de recursos.	Variable dependiente (Y): Productividad laboral.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Cumplió de manera puntual con los horarios definidos?</li> <li>- ¿Tuvo deficiencias por falta de conocimiento en manejo de equipos tecnológicos?</li> <li>- ¿Considera que tiene los conocimientos suficientes para trabajar desde casa?</li> <li>- ¿Tiene disposición para realizar sus tareas de manera eficiente?</li> <li>- ¿Es comprometido para alcanzar sus metas y objetivos?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Siempre.</li> <li>- Casi siempre.</li> <li>- A veces.</li> <li>- Casi nunca.</li> <li>- Nunca.</li> </ul>	Encuesta
Trabajo Remoto.	De acuerdo con el Decreto de Emergencia a Distancia 026: Directiva N° 0012020, el trabajo remoto se define bajo la afiliación del servidor en su domicilio o lugar aislado, posibilitando la prestación de servicios laborales fuera de las oficinas de la empresa o entidad a través mecanismos informáticos.	Variable independiente (X1): Trabajo remoto.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Para el desarrollo del trabajo remoto hubo compromiso de los líderes de la institución?</li> <li>- ¿Se conformó un equipo líder para la adaptación, con equipos tecnológicos y materiales para el trabajo remoto?</li> <li>- ¿Se emitió la documentación necesaria aprobando el trabajo remoto en el Ministerio Público de Loreto?</li> <li>- ¿Se tuvo el apoyo organizacional para que los colaboradores desarrollen sus actividades laborales desde casa?</li> <li>- ¿Se tiene los equipos necesarios en tecnología para el desarrollo de las actividades desde casa?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Siempre.</li> <li>- Casi siempre.</li> <li>- A veces.</li> <li>- Casi nunca.</li> <li>- Nunca.</li> </ul>	Encuesta

## Anexo N°03: Instrumento de recolección de datos

### CUESTIONARIO

El presente instrumento tiene como objetivo obtener la información para analizar cómo se viene ejecutando el trabajo remoto en el Ministerio Público de Loreto y como se desempeña la productividad de los trabajadores. Por favor, marque una de las alternativas por cada pregunta que se presenta en el presente cuestionario. Gracias por su apoyo.

#### **DATOS GENERALES**

**Sexo**.....

**Edad**.....

#### **Grado de estudios:**

- a. Técnico
- b. Licenciado
- c. Magister
- d. Doctorado
- e. Otros.....

**Años de experiencia:** .....

**Consentimiento informado:** Usted decide participar de manera voluntaria en esta investigación

- a. Si
- b. No

<b>CATEGORIAS</b>				
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>

<b>N°</b>	<b>TRABAJO REMOTO</b>	<b>Categoría</b>
1	¿Para el desarrollo del trabajo remoto hubo compromiso de los líderes de la institución?	
2	¿Se conformó un equipo líder para adaptación, con equipos tecnológicos y materiales para el trabajo remoto?	
3	¿Se emitió la documentación necesaria aprobando el trabajo remoto en el Ministerio Público de Loreto?	

4	¿Se tuvo el apoyo organizacional para los colaboradores desarrollen sus actividades laborales desde casa?	
5	¿Se tiene los equipos necesarios en tecnología para el desarrollo de las actividades desde casa?	

N°	Productividad LABORAL	Categoría
1	¿Cumplió de manera puntual con los horarios definidos?	
2	¿Tuvo deficiencias por falta de conocimiento en manejo de equipos tecnológicos?	
3	¿Considera que tiene los conocimientos suficientes para trabajar desde casa?	
4	¿Tiene disposición para realizar sus tareas de manera eficiente?	
5	¿Es comprometido para alcanzar sus metas y objetivos?	

#### Anexo N°04: Instrumento de validez y confiabilidad

<b>Prueba de Alfa de Cronbach de fiabilidad.</b>			
<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados</b>	<b>Número de elementos</b>	<b>Nivel de significancia</b>
0.96	0.968	97	95%