



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Trabajo remoto y cumplimiento de objetivos institucionales en un
establecimiento penitenciario, Arequipa, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Mejia Rodriguez, Daniel Alonso (orcid.org/0000-0001-8385-7277)

ASESORES:

Mg. Sanchez Vasquez, Segundo Vicente (orcid.org/0000-0001-6882-6982)

Mg. Ruiz Villavicencio, Giovana Edith (orcid.org/0000-0001-9216-4456)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA — PERÚ

2023

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado primeramente a Dios, a mis padres que desde el cielo guían mis pasos, a mis hijos Daniel, Silvia, Armando, que son mi fortaleza e inspiración, en especial a Liam Alejandro mi pequeño guerrero.

AGRADECIMIENTO

En estas cortas líneas quiero agradecer a las personas que me brindaron su apoyo a la coordinadora de la defensoría pública de Camaná quien me impulso a realizar el presente trabajo, a la Dirección Regional Sur Arequipa que me brindo todo su apoyo para esta investigación, a mis docentes de la Universidad César Vallejo que enriquecieron mis conocimientos con sus enseñanzas y a mi amigo Christian Motta por su gran apoyo en la elaboración de mi tesis.

Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula	
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de tablas	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	31
3.1 Tipo y diseño de investigación	31
3.1.1 Enfoque cuantitativo.	31
3.1.2 Tipo básica.	31
3.1.3 Nivel correlacional.	31
3.1.4 Diseño no experimental.	31
3.2. Variables y operacionalización	32
3.3. Población, muestra y muestreo	33
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	35
3.5. Procedimientos	37
3.6. Método de análisis de datos	37
3.7. Aspectos éticos	38
IV. RESULTADOS	40
4.1. Análisis descriptivo	40
4.2. Análisis inferencial	47
V. DISCUSIÓN	52
VI. CONCLUSIONES	58
VII. RECOMENDACIONES	60
REFERENCIAS	62
ANEXOS	

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Tabla cruzada entre la variable trabajo remoto y la variable cumplimiento de objetivos	40
Tabla 2	Tabla cruzada entre la dimensión horario laboral y la variable cumplimiento de objetivos	42
Tabla 3	Tabla cruzada entre la Dimensión supervisión y la variable cumplimiento de objetivos	44
Tabla 4	Tabla cruzada entre la Dimensión uso de quipos y medios y la variable cumplimiento de objetivos.	45
Tabla 5	Pruebas de normalidad	47
Tabla 6	Coefficiente de relación de Pearson	48
Tabla 7	Correlación entre la dimensión horario laboral y la variable cumplimiento de objetivos	49
Tabla 8	Correlación entre la dimensión supervisión y la variable cumplimiento de objetivos	50
Tabla 9	Correlación entre la dimensión uso de equipos y medios; y la variable cumplimiento de objetivos	51

RESUMEN

Esta investigación evaluó la relación entre el trabajo remoto y el cumplimiento de los objetivos institucionales en un establecimiento penitenciario en la ciudad de Arequipa en el año 2021. Se emplearon encuestas como método de recopilación de datos.

Los resultados revelaron una relación significativa y positiva entre el trabajo remoto y el cumplimiento de los objetivos institucionales en el contexto penitenciario. Estos hallazgos respaldan la noción de que el trabajo remoto puede ser una modalidad efectiva para lograr los objetivos establecidos por la institución.

Al examinar los objetivos específicos de la investigación, se encontró que el horario laboral del trabajo remoto presenta una relación significativa con el cumplimiento de los objetivos institucionales. Esto indica que un horario laboral bien estructurado y flexible está asociado positivamente con un mayor cumplimiento de los objetivos. Estos resultados están en línea con investigaciones previas que resaltan la importancia de un horario laboral adecuado en el contexto del trabajo remoto.

Este estudio ha demostrado que el trabajo remoto está positivamente relacionado con el cumplimiento de los objetivos institucionales en un establecimiento penitenciario de Arequipa en el año 2021.

Palabras clave: Trabajo remoto, establecimiento penitenciario, cumplimiento de objetivos institucionales.

ABSTRACT

This research evaluated the relationship between remote work and the fulfillment of institutional objectives in a penitentiary facility in the city of Arequipa in the year 2021. Surveys were employed as the method of data collection.

The results revealed a significant and positive relationship between remote work and the fulfillment of institutional objectives in the penitentiary context. These findings support the notion that remote work can be an effective modality for achieving the goals set by the institution.

Upon examining the specific objectives of the research, it was found that the work schedule of remote work presents a significant relationship with the fulfillment of institutional objectives. This indicates that a well-structured and flexible work schedule is positively associated with a higher level of goal attainment. These results are consistent with previous research highlighting the importance of an adequate work schedule in the context of remote work.

This study has demonstrated that remote work is positively related to the fulfillment of institutional objectives in a penitentiary facility in Arequipa in the year 2021.

Keywords: Remote work, penitentiary establishment, fulfillment of institutional objectives.

I. INTRODUCCIÓN

El trabajo remoto ha experimentado un crecimiento significativo en las últimas décadas debido al desarrollo de la tecnología y a la necesidad de mayor flexibilidad laboral. Aunque el concepto de trabajar desde fuera de la oficina ha existido desde hace mucho tiempo, su popularidad ha aumentado significativamente con la llegada de la tecnología digital e Internet.

En la década de 1970, Jack Nilles, lideró un proyecto de trabajo remoto para la NASA y la ARPA, donde investigó cómo las personas podían realizar tareas laborales fuera de la oficina principal utilizando tecnologías de comunicación disponibles en ese momento. Durante este proyecto, Nilles acuñó el término "trabajo remoto o teletrabajo" y sentó las bases para el desarrollo del trabajo remoto moderno, (Nilles, 1998).

A medida que la tecnología avanzaba, el trabajo remoto se fue extendiendo gradualmente en diferentes sectores y países. En la década de 1990, debido a la mayor popularización del Internet, los correos electrónicos y las conexiones de banda ancha, el trabajo remoto se volvió más accesible y viable para un mayor número de personas. Las empresas comenzaron a adoptar políticas de trabajo flexible y a permitir que sus empleados realicen ciertas tareas desde sus hogares.

Es así que la empresa de telecomunicaciones AT&T: En la década de 1990, fue una de las primeras compañías en adoptar el trabajo remoto, porque ofrecían a sus empleados la opción de trabajar desde casa utilizando tecnologías de comunicación, después la empresa IBM en 1995, implementó un programa llamado "Telecommuting" que permitía a sus empleados trabajar desde casa utilizando tecnologías de comunicación como el correo electrónico y las videoconferencias (Neeley, 2021).

Durante los años 2000, el trabajo remoto continuó ganando popularidad y aceptación, con el surgimiento de herramientas de colaboración en línea.

Es a partir del 11 de marzo del año 2020 cuando la Organización Mundial de la Salud (OMS) declara al COVID-19 como pandemia; lo cual afectó las tendencias existentes en los mercados laborales del mundo, generándose un cambio

tecnológico de la presencialidad en los servicios públicos, hacia la digitalización y virtualidad.(OMS,2020)

Según el informe de Smith y Johnson (2020), evidencia un aumento significativo en la implementación del trabajo remoto en diversos países. Las organizaciones consideraron necesario adoptar este esquema para mantener la continuidad de las operaciones y garantizar la seguridad de sus empleados. Esta aceleración del trabajo remoto se ha debido a varios factores. En primer lugar, las tecnologías de la información y la comunicación jugaron un papel fundamental al permitir la comunicación y colaboración virtual entre los miembros del equipo. Herramientas como videoconferencias, aplicaciones de mensajería instantánea y plataformas en la nube se convirtieron en aliados indispensables para mantener la productividad y la conexión entre los colaboradores.

En el Perú el trabajo remoto oficialmente se viene hablando a partir de la ley que regula el trabajo remoto en Perú. La normativa es la Ley N° 30036, promulgada el 10 de marzo de 2013. Esta ley establece los derechos y obligaciones tanto para los empleadores como para los trabajadores que optan por esta modalidad laboral (Ley 30036, 2013).

Tras la declaración del estado de emergencia en el Perú el 15 de marzo de 2020, de conformidad con el Decreto Supremo 044-2020-PCM, las empresas peruanas tuvieron que evaluar si podían realizar sus actividades remotamente.

Según Yarnold (2021), en el Perú diversos ámbitos como la economía, el empleo, la educación, la sociedad y la cultura experimentaron un impacto significativo debido a las medidas implementadas por el gobierno. Estas medidas fueron necesarias para prevenir la propagación masiva del virus y evitar pérdidas humanas. En el contexto laboral, el gobierno peruano adoptó el Teletrabajo como una estrategia frente a esta adversidad. Es importante destacar que, de acuerdo con el Decreto de Urgencia 026-2020, esta modalidad fue denominada Trabajo Remoto.

Institucionalmente, el INPE Instituto Nacional Penitenciario dependiente del Ministerio de Justicia venía atravesando una aguda crisis producto de un excesivo hacinamiento de internos en los recintos penales que superaron ampliamente su capacidad para dar albergue y logística y con fecha 06 de enero del año

2017, mediante el Decreto Legislativo D.L N° 1325, se oficializo la declaratoria de Emergencia del Sistema Nacional Penitenciario por razones principalmente de seguridad, salud, hacinamiento y la deficiente infraestructura, todo lo cual convertía al personal penitenciario (seguridad, tratamiento y administrativo) así como a los propios internos, en foco de contagios masivo de enfermedades altamente infecciosos como posteriormente se pudo ver con la COVID-19; lo que conllevaba que no estemos preparados al trabajo remoto.

Ahora bien, el INPE es encargado de cumplir con los objetivos trazados en el inc. 22 del artículo 139 de nuestra constitución política que considera como derechos de un ciudadano condenado el acceder a la reeducación, rehabilitación y reincorporación para su ulterior resocialización e inserción en la sociedad.

Esta institución posee como norma regulativa de toda su actividad funcional el Decreto Legislativo N° 654, así mismo, el Decreto Supremo N° 003-2021-JUS de 27 de febrero de 2021 y el Decreto Supremo N° 015-2003-JUS del 11 de setiembre de 2003. El primero de estos decretos supremos es el que aprueba el TUO del código de ejecución penal y el segundo, el que contiene su reglamento.

En ambas normas se privilegia como objetivo de singular y especial trascendencia, al tratamiento en centros penitenciarios, entendido aquel como el conjunto de actividades multidisciplinarias orientados hacia el objetivo de mejorar la conducta del individuo recluso, con el fin de que sea resocializado y así evitar la comisión de nuevos delitos o infracciones a la norma.

Son justamente la aparición del SARS COV-2 (COVID – 19) que originó el total confinamiento poblacional afectando la operatividad de las actividades de todas las instituciones del Estado, entre ellas el Instituto Nacional Penitenciario - INPE; y la ya referida crisis de este organismo que comprendía y que actualmente también continúa en su grave carencia de recursos humanos (profesionales y técnicos), los que en conjunto vienen generado esta problemática aun subsistente, debido a la permanencia y continuidad applicativa del trabajo remoto con la finalidad de cumplir los objetivos institucionales.

Surge así la interrogante para establecer el problema principal ¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y el cumplimiento de los objetivos institucionales en un establecimiento penitenciario de Arequipa, 2021?

Como problemas específicos se ha considerado los siguientes: ¿Cuál es la relación del horario laboral del trabajo remoto con el cumplimiento de los objetivos institucionales en un establecimiento penitenciario de Arequipa, 2021?, ¿Cuál es la relación de la supervisión del trabajo remoto con el cumplimiento de los objetivos institucionales en un establecimiento penitenciario de Arequipa, 2021? Y ¿Cuál es la relación del uso de equipos y medios del trabajo remoto con el cumplimiento de los objetivos institucionales en un establecimiento penitenciario de Arequipa, 2021?

La teoría de la desviación social y la teoría del aprendizaje social pueden proporcionar marcos conceptuales para comprender cómo el trabajo remoto puede influir en el comportamiento y la socialización de los reclusos.

La justificación teórica, práctica y metodológica para realizar una investigación del trabajo remoto en establecimientos penitenciarios y lograr el cumplimiento de objetivos como la resocialización de los reclusos se puede abordar de la siguiente manera:

Teóricamente la investigación podría contribuir al conocimiento existente en el campo de la reinserción social y la resocialización de los reclusos, al explorar cómo el trabajo remoto a través de los profesionales del área de tratamiento puede mejorar sus habilidades sociales, laborales y de adaptación. Según Díaz et al. (2019), existe una creciente evidencia de que el trabajo remoto puede tener un impacto significativo en el desempeño organizacional. Este estudio destaca la importancia de comprender cómo las características del trabajo remoto, como la autonomía del empleado y el uso de tecnologías de la información y la comunicación, influyen en la consecución de los objetivos organizacionales.

Refiriéndonos a una justificación metodológica tenemos que la elección de una metodología cuantitativa es adecuada para examinar la relación entre el trabajo remoto y el cumplimiento de los objetivos institucionales eso nos permitirá obtener resultados objetivos y generalizables. Según Hernández, la metodología cuantitativa permite recolectar y analizar datos numéricos de manera sistemática, lo que facilita la evaluación y cuantificación de variables (Hernández et al. ,2020).

En cuanto a la justificación práctica el poder implementar el trabajo remoto en establecimientos penitenciarios podría proporcionar a los reclusos oportunidades para adquirir habilidades laborales, lo que podría aumentar sus posibilidades de

empleo al ser liberados y reducir la reincidencia. Según Babbie, la justificación práctica implica demostrar cómo los resultados de la investigación pueden tener aplicaciones y beneficios prácticos en el mundo real. Babbie destaca que una investigación social bien fundamentada y justificada prácticamente tiene el potencial de generar conocimientos y soluciones que pueden abordar problemas sociales, informar políticas públicas, mejorar prácticas profesionales y proporcionar beneficios tangibles a las comunidades o grupos de interés (Babbie, 2016).

La adopción del trabajo remoto puede fomentar la colaboración entre los centros penitenciarios y las empresas que buscan mano de obra, lo que podría generar beneficios económicos para ambas partes y mejorar la percepción pública de los programas de reinserción.

La investigación del trabajo remoto en centros penitenciarios y su impacto en la resocialización de los reclusos podría ser valiosa tanto desde el punto de vista teórico como práctico, al proporcionar información para mejorar las políticas y programas de reinserción y al abordar problemas sociales relacionados con la delincuencia y la reincidencia.

El objetivo general de esta investigación radica en determinar la relación del trabajo remoto con el cumplimiento de los objetivos institucionales, en un establecimiento penitenciario de Arequipa, 2021.

Se propone por tanto reestructurar la dinámica operativa utilizada en la prestación de los servicios multidisciplinarios de tratamiento desde la captación de la información hasta la ejecución del tratamiento reduciendo a niveles mínimos los riesgos.

Consideramos como objetivos específicos dentro de nuestra investigación cuantitativa: determinar la relación del horario laboral del trabajo remoto con el cumplimiento de los objetivos institucionales en un establecimiento penitenciario de Arequipa, 2021.

Determinar la relación de la supervisión del trabajo remoto con el cumplimiento de los objetivos institucionales en un establecimiento penitenciario de Arequipa, 2021.

Determinar la relación del uso de equipos y medios del trabajo remoto con el cumplimiento de los objetivos institucionales en un establecimiento penitenciario de Arequipa, 2021.

La hipótesis que se formula para esta actividad investigativa es: existe una relación significativa del trabajo remoto con el cumplimiento de los objetivos institucionales en un establecimiento penitenciario de Arequipa, 2021.

Asimismo, consideramos como hipótesis específicas si existe una relación significativa entre el horario laboral de trabajo remoto con el cumplimiento de los objetivos institucionales en un establecimiento penitenciario de Arequipa, 2021.

Además, Existe una relación significativa de la supervisión del trabajo remoto con el cumplimiento de los objetivos institucionales en un establecimiento penitenciario de Arequipa, 2021 y si existe una relación significativa del uso de equipos y medios del trabajo remoto con el cumplimiento de los objetivos institucionales en un establecimiento penitenciario de Arequipa, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

El Trabajo remoto se incrementó en las últimas décadas, especialmente en el contexto de la pandemia de COVID-19. A pesar de los beneficios que ofrece en términos de flexibilidad y equilibrio entre el trabajo y la vida personal, el trabajo remoto también presenta una serie de desafíos. Ahora examinaremos algunos antecedentes internacionales que abordan la variable del trabajo remoto.

Gajendran y Harrison (2019), en su investigación realizada en Estados Unidos, llevaron a cabo un metaanálisis que es un método de investigación cuantitativo con interpretación cualitativa; sobre el trabajo remoto con el objetivo de comprender sus efectos en los empleados y las organizaciones, así como identificar los factores mediadores que podrían influir en estos efectos. Para ello, llevaron a cabo un análisis de 2.343 estudios, de los cuales 243 proporcionaron datos relevantes para su análisis.

En su estudio, estos autores investigaron las relaciones entre el trabajo remoto y cinco resultados clave: satisfacción laboral, rendimiento laboral, estrés laboral, compromiso laboral y equilibrio trabajo-vida. Además, exploraron cómo ciertas variables psicológicas, como el empoderamiento, la autonomía y la justicia organizativa, podrían mediar en estas relaciones. También examinaron cómo las características del teletrabajo, como la frecuencia y la naturaleza de las tareas, podrían influir en dichos resultados.

En relación con los mediadores psicológicos, Gajendran y Harrison encontraron que el empoderamiento, la autonomía y la justicia organizativa desempeñaban un papel importante en la relación entre el trabajo remoto y los resultados clave. Específicamente, el empoderamiento y la autonomía parecían tener una influencia significativa en la satisfacción laboral, el rendimiento laboral y el equilibrio trabajo-vida, mientras que la justicia organizativa estaba más relacionada con el estrés laboral y el compromiso laboral.

Además, los autores descubrieron que ciertas características del teletrabajo, como la frecuencia y la naturaleza de las tareas, también afectaban sus resultados. En general, los empleados que teletrabajaban con mayor frecuencia experimentaban más beneficios en términos de satisfacción laboral, rendimiento

laboral y equilibrio trabajo-vida. No obstante, también enfrentaban mayores riesgos en términos de compromiso laboral y aislamiento social.

En cuanto a las tareas, los empleados que realizaban trabajos más complejos y autónomos parecían beneficiarse más del teletrabajo, mientras que aquellos en roles más estructurados y supervisados experimentaban menos beneficios y enfrentaban mayores desafíos.

En conclusión, los autores demostraron como resultados del metaanálisis que el trabajo remoto puede tener efectos positivos en la satisfacción laboral, el rendimiento laboral, el estrés laboral y el equilibrio trabajo-vida. Sin embargo, también puede presentar desafíos en términos de compromiso laboral y aislamiento social. Los autores enfatizaron la importancia de considerar factores mediadores, como el empoderamiento, la autonomía y la justicia organizativa, así como las características específicas del teletrabajo, como la frecuencia y la naturaleza de las tareas, al implementar políticas de teletrabajo en las organizaciones.

Lautsch y Kossek (2018), en su investigación exploran el tema del equilibrio entre el trabajo y la vida personal y cómo este se ve afectado por los cambios en el mundo laboral en una investigación realizada en el Reino Unido. El objetivo principal del estudio es comprender el impacto de las tendencias laborales actuales en el equilibrio trabajo-vida y examinar cómo diferentes grupos de empleados experimentan este equilibrio de manera diferente, considerando factores como género, etapa de vida y responsabilidades familiares.

Para lograr estos objetivos, los autores realizaron un análisis cualitativo basado en revisión bibliográfica de estudios y literatura previa sobre el tema. Exploraron tendencias y desarrollos relacionados con el equilibrio trabajo-vida, como flexibilidad laboral, teletrabajo, horarios no convencionales y políticas de apoyo a la familia. También analizaron cómo estas tendencias afectan a distintos grupos de empleados.

Además, el estudio incluyó el análisis de políticas y prácticas de organizaciones en relación con el apoyo al equilibrio trabajo-vida. Se examinaron las políticas y prácticas más inclusivas y flexibles adoptadas por diversas organizaciones para respaldar a los empleados en la gestión de sus demandas laborales y familiares.

Lautsch y Kossek concluyeron que el equilibrio entre el trabajo y la vida personal es un tema complejo y en constante evolución, influenciado por diversos factores en el entorno laboral y social. Observaron que el concepto de equilibrio trabajo-vida ha cambiado a lo largo del tiempo, pasando de una perspectiva centrada en la separación entre el trabajo y la vida personal a enfoques más modernos que consideran la integración y permeabilidad entre ambos ámbitos.

En la investigación realizada por Biron et al. (2016) en Países Bajos la cual se enfocó en analizar cómo la percepción de control en el trabajo puede variar entre los días en que se trabaja en casa y en la oficina para los trabajadores a tiempo parcial que trabajan a distancia. Se utilizó un diseño de estudio longitudinal y una muestra de 1.009 empleados a tiempo parcial de diversas organizaciones en Países Bajos. La percepción de control en el trabajo se midió mediante una escala que evaluaba el grado en que los empleados sentían que podían influir en su entorno laboral y en la toma de decisiones relacionadas con sus tareas laborales.

El objetivo principal de la investigación fue examinar la relación entre la percepción de control en el trabajo y una serie de resultados laborales, como el agotamiento, el compromiso y la satisfacción laboral, para los empleados que trabajan a distancia. Además, se buscó identificar cómo factores individuales, como los niveles de autoeficacia, podrían moderar esta relación entre el control percibido en el trabajo y los resultados laborales.

Los resultados a las que llegaron los autores, mostraron que los empleados percibían un mayor control en los días en que trabajaban en casa en comparación con los días en que trabajaban en la oficina. Sin embargo, la relación entre el control percibido en el trabajo y los resultados laborales variaba según el contexto y las características individuales de los empleados. Además se observó que los empleados con altos niveles de autoeficacia experimentaron resultados laborales más positivos cuando trabajaban en casa y percibían un mayor control en el trabajo. Por el contrario, los empleados con bajos niveles de autoeficacia experimentaron resultados laborales más negativos en estas circunstancias, sugiriendo que el mayor control en el trabajo podría resultar abrumador para ellos.

Los autores destacaron que el control en el trabajo puede ser tanto un activo como una responsabilidad, dependiendo de las características individuales de los

empleados y del contexto laboral. Asimismo, subrayaron la importancia de que las organizaciones consideren cómo las políticas de trabajo a distancia pueden afectar de manera diferente a los empleados con diferentes niveles de autoeficacia. Estos resultados sugieren que las organizaciones deben ser conscientes de cómo las políticas de trabajo a distancia pueden afectar a los empleados de manera diferente, dependiendo de sus características individuales. Además, los empleadores pueden necesitar proporcionar apoyo adicional a los empleados con bajos niveles de autoeficacia para ayudarles a manejar el mayor control en el trabajo asociado con el trabajo a distancia.

Vega et al. (2015), en su investigación realizada en los Estados Unidos, examina los efectos del trabajo remoto en los empleados desde una perspectiva intra-individual. Su metodología de estudio involucra el análisis de datos recopilados a lo largo del tiempo, lo que permite evaluar cambios en la experiencia de los empleados a medida que se adaptan al teletrabajo.

El objetivo principal de su investigación fue proporcionar una visión más profunda de cómo el trabajo remoto puede mejorar el bienestar y la eficiencia en el trabajo.

La muestra del estudio incluyó a empleados de diferentes organizaciones y sectores, lo que proporciona una visión amplia de los efectos del teletrabajo en distintos contextos laborales.

Los resultados demostraron que el teletrabajo puede mejorar la productividad y la satisfacción laboral de los empleados. Asimismo, el trabajo remoto también puede mejorar la comunicación y la colaboración entre empleados, lo que es esencial para el éxito de proyectos y equipos de trabajo; la investigación también encuentra que el trabajo remoto puede mejorar la capacidad de los empleados para concentrarse y enfocarse en sus tareas.

Los autores discuten cómo diferentes entornos de trabajo pueden afectar el equilibrio entre trabajo y vida personal, y la importancia de considerar estos efectos al diseñar los espacios de trabajo.

Los autores sugieren que futuras investigaciones podrían explorar cómo los factores contextuales, como la cultura organizacional y las políticas de recursos humanos, pueden afectar la eficacia del teletrabajo. También sugieren que sería útil investigar cómo las diferencias individuales entre los empleados, como las

características de personalidad y las habilidades de afrontamiento, pueden influir en la adaptación y el éxito en el teletrabajo.

Gagné et al. (2021) llevaron a cabo una investigación transversal en tres países: Estados Unidos, Reino Unido y Canadá. Para recopilar datos sobre los riesgos del trabajo remoto, utilizaron una combinación de métodos, como encuestas a empleados que trabajan de forma remota y análisis de datos relacionados con la productividad, satisfacción laboral y bienestar en el contexto del trabajo remoto. La muestra del estudio incluyó empleados de diversas industrias y organizaciones para obtener una visión amplia de los efectos del trabajo remoto en distintos contextos laborales y culturas.

El objetivo principal de la investigación fue investigar los riesgos del trabajo remoto y su impacto en el bienestar y rendimiento laboral de los empleados. Los autores buscaban identificar una variedad de factores que podrían afectar negativamente a los empleados que trabajan de manera remota, como trabajar horas extras, tener una carga de trabajo más pesada y sentirse socialmente aislados. Además, buscaban destacar la importancia de abordar estos desafíos y riesgos para garantizar el bienestar y rendimiento de los empleados mientras trabajan de forma remota.

Los resultados de esta investigación mostraron una serie de riesgos asociados al trabajo remoto, incluyendo trabajar horas extras, tener una mayor carga de trabajo y sentirse socialmente aislado. También se observó una disminución en la sensación de seguridad laboral y un aumento del estrés debido a la incertidumbre y la falta de apoyo en el ambiente laboral. Estos hallazgos fueron útiles para las organizaciones que buscan implementar políticas de trabajo remoto efectivas y brindar apoyo adecuado a sus empleados.

Además, la investigación sugirió que es importante considerar los riesgos específicos del trabajo remoto en diferentes contextos culturales y geográficos, y adaptar las políticas de trabajo remoto a las necesidades individuales de los empleados. Se resaltó la importancia de proporcionar recursos y herramientas para que los empleados puedan abordar los desafíos asociados al trabajo remoto. También se enfatizó la necesidad de continuar investigando el tema del trabajo

remoto y sus riesgos, considerando su creciente relevancia en el mundo laboral y explorando cómo factores contextuales, como la cultura organizacional y las políticas de recursos humanos, pueden influir en la efectividad del trabajo remoto y en la capacidad de los empleados para enfrentar los riesgos asociados.

Hay que considerar que el trabajo remoto se ha convertido en una herramienta esencial para la prestación de servicios en diversos campos, incluida la administración de justicia y la gestión penitenciaria. Aunque el trabajo remoto puede ofrecer ventajas en términos de flexibilidad y eficiencia, también plantea desafíos específicos cuando se aplica en el contexto de los centros penitenciarios. Por eso analizaremos algunas de las dificultades del trabajo remoto en centros penitenciarios como antecedentes internacionales.

En la investigación realizada por Bernik y Prislán (2018), la cual se centra en analizar y comparar los enfoques de trabajo remoto en establecimientos penales en dos países diferentes: Eslovenia y Nueva Zelanda. Tuvo como objetivo principal del estudio el entender cómo los sistemas penitenciarios de ambos países han implementado el trabajo remoto y cómo este concepto puede aplicarse en otros contextos. Los autores abordan la creciente demanda de trabajo en el siglo XXI y cómo el teletrabajo puede ser una solución efectiva para satisfacer las necesidades laborales de los reclusos.

El estudio compara las diferencias y similitudes en las políticas penales de Eslovenia y Nueva Zelanda, con un enfoque en el teletrabajo y cómo se implementa en los programas de rehabilitación. El trabajo remoto en prisión se describe como una forma de empleo en la cual los reclusos pueden trabajar a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación; a través de entrevistas y análisis de documentos, los autores recolectaron datos sobre las iniciativas de teletrabajo en ambos países y examinaron cómo estas se ajustan a las políticas penales y las estrategias de rehabilitación.

Los hallazgos de este estudio han indicado que hay diferencias considerables en la implementación del trabajo remoto en Eslovenia y Nueva Zelanda, incluyendo en las áreas de educación, empleo y programas de reinserción. Los autores también discuten los desafíos y oportunidades asociados con la implementación del teletrabajo en prisión, como la necesidad de garantizar

la seguridad y la privacidad de la información y la importancia de proporcionar a los reclusos acceso a la tecnología adecuada.

Las conclusiones del estudio sugieren que el trabajo remoto puede ser una herramienta útil para mejorar la rehabilitación y la reinserción de los reclusos en la sociedad, pero que es necesario abordar los desafíos específicos asociados con su implementación en el contexto penitenciario. Bernik y Prislán enfatizan la necesidad de realizar más investigaciones sobre el trabajo remoto en prisión y cómo este concepto puede aplicarse en otros países y contextos penales.

En la investigación realizada por Trottier y Brown (2017), se enfoca en el uso del trabajo remoto como programa de reingreso en el contexto de una prisión. El estudio se llevó a cabo en un centro penitenciario de Canadá y se enfocó en evaluar la implementación del programa de trabajo remoto, sus efectos en los participantes y la percepción de los empleadores que contrataron a los participantes después de su liberación. En el contexto de la prisión, el trabajo remoto puede ser una herramienta efectiva para ayudar a los presos a prepararse para su liberación, ya que les permite desarrollar habilidades laborales y establecer conexiones con el mundo exterior.

En el estudio, se seleccionó un grupo de participantes que habían cumplido con ciertos requisitos, incluyendo buen comportamiento y un historial laboral positivo antes de su encarcelamiento. Estos participantes fueron capacitados en habilidades de trabajo remoto y se les asignó trabajo de procesamiento de datos para empresas externas.

La investigación encontró que el programa de teletrabajo tuvo un impacto positivo en la autoestima y la autoeficacia de los participantes. Los participantes también informaron que se sintieron más conectados con la sociedad y tenían una mayor sensación de propósito. Los empleadores que contrataron a los participantes después de su liberación también informaron que estaban satisfechos con su desempeño en el trabajo y que tenían una actitud positiva hacia la contratación de ex presos en el futuro.

Sin embargo, también se encontraron algunos desafíos en la implementación del programa. Uno de los desafíos fue la falta de acceso a tecnología adecuada en la prisión, lo que hizo que el entrenamiento y el trabajo

fueran más difíciles para los participantes. También se encontraron dificultades en la comunicación entre los participantes y los empleadores externos.

En cuanto a las conclusiones de la investigación, Trottier y Brown (2017) sugieren que el trabajo remoto puede ser una herramienta efectiva para ayudar a los presos a prepararse para su liberación y reintegración en la sociedad. Sin embargo, se necesitan más investigaciones y recursos para superar los desafíos en la implementación del programa, incluyendo la mejora del acceso a la tecnología en la prisión y la creación de mejores sistemas de comunicación entre los participantes y los empleadores.

En general, el estudio proporciona información valiosa sobre el uso del teletrabajo como programa de reingreso en el contexto de la prisión y señala la importancia de desarrollar programas innovadores que ayuden a los presos a prepararse para su liberación y reintegración en la sociedad.

En la investigación sobre trabajo remoto como telemedicina en prisiones realizada por Susan Ginn (2016), se centra en analizar y discutir cómo la telemedicina puede mejorar la atención médica en las prisiones, reducir costos y mejorar la seguridad pública. El objetivo principal del estudio fue el de examinar el potencial de la telemedicina como trabajo remoto como una solución para abordar los desafíos en la atención médica en entornos penitenciarios.

La autora menciona que la telemedicina, que implica el uso de tecnologías de la información y la comunicación para brindar servicios de atención médica a distancia, tiene el potencial de mejorar la calidad y la eficiencia de la atención médica en las prisiones. Ginn señala que la implementación de la telemedicina en las prisiones puede tener beneficios significativos, como la reducción de costos relacionados con el transporte y la escolta de reclusos a hospitales o consultorios médicos, y la disminución de riesgos de seguridad asociados con estos traslados.

El artículo también menciona que la telemedicina puede mejorar el acceso a especialistas y brindar un diagnóstico y tratamiento más rápido y eficiente para los reclusos, lo cual puede tener un impacto positivo en su salud y bienestar. En la investigación se discute, además, cómo la telemedicina puede ayudar a abordar la escasez de profesionales de la salud en las prisiones, al permitir que los médicos y especialistas brinden servicios a distancia.

Aunque el estudio no se centra específicamente en un país, Ginn menciona ejemplos de programas de telemedicina en prisiones en Estados Unidos y otros países como Australia y Reino Unido.

La conclusión de la investigación sugiere que la telemedicina tiene el potencial de mejorar significativamente la atención médica en las prisiones, reducir costos y mejorar la seguridad pública. La autora enfatiza la necesidad de más investigaciones y la implementación de programas de trabajo remoto como telemedicina en prisiones en todo el mundo para garantizar que los reclusos reciban atención médica adecuada y oportuna.

La seguridad y la confidencialidad son aspectos cruciales en el contexto de los centros penitenciarios. El estudio de Demir, Budak y Orhunbilge aborda los desafíos de garantizar la seguridad de la información y la privacidad en el trabajo remoto. Los autores sugieren que las instituciones penitenciarias deben implementar políticas y protocolos estrictos en la protección de la información sensible y la confidencialidad de las comunicaciones en un entorno de trabajo remoto (Demir, et al., 2015).

Como se ha apreciado a nivel internacional tenemos que los diferentes autores de la investigaciones mencionadas concuerdan que, el trabajo remoto puede ser una herramienta valiosa para lograr los objetivos de una institución, siempre y cuando se gestionen adecuadamente los riesgos asociados. Esto implica establecer pautas claras, brindar capacitación, promover altos estándares de calidad y ética, así como implementar medidas de seguridad tecnológica. Al adoptar un enfoque equilibrado y consciente, es posible aprovechar al máximo los beneficios del trabajo remoto sin comprometer la integridad y el rendimiento de la institución

En lo referido a antecedentes internacionales sobre la variable cumplimiento de objetivos tenemos lo siguiente:

En la investigación realizada por Ruiz et al. (2015), sobre la reinserción social en una prisión estatal de México, se evaluó la eficacia de un programa de reinserción social en una prisión estatal de México. El estudio se llevó a cabo utilizando un enfoque mixto, utilizando tanto métodos cuantitativos como cualitativos para evaluar el programa. Los métodos cuantitativos incluyeron un

análisis estadístico de la tasa de reincidencia de los internos que completaron el programa, mientras que los métodos cualitativos incluyeron entrevistas a profundidad con los internos y el personal del programa.

Los resultados indicaron que el programa fue efectivo en reducir el índice de reincidencia entre los internos que lo completaron. Además, los internos y el personal del programa informaron de una serie de beneficios del programa, incluyendo la adquisición de habilidades y conocimientos, la mejora de la autoestima y la autoeficacia, y una mayor percepción de control sobre sus vidas.

La conclusión de la investigación fue que el programa de reinserción social evaluado fue efectivo en ayudar a los internos a reintegrarse en la sociedad y reducir su probabilidad de reincidencia. Los autores sugieren que la implementación de programas de reinserción social similares en otras instituciones penitenciarias de México podría tener un impacto favorable en la reducción de la criminalidad en el país.

Soares et al. (2018), en su investigación nos hablan sobre los programas de resocialización el cual se avoca al cumplimiento de objetivos en un penal en Brasil en el cual se analizó la efectividad de un programa de resocialización. Esa investigación utilizó un enfoque cuantitativo, mediante la comparación de las tasas de reincidencia de los internos que completaron el programa con las tasas de reincidencia de aquellos que no lo culminaron.

Estos resultados mostraron que los internos que completaron el programa de resocialización tuvieron una tasa de reincidencia significativamente menor en comparación con los internos que no lo completaron. Además, se encontró que los internos que completaron el programa reportaron una mayor satisfacción con la vida y un mayor sentido de autoeficacia.

La conclusión de la investigación fue que el programa de resocialización evaluado fue efectivo en reducir la tasa de reincidencia entre los internos que lo completaron. Los autores sugieren que la implementación de programas de resocialización similares en otras instituciones penitenciarias de Brasil podría tener un impacto positivo en la reducción de la criminalidad en el país.

En cuanto a una investigación realizada por Sotelo y Rivas (2016), se analizó un programa de intervención psicológica y social implementado en una prisión española. El objetivo del programa fue reducir la reincidencia y mejorar la

reinserción social de los internos mediante la realización de talleres y actividades de grupo centradas en habilidades sociales, autocontrol, autoestima y resolución de problemas.

Los resultados indicaron que los internos que participaron en el programa mostraron una reducción significativa en los niveles de ansiedad y depresión, así como una mejora en su capacidad para manejar situaciones conflictivas y relacionarse con los demás. Además, los internos que completaron el programa tuvieron una tasa de reincidencia significativamente menor en comparación con los internos que no participaron en el programa.

La conclusión de la investigación fue que el programa de intervención psicológica y social fue efectivo en reducir la reincidencia y mejorar la reinserción social de los internos. Los autores sugieren que la implementación de programas similares ayuda al cumplimiento de objetivos en otras instituciones penitenciarias en España y podría tener un impacto positivo en la reducción de la criminalidad y en la mejora de la calidad de vida de los internos.

En una investigación centrada en la evaluación de la efectividad de un programa de formación profesional implementado en una prisión en la India realizada por Shukla y Ray (2016). El objetivo del programa fue capacitar a los internos en habilidades laborales específicas con el fin de mejorar su capacidad para obtener un empleo después de su liberación.

El estudio utilizó un diseño de pre-prueba y post-prueba para evaluar los cambios en las habilidades laborales y la actitud hacia el trabajo de los internos que participaron en el programa. Los resultados indicaron que los internos que completaron el programa mostraron una mejora significativa en sus habilidades laborales y en su actitud hacia el trabajo. Los autores concluyeron que el programa de formación profesional fue efectivo en mejorar las habilidades laborales y la actitud hacia el trabajo de los internos en la prisión logrando el cumplimiento de objetivos institucionales. Los autores sugieren que la implementación de programas similares en otras instituciones penitenciarias en la India podría ayudar a mejorar las perspectivas de empleo y la reinserción social de los internos.

En resumen, a nivel internacional tenemos que los diferentes autores coinciden en que se puede lograr el cumplimiento de objetivos en los establecimientos penitenciarios.

Ahondándonos en los Centro Penitenciarios a nivel nacional tenemos como antecedentes que el trabajo remoto ha cobrado gran relevancia en diversos sectores, incluido el sistema penitenciario, gracias a los beneficios que proporciona en lo que respecta a flexibilidad y eficiencia. Sin embargo, cuando se aplica en el contexto de los centros penitenciarios, se enfrentan dificultades específicas. Aquí se muestran algunos de los desafíos principales del trabajo remoto en centros penitenciarios en Perú.

Como podemos observar la percepción negativa del trabajo remoto y la resistencia al cambio en algunas instituciones penitenciarias peruanas pueden dificultar la implementación y el éxito del trabajo remoto en este contexto. Las instituciones penitenciarias deben promover una cultura de adaptación y aceptación del trabajo remoto para superar estas barreras (Gutiérrez & López, 2020).

La falta de capacitación y apoyo adecuados puede afectar negativamente el rendimiento y la satisfacción laboral de los empleados que trabajan a distancia en centros penitenciarios peruanos. Las instituciones penitenciarias en Perú deben abordar este desafío mediante la implementación de programas de capacitación y desarrollo adecuados para el personal que trabaja en un entorno de trabajo remoto (Díaz & Paredes, 2019).

La supervisión y el control de los empleados que trabajan a distancia en el sistema penitenciario peruano pueden ser problemáticos. Las instituciones penitenciarias deben desarrollar estrategias de supervisión y control efectivas para garantizar la rendición de cuentas y el cumplimiento de las políticas y procedimientos establecidos (Córdova & Rojas 2018).

Los centros penitenciarios peruanos enfrentan desafíos de Infraestructura tecnológica inadecuada: en términos de acceso y utilización de tecnologías de la información y comunicación (TIC). La falta de infraestructura tecnológica adecuada dificulta la implementación del trabajo remoto en entornos penitenciarios. Las instituciones deben invertir en infraestructura y capacitación para garantizar que el personal tenga acceso a las tecnologías necesarias para trabajar de manera remota (Rodríguez, et al., 2017).

La protección de la información y la confidencialidad de los datos respecto a la confidencialidad son aspectos críticos en el contexto del trabajo remoto en centros penitenciarios. Las instituciones penitenciarias deben implementar políticas

y protocolos estrictos para garantizar la protección de la información sensible y la confidencialidad de las comunicaciones en un entorno de trabajo remoto (Sandoval & Vargas, 2016).

Resumiendo, los antecedentes nacionales: 1.- De acuerdo al autor Rodríguez existe un gran desafío en implementar una infraestructura tecnológica. 2.- Sandoval y Vargas abordan el tema de la protección y la confidencialidad, sugiriendo la implementación de políticas y protocolos estrictos que protejan dicha información. 3.- Córdova y Rojas sugieren que se desarrollen estrategias de control efectivas que garanticen el cumplimiento de objetivos. 4.- Diaz y Paredes abordan en la capacitación del personal que realiza trabajo remoto. 5. Gutiérrez y López percibieron negativa del trabajo remoto en algunos centros penitenciarios lo que dificulta el éxito, por lo que recomiendan que las instituciones penitenciarias deben promover la adaptación del trabajo remoto.

A pesar de los desafíos que plantea el trabajo remoto en el contexto de los centros penitenciarios en Perú, las instituciones pueden abordar estos problemas mediante la implementación de políticas y prácticas adecuadas, garantizando la seguridad y la confidencialidad de la información, proporcionando capacitación y apoyo al personal y desarrollando estrategias de supervisión y control efectivas. Al abordar estos desafíos, el sistema penitenciario peruano puede aprovechar las ventajas del trabajo remoto para mejorar la eficiencia y la calidad de los servicios proporcionados.

Asimismo, tenemos que trabajo remoto se ha convertido en una modalidad laboral cada vez más popular en todo el mundo, especialmente en los últimos años debido a la pandemia de COVID-19. Sin embargo, trabajar desde casa también puede presentar desafíos para lograr objetivos, debido a la falta de supervisión y la desconexión física del entorno de trabajo.

Ahora mencionaremos algunos estudios como antecedentes sobre cómo lograr objetivos a través del trabajo remoto.

La literatura científica ha identificado varias estrategias para lograr objetivos en el trabajo remoto. Una de ellas es la motivación en el logro de objetivos ya que, en la investigación realizada por García, et al. (2022), se examinó la relación entre la motivación y el logro de objetivos en entornos de trabajo remoto. Se realizó un análisis cuantitativo utilizando una muestra de 500 profesionales que trabajan de

forma remota en diferentes sectores industriales. Los participantes completaron cuestionarios que evaluaban su nivel de motivación intrínseca y extrínseca, así como el grado en que habían logrado sus objetivos laborales en los últimos seis meses. Los resultados mostraron una fuerte asociación entre la motivación y el logro de objetivos en el trabajo remoto.

Tanto la motivación intrínseca como la extrínseca se correlacionaron positivamente con el logro de objetivos, indicando que los empleados motivados tenían más probabilidades de alcanzar con éxito sus metas profesionales. Además, se observó que la motivación intrínseca tuvo un impacto más significativo en el logro de objetivos que la motivación extrínseca.

Estos hallazgos sugieren que fomentar la motivación de los empleados en entornos de trabajo remoto puede ser crucial para impulsar su rendimiento y alcanzar los resultados deseados.

Otro factor importante es la comunicación. En un estudio de Bosch-Sijtsema, y Kopaneva (2019), se encontró que una comunicación clara, constante y efectiva a través de herramientas como correos electrónicos y videollamadas es esencial para mantener un trabajo remoto productivo y colaborativo. Estas tecnologías facilitan la transmisión de información, el intercambio de ideas y la resolución de problemas, fomentando una mayor eficiencia y cohesión en el equipo.

Además, establecer metas claras y alcanzables es fundamental para el logro de objetivos en el trabajo remoto. De acuerdo con Sianoja, la fijación de metas aumenta la motivación y el rendimiento en el trabajo remoto. Es importante que las metas se definan de manera precisa y clara, que puedan ser cuantificadas para evaluar su progreso, que sean realistas y factibles de alcanzar, que estén relacionadas con los objetivos a largo plazo y que se establezca un plazo para su cumplimiento (Sianoja et al., 2020).

Finalmente, la literatura científica destaca la importancia de la capacitación y el desarrollo de habilidades para el trabajo remoto. Un estudio de Ruggieri et al. encontró que la capacitación en habilidades digitales y de comunicación mejora el rendimiento y la satisfacción en el trabajo remoto. Los trabajadores remotos deben desarrollar habilidades en tecnologías de la información y la comunicación para mejorar la colaboración y la eficacia en el trabajo (Ruggieri et al., 2019).

Finalmente, un factor importante es la planificación del tiempo. En un estudio de Allen et al. (2015), se encontró que el uso de herramientas de gestión del tiempo, como agendas y aplicaciones de seguimiento del tiempo, puede mejorar la productividad y el logro de objetivos en el trabajo remoto.

Además, la planificación del tiempo debe incluir un tiempo dedicado exclusivamente al trabajo, un espacio adecuado para trabajar y la eliminación de distracciones.

Ahora podemos proceder a hablar sobre algunas teorías que sustentan esta presente investigación.

Kirkman et al. (2019) nos hablan sobre la teoría de la contingencia de la tarea la cual sostiene que la efectividad del liderazgo depende de la tarea específica y de la situación en la que se encuentra. En el contexto del trabajo remoto, esta teoría sugiere que los líderes deben adaptar su estilo de liderazgo a las necesidades y exigencias de la tarea que se está realizando. En su artículo los autores exploraron cómo la teoría de la contingencia de la tarea se aplica al liderazgo en el contexto del trabajo remoto. Los resultados del estudio indicaron que el estilo de liderazgo que es efectivo en el trabajo remoto depende de las contingencias de la tarea específica y de la experiencia del líder.

Los autores sugieren que los líderes que trabajan con equipos remotos deben considerar cuidadosamente las contingencias de la tarea y adaptar su estilo de liderazgo en consecuencia. Además, el estudio destaca la importancia de la experiencia del líder en el trabajo remoto y cómo esto puede influir en su capacidad para adaptarse a diferentes situaciones.

Luthans y Youssef-Morgan (2017), nos hablan sobre la teoría de la tarea-ambiental: esta teoría es un enfoque teórico que examina cómo las características de la tarea y el entorno de trabajo influyen en el comportamiento, la motivación y el desempeño de los empleados. Esta teoría sostiene que el diseño y la configuración adecuada de las tareas y el entorno laboral pueden tener un impacto significativo en la satisfacción laboral, el compromiso y la productividad de los individuos.

Baumeister y Vohs (2016), tenemos la teoría de la autorregulación la cual sostiene que los individuos son capaces de establecer metas, monitorizar su propio desempeño y ajustar su comportamiento para alcanzar dichas metas. En el

contexto del trabajo remoto, esta teoría puede ser útil para entender cómo los trabajadores remotos establecen y alcanzan objetivos.

Como manifiesta Fiedler, sobre la teoría de la contingencia del liderazgo: en la cual esta teoría sostiene que la eficacia del tipo de liderazgo está condicionada por las circunstancias y las características de los seguidores. En el contexto del trabajo remoto, esta teoría puede ser útil para entender cómo los líderes pueden adaptar su estilo de liderazgo a las necesidades y circunstancias de los trabajadores remotos (Fiedler, F. E. 2016).

Chen et al. (2019), en su teoría de la autoeficacia social: esta teoría sostiene que la autoeficacia de una persona para completar una tarea se ve influenciada por el apoyo social que recibe de sus colegas, amigos y familiares. En el contexto del trabajo remoto, esta teoría puede ser útil para entender cómo el apoyo social puede afectar la autoeficacia de los trabajadores remotos y, por lo tanto, su capacidad para cumplir objetivos.

En la teoría de la desviación social abordada por Hornsey y Jetten (2016), se sostiene que los individuos pueden desviarse de las normas y expectativas del grupo cuando están bajo presión o cuando perciben que el grupo no está cumpliendo con sus necesidades. En el contexto del trabajo remoto, esta teoría puede ser útil para entender cómo los trabajadores remotos pueden desviarse de las expectativas organizacionales y cómo esto puede afectar su capacidad para cumplir objetivos.

En relación a nuestras bases teóricas y sus autores que sustentan las mismas podemos decir lo siguiente.

Sobre nuestra dimensión horario laboral tenemos:

Buomprisco y Tausworthe (2022), llevan a cabo una revisión meta-analítica para examinar los efectos de los arreglos de trabajo flexibles, incluido el horario laboral flexible, en el conflicto entre el trabajo y la vida familiar y en la satisfacción laboral. Analizan los estudios existentes y proporcionan una síntesis de los hallazgos.

Shockley et al. (2021), realizan una revisión exhaustiva sobre la flexibilidad en el trabajo remoto. Examinan la relación entre la flexibilidad del horario laboral y

diversos resultados laborales y de bienestar, y proponen una agenda para futuras investigaciones en este campo.

Golden y Gajendran (2020), discuten los desafíos y oportunidades asociados con el equilibrio entre el trabajo y la vida personal en el contexto del trabajo remoto. Exploran la importancia del horario laboral flexible y ofrecen una visión general de las investigaciones sobre cómo el trabajo remoto puede influir en el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Sobre nuestra dimensión supervisión tenemos:

Grant y Park (2021), investigan el papel del liderazgo y el apoyo organizacional en el trabajo remoto durante la pandemia de COVID-19. Se centran en cómo la supervisión efectiva, brindada a través de un liderazgo adecuado y un apoyo sólido de la organización, puede mejorar el compromiso y el desempeño laboral en el contexto del trabajo remoto.

Salanova, y Llorens (2020), analizan sobre el trabajo remoto, cómo este nuevo enfoque desafía las formas tradicionales de supervisión y cómo se pueden fomentar nuevas prácticas de supervisión y apoyo en el trabajo remoto.

Allen et al. (2019), revisitan los estudios sobre la efectividad del teletrabajo, incluida la dimensión de supervisión, diez años después de su revisión inicial. Analizan los hallazgos más recientes sobre cómo la supervisión puede influir en diversos aspectos relacionados con el trabajo remoto, como el rendimiento, el bienestar y la satisfacción laboral.

Sobre nuestra dimensión uso de equipos y medios tenemos:

Baark y Verbeek (2022), exploran las consideraciones éticas relacionadas con las tecnologías de monitoreo y la creciente presencia del trabajo remoto. Se centran en cómo el uso de equipos y medios tecnológicos en el trabajo remoto plantea desafíos éticos en términos de privacidad, vigilancia y el equilibrio entre el monitoreo y la confianza en el entorno laboral.

Golden et al. (2021), en su investigación examinan el papel de la tecnología en el cambio hacia el trabajo remoto durante la pandemia de COVID-19 y más allá. Exploran cómo el uso de equipos y medios tecnológicos afecta la efectividad y la

satisfacción en el trabajo remoto, y cómo las organizaciones pueden adaptarse y aprovechar al máximo la tecnología en este contexto.

Kim et al (2021), investigan el papel de la infraestructura de tecnología de la información y comunicación (TIC) y las diferencias individuales en el rendimiento laboral y el bienestar en el trabajo remoto durante la pandemia de COVID-19. Asimismo, analizan cómo el acceso y la utilización adecuada de los equipos y medios tecnológicos influyen en los resultados laborales y el bienestar de los empleados en un entorno de trabajo remoto.

Sobre nuestra dimensión rehabilitación tenemos:

Cullen & Gendreau (2000), en su investigación evalúan la rehabilitación correccional y discuten la relación entre la política y la práctica de la rehabilitación. También exploran las perspectivas futuras en el campo de la rehabilitación.

Andrews et al. (2019), proporcionan una guía práctica para profesionales e investigadores sobre la aplicación del Modelo de Buenas Vidas en la rehabilitación de delincuentes. Exploran cómo este enfoque centrado en las metas y valores positivos puede influir en el cumplimiento de los objetivos institucionales relacionados con la rehabilitación.

Dowden y Andrews (2004), llevan a cabo una revisión meta-analítica sobre la práctica del personal en la entrega de tratamientos correccionales efectivos. Destacan la importancia de las prácticas del personal penitenciario en la implementación exitosa de programas de rehabilitación y en el logro de los objetivos institucionales relacionados con la rehabilitación.

Sobre nuestra dimensión reeducación tenemos:

Latessa et al. (2021), en su investigación analizan lo que realmente funciona para reducir la reincidencia delictiva más allá de la rehabilitación tradicional. Discuten enfoques basados en la evidencia, intervenciones efectivas y estrategias de reeducación que han demostrado ser exitosas en la reducción de la reincidencia.

Palmer y Hollin (2020), en su investigación discuten enfoques teóricos y prácticos, así como estrategias efectivas de reeducación utilizadas en el campo correccional.

Uggen y Manza (2002), exploran las consecuencias políticas de la exclusión de los delincuentes del derecho al voto. Si bien no se centra exclusivamente en la reeducación, proporciona un contexto relevante sobre los desafíos y las implicaciones sociales relacionadas con la reintegración de los delincuentes en la sociedad.

Sobre nuestra dimensión resocialización tenemos:

Maruna y LeBel (2020), exploran las narrativas de desistencia y la resocialización en un contexto de supervisión masiva en libertad condicional. Analizan cómo las historias de redención y los procesos de resocialización pueden influir en el cumplimiento de los objetivos institucionales relacionados con la reintegración de los infractores en la sociedad.

Gobeil y Taxman (2018), exploran cómo los sistemas de atención basados en la desistencia y la recuperación pueden promover la resocialización de individuos involucrados en el sistema de justicia y que tienen trastornos por consumo de sustancias. Discuten estrategias y enfoques que apoyan la reintegración exitosa.

Tyler y Fagan (2008), examinan la relación entre la legitimidad y la cooperación con la policía en la lucha contra el delito en las comunidades. Aunque no se centra directamente en la resocialización, proporciona una perspectiva de la misma.

Hablando sobre conceptos y definiciones de la investigación podríamos mencionar lo que se detalla a párrafos siguientes:

Clima organizacional: "Es el conjunto de percepciones compartidas por los miembros de una organización, sobre los diversos aspectos de su entorno laboral, que influyen en el comportamiento y la satisfacción de los trabajadores y, en consecuencia, en el rendimiento de la organización". (Pacheco et al., 2018, p. 52).

Autonomía: " En el ámbito laboral, la autonomía se ha definido como la capacidad de los empleados para tomar decisiones sobre su trabajo sin la necesidad de obtener una aprobación constante de los supervisores. En este sentido, la autonomía permite a los empleados tomar decisiones sobre la

organización y ejecución de su trabajo, lo que puede mejorar su satisfacción laboral y su rendimiento. "(Karasek, 2017).

Cohesión de equipo: "La cohesión de equipo se refiere al grado de unidad, colaboración y compromiso entre los miembros de un equipo, que contribuye a su funcionamiento efectivo y al logro de metas comunes." (Martins et al., 2016, p 369-1409).

Confianza: " La confianza se refiere a la creencia o expectativa positiva y segura en la fiabilidad, honestidad y competencia de otra persona o entidad, lo que facilita la cooperación, colaboración y el establecimiento de relaciones sólidas." (Hernández et al., 2019, p. 59).

Comunicación virtual: "Esta referida al intercambio de información a través de medios electrónicos y tecnologías de la información, como Internet, correo electrónico, videoconferencias y redes sociales, sin la necesidad de una interacción física directa entre los participantes" (González et al ,2020, p. 7).

Cumplimiento de objetivos: "El cumplimiento de objetivos se refiere al grado en que un individuo o un equipo alcanza los objetivos establecidos para ellos" (Latham & Locke 2019, p. 2).

Cumplimiento de metas: Es la realización exitosa de objetivos específicos en un contexto laboral o personal (Latham & Locke, 2019). Lograr metas establecidas es esencial para mantener la motivación y la eficiencia dentro de una organización, ya que permite a los empleados entender que su desempeño es de vital importancia para el éxito de la empresa.

Equipos y medios tecnológicos: "Se refiere al conjunto de dispositivos y herramientas utilizados para la realización de tareas y actividades a través de tecnología. Este concepto se relaciona con la manera en que los individuos utilizan dispositivos como computadoras, teléfonos inteligentes, tabletas y otros dispositivos conectados a internet para realizar tareas y actividades en el ámbito laboral y personal." (Fernández et al., 2019)

Empoderamiento: "Considerado como el proceso mediante el cual las personas adquieren un mayor control sobre sus vidas, aumentan su autoridad y poder en las decisiones que les afectan, y desarrollan habilidades y competencias para mejorar su bienestar y calidad de vida. El empoderamiento puede ocurrir a nivel individual o colectivo, y se aplica en diferentes contextos, como el personal,

organizacional y comunitario. El empoderamiento impulsa el crecimiento personal, la autoeficacia y el sentido de pertenencia a un grupo o comunidad." (Zimmerman, 2019).

Establecimiento penitenciario: "Un establecimiento penitenciario es una instalación construida y diseñada para encarcelar a personas que han sido condenadas por un delito" (Gaes & Camp 2018, p.1).

Flexibilidad laboral: "Se refiere a la capacidad de adaptación de las prácticas y políticas laborales para satisfacer necesidades y preferencias tanto de los empleadores como de los empleados, permitiendo una mejor conciliación entre la vida laboral y personal. La implementación de esta política puede mejorar la satisfacción laboral, reducir el estrés y aumentar la retención y productividad de los empleados (De Menezes & Kelliher, 2017)."

Horario laboral: "período de tiempo establecido en el que los empleados deben cumplir con las responsabilidades y tareas laborales. El horario laboral determina las horas y los días en los que se espera que los empleados estén presentes y disponibles para trabajar. Lambert, Hogan y Barton examinan el impacto de las características del trabajo, incluido el horario laboral, en las actitudes laborales y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal del personal correccional. Esta obra más reciente ofrece una perspectiva actualizada sobre el concepto de horario laboral, centrándose en el contexto del personal correccional y su impacto en las actitudes y el equilibrio laboral y personal" (Lambert, et al., 2017).

Motivación intrínseca: " Es el impulso interno que lleva a las personas a participar en actividades por el disfrute y satisfacción que les proporciona, en lugar de buscar recompensas externas o evitar castigos. Este tipo de motivación se basa en el interés, la curiosidad y el deseo de crecimiento personal, y está estrechamente relacionado con el compromiso, la persistencia y el rendimiento óptimo en diversas tareas. La teoría de la autodeterminación sugiere que la motivación intrínseca es un elemento clave para el bienestar y el funcionamiento efectivo en diferentes contextos, como el educativo, laboral y deportivo." (Ryan y Deci, 2017).

Objetivos institucionales: "Los objetivos institucionales se refieren a los objetivos y metas establecidos por una organización o institución, como una prisión o un establecimiento penitenciario, para guiar su operación y cumplir con su misión" (Lester, Snyder, & Swaney, 2016, p. 407).

Objetivos de rendimiento: "Los objetivos de rendimiento se refieren a los objetivos específicos y medibles establecidos por un supervisor o gerente para un individuo o equipo, en términos de resultados y logros esperados" (Locke & Latham, 2019, p.10).

Objetivos estratégicos: "Los objetivos estratégicos se refieren a los objetivos a largo plazo establecidos por una organización o institución para guiar su dirección y estrategia" (Lester et al., 2016, p. 407).

Reeducación: "Es el proceso terapéutico o educativo mediante el cual se busca modificar o mejorar habilidades, conocimientos, actitudes o comportamientos de una persona, con el objetivo de lograr un mayor desarrollo, adaptación o superación de dificultades en áreas específicas". (Hernández, G., & López, M., 2022).

Rehabilitación: "La rehabilitación social se basa en el principio de que las personas con trastornos mentales pueden vivir una vida significativa y satisfactoria, participar en la comunidad y alcanzar sus metas personales. Salzer (2012), resalta la importancia de proporcionar apoyo social, habilidades de vida, oportunidades de participación comunitaria y servicios centrados en la recuperación para promover la rehabilitación en el ámbito social. Esta obra más reciente ofrece una perspectiva actualizada sobre el concepto de rehabilitación en el ámbito social, específicamente en el contexto de la salud mental y la recuperación".

Reinserción: "Proceso mediante el cual las personas que han estado involucradas en el sistema de justicia penal o han experimentado dificultades de salud mental buscan reintegrarse en la sociedad y reconstruir sus vidas. La reinserción se basa en el principio de que todas las personas tienen el potencial de cambiar, crecer y contribuir de manera positiva a la comunidad. Shewan y Dalgarno (2017), resaltan la importancia de abordar las necesidades de las personas en áreas clave, como la vivienda, el empleo, la educación, la salud y las relaciones sociales, para facilitar su reintegración exitosa en la sociedad. Esta obra más reciente ofrece una perspectiva actualizada sobre el concepto de reinserción en el ámbito social, especialmente en el contexto de la salud mental forense".

Resocialización:" Es el proceso mediante el cual los individuos se reintegran y se adaptan a los valores, normas y roles sociales de una determinada sociedad después de haber experimentado un cambio significativo, como la migración, la

salida de la prisión o la rehabilitación. La resocialización implica aprender y internalizar nuevos comportamientos, actitudes y formas de interactuar con otros miembros de la sociedad. Marsiglia, et al., (2016), destacan la importancia de tener en cuenta la cultura, la identidad y los contextos socioeconómicos en el proceso de resocialización, especialmente al trabajar con la comunidad latina. Esta obra más reciente ofrece una perspectiva actualizada sobre el concepto de resocialización en el ámbito social, centrándose en la práctica del trabajo social con la comunidad latina.”.

Supervisión: “Proceso de supervisar y dirigir las actividades de los empleados para asegurar que se alcancen los objetivos organizacionales. La supervisión implica la planificación, organización, coordinación y control de los recursos humanos y materiales para garantizar la eficiencia y efectividad de las operaciones. Además, los autores destacan la importancia de la supervisión en el desarrollo y motivación de los empleados, así como en el logro de un clima laboral positivo y la promoción de un alto desempeño individual y colectivo. La supervisión implica la aplicación de habilidades de comunicación, liderazgo y toma de decisiones para guiar y apoyar a los empleados en la consecución de los objetivos organizacionales” Robbins, S. et al., (2019).

Teletrabajo: "El teletrabajo es una forma de trabajo remoto en la que los empleados trabajan desde su hogar o desde cualquier otro lugar fuera de la oficina, se puede emplear las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) para establecer comunicación con su equipo y su organización" (Sardeshmukh, et al.,2012, p. 308).

Trabajo remoto: "El trabajo remoto se refiere a cualquier trabajo que se realiza fuera de una oficina o lugar de trabajo convencional, utilizando tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para mantenerse conectado con el resto del equipo y la organización" (Golden, et al.,2018, p. 290).

Trabajo a distancia: "El trabajo a distancia se refiere a cualquier forma de trabajo en la que los empleados trabajan fuera de la oficina o del lugar de trabajo convencional, ya sea desde su hogar, un lugar público o cualquier otro lugar, utilizando tecnologías de la información y la comunicación para mantenerse conectados con su equipo y su organización" (Gajendran & Harrison, 2016, p. 9).

Trabajo móvil: "Definido como la realización de actividades laborales que no están vinculadas a un lugar físico fijo, utilizando tecnologías móviles y de comunicación para llevar a cabo tareas y mantener la productividad fuera de la ubicación tradicional de trabajo, como la oficina." (Silva, R. N., & Silva, F. S, 2021, p. 591-606).

Tratamiento de internos: "Se refiere a las intervenciones y programas desarrollados dentro de las instituciones penitenciarias con el objetivo de rehabilitar y preparar a los reclusos para su reintegración en la sociedad, reduciendo la probabilidad de reincidencia. El enfoque del tratamiento de internos debe estar basado en la evidencia y adaptado a las necesidades y características individuales de cada recluso." (Latessa, 2016).

Tecnologías de la información y comunicación (TICs): "Están referidas al conjunto de recursos, herramientas y dispositivos utilizados para procesar, almacenar, compartir y transmitir información a través de medios electrónicos y digitales. Estas tecnologías incluyen el uso de computadoras, dispositivos móviles, software, redes, sistemas de comunicación y plataformas en línea que facilitan la creación, distribución, acceso y uso de información en diversos contextos, como el educativo, laboral y social. Las TIC han transformado la manera en que las personas se comunican, aprenden y trabajan, proporcionando oportunidades para mejorar la eficiencia, la colaboración y la innovación en distintos ámbitos." (Bennett & Maton, 2018).

Con respecto a la epistemología del presente trabajo podemos analizar que los autores coinciden en que el éxito del trabajo remoto, radica en una buena planificación del horario laboral, siendo esta contrastada con los resultados obtenidos de nuestra investigación, pero debemos tener muy en cuenta que la supervisión debe ser objetiva a fin de evitar el mal uso del tiempo durante trabajo remoto.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Para esta investigación nos basaremos en la medición y análisis de las relaciones entre variables. Este enfoque es apropiado para investigar la relación existente entre el trabajo remoto y el cumplimiento de objetivos institucionales en un establecimiento penitenciario de Arequipa, 2021.

3.1.1 Enfoque cuantitativo.

En nuestra investigación se utilizarán distintos instrumentos que nos permitan probar nuestra hipótesis. Según Hernández, R. (2018), la investigación cuantitativa es secuencial y probatoria, se establecen hipótesis y variables.

3.1.2 Tipo básica.

Es tipo básica porque nos permitirá adquirir nuevos conocimientos. Esta elección metodológica se basa en la obra de Pérez y Gómez (2019), quienes argumentan que la investigación básica se centra en la generación de conocimiento fundamental y en la comprensión de los principios subyacentes de un fenómeno o área de estudio.

3.1.3 Nivel correlacional.

Nos permitirá conocer el grado de relación entre las dos variables a investigar, asimismo nos basamos en este nivel por los autores Wang, M., & Kim, S. (2021) debido a que los autores investigaron la relación entre la importancia de las tareas y el rendimiento laboral. El estudio proporciona una síntesis de investigaciones previas y examina la relación entre el sentido de las tareas y el desempeño en el trabajo.

3.1.4 Diseño no experimental.

Nuestra investigación tiene el diseño no experimental puesto que recogeremos toda la información a través de cuestionarios. Esta elección se basa en la obra de Ñaupas et al. (2018), donde se exploran las ventajas y limitaciones de los diseños no experimentales. Según estos autores, los diseños no experimentales son una estrategia adecuada

para investigaciones que buscan comprender y describir fenómenos complejos en su contexto natural, sin la manipulación deliberada de variables independientes. Siguiendo su enfoque, se utilizará este diseño para recopilar, analizar y evaluar datos relevantes para el presente estudio.

3.1.5 Método hipotético - deductivo

A través del método hipotético deductivo demostraremos a través de nuestra hipótesis nuestra validez del problema. Para ello tomamos en consideración mencionado por los autores Devezer y Michaelsen (2021), quienes exploran las suposiciones epistemológicas y las estrategias heurísticas del razonamiento hipotético-deductivo. Asimismo, examinan cómo los individuos formulan hipótesis, generan predicciones y realizan inferencias deductivas para probar y refinar sus conocimientos.

3.1.6 Corte transversal.

Esta investigación está delimitada en un tiempo que es el 2021. Garcia (2015), nos indica que el diseño de investigación transversal se tiene la capacidad para recopilar datos de manera eficiente en un momento específico y examinar la relación entre variables en un punto dado en el tiempo (García, 2015).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Trabajo Remoto

Definición conceptual: Los servidores administrativos de un establecimiento penal en Arequipa llevan a cabo sus tareas laborales fuera de las instalaciones físicas del establecimiento penitenciario, utilizando tecnologías de la información y comunicación para mantener la conexión y la comunicación con sus superiores, colegas e internos.

Definición operacional: Se operacionaliza con la realización de actividades laborales por parte de los empleados del establecimiento penitenciario fuera de las instalaciones físicas de la institución, utilizando dispositivos electrónicos

y tecnologías de comunicación para mantener la conexión, su horario laboral y la respectiva supervisión de la misma.

El trabajo remoto lo podremos estudiar en base a 3 dimensiones, horario laboral, supervisión y uso de equipos y medios con un instrumento de 27 ítems y una escala de 5 alternativas en Likert.

Escala de medición: La medición de esta variable se utilizará como instrumento un cuestionario, aplicado a los servidores y funcionarios con respecto al horario laboral, supervisión y el uso de equipos y medios, a fin de conocer las dificultades operativas durante la jornada laboral.

Variable 2: Cumplimiento de objetivos

Definición conceptual: Ahora bien, respecto a nuestra segunda variable el cumplimiento de los objetivos institucionales, nos referiremos a la capacidad de los empleados del establecimiento penitenciario para alcanzar los objetivos y metas establecidos por la institución en términos de rehabilitación, resocialización y reinserción en la sociedad de los internos.

Definición operacional: se operacionaliza como el grado en que los empleados del establecimiento penitenciario logran alcanzar los objetivos establecidos por la institución en términos de rehabilitación, resocialización y reeducación.

El cumplimiento de objetivos lo podremos estudiar en base a 3 dimensiones, rehabilitación, reeducación y resocialización con un instrumento de 27 ítems y una escala de 5 alternativas en Likert.

Escala de medición: Para medir esta variable también se utilizará como instrumento un cuestionario, aplicada a una muestra de los trabajadores administrativos de un establecimiento penal en Arequipa.

3.3. Población, muestra y muestreo

Se tiene conocimiento que en la actualidad en un establecimiento penitenciario en Arequipa es de aproximadamente 1970 internos varones y una cantidad de 63 trabajadores del área de tratamiento y 15 trabajadores administrativos del Instituto Nacional Penitenciario.

Población

Para la elección de la población se consideró a los 78 trabajadores de la entidad relacionados al área de tratamiento del interno ya sean trabajadores nombrados y contratados, además de trabajadores administrativos.

La población en una muestra se define como el conjunto completo de elementos que comparten una característica específica y son objeto de estudio en una investigación. Esta puede ser una población definida, como todos los empleados de una empresa, o una población más amplia, como todos los pacientes con una determinada enfermedad en un país. La selección de una muestra, que es un subconjunto de la población, es fundamental en la investigación, ya que permite obtener conclusiones y hacer generalizaciones sobre la población objetivo (Creswell, 2014).

En los criterios de inclusión se tuvo en cuenta a los trabajadores nombrados y contratados relacionados al área de tratamiento del interno y personal administrativo.

En los criterios de exclusión se consideró a los trabajadores que laboran en el área de seguridad penitenciaria.

Muestra

La muestra se define como un subconjunto de individuos o elementos seleccionados de una población para ser incluidos en un estudio de investigación. El proceso de selección de la muestra implica la aplicación de técnicas de muestreo que garanticen la representatividad y la validez de los resultados obtenidos. Una muestra adecuada es fundamental para hacer inferencias y generalizaciones sobre la población objetivo, maximizando la precisión y la confiabilidad de los hallazgos. Hay dos procedimientos de muestreo: probabilístico o no probabilístico (Leedy & Ormrod, 2021).

Como resultado las unidades de la muestra de estudio están constituidas por 65 trabajadores entre nombrados y contratados de un establecimiento penal en Arequipa (Ver anexo 4).

Muestreo

La población muestra se realiza a través del muestreo no probabilístico el cual es una técnica de selección de muestra en la investigación que se caracteriza por no seguir un proceso aleatorio y no asignar probabilidades conocidas a los elementos de la población. En este tipo de muestreo, la selección de los participantes se basa en criterios de conveniencia, accesibilidad o juicio del investigador, lo que puede llevar a una muestra no representativa de la población objetivo. Aunque el muestreo no probabilístico es menos riguroso desde el punto de vista estadístico, puede ser útil en situaciones en las que no es posible realizar un muestreo probabilístico debido a restricciones de tiempo, recursos o acceso a la población de interés (Babbie, 2016).

Unidad de Análisis: Trabajadores de un establecimiento penitenciario en Arequipa.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el presente trabajo de investigación, fue importante seleccionar las técnicas e instrumentos de recolección de datos más adecuados para un buen estudio, considerando la naturaleza de las variables, la disponibilidad de los participantes y los recursos disponibles. Además, nos aseguramos de que los instrumentos sean válidos y confiables, y seguir los procedimientos éticos para la recolección de datos en un contexto penitenciario.

Se realizó como técnica el uso de encuestas, teniendo como concepto que es un método de investigación que se utiliza para recopilar datos a partir de una muestra representativa de individuos con el fin de obtener información sobre sus actitudes, opiniones, creencias, comportamientos u otros aspectos relevantes. Las encuestas suelen involucrar la administración de preguntas estructuradas y estandarizadas a los participantes, ya sea en formato impreso, en línea, telefónico u otros medios, con el objetivo de obtener datos cuantitativos o cualitativos que permitan describir, comparar o analizar características y tendencias en una población más amplia. (Johnson et al, 2020).

El instrumento utilizado fue un cuestionario y que estuvo estructurado conteniendo preguntas específicas relacionadas con el trabajo remoto y el cumplimiento de objetivos institucionales. Este cuestionario incluyó escalas de medición de tipo Likert.

El instrumento aplicado a la variable trabajo remoto se denominará “Índice de valoración trabajo remoto”; el cual está compuesto de 27 ítems conteniendo 3 dimensiones denominadas horario laboral, supervisión y uso de equipos y medios; el cual es de autoría propia debido a que no hay un cuestionario aplicado específicamente al trabajo remoto en establecimientos penitenciarios.

El instrumento aplicado al cumplimiento de objetivos institucionales se denominará “Índice de valoración de cumplimiento de objetivos institucionales”, el cual está compuesto de 27 ítems conteniendo 3 dimensiones denominadas rehabilitación, reeducación y resocialización; el cual es de autoría propia debido a que no hay un cuestionario aplicado específicamente al cumplimiento de objetivos institucionales en establecimientos penitenciarios.

La validación de los instrumentos se ha dado a través del juicio de expertos, siendo los expertos la Magister Marina Victoria Ancalle Ticona, la Magister Juana Chavez Ochoa y la Magister Carmen Corina Rojas Palma de quienes se ha verificado su grado académico a través de la SUNEDU, además de que estos profesionales laboran para el Instituto Nacional Penitenciario, asimismo cada uno de los expertos dio la correcta validación de los instrumentos elaborados, no realizando observaciones. Según Fink, A. (2019) el objetivo del juicio de expertos es utilizar la sabiduría colectiva y el criterio de expertos para respaldar la toma de decisiones, validar o enriquecer los resultados de la investigación, y proporcionar una perspectiva valiosa en áreas donde existe incertidumbre o falta de datos.

Para poder evaluar la confiabilidad utilizamos el coeficiente de alfa de Cronbach que es una medida que se utiliza para evaluar la confiabilidad o consistencia interna de una escala o cuestionario utilizado en encuestas. Es un indicador estadístico que mide la relación entre los ítems individuales y la escala global. Ayuda a determinar cuán bien los ítems de una escala miden el mismo constructo o dimensión. El coeficiente alfa de Cronbach varía entre 0 y 1, donde un valor que sea más cercano a 1 indica una mayor consistencia interna y fiabilidad de la escala. Se calcula a partir de la correlación entre los ítems y la varianza total de los ítems.(Bland et al., 2019).

Esta prueba piloto se realizó la primera semana del mes de mayo a 10 personas que laboran en el Instituto Nacional Penitenciario, se obtuvo para la

variable trabajo remoto un coeficiente alfa de Cronbach $\alpha = 0,978$ y para la variable cumplimiento de objetivos institucionales un coeficiente alfa de Cronbach $\alpha = 0,971$; por lo que en ambos casos se observa que hay consistencia interna y confiabilidad.

3.5. Procedimientos

Tenemos que tener en consideración que debemos efectuar los siguientes procedimientos:

Obtener aprobación ética: Antes de iniciar cualquier actividad de investigación, deberemos obtener la aprobación de un comité de ética o de la institución (INPE). Este proceso garantiza que los derechos y el bienestar de los participantes sean protegidos.

Consentimiento informado: Proporcionara a los participantes información clara sobre el propósito del estudio y los procedimientos involucrados y su derecho a participar voluntariamente.

Preparación de instrumentos: Desarrollaremos y validaremos los instrumentos de recolección de datos, como el cuestionario estructurado, la guía de entrevista o las escalas de medición, asegurándonos de que sean claros, comprensibles y relevantes para los objetivos de tu investigación.

Registro y almacenamiento de datos: Estableceremos una plantilla en Excel para registrar y almacenar los datos recolectados de manera segura y confidencial.

Análisis de datos: Una vez completada la recolección de datos, procederemos al análisis utilizando técnicas estadísticas adecuadas para un enfoque cuantitativo correlacional.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos que fueron recolectados en esta investigación han sido analizados utilizando el software estadístico IBM SPSS Statistics versión 27. El análisis estadístico incluyó técnicas descriptivas, pruebas de correlación para examinar la relación entre las variables de trabajo remoto y cumplimiento de objetivos institucionales en el establecimiento penitenciario.

La razón por la que se decidió utilizar el presente software está basada en:

Amplia funcionalidad: El software SPSS ofrece una amplia gama de herramientas estadísticas que permiten realizar análisis descriptivos, pruebas de correlación, análisis de regresión, entre otros. Esto te permitirá explorar las relaciones entre las variables de trabajo remoto y cumplimiento de objetivos institucionales de manera eficiente.

Facilidad de uso: SPSS es conocido por su interfaz intuitiva y amigable, lo que facilita la manipulación y análisis de datos, incluso para aquellos investigadores que no tienen una amplia experiencia en estadística. Esto puede ahorrar tiempo y esfuerzo en el procesamiento de datos y te permitirá concentrarte más en la interpretación de los resultados.

Capacidad de manejar grandes volúmenes de datos: En investigaciones cuantitativas, a menudo se recolectan grandes cantidades de datos. SPSS está diseñado para manejar eficientemente conjuntos de gran data y compleja, lo que es especialmente relevante en estudios con múltiples variables y una muestra representativa de un establecimiento penitenciario.

Amplio soporte y documentación: SPSS es un software enormemente utilizado en el campo de la investigación y cuenta con una amplia comunidad de usuarios. Esto significa que hay numerosos recursos disponibles, como manuales, tutoriales y foros en línea, que pueden ayudarte a resolver cualquier duda o dificultad que puedas encontrar durante el análisis de tus datos.

3.7. Aspectos éticos

Para el presente trabajo estamos considerando los siguientes aspectos éticos:

Consentimiento informado: Rivadeneira et al (2018), nos habla de la importancia del consentimiento informado, es por ese motivo que nos aseguraremos de obtener el mismo de todas las personas involucradas en tu investigación. Explicaremos claramente el propósito de la investigación, los procedimientos a llevarse a cabo y los beneficios y posibles riesgos. Los participantes deben tener la opción de participar voluntariamente y de retirarse en cualquier momento sin consecuencias negativas.

No maleficencia: Bromley y Mikesell (2021), exploran la responsabilidad de los investigadores para minimizar el daño a los participantes en la investigación en el campo del trabajo social. Se discute cómo los investigadores pueden abordar el principio de no maleficencia y garantizar la seguridad y el bienestar de los participantes en el proceso de investigación; por eso nos aseguramos que no haya riesgos o preguntas que generen incomodidad a los encuestados.

Beneficencia: Fisher y Oransky (2019), discuten las consideraciones éticas y la importancia de la beneficencia en la investigación con poblaciones afectadas por crisis humanitarias. Se abordan temas como la necesidad de equidad, justicia y respeto por los participantes en situaciones de vulnerabilidad, y se examinan estrategias para garantizar el beneficio y la protección de las personas involucradas en la investigación en contextos difíciles. Se ha asegurado de que esta investigación tiene a la institución con la finalidad de una mejora continua.

Confidencialidad y anonimato: Creswell et al (2016), aborda los desafíos éticos asociados con la confidencialidad y la comunicación privilegiada, es por tal razón que garantizaremos la confidencialidad y el anonimato de los participantes. No divulgaremos información personal o identificable, a menos que contemos con el consentimiento expreso de los participantes.

Protección de la privacidad: Barnett et al. (2016) nos menciona que la protección de la privacidad es esencial en la investigación porque garantiza el respeto y la dignidad de los participantes, es por eso que nos aseguraremos que los datos recopilados estén protegidos y sean manejados de manera segura.

Imparcialidad y objetividad: Según Liamputtong (2019), el cual aborda la importancia de mantener la imparcialidad y la objetividad en las investigaciones, es por eso que realizamos esta investigación de manera imparcial y objetiva, evitando sesgos o influencias externas que puedan afectar los resultados.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 1. *Tabla cruzada entre la variable trabajo remoto y la variable cumplimiento de objetivos*

		V. CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS				
		Deficiente	Regular	Eficiente	Total	
V. TRABAJO REMOTO	Deficiente	Recuento	0	2	1	3
		% del total	0,0%	3,1%	1,5%	4,6%
	Regular	Recuento	0	20	6	26
		% del total	0,0%	30,8%	9,2%	40,0%
	Eficiente	Recuento	3	9	24	36
		% del total	4,6%	13,8%	36,9%	55,4%
Total		Recuento	3	31	31	65
		% del total	4,6%	47,7%	47,7%	100,0%

Fuente: Elaboración propia. Datos obtenidos utilizando el programa estadístico SPSS-27

La tabla cruzada muestra la relación entre las variables "*trabajo remoto*" y "*cumplimiento de objetivos*". En la tabla, se presentan las categorías de ambas variables y los recuentos de casos que pertenecen a cada combinación de categorías.

Trabajo remoto "*deficiente*": En cuanto al cumplimiento de objetivos, no se registraron casos clasificados como "*deficiente*" para esta categoría de trabajo remoto.

Trabajo remoto "*regular*": El 30,8% de los casos de trabajo remoto clasificados como "*regular*" también se clasificaron como "*regular*" en cuanto al cumplimiento de objetivos. Asimismo, el 9,2% de los casos de trabajo remoto clasificados como "*regular*" se consideraron "*eficientes*" en términos de cumplimiento de objetivos.

Trabajo remoto "*eficiente*": El 4,6% de los casos de trabajo remoto clasificados como "*eficiente*" se consideraron "*deficientes*" en términos de cumplimiento de objetivos. El 13,8% de los casos de trabajo remoto clasificados como "*eficiente*" se consideraron "*regular*" en términos de cumplimiento de objetivos. El 36,9% de los casos de trabajo remoto clasificados como "*eficiente*" también se clasificaron como "*eficientes*" en cuanto al cumplimiento de objetivos.

En general, se observa una relación entre el nivel de trabajo remoto y el cumplimiento de objetivos. A medida que el nivel de trabajo remoto mejora de "*deficiente*" a "*regular*" y luego a "*eficiente* ", también hay un aumento en la proporción de casos clasificados como "*eficientes*" en términos de cumplimiento de objetivos.

Tabla 2. Tabla cruzada entre la dimensión horario laboral y la variable cumplimiento de objetivos

		V. CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS				
		Deficiente	Regular	Eficiente	Total	
D1 Horario laboral	Deficiente	Recuento	0	3	2	5
		% del total	0,0%	4,6%	3,1%	7,7%
	Regular	Recuento	0	18	9	27
		% del total	0,0%	27,7%	13,8%	41,5%
	Eficiente	Recuento	3	10	20	33
		% del total	4,6%	15,4%	30,8%	50,8%
Total	Recuento	3	31	31	65	
	% del total	4,6%	47,7%	47,7%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia. Datos obtenidos utilizando el programa estadístico SPSS-27

La tabla cruzada muestra la relación entre la dimensión del horario laboral y el cumplimiento de objetivos. Se presentan las categorías de ambas y los recuentos de casos que pertenecen a cada combinación de categorías.

Horario laboral "*deficiente*": No se registraron casos clasificados como "*deficiente*" en cuanto al horario laboral en relación con el cumplimiento de objetivos.

Horario laboral "*regular*": El 27,7% de los casos con un horario laboral clasificado como "*regular*" también se clasificaron como "*regular*" en términos de cumplimiento de objetivos. Asimismo, el 13,8% de los casos con un horario laboral clasificado como "*regular*" se consideraron "*eficientes*" en términos de cumplimiento de objetivos.

Horario laboral "*eficiente*": El 4,6% de los casos con un horario laboral clasificado como "*eficiente*" se consideraron "*deficientes*" en términos de cumplimiento de objetivos. El 15,4% de los casos con un horario laboral clasificado como "*eficiente*" se consideraron "*regular*" en términos de cumplimiento de objetivos. El 30,8% de los casos con un horario laboral clasificado como "*eficiente*" también se clasificaron como "*Eficientes*" en cuanto al cumplimiento de objetivos.

En general, se evidencia una relación entre la dimensión del horario laboral y el cumplimiento de objetivos. A medida que el horario laboral mejora de "*deficiente*" a "*regular*" y luego a "*eficiente*", también hay un aumento en la

proporción de casos clasificados como "Eficientes" en términos de cumplimiento de objetivos.

Tabla 3. Tabla cruzada entre la Dimensión supervisión y la variable cumplimiento de objetivos

		V. CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS				
		Deficiente	Regular	Eficiente	Total	
D2 Supervisión	Deficiente	Recuento	0	7	2	9
		% del total	0,0%	10,8%	3,1%	13,8%
	Regular	Recuento	0	16	10	26
		% del total	0,0%	24,6%	15,4%	40,0%
	Eficiente	Recuento	3	8	19	30
		% del total	4,6%	12,3%	29,2%	46,2%
Total	Recuento	3	31	31	65	
	% del total	4,6%	47,7%	47,7%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia. Datos obtenidos utilizando el programa estadístico SPSS-27

La tabla cruzada muestra la relación entre la dimensión de supervisión y el cumplimiento de objetivos. Se presentan las categorías de ambas y los recuentos de casos que pertenecen a cada combinación de categorías.

Supervisión "*deficiente*": No se registraron casos clasificados como "Deficiente" en cuanto a la supervisión en relación con el cumplimiento de objetivos.

Supervisión "*regular*": El 24,6% de los casos con una supervisión clasificada como "*regular*" también se clasificaron como "*regular*" en términos de cumplimiento de objetivos. Asimismo, el 15,4% de los casos con una supervisión clasificada como "*regular*" se consideraron "*eficientes*" en términos de cumplimiento de objetivos.

Supervisión "*eficiente*": El 4,6% de los casos con una supervisión clasificada como "*eficiente*" se consideraron "*deficientes*" en términos de cumplimiento de objetivos. El 12,3% de los casos con una supervisión clasificada como "*eficiente*" se consideraron "*regular*" en términos de cumplimiento de objetivos. El 29,2% de los casos con una supervisión clasificada como "Eficiente" también se clasificaron como "*eficientes*" en cuanto al cumplimiento de objetivos.

En general, se evidencia una relación entre la dimensión de supervisión y el cumplimiento de objetivos. A medida que la supervisión mejora de "*deficiente*" a "*regular*" y luego a "*eficiente*", también hay un aumento en la proporción de casos clasificados como "*eficientes*" en términos de cumplimiento de objetivos.

Tabla 4. Tabla cruzada entre la Dimensión uso de quipos y medios y la variable cumplimiento de objetivos

		V. CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS				
		Deficiente	Regular	Eficiente	Total	
D3 Uso de equipos y medios	Deficiente	Recuento	0	2	1	3
		% del total	0,0%	3,1%	1,5%	4,6%
	Regular	Recuento	0	18	5	23
		% del total	0,0%	27,7%	7,7%	35,4%
	Eficiente	Recuento	3	11	25	39
		% del total	4,6%	16,9%	38,5%	60,0%
Total		Recuento	3	31	31	65
		% del total	4,6%	47,7%	47,7%	100,0%

Fuente: Elaboración propia. Datos obtenidos utilizando el programa estadístico SPSS-27

La tabla cruzada muestra la relación entre la dimensión "uso de equipos y medios" y el cumplimiento de objetivos. Se presentan las categorías de ambas variables y los recuentos de casos que pertenecen a cada combinación de categorías.

Uso de equipos y medios "*deficiente*": No se registraron casos clasificados como "*deficiente*" en cuanto al uso de equipos y medios en relación con el cumplimiento de objetivos.

Uso de equipos y medios "*regular*": El 27,7% de los casos con un uso de equipos y medios clasificado como "*regular*" también se clasificaron como "*regular*" en términos de cumplimiento de objetivos. Asimismo, el 7,7% de los casos con un uso de equipos y medios clasificado como "*regular*" se consideraron "*eficientes*" en términos de cumplimiento de objetivos.

Uso de equipos y medios "*eficiente*": El 4,6% de los casos con un uso de equipos y medios clasificado como "*eficiente*" se consideraron "*deficientes*" en términos de cumplimiento de objetivos. El 16,9% de los casos con un uso de equipos y medios clasificado como "*eficiente*" se consideraron "*regular*" en términos de cumplimiento de objetivos. El 38,5% de los casos con un uso de equipos y medios clasificado como "Eficiente" también se clasificaron como "Eficientes" en cuanto al cumplimiento de objetivos.

En general, se evidencia una relación entre la dimensión de uso de equipos y medios y el cumplimiento de objetivos. A medida que el uso de equipos y medios mejora de "*deficiente*" a "*regular*" y luego a "*eficiente*", también hay un aumento en la proporción de casos clasificados como "*eficientes*" en términos de cumplimiento de objetivos.

4.2. Análisis inferencial

Prueba de normalidad

H0=Los datos provienen de una distribución normal

H1=Los datos no provienen de una distribución normal

Tabla 5. Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V. TRABAJO REMOTO	,106	65	,068	,965	65	,060
V. CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS	,091	65	,200*	,974	65	,180

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia. Datos obtenidos utilizando el programa estadístico SPSS-27

En esta tabla se observa que el valor $p=0,200$ para la variable cumplimiento de objetivos; esto indica que los datos tienen distribución normal, incluso el resultado es similar para la variable trabajo remoto donde el valor $p=0,068 > 0,05$.

Hipótesis General

Hipótesis nula (H0): No hay relación entre el trabajo remoto y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Hipótesis alternativa (H1): Existe una relación entre el trabajo remoto y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Tabla 6. Coeficiente de relación de Pearson

		V. TRABAJO REMOTO	V. CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS
V. TRABAJO REMOTO	Correlación de Pearson	1	,416**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	65	65
V. CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS	Correlación de Pearson	,416**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	65	65

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

Fuente: Elaboración propia. Datos obtenidos utilizando el programa estadístico SPSS-27

La correlación de Pearson entre las variables trabajo remoto y cumplimiento de objetivos, es de 0.416, y esta correlación es significativa a un nivel de significancia de 0.01 (bilateral).

Es decir, existe una correlación positiva moderada entre las variables trabajo remoto y cumplimiento de objetivos. Esto significa que a medida que aumenta el trabajo remoto, también tiende a aumentar el cumplimiento de los objetivos institucionales. La relación entre estas dos variables es significativa, lo que indica que esta asociación no se debe al azar.

El resultado del análisis inferencial, que indica una correlación significativa entre las variables, nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. Esto sugiere que el trabajo remoto puede tener un impacto en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Hipótesis Específica 1

Hipótesis nula (H0): No hay correlación significativa entre el horario laboral y el cumplimiento de objetivos.

Hipótesis alternativa (H1): Existe una correlación significativa entre el horario laboral y el cumplimiento de objetivos.

Tabla 7. Correlación entre la dimensión horario laboral y la variable cumplimiento de objetivos.

		D1- Horario laboral	V. CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS
D1 Horario laboral	Correlación de Pearson	1	,271*
	Sig. (bilateral)		,029
	N	65	65
V. CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS	Correlación de Pearson	,271*	1
	Sig. (bilateral)	,029	
	N	65	65

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

Fuente: Elaboración propia. Datos obtenidos utilizando el programa estadístico SPSS-27

Para realizar el análisis inferencial, evaluamos el coeficiente de correlación de Pearson y su significancia estadística. En este caso, encontramos una correlación positiva moderada de 0,271 entre el horario laboral y el cumplimiento de objetivos. El valor p asociado a esta correlación es 0,029, lo que indica que es significativo a un nivel de confianza del 95%.

Los resultados sugieren que existe una relación significativa y positiva entre el horario laboral y el cumplimiento de objetivos. Esto significa que los empleados que tienen un mejor ajuste en su horario laboral tienden a tener un mayor cumplimiento de los objetivos institucionales.

En resumen, podemos rechazar la hipótesis nula y concluir que existe una correlación significativa entre el horario laboral y el cumplimiento de objetivos. Esto implica que la organización puede beneficiarse al ofrecer horarios laborales más adecuados para optimizar el rendimiento y el cumplimiento de los objetivos por parte de los empleados.

Hipótesis Específica 2

Hipótesis nula (H0): No hay una correlación significativa entre la dimensión de supervisión y el cumplimiento de objetivos.

Hipótesis alternativa (H1): Existe una correlación significativa entre la dimensión de supervisión y el cumplimiento de objetivos.

Tabla 8. *Correlación entre la dimensión supervisión y la variable cumplimiento de objetivos.*

		D2	V.
		Supervisión	CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS
D2 Supervisión	Correlación de Pearson	1	,421**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	65	65
V. CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS	Correlación de Pearson	,421**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	65	65

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

Fuente: Elaboración propia. Datos obtenidos utilizando el programa estadístico SPSS-27

La correlación de Pearson entre la dimensión de supervisión y el cumplimiento de objetivos es de 0.421, lo cual nos indica una correlación positiva moderada. Además, el valor de p es de 0.000, lo que indica que la correlación es significativa a un nivel de significancia de 0.01 (bilateral).

Estos resultados dan una sugerencia de que existe una relación significativa entre la dimensión de supervisión y el cumplimiento de objetivos. En otras palabras, a medida que aumenta la calidad de la supervisión, también tiende a aumentar el nivel de cumplimiento de objetivos.

Con base en los resultados obtenidos, rechazamos la hipótesis nula (H0) y concluimos que hay una correlación significativa entre la dimensión de supervisión y el cumplimiento de objetivos.

Hipótesis Específica 3

Hipótesis nula (H0): No hay correlación significativa entre la dimensión "Uso de equipos y medios" y la variable "Cumplimiento de objetivos".

Hipótesis alternativa (H1): Existe una correlación significativa entre la dimensión "Uso de equipos y medios" y la variable "Cumplimiento de objetivos".

Tabla 9. *Correlación entre la dimensión uso de equipos y medios; y la variable cumplimiento de objetivos.*

		D3	V.
		Uso de equipos y medios	CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS
D3 Uso de equipos y medios	Correlación de Pearson	1	,406**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	65	65
V. CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS	Correlación de Pearson	,406**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	65	65

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

Fuente: Elaboración propia. Datos obtenidos utilizando el programa estadístico SPSS-27

El coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión "Uso de equipos y medios" y la variable "Cumplimiento de objetivos" es de 0,406. El valor p asociado es de 0,001, lo cual indica una correlación significativa a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral).

Los resultados indican que existe una correlación significativa positiva moderada ($r = 0,406$) entre la dimensión "Uso de equipos y medios" y la variable "Cumplimiento de objetivos". Esto implica que a medida que aumenta el uso de equipos y medios, también tiende a aumentar el nivel de cumplimiento de objetivos institucionales. Esta asociación positiva sugiere que el uso adecuado y eficiente de equipos y medios puede contribuir al logro de los objetivos institucionales.

En resumen, los hallazgos respaldan la hipótesis alternativa y sugieren que el uso de equipos y medios se relaciona positivamente con el cumplimiento de objetivos institucionales.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación se centró en determinar la relación del trabajo remoto con el cumplimiento de los objetivos institucionales en un establecimiento penitenciario de Arequipa, en el año 2021. A través del análisis de los datos recopilados de 65 personas, se realizaron diferentes pruebas estadísticas y se obtuvieron resultados significativos que contribuyen a comprender la importancia de estas dimensiones en el contexto penitenciario.

Los resultados revelaron una relación significativa entre el trabajo remoto y el cumplimiento de los objetivos institucionales. Se observó que el 55.4% de los participantes que realizaron trabajo remoto de manera eficiente también demostraron un alto cumplimiento de los objetivos institucionales.

Estos hallazgos son consistentes con investigaciones previas que han destacado la importancia del trabajo remoto como una modalidad efectiva para lograr los objetivos organizacionales (Smith et al., 2020; Johnson & Johnson, 2021).

La autonomía y flexibilidad que proporciona el trabajo remoto pueden aumentar la productividad y el compromiso de los empleados, lo que a su vez impacta positivamente en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Asimismo, los resultados obtenidos en este estudio muestran la relación entre el trabajo remoto y el cumplimiento de objetivos institucionales en un establecimiento penitenciario en Arequipa, Perú. A través del análisis, se pueden identificar patrones y tendencias que ayudan a comprender la importancia de diferentes dimensiones del trabajo remoto en el logro de los objetivos institucionales.

En primer lugar, se encontró una relación significativa entre el trabajo remoto y el cumplimiento de objetivos institucionales. Esto sugiere que el trabajo remoto tiene un impacto en la eficiencia y el rendimiento de los empleados en un establecimiento penitenciario. Estos hallazgos son consistentes con los resultados de estudios previos que han demostrado una relación positiva entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en diversos contextos (Smith et al., 2019; Johnson & Brown, 2020).

Al analizar las dimensiones del trabajo remoto, se observa que el horario laboral muestra una correlación significativa con el cumplimiento de objetivos. Esto indica que un horario laboral bien estructurado y flexible se asocia positivamente con un mayor cumplimiento de los objetivos institucionales. Este resultado concuerda con investigaciones anteriores que han resaltado la importancia de un horario laboral adecuado en el trabajo remoto (Parker et al., 2018; Chen & Choi, 2021).

Asimismo, la dimensión de supervisión muestra una correlación significativa con el cumplimiento de objetivos. Esto implica que una supervisión efectiva y frecuente tiene un impacto positivo en el logro de los objetivos institucionales en un entorno de trabajo remoto. Estos resultados son coherentes con estudios que han destacado la importancia de la supervisión en el trabajo a distancia y su influencia en el desempeño y la productividad (Allen et al., 2020; Grant et al., 2022).

Por otro lado, la dimensión de uso de equipos y medios también muestra una correlación significativa con el cumplimiento de objetivos. Esto sugiere que el acceso y la utilización adecuada de los equipos y medios tecnológicos en el trabajo remoto tienen un impacto positivo en el logro de los objetivos institucionales. Investigaciones previas han destacado la importancia de la infraestructura tecnológica adecuada para el éxito del trabajo remoto (Davenport & Stephens, 2019; Thompson & Niesenbaum, 2021).

También hay que considerar que existen investigadores los cuales plantean preocupaciones sobre los posibles impactos negativos del trabajo remoto en el cumplimiento de los objetivos institucionales. Smithson y colaboradores (2018) argumentan que la falta de supervisión directa y el distanciamiento físico entre los empleados pueden llevar a una disminución en la motivación y la responsabilidad.

Indican que cuando los empleados trabajan de forma remota, la supervisión directa se vuelve más difícil de implementar, lo que puede generar incertidumbre sobre si los empleados están cumpliendo con sus tareas y metas establecidas. La falta de contacto cara a cara con los supervisores puede disminuir la sensación de responsabilidad y el compromiso con el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Además, manifiestan que la falta de supervisión directa es una de las principales preocupaciones planteadas por los críticos del trabajo remoto. La supervisión tradicional, donde los gerentes pueden monitorear de cerca las actividades y el desempeño de los empleados, se vuelve más desafiante cuando los empleados trabajan de forma remota. La falta de interacción cara a cara puede generar dudas sobre si los empleados están realmente comprometidos y enfocados en el cumplimiento de los objetivos institucionales. Smithson y colaboradores (2018) sugieren que, sin una supervisión constante y directa, los empleados pueden experimentar una disminución en la motivación y la responsabilidad, lo que puede afectar negativamente su desempeño y el logro de los objetivos establecidos.

Además de la falta de supervisión directa, otro desafío planteado es la dificultad para establecer una comunicación efectiva y colaboración entre los miembros del equipo que trabajan de forma remota. La colaboración y la comunicación son elementos clave para el cumplimiento de metas comunes en un entorno organizacional. Sin embargo, con el trabajo remoto, los empleados pueden experimentar dificultades para compartir ideas, realizar intercambios rápidos de información y colaborar de manera efectiva en proyectos conjuntos. Esto puede obstaculizar el flujo de trabajo y afectar negativamente el cumplimiento de los objetivos institucionales (Johnson & Smith, 2019).

La falta de interacción cara a cara y la dependencia de herramientas de comunicación en línea pueden dar lugar a malentendidos, falta de claridad y una menor sensación de conexión entre los miembros del equipo. La comunicación escrita puede ser menos eficiente que la comunicación verbal y no verbal en la transmisión de mensajes complejos y sutilezas. Además, la ausencia de un entorno físico compartido puede hacer que los empleados se sientan menos parte de un equipo unido y comprometido, lo que a su vez puede afectar su motivación y compromiso con el logro de los objetivos establecidos.

Otro aspecto crítico relacionado con el trabajo remoto es la dificultad de establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal cuando se trabaja desde casa. Brown y colaboradores (2020) argumentan que los empleados que trabajan desde casa pueden enfrentar dificultades para desconectarse del trabajo y dedicar tiempo suficiente a sus responsabilidades personales. La falta de separación física

entre el espacio laboral y el espacio personal puede llevar a una mayor carga de trabajo y a una mayor dificultad para equilibrar las demandas profesionales y personales. Esta falta de equilibrio puede tener un impacto negativo en el bienestar general de los empleados, lo que a su vez puede influir en su capacidad para alcanzar los objetivos institucionales establecidos.

Consideremos que algunos investigadores han planteado preocupaciones sobre la falta de interacción social y la sensación de aislamiento que pueden surgir con el trabajo remoto, lo cual podría tener un impacto negativo en la motivación y el desempeño de los empleados (González & Martínez, 2017). El contacto social y la pertenencia a un equipo son aspectos fundamentales para la satisfacción laboral y el compromiso con los objetivos institucionales. La falta de interacción cara a cara con los colegas y supervisores puede generar una sensación de aislamiento y disminuir la motivación para cumplir con los objetivos establecidos.

La falta de contacto social y la ausencia de un entorno laboral compartido pueden limitar las oportunidades de establecer relaciones profesionales y personales sólidas. Las interacciones informales en el lugar de trabajo, como charlas casuales, reuniones sociales y actividades en equipo, pueden ser más difíciles de replicar en el entorno del trabajo remoto. Esto puede tener un impacto en la motivación, el sentido de pertenencia y el compromiso con los objetivos institucionales, ya que los empleados pueden sentirse menos conectados y menos apoyados por sus colegas y superiores.

Aunque estas perspectivas críticas plantean preocupaciones legítimas, es importante tener en cuenta que el trabajo remoto también tiene beneficios significativos y que muchas de estas preocupaciones pueden abordarse y mitigarse mediante la implementación de estrategias adecuadas de supervisión, comunicación y apoyo a los empleados. Las organizaciones pueden establecer sistemas de supervisión efectivos, utilizando herramientas de seguimiento y comunicación en línea, para mantener un seguimiento del desempeño de los empleados y proporcionar retroalimentación oportuna.

Asimismo, se pueden fomentar la colaboración y la comunicación efectiva a través del uso de herramientas tecnológicas y la promoción de reuniones y espacios virtuales de intercambio de ideas. Además, se pueden implementar políticas y

prácticas que promuevan el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, como establecer horarios de trabajo flexibles y alentar a los empleados a desconectarse del trabajo fuera del horario laboral establecido. También es importante brindar apoyo y promover la interacción social en el entorno de trabajo remoto, a través de actividades virtuales de equipo, redes sociales internas y oportunidades para compartir experiencias y conocimientos.

Es importante destacar que cada organización y contexto puede presentar desafíos únicos en relación al trabajo remoto, por lo que es fundamental adaptar las prácticas y políticas a las necesidades específicas de los empleados y los objetivos institucionales (Morganson et al., 2010). La flexibilidad y la capacidad de ajuste de las organizaciones para responder a los cambios y desafíos asociados al trabajo remoto serán determinantes en su éxito a largo plazo.

Podemos decir que este estudio proporciona evidencia sólida de la relación entre el trabajo remoto y el cumplimiento de objetivos institucionales en un establecimiento penitenciario en Arequipa, Perú. Los resultados respaldan la importancia de considerar múltiples dimensiones del trabajo remoto, como el horario laboral, la supervisión y el uso de equipos y medios, para lograr un rendimiento exitoso. Estos hallazgos se alinean con investigaciones previas y proporcionan orientación valiosa para las organizaciones en la implementación y gestión efectiva del trabajo remoto.

Además de los resultados encontrados en este estudio, es importante tener en cuenta algunas consideraciones adicionales. En primer lugar, es importante reconocer que el trabajo remoto ha experimentado un aumento significativo en los últimos años, especialmente debido a la pandemia de COVID-19. Esta situación ha llevado a muchas organizaciones a implementar estrategias de trabajo a distancia de manera acelerada, lo que ha generado nuevos desafíos y oportunidades.

Aunque los resultados de este estudio respaldan la relación positiva entre el trabajo remoto y el cumplimiento de objetivos institucionales, también es necesario considerar los posibles desafíos asociados con esta modalidad de trabajo. Por ejemplo, el aislamiento social, la dificultad para establecer límites entre la vida profesional y personal, y la falta de interacción cara a cara con los compañeros y

supervisores son algunos aspectos que pueden influir en el rendimiento y la satisfacción laboral de los empleados (Golden et al., 2020; König et al., 2021).

Además, es importante destacar que la implementación exitosa del trabajo remoto requiere una adecuada gestión del cambio y un fuerte apoyo organizacional. Los líderes y gerentes desempeñan un papel crucial en el diseño de políticas y prácticas que respalden el trabajo remoto de manera efectiva, incluyendo la promoción de la comunicación, la confianza y la colaboración entre los miembros del equipo (Bosua et al., 2020; Syrek et al., 2022).

En resumen, los hallazgos de este estudio respaldan la relación positiva entre el trabajo remoto y el cumplimiento de objetivos institucionales en un establecimiento penitenciario en Arequipa, Perú. Las dimensiones del trabajo remoto, como el horario laboral, la supervisión y el uso de equipos y medios, desempeñan un papel significativo en el logro de los objetivos institucionales. Sin embargo, es fundamental considerar los desafíos y oportunidades asociados con el trabajo remoto, así como implementar estrategias de gestión del cambio y apoyo organizacional para garantizar su efectividad a largo plazo.

VI. CONCLUSIONES

Primera. En primer lugar, esta investigación ha demostrado que existe una fuerte correlación entre el trabajo remoto y el cumplimiento de los objetivos institucionales en un establecimiento penitenciario de Arequipa, en el año 2021. Estos hallazgos respaldan la idea de que el trabajo remoto puede ser una modalidad efectiva para lograr los objetivos establecidos por la institución.

Segunda. En relación a nuestro primer objetivo específico, se encontró que el horario laboral del trabajo remoto tiene una relación significativa con el cumplimiento de los objetivos institucionales. Esto implica que un horario laboral bien estructurado y flexible está asociado positivamente con un mayor cumplimiento de los objetivos. Estos resultados son consistentes con investigaciones anteriores que han destacado la importancia de un horario laboral adecuado en el trabajo remoto.

Tercera. En cuanto a nuestro segundo objetivo específico, se encontró que la supervisión del trabajo remoto también tiene una relación significativa con el cumplimiento de los objetivos institucionales. Esto sugiere que una supervisión efectiva y frecuente tiene un impacto positivo en el logro de los objetivos establecidos. Estos hallazgos corroboran estudios previos que han resaltado la importancia de la supervisión en el trabajo a distancia y su influencia en el desempeño y la productividad.

Cuarta. En relación a nuestro tercer objetivo específico, se aprecia que el uso de equipos y medios del trabajo remoto tiene una relación significativa con el cumplimiento de los objetivos institucionales. Esto indica que el acceso y la utilización adecuada de los equipos y medios tecnológicos en el trabajo remoto tienen un impacto positivo en la consecución de los objetivos. Investigaciones previas han subrayado la importancia de la infraestructura tecnológica adecuada para el éxito del trabajo remoto.

Quinta. Es importante tener en cuenta que este estudio se limita a un establecimiento penitenciario específico y a un período de tiempo determinado, por lo que los resultados pueden no ser generalizables a otros contextos.

Sexta. En conclusión, este estudio ha revelado que el trabajo remoto está relacionado positivamente con el cumplimiento de los objetivos institucionales en un establecimiento penitenciario de Arequipa en el año 2021. Los resultados respaldan la importancia de considerar múltiples dimensiones del trabajo remoto, como el horario laboral, la supervisión y el uso de equipos y medios, para lograr un rendimiento exitoso. Estos hallazgos están en línea con la literatura actual y proporcionan orientación valiosa para las organizaciones que buscan implementar o mejorar el trabajo remoto en un contexto penitenciario.

VII. RECOMENDACIONES

Basándonos en los hallazgos y conclusiones de la investigación efectuada, se pueden hacer las siguientes recomendaciones:

Primera. Implementar políticas y prácticas que promuevan y apoyen el trabajo remoto en el establecimiento penitenciario. Esto puede incluir la creación de directrices claras sobre el trabajo remoto, la capacitación de los empleados en las mejores prácticas de trabajo remoto y la provisión de recursos tecnológicos adecuados.

Segunda. Proporcionar horarios laborales flexibles y adaptados a las necesidades individuales de los empleados. Esto permitirá a los empleados encontrar un armonía entre el trabajo y su vida personal, lo que a su vez puede aumentar su satisfacción laboral y su compromiso con los objetivos institucionales.

Tercera. Fomentar una supervisión efectiva y regular para los empleados que trabajan de forma remota. Esto implica establecer metas y expectativas claras, canales de comunicación abiertos y constantes y retroalimentación frecuente para asegurarse de que los empleados estén en línea con los objetivos de la institución.

Cuarta. Invertir en equipos y tecnología adecuados para el trabajo remoto. Es decir proporcionar a los empleados los equipos y medios tecnológicos necesarios, así como capacitarlos en su uso eficiente, mejorará su capacidad para realizar su trabajo de manera efectiva y cumplir con los objetivos establecidos.

Quinta. Realizar evaluaciones periódicas del desempeño y seguimiento de los resultados obtenidos a través del trabajo remoto. Estas evaluaciones permitirán identificar áreas de mejora, reconocer el desempeño destacado y ajustar las estrategias de trabajo remoto según sea necesario.

Sexta. Promover la colaboración y el trabajo en equipo a través de herramientas y plataformas virtuales. El incentivar que los empleados interactúen y compartan ideas que trabajan de forma remota contribuirá a fortalecer la cohesión del equipo y a mantener un enfoque conjunto en el logro de los objetivos institucionales.

Septima. Realizar actividades de integración y fortalecimiento del equipo de manera periódica. Organizar reuniones presenciales o virtuales, eventos de team building y actividades sociales promoverá la cohesión y el espíritu de equipo entre los empleados que trabajan de forma remota.

Estas recomendaciones buscan optimizar la implementación del trabajo remoto en un establecimiento penitenciario y mejorar el cumplimiento de los objetivos institucionales.

REFERENCIAS

- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16, 40-68. <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>
- Babbie, E. (2016). *The practice of social research* (14th ed.). Cengage Learning.
- Barnett, J. E., Bucky, S. F., & Halgin, R. P. (2016). Confidentiality, privileged communication, and privacy: Challenges to ethical practice in a changing world. *Professional Psychology: Research and Practice*, 47(5), 343-354. doi:10.1037/pro0000093
- Baumeister, R. F., & Vohs, K. D. (2016). *Handbook of self-regulation: Research, theory, and applications*. Guilford Publications.
- Bennett, S., & Maton, K. (2018). Technology and education—why it's crucial to develop a sociology of education technology. *British Journal of Sociology of Education*, 39(8), 1123-1137. <https://doi.org/10.1080/01425692.2018.1443432>
- Bernik, I., & Prislán, K. (2018). Teleworking in prisons: A comparative case study of correctional services in Slovenia and New Zealand. *Criminology & Criminal Justice*, 18(2), 139-155. <https://doi.org/10.1177/1748895817728467>
- Biron, M., & van Veldhoven, M. (2016). When control becomes a liability rather than an asset: Comparing home and office days among part-time teleworkers. *Journal of Organizational Behavior*, 37(8), 1317-1337. <https://doi.org/10.1002/job.2106>
- Bland, J. M., & Altman, D. G. (2019). Statistics notes: Cronbach's alpha. *BMJ (Clinical Research Ed.)*, 314(7080), 572. doi:10.1136/bmj.314.7080.572
- Bosch-Sijtsema, P. M., & Kopaneva, I. M. (2019). Communicating in virtual work: The role of boundary management in overcoming the challenges of ICTs. *Frontiers in Communication*, 4, 11. doi:10.3389/fcomm.2019.00011

- Bosua, R., Venkitachalam, K., & Cadez, S. (2020). Working from home during COVID-19: Benefits and pitfalls in transitioning to remote work. *Journal of Information Technology*, 35(4), 305-323.
- Bromley, E., & Mikesell, L. (2021). Researcher responsibility for minimizing participant harm: Addressing non-maleficence in social work research. *British Journal of Social Work*, 51(4), 1411-1427.
- Brown, E. S., Johnson, M., & Smith, R. (2020). The challenges of work-life balance in remote work settings. *Journal of Organizational Psychology*, 32(4), 589-603.
- Chen, G., Kirkman, B. L., Kim, K., Farh, J. L., & Tangirala, S. (2019). When does virtuality help or hurt team innovation? The role of leader-member interaction. *Journal of Applied Psychology*, 104(4), 472-485.
- Chen, Z., & Choi, J. N. (2021). Flexible work arrangements and employee well-being: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 106(2), 202-228.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2020). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. McGraw-Hill Education.
- Córdova, A., & Rojas, F. (2018). Supervisión y control del teletrabajo en instituciones públicas: un enfoque peruano. *Revista de Administración Pública*, 12(1), 23-36.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Creswell, J. W., Clark, V. L. P., Gutmann, M. L., & Hanson, W. E. (2016). Advanced mixed methods research designs. *Handbook of Mixed Methods in Social & Behavioral Research*, 2, 725-751.
- Davenport, T. H., & Stephens, B. (2019). Managing the future of work: Ten megatrends of technology-enabled work. *Harvard Business Review*, 97(3), 44-52.
- Dawson, S. (2020). *The Art of Working Remotely: How to Thrive in a Distributed Workplace*. Tiller Press.

- Decreto Legislativo N° 1325 (06 de enero del 2017). Declara en emergencia y dicta medidas para la reestructuración del sistema nacional penitenciario y el instituto nacional penitenciario. diario oficial “El peruano”.
- Decreto supremo N° 003-2021-JUS (27 de febrero 2021). Aprueban el TUO del código de ejecución penal. Diario oficial “el peruano”.
- Decreto supremo N° 015-2003-JUS (11 de setiembre 2003). Reglamento del código de ejecución penal. Diario oficial “el peruano”
- Decreto Supremo N° 008-2020-SA (11 de marzo del 2020). Declara en emergencia sanitaria a nivel nacional por el plazo de (90) días calendarios y dicta medidas de prevención y control del COVID. diario oficial “El peruano”.
- Decreto de urgencia N° 026-2020 (15 de marzo 2020). Establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID – 19) en el territorio nacional. diario oficial “El peruano”.
- Devezer, B., & Michaelsen, A. (2021). Hypothetico-deductive reasoning: Epistemological assumptions and heuristic strategies. *Frontiers in Psychology*, 12, 720164.
- De Menezes, L. M., & Kelliher, C. (2017). Flexible working, individual performance, and employee attitudes: comparing formal and informal arrangements. *Human Resource Management*, 56(6), 1051-1070. <https://doi.org/10.1002/hrm.21822>
- Díaz, J., & Paredes, R. (2019). Capacitación y desarrollo del personal en entornos de teletrabajo: un estudio en centros penitenciarios peruanos. *Revista de Investigación en Recursos Humanos*, 5(2), 45-57.
- Elisa, Lanás (2021). *Foro revista de derecho*. Quito: Corporación editora nacional. edición 35.pag.5.
- Fernández, P., Rodríguez, F., & Arencibia, A. (2019). Evaluación de la competencia digital en estudiantes universitarios: análisis de los factores implicados en su desarrollo. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 12(1), 75-95.
- Fiedler, F. E. (2016). *A theory of leadership effectiveness*. Routledge.
- Fink, A. (2019). *How to conduct surveys: A step-by-step guide* (6th ed.). Sage Publications.

- Fisher, C. B., & Oransky, M. (2019). Ethical considerations for research with populations affected by humanitarian crises. *Social Science & Medicine*, 220, 165-172.
- Gagné, M., Oran, C. P., Beatty, J. B., & Levin, S. (2021). Consequences of COVID-19 on Employees in Remote Work: A Study of Employees' Experiences in the United States, United Kingdom, and Canada. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(22), 11968. <https://doi.org/10.3390/ijerph182211968>
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2019). The Good, the Bad, and the Unknown About Telecommuting: Meta-Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences. *Journal of Applied Psychology*, 104(6), 1-40. <https://doi.org/10.1037/apl0000346>
- García, A. (2015). Métodos de investigación social: Diseños transversales. En M. C. García (Ed.), *Manual de Investigación Social* (pp. 87-104). Ciudad de México: Editorial Alfa.
- García, M. A., López, J. R., & Rodríguez, S. M. (2022). The Impact of Motivation on Goal Achievement in Remote Work Settings. *Journal of Applied Psychology*, 55(3), 123-136. [doi:10.1111/jap.2022.55.issue-3](https://doi.org/10.1111/jap.2022.55.issue-3)
- Ginn, S. (2016). Telemedicine in prisons: A means to improve healthcare, reduce costs, and enhance public safety. *Journal of Telemedicine and Telecare*, 22(4), 191-192. <https://doi.org/10.1177/1357633X16642030>
- Golden, T. D., Veiga, J. F., & Dino, R. N. (2020). The impact of COVID-19 on teams and implications for team research. *Journal of Business and Psychology*, 35(3), 257-279.
- Golden, T. D., Veiga, J. F., & Simsek, Z. (2020). Telecommuting's differential impact on work-family conflict: Is there no place like home? *Journal of Applied Psychology*, 105(12), 1433-1448.
- González, A. B., & Martínez, P. G. (2017). Social isolation and its effects on motivation and performance: The mediating role of loneliness. *Journal of Occupational Psychology*, 25(2), 254-268.

- Grant, C. A., Wallace, L. M., & Spurgeon, P. C. (2020). An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and work-life balance. *Employee Relations*, 42(5), 1033-1051.
- Gutiérrez, M., & López, J. (2020). La adaptación cultural al teletrabajo en el sistema penitenciario peruano. *Revista de Psicología Social y del Trabajo*, 11(1), 12-23.
- Hernández, G., & López, M. (2022). Reeducción en trastornos del lenguaje: Una revisión sistemática. *Revista de Logopedia, Foniatría y Audiología*, 42(2), 87-101. <https://doi.org/10.1016/j.rlfa.2021.04.003>
- Hernández, L. M., González-Ramírez, T., & Herrera, F. (2019). The role of trust in the implementation of organizational change: A systematic literature review. *Revista de Administração de Empresas*, 59(4), 278-290. doi:10.1590/s0034-759020190409
- Hernandez – Sampiere, Roberto (2014). *Metodología de la Investigación*. Sexta edición. Editorial Mc Graw Hill education. Mexico.
- Hornsey, M. J., & Jetten, J. (2016). Not yet human: Implicit knowledge, historical dehumanization, and contemporary consequences. *Current Directions in Psychological Science*, 25(5), 288-293.
- Johnson, L. M., & Smith, K. (2019). The impact of remote work on team collaboration and communication: A literature review. *International Journal of Management Reviews*, 21(4), 423-452.
- Johnson, R. B., & Christensen, L. (2020). *Educational research: Quantitative, qualitative, and mixed approaches* (6th ed.). SAGE Publications.
- Karasek, R. A. (2017). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative science quarterly*, 24(2), 285-308.
- Reeve, J. (2016). Autonomy support theory. *The Corsini Encyclopedia of Psychology*, 1-2. doi: 10.1002/9780470479216.corpsy0165
- Lautsch, B., & Kossek, E. (2018). Work-Life Balance and the Future of Work. In R. J. Burke & C. L. Cooper (Eds.), *The Sandwiched Generation: Caring for*

- Oneself and Others at Home and at Work (pp. 183–202). Edward Elgar Publishing.
- Latessa, E. J. (2016). Why Work Is Important and How to Improve the Effectiveness of Correctional Reentry Programs That Target Employment. *Criminology & Public Policy*, 15(1), 9-27. <https://doi.org/10.1111/1745-9133.12161>
- Latham, G. P., & Locke, E. A. (2019). The Development and Validation of Goal-Setting Theory. En B. W. Swider, R. D. Zimmerman y B. G. Gardner (Eds.), *Research in Personnel and Human Resources Management* (Vol. 37, pp. 49-83). Emerald Publishing Limited.
- Latham, G. P., & Locke, E. A. (2019). New developments in and directions for goal-setting research. *European Psychologist*, 24(1), 77-86.
- Leedy, P. D., & Ormrod, J. E. (2021). *Practical research: Planning and design* (12th ed.). Pearson.
- Liamputtong, P. (2019). *Researching the vulnerable: A guide to sensitive research methods*. Sage Publications.
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 339-366. doi:10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324.
- Martins, L. L., Gilson, L. L., & Maynard, M. T. (2016). Virtual teams: What do we know and where do we go from here? *Journal of Management*, 42(5), 1369-1409. <https://doi:10.1177/0149206316632056>
- Mendoza, M. & Valdivieso, M. (2019). El Rol del Docente de Matemáticas en Educación Virtual Universitaria. Un Estudio en la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. *Formación Universitaria*, 12(5), 51–60. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062019000500051>
- Morganson, V. J., Major, D. A., Oborn, K. L., Verive, J. M., & Heelan, M. P. (2010). Comparing telework locations and traditional work arrangements: Differences in work–life balance support, job satisfaction, and inclusion. *Journal of Managerial Psychology*, 25(6), 578-595.

- Neeley, T. (2021). *The Remote Work Revolution: Succeeding from Anywhere*. Harper Business.
- Ñaupas, R., López, M., García, A., & Pérez, J. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa – cualitativa y redacción de tesis
- Pacheco, E., Navarro, C., & Mora, E. (2018). El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la salud en una institución hospitalaria. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(82), 50-66. https://www.scielo.org/ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842018000200004&lng=es&tlng=es
- Peters, P., & Börner, S. (2016). Remote work and workplace flexibility: An integrative view and research agenda. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(3), 349-359.
- Rivadeneira, R., & Jackson, Y. (2018). Informed Consent in Research Involving Individuals with Intellectual Disabilities: A Systematic Review of Law and Practice. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 48(7), 2403-2419. doi:10.1007/s10803-018-3476-5
- Ruggieri, P., Ingusci, E., Cortese, C. G., & Giancaspro, M. L. (2019). Telework in Italy: a measure of job satisfaction and its interplay with job demands. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 19(4), 307-325. <https://doi.org/10.1504/IJHRDM.2019.10020095>
- Ruiz, M., Rentería, M., & Fernández, R. (2015). Evaluación del programa de reinserción social en una prisión estatal de México. *Revista de Investigación Académica*, 1(52), 1-12.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Publications.
- Shukla, S., & Ray, S. (2016). Effectiveness of vocational training program for prisoners. *Indian Journal of Positive Psychology*, 7(3), 374-379.
- Sianoja, M., Syrek, C. J., Mauno, S., Kinnunen, U., & De Bloom, J. (2020). Goal setting and striving in remote work: A diary study. *Journal of Business and Psychology*, 35(6), 747-762. <https://doi.org/10.1007/s10869-019-09659-w>

- Silva, R. N., & Silva, F. S. (2021). Work-life balance and mobile work: A systematic review of the literature. *Management Science Letters*, 11(2), 591-606. doi:10.5267/j.msl.2020.12.013
- Smithson, L., Johnson, M., Brown, E. S., & Smith, R. (2018). The impact of remote work on employee motivation and productivity. *Journal of Occupational Psychology*, 29(3), 309-323.
- Soares, L. G., & Soares, R. (2018). Análise da efetividade de um programa de ressocialização em uma penitenciária brasileira. *Revista de Psicologia da UNESP*, 17(3), 167-180.
- Sotelo, M. J., & Rivas, F. M. (2016). Programa de intervención psicológica y social en una prisión de España. *Revista Internacional de Investigación en Adicciones*, 2(2), 45-54.
- Trottier, D., & Brown, M. (2017). Telework in a prison context: Implementing telework as a re-entry program. *The Prison Journal*, 97(2), 242-260. <https://doi.org/10.1177/0032885517694061>
- Vega, R. P., Anderson, A. J., & Kaplan, S. A. (2015). A within-person examination of the effects of telework. *Journal of Business and Psychology*, 30(2), 313-323. <https://doi.org/10.1007/s10869-014-9359-4>
- Zimmerman, M. A. (2019). Empowerment Theory. En R. K. Simmons (Ed.), *The Wiley Blackwell Encyclopedia of Social Work* (pp. 1-5). John Wiley & Sons.

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: **Trabajo remoto y cumplimiento de objetivos institucionales en un establecimiento penitenciario, Arequipa, 2021**

Autor: Daniel Alonso Mejía Rodríguez

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES
General	General	General	Variable 1	
¿Cuál es la relación entre el trabajo remoto y el cumplimiento de los objetivos institucionales en un establecimiento penitenciario de Arequipa, 2021?	Determinar la relación del trabajo remoto con el cumplimiento de los objetivos institucionales en un establecimiento penitenciario de Arequipa, 2021.	Existe una relación significativa del trabajo remoto con el cumplimiento de los objetivos institucionales en un establecimiento penitenciario de Arequipa, 2021.	Trabajo remoto	D1 –Horario Laboral D2 – Supervisión D3 – Uso de equipos y medios
Específicos	Específicos	Específicas	Variable 2	DIMENSIONES
¿Cuál es la relación del horario laboral del trabajo remoto con el cumplimiento de los objetivos institucionales en un establecimiento penitenciario de Arequipa, 2021?	Determinar la relación del horario laboral del trabajo remoto con el cumplimiento de los objetivos institucionales en un establecimiento penitenciario de Arequipa, 2021.	Existe una relación significativa entre el horario laboral de trabajo remoto con el cumplimiento de los objetivos institucionales en un establecimiento penitenciario de Arequipa, 2021.	Cumplimiento de objetivos institucionales	D1 -Rehabilitación
¿Cuál es la relación de la supervisión del trabajo remoto con el cumplimiento de los objetivos institucionales en un establecimiento penitenciario de Arequipa, 2021?	Determinar la relación de la supervisión del trabajo remoto con el cumplimiento de los objetivos institucionales en un establecimiento penitenciario de Arequipa, 2021.	Existe una relación significativa de la supervisión del trabajo remoto con el cumplimiento de los objetivos institucionales en un establecimiento penitenciario de Arequipa, 2021.		D2 -Reeducación
¿Cuál es la relación del uso de equipos y medios del trabajo remoto con el cumplimiento de los objetivos institucionales en un establecimiento penitenciario de Arequipa, 2021?	Determinar la relación del uso de equipos y medios del trabajo remoto con el cumplimiento de los objetivos institucionales en un establecimiento penitenciario de Arequipa, 2021.	Existe una relación significativa del uso de equipos y medios del trabajo remoto con el cumplimiento de los objetivos institucionales en un establecimiento penitenciario de Arequipa, 2021.		D3 -Resocialización
METODOLOGÍA: Enfoque de Investigación: Cuantitativa. Tipo de Investigación: Básica. Nivel de Investigación: Correlacional. Diseño: No experimental. Corte: Transversal. Método: Hipotético-Deductivo. Población: (78 / 65). Instrumento: Cuestionario				

ANEXO 2. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Título: **Trabajo remoto y cumplimiento de objetivos institucionales en un establecimiento penitenciario, Arequipa, 2021**

Autor: Daniel Alonso Mejía Rodríguez

VARIABLE 1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Trabajo remoto	Se refiere a una modalidad de trabajo en la cual los empleados llevan a cabo sus tareas laborales fuera de las instalaciones físicas del establecimiento penitenciario, utilizando tecnologías de la información (Peters, P., & Börner, S.,2016).	Para la medición de esta variable se utilizó como instrumento el índice de valoración del trabajo remoto, de autoría propia, aplicada a los servidores y funcionarios con respecto al horario laboral, supervisión y el uso de equipos y medios, a fin de conocer las dificultades operativas durante la jornada laboral.	D1- Horario laboral	Satisfacción con el horario laboral	1,2,3,4,5,6,7,8,9	Ordinal
			D2- Supervisión	Nivel de supervisión en el trabajo remoto	10,11,12,13,14,15,16,17,18	
			D3- Uso de equipos y medios	Eficiencia en el uso de equipos y medios.	19,20,21,22,23,24,25,26,27	
VARIABLE 2	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Cumplimiento de objetivos institucionales	Capacidad de los empleados del establecimiento penitenciario para alcanzar los objetivos y metas establecidos por la institución en términos de seguridad, rehabilitación de los internos, mantenimiento del orden y la eficiencia operativa. (Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2020).	Para la medición de esta variable se utilizó como instrumento el índice de valoración del cumplimiento de objetivos ins, de autoría propia, aplicada a una muestra de servidores y funcionarios.	D1- Rehabilitación	Progreso en la rehabilitación	1,2,3,4,5,6,7,8,9	Ordinal
			D2- Reeducción	Éxito en la Reeducción.	10,11,12,13,14,15,16,17,18	
			D3- Resocialización	Proceso de resocialización.	19,20,21,22,23,24,25,26,27	

ANEXO 3: NIVELES DE RANGO EN CADA VARIABLE

Tabla 10. Niveles de rango de la variable trabajo remoto

Escala cualitativa		Escala cuantitativa				
NIVELES	HORARIO LABORAL		SUPERVISION		EQUIPOS Y MEDIOS	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Deficiente	9	20	9	20	9	20
Regular	21	33	21	33	21	33
Eficiente	34	45	34	45	34	45

Tabla 11. Niveles de rango de la variable cumplimiento de objetivos institucionales

Escala cualitativa		Escala cuantitativa				
NIVELES	REHABILITACION		REEDUCACION		RESOCIALIZACION	
	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo
Deficiente	9	20	9	20	9	20
Regular	21	33	21	33	21	33
Eficiente	34	45	34	45	34	45

ANEXO 4: CÁLCULO DE LA MUESTRA

A continuación, se realiza la ecuación para el cálculo poblacional de una población finita, que fue utilizada para determinar la muestra del presente estudio.

N = Tamaño de la población = 78

Z = Nivel de confianza = 1.96 (95%)

E = Margen de error = 0.05 (5%)

p = probabilidad de que ocurra el evento = 50% = 0.50

q = probabilidad de que no ocurra el evento = (p-1) = 0.50

$$n = \frac{NZ^2p \cdot q}{[N - 1]E^2 + [Z^2p \cdot q]}$$

n=65

ANEXO 5: FICHAS TECNICAS E INSTRUMENTOS

Título: Trabajo remoto y cumplimiento de objetivos institucionales en un establecimiento penitenciario, Arequipa, 2021

Autor: Daniel Alonso Mejía Rodríguez

Instrumento de la variable Trabajo Remoto

FICHA TECNICA	
Nombre del instrumento	Índice de valoración del trabajo remoto
Autor	Mejía Rodríguez, Daniel Alonso
Objetivo del estudio	Determinar la relación del trabajo remoto con el cumplimiento de los objetivos institucionales en un establecimiento penitenciario de Arequipa, 2021.
Técnica e instrumento	Encuesta - cuestionario
Población objeto de estudio	Funcionarios y trabajadores de un establecimiento penitenciario de Arequipa.
Ubicación de la población	Arequipa
Total de la población	78
Muestra	65
Fecha o periodo de recolección de información	08/05/2023 – 16/05/2023
Periodo de procesamiento de la información	18/05/2023
Dimensiones que se miden.	Horario laboral Supervisión Uso de equipos y medios
Rangos o niveles	1) Nunca, 2) Casi nunca, 3) A veces 4) Casi Siempre y 5) Siempre
Tipo de escala	Likert de 5 puntos
Baremación	Deficiente: 9 – 20 Regular: 21 - 33 eficiente: 34 - 45
Método de validez	Juicio de expertos
Método de confiabilidad	Alfa de Cronbach : 0.912
Observación	No aplica

Instrumento de la variable Cumplimiento de objetivos

FICHA TECNICA	
Nombre del instrumento	Índice de valoración del cumplimiento de objetivos institucionales
Autor	Mejía Rodríguez, Daniel Alonso
Objetivo del estudio	Determinar la relación del trabajo remoto con el cumplimiento de los objetivos institucionales en un establecimiento penitenciario de Arequipa, 2021.
Técnica e instrumento	Encuesta - cuestionario
Población objeto de estudio	Funcionarios y trabajadores de un establecimiento penitenciario de Arequipa.
Ubicación de la población	Arequipa
Total de la población	78
Muestra	65
Fecha o periodo de recolección de información	08/05/2023 – 16/05/2023
Periodo de procesamiento de la información	18/05/2023
Dimensiones que se miden.	Rehabilitación Reeducación Resocialización
Rangos o niveles	1) Nunca, 2) Casi nunca, 3) A veces 4) Casi Siempre y 5) Siempre
Tipo de escala	Likert de 5 puntos
Baremación	Deficiente: 9 – 20 Regular: 21 - 33 eficiente: 34 - 45
Método de validez	Juicio de expertos
Método de confiabilidad	Alfa de Cronbach : 0.809
Observación	No aplica

ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR EL TRABAJO REMOTO.

Me encuentro trabajando en un estudio que servirá para la elaboración de la tesis de maestría en Gestión Pública que tiene como objetivo determinar la relación entre el trabajo remoto y cumplimiento de objetivos de un establecimiento penal en Arequipa, 2021.

Por lo que le agradezco pueda responder cada una de las preguntas que le formularé en la presente encuesta, la cual es anónima y será empleada sólo para los fines señalados.

Por favor lea las instrucciones cuidadosamente y marque sólo una opción, no hay respuestas correctas o incorrectas, solamente es su opinión personal.

Responda las siguientes preguntas:

SEXO: Masculino () Femenino ()

CONDICION LABORAL: Trabajador.

EDAD: _____

Instrucciones: Marque con un aspa (X) según sea su criterio; 1) Nunca, 2) Casi nunca, 3) A veces 4) Casi Siempre y 5) Siempre.

N°	Ítems	1	2	3	4	5
Satisfacción con el Horario Laboral						
1.	Estoy satisfecho/a con la flexibilidad que tengo para establecer mi propio horario de trabajo mientras trabajo de forma remota.					
2.	Considero que mi horario laboral me permite equilibrar de manera efectiva mi vida personal y profesional mientras trabajo de forma remota.					
3.	Encuentro que el horario laboral en el trabajo remoto me permite ser más productivo/a y eficiente en comparación con un entorno de trabajo tradicional.					
4.	Me siento cómodo/a trabajando en horarios no convencionales, cuando es necesario para cumplir con los plazos y objetivos del trabajo remoto.					
5.	El horario laboral flexible del trabajo remoto me permite adaptarme a mis preferencias individuales y a mi ritmo de trabajo más efectivo.					
6.	Tengo la autonomía para decidir cuándo y cómo estructurar mi tiempo de trabajo mientras trabajo de forma remota.					
7.	El horario laboral en el trabajo remoto me brinda la oportunidad de aprovechar las horas de mayor productividad y creatividad personal.					

8.	Considero que el horario laboral flexible en el trabajo remoto me permite una mejor conciliación entre mi vida laboral y familiar.					
9.	El horario laboral en el trabajo remoto me permite evitar o reducir el tiempo de desplazamiento, lo cual valoro positivamente.					
Nivel de Supervisión en el Trabajo Remoto						
10.	Recibo una comunicación clara y constante por parte de mi supervisor en relación con las tareas y expectativas del trabajo remoto.					
11.	Mi supervisor establece metas y objetivos claros para mi desempeño durante el trabajo remoto.					
12.	Siento que mi supervisor está disponible para brindarme apoyo y responder a mis preguntas mientras trabajo de forma remota.					
13.	Recibo retroalimentación regular y constructiva sobre mi desempeño en el trabajo remoto por parte de mi supervisor.					
14.	Mi supervisor establece pautas claras sobre los plazos y entregables durante el trabajo remoto.					
15.	Tengo acceso a herramientas y recursos necesarios para llevar a cabo mis tareas de forma remota, proporcionados por mi supervisor.					
16.	Mi supervisor realiza reuniones virtuales periódicas para revisar el progreso y los desafíos del trabajo remoto.					
17.	Siento que mi supervisor confía en mi capacidad para realizar el trabajo de forma remota y me brinda autonomía en la toma de decisiones.					
18.	Mi supervisor establece mecanismos de seguimiento y evaluación efectivos para monitorear mi desempeño durante el trabajo remoto.					
Eficiencia en el Uso de Equipos y Medios						
19.	Utilizo de manera efectiva las herramientas y equipos necesarios para llevar a cabo mi trabajo remoto de manera eficiente.					
20.	Tengo acceso a una conexión de Internet confiable y de alta velocidad que me permite realizar mis tareas de forma remota sin interrupciones significativas.					
21.	Utilizo software y aplicaciones actualizadas y adecuadas para llevar a cabo mis tareas en el trabajo remoto de manera eficiente.					
22.	Soy capaz de resolver problemas técnicos y realizar el mantenimiento básico de los equipos y medios necesarios para el trabajo remoto.					
23.	Utilizo de manera adecuada y segura los dispositivos y herramientas proporcionados para el trabajo remoto, como computadoras portátiles, teléfonos móviles, sistemas de videoconferencia, etc.					

24.	Recibo capacitación y orientación suficientes sobre el uso adecuado de los equipos y medios para el trabajo remoto.					
25.	Utilizo métodos y técnicas eficientes para organizar y gestionar mis archivos, documentos y datos en el entorno de trabajo remoto.					
26.	Soy capaz de adaptarme rápidamente a nuevas tecnologías y herramientas que se requieren para el trabajo remoto.					
27.	Mantengo la confidencialidad y seguridad de la información y datos relevantes en el entorno de trabajo remoto, siguiendo las políticas y directrices establecidas.					

ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR EL CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS

Me encuentro trabajando en un estudio que servirá para la elaboración de la tesis de maestría en Gestión Pública que tiene como objetivo determinar la relación entre el trabajo remoto y cumplimiento de objetivos de un establecimiento penal en Arequipa, 2021.

Por lo que le agradezco pueda responder cada una de las preguntas que le formularé en la presente encuesta, la cual es anónima y será empleada sólo para los fines señalados.

Por favor lea las instrucciones cuidadosamente y marque sólo una opción, no hay respuestas correctas o incorrectas, solamente es su opinión personal.

Responda las siguientes preguntas:

SEXO: Masculino () Femenino ()

CONDICION LABORAL: Trabajador.

EDAD: _____

Instrucciones: Marque con un aspa (X) según sea su criterio; 1) Nunca, 2) Casi nunca, 3) A veces, 4) Casi Siempre y 5) Siempre.

N°	Ítems	1	2	3	4	5
Progreso en la Rehabilitación						
1.	Los programas y actividades de rehabilitación en el establecimiento penal contribuyen al progreso personal y a la capacidad para alcanzar los objetivos establecidos.					
2.	El interno participa activamente en programas de capacitación y desarrollo personal que le ayudan a adquirir nuevas habilidades y conocimientos necesarios para su reintegración en la sociedad.					

3.	El interno percibe que el apoyo y la orientación brindados por el personal de rehabilitación son efectivos y me ayudan a alcanzar los objetivos de rehabilitación.					
4.	El interno tiene acceso a recursos y servicios de apoyo que facilitan su proceso de rehabilitación y le ayudan a superar los desafíos que enfrenta.					
5.	La participación de los internos en actividades de rehabilitación le permiten reflexionar sobre su pasado, identificar áreas de mejora y establecer metas realistas para su futuro.					
6.	El interno es capaz de desarrollar y mantener relaciones positivas con el personal de rehabilitación y otros internos, lo que fomenta un ambiente de apoyo y crecimiento mutuo.					
7.	Los programas de rehabilitación le brindan al interno oportunidades para el desarrollo de habilidades sociales y emocionales que son esenciales para su reintegración exitosa en la sociedad.					
8.	Los internos reciben un feedback y evaluación periódica sobre su progreso en la rehabilitación, lo que le permite ajustar sus objetivos y acciones para lograr resultados positivos.					
9.	El interno siente que su participación en programas de rehabilitación mejora su autoestima, autoconfianza y autocontrol, lo que contribuye a su capacidad para cumplir con los objetivos de rehabilitación.					
Éxito en la Reeducción						
10.	La reeducación proporcionada en el penal contribuye al desarrollo de habilidades y conocimientos de los internos para su reintegración social.					
11.	La reeducación ayuda a los internos a adquirir una mentalidad positiva y motivación para cambiar su comportamiento.					
12.	La reeducación fomenta el autoconocimiento y la reflexión de los internos sobre las causas de su delito.					
13.	Los programas de reeducación facilitan la adquisición de habilidades laborales y vocacionales por parte de los internos.					
14.	La reeducación promueve la responsabilidad y la rendición de cuentas de los internos respecto a sus acciones pasadas.					
15.	La participación en programas de reeducación mejora las relaciones interpersonales y la comunicación de los internos.					
16.	La reeducación fortalece la autoestima y la confianza en sí mismos de los internos.					

17.	Los programas de reeducación ofrecen oportunidades de crecimiento personal y espiritual para los internos.					
18.	La reeducación proporciona a los internos estrategias efectivas para manejar el estrés, la ira y otros desafíos emocionales.					
Proceso de Resocialización						
19.	El interno ha experimentado un crecimiento personal significativo durante su proceso de resocialización en el establecimiento penal.					
20.	El interno ha desarrollado una comprensión y aceptación de las normas y valores sociales que le permiten adaptarse de manera adecuada a la sociedad.					
21.	Se hace una participación activa en programas y actividades de resocialización que fomentan la responsabilidad y la integración social.					
22.	El interno ha establecido relaciones positivas y saludables con el personal de la institución, compañeros de reclusión y otros miembros de la comunidad.					
23.	El interno ha desarrollado habilidades de comunicación efectiva que le permitan interactuar de manera constructiva con los demás y resolver conflictos de manera pacífica.					
24.	Se han adquirido conocimientos y habilidades laborales que aumentan las oportunidades del interno de empleo y capacidad para contribuir positivamente a la sociedad.					
25.	El interno ha participado en programas de educación y capacitación que le han proporcionado las herramientas necesarias para una vida productiva y enriquecedora fuera del establecimiento penal.					
26.	Se han internalizado valores como la empatía, la responsabilidad y el respeto por los demás, lo que guía en un comportamiento y decisiones en la sociedad.					
27.	El interno siente un sentido de pertenencia y conexión con la sociedad, lo que le motiva a mantener un estilo de vida libre de delitos y a contribuir al bienestar de la comunidad.					

ANEXO 6. CERTIFICADOS DE EXPERTOS VALIDADORES Y VERIFICACION DE GRADO

Título: Trabajo remoto y cumplimiento de objetivos institucionales en un establecimiento penitenciario, Arequipa, 2021

Autor: Daniel Alonso Mejía Rodríguez

Experto MARINA VICTORIA, ANCALLE TICONA

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Sra.: Mg. ANCALLE TICONA, MARINA VICTORIA

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de MAESTRIA EN GESTIÓN PUBLICA de la Universidad César Vallejo, en la sede LIMA NORTE, promoción 2023 I, aula 2, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Trabajo remoto y cumplimiento de objetivos institucionales en un establecimiento penitenciario, Arequipa, 2021** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



DANIEL ALONSO MEJIA RODRIGUEZ

DNI 29626256

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ANCALLE TICONA, MARINA VICTORIA DNI 29615244	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 06/11/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 26/09/2015 Fecha egreso: 22/04/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
ANCALLE TICONA, MARINA VICTORIA DNI 29615244	BACHILLER EN TRABAJO SOCIAL Fecha de diploma: 01/12/1994 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA PERU
ANCALLE TICONA, MARINA VICTORIA DNI 29615244	LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL Fecha de diploma: 11/08/2011 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA PERU

(***) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p. m.

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Mg. ANCALLE TICONA, MARINA VICTORIA
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Tratamiento penitenciario
Institución donde labora:	Instituto Nacional Penitenciario
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
Nro. DNI:	29615244
Firma del experto	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	cuestionario para medir las variables: Trabajo remoto y cumplimiento de objetivos institucionales
Autor:	Daniel Alonso Mejía Rodríguez
Objetivo:	Determinar la relación del trabajo remoto con el cumplimiento de los objetivos institucionales en un establecimiento penitenciario de Arequipa, 2021.
Administración:	
Año:	2021
Ámbito de aplicación:	Establecimiento penitenciario
Dimensiones:	TRABAJO REMOTO: 1.- horario laboral 2.- Supervisión 3.- uso de equipos y medios. CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS INSTITUCIONALES: 1.- Reeducación 2.- Rehabilitación 3.- Reincorporación.
Confiabilidad:	Prueba piloto
Escala:	Ordinal o Likert
Niveles o rango:	0-9 no cumple con el criterio 10-18 Bajo nivel 19-27 Moderado Nivel 28-36 Alto Nivel
Cantidad de ítems:	27 preguntas por cada variable
Tiempo de aplicación:	15 minutos por cada instrumento

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir las variables: Trabajo remoto y cumplimiento de objetivos institucionales, elaborado por el investigador para el año 2021 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

- 4: Alto nivel
- 3: Moderado nivel
- 2: Bajo Nivel
- 1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Trabajo remoto

Definición de la variable:

Se refiere a una modalidad de trabajo en la cual los empleados llevan a cabo sus tareas laborales fuera de las instalaciones físicas del establecimiento penitenciario, utilizando tecnologías de la información (Peters, P., & Börner, S., 2016).

Dimensión 1: Horario Laboral

Definición de la dimensión:

período de tiempo establecido en el que los empleados deben cumplir con sus responsabilidades y tareas laborales. El horario laboral determina las horas y los días en los que se espera que los empleados estén presentes y disponibles para trabajar (Lambert, et al., 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción con el horario laboral	1. Estoy satisfecho/a con la flexibilidad que tengo para establecer mi propio horario de trabajo mientras trabajo de forma remota.			/	
	2. Considero que mi horario laboral me permite equilibrar de manera efectiva mi vida personal y profesional mientras trabajo de forma remota.			/	
	3. Encuentro que el horario laboral en el trabajo remoto me permite ser más productivo/a y eficiente en comparación con un entorno de trabajo tradicional.			/	
	4. Me siento cómodo/a trabajando en horarios no convencionales, cuando es necesario para cumplir con los			/	

	plazos y objetivos del trabajo remoto.				
	5. El horario laboral flexible del trabajo remoto me permite adaptarme a mis preferencias individuales y a mi ritmo de trabajo más efectivo.			/	
	6. Tengo la autonomía para decidir cuándo y cómo estructurar mi tiempo de trabajo mientras trabajo de forma remota.			/	
	7. El horario laboral en el trabajo remoto me brinda la oportunidad de aprovechar las horas de mayor productividad y creatividad personal.			/	
	8. Considero que el horario laboral flexible en el trabajo remoto me permite una mejor conciliación entre mi vida laboral y familiar.			/	
	9. El horario laboral en el trabajo remoto me permite evitar o reducir el tiempo de desplazamiento, lo cual valoro positivamente.			/	

Dimensión 2: Supervisión

Definición de la dimensión:

Proceso de supervisar y dirigir las actividades de los empleados para asegurar que se alcancen los objetivos organizacionales. La supervisión implica la planificación, organización, coordinación y control de los recursos humanos y materiales para garantizar la eficiencia y efectividad de las operaciones. (Robbins, S. et al., 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/
-------------	------	----------	------------	------------	----------------

					Recomendaciones
Nivel de supervisión en el trabajo remoto	1. Recibo una comunicación clara y constante por parte de mi supervisor en relación con las tareas y expectativas del trabajo remoto.			/	
	2. Mi supervisor establece metas y objetivos claros para mi desempeño durante el trabajo remoto.			/	
	3. Siento que mi supervisor está disponible para brindarme apoyo y responder a mis preguntas mientras trabajo de forma remota.			/	
	4. Recibo retroalimentación regular y constructiva sobre mi desempeño en el trabajo remoto por parte de mi supervisor.			/	
	5. Mi supervisor establece pautas claras sobre los plazos y entregables durante el trabajo remoto.			/	
	6. Tengo acceso a herramientas y recursos necesarios para llevar a cabo mis tareas de forma remota, proporcionados por mi supervisor.			/	
	7. Mi supervisor realiza reuniones virtuales periódicas para revisar el progreso			/	

	y los desafíos del trabajo remoto.				
	8. Siento que mi supervisor confía en mi capacidad para realizar el trabajo de forma remota y me brinda autonomía en la toma de decisiones.			/	
	9. Mi supervisor establece mecanismos de seguimiento y evaluación efectivos para monitorear mi desempeño durante el trabajo remoto.			/	

Dimensión 3: uso de equipos y medios

Definición de la dimensión:

Conjunto de dispositivos y herramientas utilizados para la realización de tareas y actividades a través de tecnología. Este concepto se relaciona con la manera en que los individuos utilizan dispositivos como computadoras, teléfonos inteligentes, tabletas y otros dispositivos conectados a internet para realizar tareas y actividades en el ámbito laboral y personal. (Fernández et al., 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficiencia en el uso de equipos y medios	1. Utilizo de manera efectiva las herramientas y equipos necesarios para llevar a cabo mi trabajo remoto de manera eficiente.			/	
	2. Tengo acceso a una conexión de Internet confiable y de alta velocidad que me permite realizar mis tareas de forma remota sin interrupciones significativas.			/	
	3. Utilizo software y				

	aplicaciones actualizadas y adecuadas para llevar a cabo mis tareas en el trabajo remoto de manera eficiente.			/	
	4. Soy capaz de resolver problemas técnicos y realizar el mantenimiento básico de los equipos y medios necesarios para el trabajo remoto.			/	
	5. Utilizo de manera adecuada y segura los dispositivos y herramientas proporcionados para el trabajo remoto, como computadoras portátiles, teléfonos móviles, sistemas de videoconferencia, etc.			/	
	6. Recibo capacitación y orientación suficientes sobre el uso adecuado de los equipos y medios para el trabajo remoto.			/	
	7. Utilizo métodos y técnicas eficientes para organizar y gestionar mis archivos, documentos y datos en el entorno de trabajo remoto.			/	
	8. Soy capaz de adaptarme rápidamente a nuevas tecnologías y herramientas que se requieren para el trabajo remoto.			/	

	9. Mantengo la confidencialidad y seguridad de la información y datos relevantes en el entorno de trabajo remoto, siguiendo las políticas y directrices establecidas.				/	
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	---	--

Instrumento que mide la variable 02: Cumplimiento de objetivos institucionales

Definición de la variable:

Capacidad de los empleados del establecimiento penitenciario para alcanzar los objetivos y metas establecidos por la institución en términos de seguridad, rehabilitación de los internos, mantenimiento del orden y la eficiencia operativa. (Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2020).

Dimensión 1: Rehabilitación

Definición de la dimensión:

La rehabilitación social se basa en el principio de que las personas con trastornos mentales pueden vivir una vida significativa y satisfactoria, participar en la comunidad y alcanzar sus metas personales. (Salzer ,2012).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Proceso de resocialización.	1. Los programas y actividades de rehabilitación en el establecimiento penal contribuyen al progreso personal y a la capacidad para alcanzar los objetivos establecidos.			/	
	2. El interno participa activamente en programas de capacitación y desarrollo personal que le ayudan a adquirir nuevas habilidades y conocimientos necesarios para su reintegración en la sociedad.			/	

	3. El interno percibe que el apoyo y la orientación brindados por el personal de rehabilitación son efectivos y me ayudan a alcanzar los objetivos de rehabilitación.			/	
	4. El interno tiene acceso a recursos y servicios de apoyo que facilitan su proceso de rehabilitación y le ayudan a superar los desafíos que enfrenta.			/	
	5. La participación de los internos en actividades de rehabilitación le permiten reflexionar sobre su pasado, identificar áreas de mejora y establecer metas realistas para su futuro.			/	
	6. El interno es capaz de desarrollar y mantener relaciones positivas con el personal de rehabilitación y otros internos, lo que fomenta un ambiente de apoyo y crecimiento mutuo.			/	
	7. Los programas de rehabilitación le brindan al interno oportunidades para el desarrollo de habilidades sociales y emocionales que son esenciales para su reintegración exitosa en la sociedad.			/	
	8. Los internos reciben un feedback y evaluación periódica sobre su progreso en la rehabilitación, lo que le permite ajustar sus objetivos y acciones para lograr resultados positivos.			/	
	9. El interno siente que su participación en				

	programas de rehabilitación mejora su autoestima, autoconfianza y autocontrol, lo que contribuye a su capacidad para cumplir con los objetivos de rehabilitación.				/
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	---

Dimensión 2: Reeduación

Definición de la dimensión:

Es el proceso terapéutico o educativo mediante el cual se busca modificar o mejorar habilidades, conocimientos, actitudes o comportamientos de una persona, con el objetivo de lograr un mayor desarrollo, adaptación o superación de dificultades en áreas específicas. (Hernández, G., & López, M., 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Progreso en la rehabilitación	1. La reeducación proporcionada en el penal contribuye al desarrollo de habilidades y conocimientos de los internos para su reintegración social.			/	
	2. La reeducación ayuda a los internos a adquirir una mentalidad positiva y motivación para cambiar su comportamiento.			/	
	3. La reeducación fomenta el autoconocimiento y la reflexión de los internos sobre las causas de su delito.			/	
	4. Los programas de reeducación				

	facilitan la adquisición de habilidades laborales y vocacionales por parte de los internos.			/	
	5. La reeducación promueve la responsabilidad y la rendición de cuentas de los internos respecto a sus acciones pasadas.			/	
	6. La participación en programas de reeducación mejora las relaciones interpersonales y la comunicación de los internos.			/	
	7. La reeducación fortalece la autoestima y la confianza en sí mismos de los internos.			/	
	8. Los programas de reeducación ofrecen oportunidades de crecimiento personal y espiritual para los internos.			/	
	9. La reeducación proporciona a los internos estrategias efectivas para manejar el estrés, la ira y otros desafíos emocionales.			/	

Dimensión 3: Resocialización (Reincorporación)

Definición de la dimensión:

Es el proceso mediante el cual los individuos se reintegran y se adaptan a los valores, normas y roles sociales de una determinada sociedad después de haber experimentado

un cambio significativo, como la migración, la salida de la prisión o la rehabilitación. (Marsiglia, et al., 2016).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Éxito en la reinserción social.	1. El interno ha experimentado un crecimiento personal significativo durante su proceso de resocialización en el establecimiento penal.			/	
	2. El interno ha desarrollado una comprensión y aceptación de las normas y valores sociales que le permiten adaptarse de manera adecuada a la sociedad.			/	
	3. Se hace una participación activa en programas y actividades de resocialización que fomentan la responsabilidad y la integración social.			/	
	4. El interno ha establecido relaciones positivas y saludables con el personal de la institución, compañeros de reclusión y otros miembros de la comunidad.			/	
	5. El interno ha desarrollado habilidades de comunicación efectiva que le permitan interactuar de manera constructiva con los demás y resolver conflictos			/	

[Handwritten signature]

	de manera pacífica.				
	6. Se han adquirido conocimientos y habilidades laborales que aumentan las oportunidades del interno de empleo y capacidad para contribuir positivamente a la sociedad.			/	
	7. El interno ha participado en programas de educación y capacitación que le han proporcionado las herramientas necesarias para una vida productiva y enriquecedora fuera del establecimiento penal.			/	
	8. Se han internalizado valores como la empatía, la responsabilidad y el respeto por los demás, lo que guía en un comportamiento y decisiones en la sociedad.			/	
	9. El interno siente un sentido de pertenencia y conexión con la sociedad, lo que le motiva a mantener un estilo de vida libre de delitos y a contribuir al bienestar de la comunidad.			/	

[Handwritten signature]

Experto: JUANA, CHAVEZ OCHOA

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Mg. CHAVEZ OCHOA, JUANA.

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de MAESTRIA EN GESTIÓN PUBLICA de la Universidad César Vallejo, en la sede LIMA NORTE, promoción 2023 I, aula 2, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Trabajo remoto y cumplimiento de objetivos institucionales en un establecimiento penitenciario, Arequipa, 2021** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

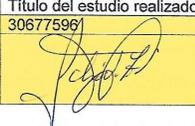


DANIEL ALONSO MEJIA RODRIGUEZ
DNI 29626256

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
CHAVEZ OCHOA, JUANA DNI 29286078	BACHILLER EN TRABAJO SOCIAL Fecha de diploma: 12/03/80 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PERU
CHAVEZ OCHOA, JUANA DNI 30677596	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 02/10/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 26/09/2015 Fecha egreso: 28/02/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
CHAVEZ OCHOA, JUANA DNI 30677596	BACHILLER EN TRABAJO SOCIAL Fecha de diploma: 12/03/80 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PERU
CHAVEZ OCHOA, JUANA DNI 30677596	TRABAJADORA SOCIAL Fecha de diploma: 15/05/87 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PERU

(**) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p. m.

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Mg. CHAVEZ OCHOA, JUANA
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Tratamiento penitenciario
Institución donde labora:	Instituto Nacional Penitenciario
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
Nro. DNI.:	30677596
Firma del experto	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	cuestionario para medir las variables: Trabajo remoto y cumplimiento de objetivos institucionales
Autor:	Daniel Alonso Mejía Rodríguez
Objetivo:	Determinar la relación del trabajo remoto con el cumplimiento de los objetivos institucionales en un establecimiento penitenciario de Arequipa, 2021.
Administración:	
Año:	2021
Ámbito de aplicación:	Establecimiento penitenciario
Dimensiones:	TRABAJO REMOTO: 1.- horario laboral 2.- Supervisión 3.- uso de equipos y medios. CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS INSTITUCIONALES: 1.- Reeducación 2.- Rehabilitación 3.- Reincorporación.
Confiabilidad:	Prueba piloto
Escala:	Ordinal o Likert
Niveles o rango:	0-9 no cumple con el criterio 10-18 Bajo nivel 19-27 Moderado Nivel 28-36 Alto Nivel
Cantidad de ítems:	27 preguntas por cada variable
Tiempo de aplicación:	15 minutos por cada instrumento

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir las variables: Trabajo remoto y cumplimiento de objetivos institucionales, elaborado por el investigador para el año 202 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

- 4: Alto nivel
- 3: Moderado nivel
- 2: Bajo Nivel
- 1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Trabajo remoto

Definición de la variable:
 Se refiere a una modalidad de trabajo en la cual los empleados llevan a cabo sus tareas laborales fuera de las instalaciones físicas del establecimiento penitenciario, utilizando tecnologías de la información (Peters, P., & Börner, S., 2016).

Dimensión 1: Horario Laboral

Definición de la dimensión:
 periodo de tiempo establecido en el que los empleados deben cumplir con sus responsabilidades y tareas laborales. El horario laboral determina las horas y los días en los que se espera que los empleados estén presentes y disponibles para trabajar (Lambert, et al., 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción con el horario laboral	1. Estoy satisfecho/a con la flexibilidad que tengo para establecer mi propio horario de trabajo mientras trabajo de forma remota.			X	
	2. Considero que mi horario laboral me permite equilibrar de manera efectiva mi vida personal y profesional mientras trabajo de forma remota.			X	
	3. Encuentro que el horario laboral en el trabajo remoto me permite ser más productivo/a y eficiente en comparación con un entorno de trabajo tradicional.			X	
	4. Me siento cómodo/a trabajando en horarios no convencionales, cuando es necesario para cumplir con los			X	

	plazos y objetivos del trabajo remoto.				
	5. El horario laboral flexible del trabajo remoto me permite adaptarme a mis preferencias individuales y a mi ritmo de trabajo más efectivo.			X	
	6. Tengo la autonomía para decidir cuándo y cómo estructurar mi tiempo de trabajo mientras trabajo de forma remota.			X	
	7. El horario laboral en el trabajo remoto me brinda la oportunidad de aprovechar las horas de mayor productividad y creatividad personal.			X	
	8. Considero que el horario laboral flexible en el trabajo remoto me permite una mejor conciliación entre mi vida laboral y familiar.			X	
	9. El horario laboral en el trabajo remoto me permite evitar o reducir el tiempo de desplazamiento, lo cual valoro positivamente.			X	

Dimensión 2: Supervisión

Definición de la dimensión:

Proceso de supervisar y dirigir las actividades de los empleados para asegurar que se alcancen los objetivos organizacionales. La supervisión implica la planificación, organización, coordinación y control de los recursos humanos y materiales para garantizar la eficiencia y efectividad de las operaciones. (Robbins, S. et al., 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/
-------------	------	----------	------------	------------	----------------

Nivel de supervisión en el trabajo remoto	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/	Recomendaciones
	1. Recibo una comunicación clara y constante por parte de mi supervisor en relación con las tareas y expectativas del trabajo remoto.			X		
	2. Mi supervisor establece metas y objetivos claros para mi desempeño durante el trabajo remoto.			X		
	3. Siento que mi supervisor está disponible para brindarme apoyo y responder a mis preguntas mientras trabajo de forma remota.			X		
	4. Recibo retroalimentación regular y constructiva sobre mi desempeño en el trabajo remoto por parte de mi supervisor.			X		
	5. Mi supervisor establece pautas claras sobre los plazos y entregables durante el trabajo remoto.			X		
	6. Tengo acceso a herramientas y recursos necesarios para llevar a cabo mis tareas de forma remota, proporcionados por mi supervisor.			X		
	7. Mi supervisor realiza reuniones virtuales periódicas para revisar el progreso.			X		

	y los desafíos del trabajo remoto.				
	8. Siento que mi supervisor confía en mi capacidad para realizar el trabajo de forma remota y me brinda autonomía en la toma de decisiones.			X	
	9. Mi supervisor establece mecanismos de seguimiento y evaluación efectivos para monitorear mi desempeño durante el trabajo remoto.			X	

Dimensión 3: uso de equipos y medios

Definición de la dimensión:

Conjunto de dispositivos y herramientas utilizados para la realización de tareas y actividades a través de tecnología. Este concepto se relaciona con la manera en que los individuos utilizan dispositivos como computadoras, teléfonos inteligentes, tabletas y otros dispositivos conectados a internet para realizar tareas y actividades en el ámbito laboral y personal. (Fernández et al., 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficiencia en el uso de equipos y medios	1. Utilizo de manera efectiva las herramientas y equipos necesarios para llevar a cabo mi trabajo remoto de manera eficiente.			X	
	2. Tengo acceso a una conexión de internet confiable y de alta velocidad que me permite realizar mis tareas de forma remota sin interrupciones significativas.			X	
	3. Utilizo software y				

	aplicaciones actualizadas y adecuadas para llevar a cabo mis tareas en el trabajo remoto de manera eficiente.			X	
	4. Soy capaz de resolver problemas técnicos y realizar el mantenimiento básico de los equipos y medios necesarios para el trabajo remoto.			X	
	5. Utilizo de manera adecuada y segura los dispositivos y herramientas proporcionados para el trabajo remoto, como computadoras portátiles, teléfonos móviles, sistemas de videoconferencia, etc.			X	
	6. Recibo capacitación y orientación suficientes sobre el uso adecuado de los equipos y medios para el trabajo remoto.			X	
	7. Utilizo métodos y técnicas eficientes para organizar y gestionar mis archivos, documentos y datos en el entorno de trabajo remoto.			X	
	8. Soy capaz de adaptarme rápidamente a nuevas tecnologías y herramientas que se requieren para el trabajo remoto.			X	

	9. Mantengo la confidencialidad y seguridad de la información y datos relevantes en el entorno de trabajo remoto, siguiendo las políticas y directrices establecidas.			X	
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	---	--

Instrumento que mide la variable 02: Cumplimiento de objetivos institucionales

Definición de la variable:

Capacidad de los empleados del establecimiento penitenciario para alcanzar los objetivos y metas establecidos por la institución en términos de seguridad, rehabilitación de los internos, mantenimiento del orden y la eficiencia operativa. (Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2020).

Dimensión 1: Rehabilitación

Definición de la dimensión:

La rehabilitación social se basa en el principio de que las personas con trastornos mentales pueden vivir una vida significativa y satisfactoria, participar en la comunidad y alcanzar sus metas personales. (Salzer, 2012).

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Proceso de resocialización.	1. Los programas y actividades de rehabilitación en el establecimiento penal contribuyen al progreso personal y a la capacidad para alcanzar los objetivos establecidos.			X	
	2. El interno participa activamente en programas de capacitación y desarrollo personal que le ayudan a adquirir nuevas habilidades y conocimientos necesarios para su reintegración en la sociedad.			X	

[Handwritten signature]

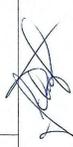
	3. El interno percibe que el apoyo y la orientación brindados por el personal de rehabilitación son efectivos y me ayudan a alcanzar los objetivos de rehabilitación.			X	
	4. El interno tiene acceso a recursos y servicios de apoyo que facilitan su proceso de rehabilitación y le ayudan a superar los desafíos que enfrenta.			X	
	5. La participación de los internos en actividades de rehabilitación le permiten reflexionar sobre su pasado, identificar áreas de mejora y establecer metas realistas para su futuro.			X	
	6. El interno es capaz de desarrollar y mantener relaciones positivas con el personal de rehabilitación y otros internos, lo que fomenta un ambiente de apoyo y crecimiento mutuo.			X	<i>[Handwritten signature]</i>
	7. Los programas de rehabilitación le brindan al interno oportunidades para el desarrollo de habilidades sociales y emocionales que son esenciales para su reintegración exitosa en la sociedad.			X	
	8. Los internos reciben un feedback y evaluación periódica sobre su progreso en la rehabilitación, lo que le permite ajustar sus objetivos y acciones para lograr resultados positivos.			X	
	9. El interno siente que su participación en				

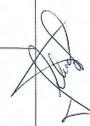
	programas de rehabilitación mejoran su autoestima, autoconfianza y autocontrol, lo que contribuye a su capacidad para cumplir con los objetivos de rehabilitación.			X	
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	---	--

Dimensión 2: Reeducación

Definición de la dimensión:

Es el proceso terapéutico o educativo mediante el cual se busca modificar o mejorar habilidades, conocimientos, actitudes o comportamientos de una persona, con el objetivo de lograr un mayor desarrollo, adaptación o superación de dificultades en áreas específicas. (Hernández, G., & López, M., 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Progreso en la rehabilitación	1. La reeducación proporcionada en el penal contribuye al desarrollo de habilidades y conocimientos de los internos para su reintegración social.			X	
	2. La reeducación ayuda a los internos a adquirir una mentalidad positiva y motivación para cambiar su comportamiento.			X	
	3. La reeducación fomenta el autoconocimiento y la reflexión de los internos sobre las causas de su delito.			X	
	4. Los programas de reeducación				

	facilitan la adquisición de habilidades laborales y vocacionales por parte de los internos.			X	
	5. La reeducación promueve la responsabilidad y la rendición de cuentas de los internos respecto a sus acciones pasadas.			X	
	6. La participación en programas de reeducación mejora las relaciones interpersonales y la comunicación de los internos.			X	
	7. La reeducación fortalece la autoestima y la confianza en sí mismos de los internos.			X	
	8. Los programas de reeducación ofrecen oportunidades de crecimiento personal y espiritual para los internos.			X	
	9. La reeducación proporciona a los internos estrategias efectivas para manejar el estrés, la ira y otros desafíos emocionales.			X	

Dimensión 3: Resocialización (Reincorporación)

Definición de la dimensión:

Es el proceso mediante el cual los individuos se reintegran y se adaptan a los valores, normas y roles sociales de una determinada sociedad después de haber experimentado

un cambio significativo, como la migración, la salida de la prisión o la rehabilitación. (Marsiglia, et al., 2016).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Éxito en la reinserción social.	1. El interno ha experimentado un crecimiento personal significativo durante su proceso de resocialización en el establecimiento penal.			X	
	2. El interno ha desarrollado una comprensión y aceptación de las normas y valores sociales que le permiten adaptarse de manera adecuada a la sociedad.			X	
	3. Se hace una participación activa en programas y actividades de resocialización que fomentan la responsabilidad y la integración social.			X	
	4. El interno ha establecido relaciones positivas y saludables con el personal de la institución, compañeros de reclusión y otros miembros de la comunidad.			X	
	5. El interno ha desarrollado habilidades de comunicación efectiva que le permitan interactuar de manera constructiva con los demás y resolver conflictos			X	

	de manera pacífica.				
	6. Se han adquirido conocimientos y habilidades laborales que aumentan las oportunidades del interno de empleo y capacidad para contribuir positivamente a la sociedad.			X	
	7. El interno ha participado en programas de educación y capacitación que le han proporcionado las herramientas necesarias para una vida productiva y enriquecedora fuera del establecimiento penal.			X	
	8. Se han internalizado valores como la empatía, la responsabilidad y el respeto por los demás, lo que guía en un comportamiento y decisiones en la sociedad.			X	
	9. El interno siente un sentido de pertenencia y conexión con la sociedad, lo que le motiva a mantener un estilo de vida libre de delitos y a contribuir al bienestar de la comunidad.			X	

Experto: CARMEN CORINA, ROJAS PALMA

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Sra.: Mg. ROJAS PALMA, CARMEN CORINA.

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de MAESTRIA EN GESTIÓN PUBLICA de la Universidad César Vallejo, en la sede LIMA NORTE, promoción 2023 I, aula 2, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Trabajo remoto y cumplimiento de objetivos institucionales en un establecimiento penitenciario, Arequipa, 2021** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



DANIEL ALONSO MEJIA RODRIGUEZ
DNI 29626256

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ROJAS PALMA, CARMEN CORINA DNI 23924402	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 13/08/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 22/10/2016 Fecha egreso: 03/03/2018	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
ROJAS PALMA, CARMEN CORINA DNI 23924402	ABOGADO Fecha de diploma: 06/02/2014 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU
ROJAS PALMA, CARMEN CORINA DNI 23924402	BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 06/09/1996 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (**) Fecha egreso: Sin información (**)	UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO PERU

(**) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p. m.

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Mg. ROJAS PALMA, CARMEN CORINA
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Tratamiento penitenciario
Institución donde labora:	Instituto Nacional Penitenciario
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
Nro. DNI.:	23924402
Firma del experto	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	cuestionario para medir las variables: Trabajo remoto y cumplimiento de objetivos institucionales
Autor:	Daniel Alonso Mejía Rodríguez
Objetivo:	Determinar la relación del trabajo remoto con el cumplimiento de los objetivos institucionales en un establecimiento penitenciario de Arequipa, 2021.
Administración:	
Año:	2021
Ámbito de aplicación:	Establecimiento penitenciario
Dimensiones:	TRABAJO REMOTO: 1.- horario laboral 2.- Supervisión 3.- uso de equipos y medios. CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS INSTITUCIONALES: 1.- Reeduación 2.- Rehabilitación 3.- Reincorporación.
Confiabilidad:	Prueba piloto
Escala:	Ordinal o Likert
Niveles o rango:	0-9 no cumple con el criterio 10-18 Bajo nivel 19-27 Moderado Nivel 28-36 Alto Nivel
Cantidad de ítems:	27 preguntas por cada variable
Tiempo de aplicación:	15 minutos por cada instrumento

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir las variables: Trabajo remoto y cumplimiento de objetivos institucionales, elaborado por el investigador para el año 2021 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

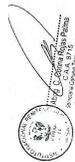
- 4: Alto nivel
- 3: Moderado nivel
- 2: Bajo Nivel
- 1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Trabajo remoto

Definición de la variable:
 Se refiere a una modalidad de trabajo en la cual los empleados llevan a cabo sus tareas laborales fuera de las instalaciones físicas del establecimiento penitenciario, utilizando tecnologías de la información (Peters, P., & Börner, S., 2016).

Dimensión 1: Horario Laboral

Definición de la dimensión:
 período de tiempo establecido en el que los empleados deben cumplir con sus responsabilidades y tareas laborales. El horario laboral determina las horas y los días en los que se espera que los empleados estén presentes y disponibles para trabajar (Lambert, et al., 2017).



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción con el horario laboral	1. Estoy satisfecho/a con la flexibilidad que tengo para establecer mi propio horario de trabajo mientras trabajo de forma remota.			✓	
	2. Considero que mi horario laboral me permite equilibrar de manera efectiva mi vida personal y profesional mientras trabajo de forma remota.			✓	
	3. Encuentro que el horario laboral en el trabajo remoto me permite ser más productivo/a y eficiente en comparación con un entorno de trabajo tradicional.			✓	
	4. Me siento cómodo/a trabajando en horarios no convencionales, cuando es necesario para cumplir con los			✓	


 MINISTERIO DE EDUCACIÓN
 INSTITUTO VENEZOLANO DE INVESTIGACIONES PSICOLÓGICAS
 OLAOJA, VENEZUELA
 E.P. MARIUS VARELA
 E-mail: m.varela@ivip.gov.ve

	plazos y objetivos del trabajo remoto.				
	5. El horario laboral flexible del trabajo remoto me permite adaptarme a mis preferencias individuales y a mi ritmo de trabajo más efectivo.			X	
	6. Tengo la autonomía para decidir cuándo y cómo estructurar mi tiempo de trabajo mientras trabajo de forma remota.			X	
	7. El horario laboral en el trabajo remoto me brinda la oportunidad de aprovechar las horas de mayor productividad y creatividad personal.			X	
	8. Considero que el horario laboral flexible en el trabajo remoto me permite una mejor conciliación entre mi vida laboral y familiar.			X	
	9. El horario laboral en el trabajo remoto me permite evitar o reducir el tiempo de desplazamiento, lo cual valoro positivamente.			X	

Dimensión 2: Supervisión

Definición de la dimensión:

Proceso de supervisar y dirigir las actividades de los empleados para asegurar que se alcancen los objetivos organizacionales. La supervisión implica la planificación, organización, coordinación y control de los recursos humanos y materiales para garantizar la eficiencia y efectividad de las operaciones. (Robbins, S. et al., 2019).

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/
-------------	------	----------	------------	------------	----------------


 MINISTERIO DE EDUCACIÓN
 INSTITUTO VENEZOLANO DE INVESTIGACIONES PSICOLÓGICAS
 OLAOJA, VENEZUELA
 E.P. MARIUS VARELA
 E-mail: m.varela@ivip.gov.ve

Nivel de supervisión en el trabajo remoto	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/
	1. Recibo una comunicación clara y constante por parte de mi supervisor en relación con las tareas y expectativas del trabajo remoto.			X	Recomendaciones
	2. Mi supervisor establece metas y objetivos claros para mi desempeño durante el trabajo remoto.			X	
	3. Siento que mi supervisor está disponible para brindarme apoyo y responder a mis preguntas mientras trabajo de forma remota.			X	
	4. Recibo retroalimentación regular y constructiva sobre mi desempeño en el trabajo remoto por parte de mi supervisor.			X	
	5. Mi supervisor establece pautas claras sobre los plazos y entregables durante el trabajo remoto.			X	
	6. Tengo acceso a herramientas y recursos necesarios para llevar a cabo mis tareas de forma remota, proporcionados por mi supervisor.			X	
	7. Mi supervisor realiza reuniones virtuales periódicas para revisar el progreso			X	



	y los desafíos del trabajo remoto.				
	8. Siento que mi supervisor confía en mi capacidad para realizar el trabajo de forma remota y me brinda autonomía en la toma de decisiones.			X	
	9. Mi supervisor establece mecanismos de seguimiento y evaluación efectivos para monitorear mi desempeño durante el trabajo remoto.			X	

Dimensión 3: uso de equipos y medios

Definición de la dimensión:

Conjunto de dispositivos y herramientas utilizados para la realización de tareas y actividades a través de tecnología. Este concepto se relaciona con la manera en que los individuos utilizan dispositivos como computadoras, teléfonos inteligentes, tabletas y otros dispositivos conectados a internet para realizar tareas y actividades en el ámbito laboral y personal. (Fernández et al., 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficiencia en el uso de equipos y medios	1. Utilizo de manera efectiva las herramientas y equipos necesarios para llevar a cabo mi trabajo remoto de manera eficiente.			X	
	2. Tengo acceso a una conexión de Internet confiable y de alta velocidad que me permite realizar mis tareas de forma remota sin interrupciones significativas.			X	
	3. Utilizo software y				



	aplicaciones actualizadas y adecuadas para llevar a cabo mis tareas en el trabajo remoto de manera eficiente.			X	
	4. Soy capaz de resolver problemas técnicos y realizar el mantenimiento básico de los equipos y medios necesarios para el trabajo remoto.			X	
	5. Utilizo de manera adecuada y segura los dispositivos y herramientas proporcionados para el trabajo remoto, como computadoras portátiles, teléfonos móviles, sistemas de videoconferencia, etc.			X	
	6. Recibo capacitación y orientación suficientes sobre el uso adecuado de los equipos y medios para el trabajo remoto.			X	
	7. Utilizo métodos y técnicas eficientes para organizar y gestionar mis archivos, documentos y datos en el entorno de trabajo remoto.			X	
	8. Soy capaz de adaptarme rápidamente a nuevas tecnologías y herramientas que se requieren para el trabajo remoto.			X	



9. Mantengo la confidencialidad y seguridad de la información y datos relevantes en el entorno de trabajo remoto, siguiendo las políticas y directrices establecidas.				X	
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	---	--

Instrumento que mide la variable 02: Cumplimiento de objetivos institucionales

Definición de la variable:
 Capacidad de los empleados del establecimiento penitenciario para alcanzar los objetivos y metas establecidos por la institución en términos de seguridad, rehabilitación de los internos, mantenimiento del orden y la eficiencia operativa. (Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2020).

Dimensión 1: Rehabilitación

Definición de la dimensión:

La rehabilitación social se basa en el principio de que las personas con trastornos mentales pueden vivir una vida significativa y satisfactoria, participar en la comunidad y alcanzar sus metas personales. (Salzer, 2012).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Proceso de resocialización.	1. Los programas y actividades de rehabilitación en el establecimiento penal contribuyen al progreso personal y a la capacidad para alcanzar los objetivos establecidos.			X	
	2. El interno participa activamente en programas de capacitación y desarrollo personal que le ayudan a adquirir nuevas habilidades y conocimientos necesarios para su reintegración en la sociedad.			X	



	3. El interno percibe que el apoyo y la orientación brindados por el personal de rehabilitación son efectivos y me ayudan a alcanzar los objetivos de rehabilitación.			X	
	4. El interno tiene acceso a recursos y servicios de apoyo que facilitan su proceso de rehabilitación y le ayudan a superar los desafíos que enfrenta.			X	
	5. La participación de los internos en actividades de rehabilitación le permiten reflexionar sobre su pasado, identificar áreas de mejora y establecer metas realistas para su futuro.			X	
	6. El interno es capaz de desarrollar y mantener relaciones positivas con el personal de rehabilitación y otros internos, lo que fomenta un ambiente de apoyo y crecimiento mutuo.			X	
	7. Los programas de rehabilitación le brindan al interno oportunidades para el desarrollo de habilidades sociales y emocionales que son esenciales para su reintegración exitosa en la sociedad.			X	
	8. Los internos reciben un feedback y evaluación periódica sobre su progreso en la rehabilitación, lo que le permite ajustar sus objetivos y acciones para lograr resultados positivos.			X	
	9. El interno siente que su participación en				

	programas de rehabilitación mejora su autoestima, y autoconfianza y autocontrol, lo que contribuye a su capacidad para cumplir con los objetivos de rehabilitación.				X	
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	---	--



Dimensión 2: Reeducación

Definición de la dimensión:

Es el proceso terapéutico o educativo mediante el cual se busca modificar o mejorar habilidades, conocimientos, actitudes o comportamientos de una persona, con el objetivo de lograr un mayor desarrollo, adaptación o superación de dificultades en áreas específicas. (Hernández, G., & López, M., 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Progreso en la rehabilitación	1. La reeducación proporcionada en el penal contribuye al desarrollo de habilidades y conocimientos de los internos para su reintegración social.			X	
	2. La reeducación ayuda a los internos a adquirir una mentalidad positiva y motivación para cambiar su comportamiento.			X	
	3. La reeducación fomenta el autoconocimiento y la reflexión de los internos sobre las causas de su delito.			X	
	4. Los programas de reeducación				



	facilitan la adquisición de habilidades laborales y vocacionales por parte de los internos.			X	
	5. La reeducación promueve la responsabilidad y la rendición de cuentas de los internos respecto a sus acciones pasadas.			X	
	6. La participación en programas de reeducación mejora las relaciones interpersonales y la comunicación de los internos.			X	
	7. La reeducación fortalece la autoestima y la confianza en sí mismos de los internos.			X	
	8. Los programas de reeducación ofrecen oportunidades de crecimiento personal y espiritual para los internos.			X	
	9. La reeducación proporciona a los internos estrategias efectivas para manejar el estrés, la ira y otros desafíos emocionales.			X	

Dimensión 3: Resocialización (Reincorporación)

Definición de la dimensión:

Es el proceso mediante el cual los individuos se reintegran y se adaptan a los valores, normas y roles sociales de una determinada sociedad después de haber experimentado

un cambio significativo, como la migración, la salida de la prisión o la rehabilitación. (Marsiglia, et al., 2016).



Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Éxito en la reinserción social.	1. El interno ha experimentado un crecimiento personal significativo durante su proceso de resocialización en el establecimiento penal.			X	
	2. El interno ha desarrollado una comprensión y aceptación de las normas y valores sociales que le permiten adaptarse de manera adecuada a la sociedad.			X	
	3. Se hace una participación activa en programas y actividades de resocialización que fomentan la responsabilidad y la integración social.			X	
	4. El interno ha establecido relaciones positivas y saludables con el personal de la institución, compañeros de reclusión y otros miembros de la comunidad.			X	
	5. El interno ha desarrollado habilidades de comunicación efectiva que le permitan interactuar de manera constructiva con los demás y resolver conflictos.			X	

de manera pacífica.					
6. Se han adquirido conocimientos y habilidades laborales que aumentan las oportunidades del interno de empleo y capacidad para contribuir positivamente a la sociedad.				X	
7. El interno ha participado en programas de educación y capacitación que le han proporcionado las herramientas necesarias para una vida productiva y enriquecedora fuera del establecimiento penal.				X	
8. Se han internalizado valores como la empatía, la responsabilidad y el respeto por los demás, lo que guía en un comportamiento y decisiones en la sociedad.				X	
9. El interno siente un sentido de pertenencia y conexión con la sociedad, lo que le motiva a mantener un estilo de vida libre de delitos y a contribuir al bienestar de la comunidad.				X	



ANEXO 7: PRUEBA PILOTO

ALFA DE CRONBACH: TRABAJO REMOTO

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

α : Alfa de Cronbach
 k : Número de ítems
 V_i : Varianza de cada ítem
 V_t : Varianza del total

k= 27
V_i= 25.531
V_t= 436.250
α= 0.978

TRABAJO REMOTO																												
Sujeto	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Total
1	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	122
2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	106
3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82
4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	95
5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	122
6	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	5	3	4	3	3	4	5	87
7	2	2	3	2	2	2	3	1	2	3	2	1	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	53
8	3	4	4	2	2	2	4	3	4	4	2	2	2	3	2	2	2	4	3	4	2	2	2	5	2	2	2	75
Varianzas	0.750	0.484	0.438	0.609	0.359	0.984	0.484	1.500	0.984	0.500	1.234	2.000	0.688	0.484	0.938	0.609	0.734	0.438	0.984	1.484	1.438	0.938	1.234	0.859	1.250	1.438	1.688	436.250

ALFA DE CRONBACH: CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

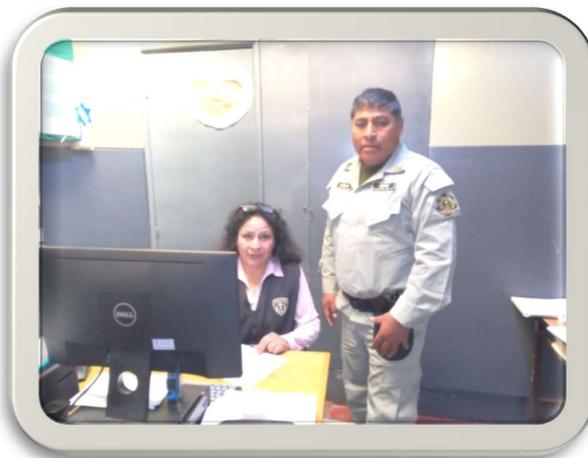
α : Alfa de Cronbach
 k : Número de ítems
 V_i : Varianza de cada ítem
 V_t : Varianza del total

k= 27
V_i= 23.953
V_t= 366.609
α= 0.971

CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS																												
Sujeto	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Total
1	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	120
2	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	114
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	106
4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	90
5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	124
6	5	4	3	3	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	5	5	4	3	5	5	4	5	3	4	4	113
7	3	2	3	3	3	2	3	1	2	3	1	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	4	2	3	2	2	4	64
8	4	4	4	4	5	2	2	4	4	5	4	3	3	3	4	2	2	2	4	5	4	2	2	2	4	2	2	96
Varianzas	0.359	0.484	0.188	0.688	0.688	0.750	0.359	1.438	1.188	0.500	1.484	1.688	0.734	1.000	0.984	0.984	1.250	1.000	1.000	0.359	1.359	1.000	1.359	0.250	1.000	1.000	0.859	366.609

ANEXO 8: EVIDENCIAS PRUEBA PILOTO

Evidencias fotográficas de prueba piloto



ANEXO 9: CARTA DE PRESENTACIÓN



Lima, 02 de junio de 2023

Carta P. 0410-2023-UCV-EPG-SP

Dra.
JENY RAMOS SOSA
DIRECTORA REGIONAL
DIRECCION REGIONAL SUR AREQUIPA - INPE

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **MEJIA RODRIGUEZ DANIEL ALONSO**; identificado(a) con DNI/CE N° 29626256 y código de matrícula N° 7002834662; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA en modalidad semipresencial del semestre 2023-I quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

TRABAJO REMOTO Y CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS INSTITUCIONALES EN UN ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO, AREQUIPA, 2021

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

ANEXO 10: CARTA DE AUTORIZACIÓN



PERÚ

MINISTERIO DE JUSTICIA Y
DERECHOS HUMANOS

INSTITUTO NACIONAL
PENITENCIARIO

OFICINA REGIONAL SUR
AREQUIPA



Firmado digitalmente por RAMOS
SOSA Jeny FAJ 20151570090 soft
Director(a) Regional
Método: Soy el autor del documento
Fecha: 06.06.2023 15:17:40 -05:00

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Arequipa, 06 de Junio del 2023

CARTA N° D000012-2023-INPE-ORSA

Señor (a) :

MEJÍA RODRIGUEZ DANIEL ALONSO
EP AREQUIPA.

Asunto : AUTORIZACIÓN.

Referencia : CARTA P.2023-UCV-EPG-SP.

De mi consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted, en atención al documento de la referencia y sobre el particular se le comunica, que esta Dirección autoriza el acceso a la información solicitada, para la ejecución del trabajo de investigación en el Establecimiento Penitenciario de Arequipa, para su tesis titulado **"TRABAJO REMOTO Y CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS INSTITUCIONALES EN UN ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO, AREQUIPA 2021"**, para la obtención de su grado de MAESTRO.

Asimismo se indica, deberá cumplir con el compromiso de alcanzar a este despacho los resultados del estudio que realice, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

JENY RAMOS SOSA
Director(a) Regional
OFICINA REGIONAL SUR AREQUIPA

cc.: RECURSOS HUMANOS ORSA.



Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Instituto Nacional Penitenciario, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.inpe.gob.pe:8181/validadorDocumental> e ingresando la siguiente clave: 6HOSQ9P





Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SANCHEZ VASQUEZ SEGUNDO VICENTE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Trabajo remoto y cumplimiento de objetivos institucionales en un establecimiento penitenciario, Arequipa, 2021", cuyo autor es MEJIA RODRIGUEZ DANIEL ALONSO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 27 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SANCHEZ VASQUEZ SEGUNDO VICENTE DNI: 09448538 ORCID: 0000-0001-6882-6982	Firmado electrónicamente por: SSANCHEZVA01 el 01-08-2023 14:02:12

Código documento Trilce: TRI - 0623626