



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Trabajo remoto y desempeño laboral del personal administrativo
durante la Covid19-distrito fiscal del Ministerio Público en el norte
de Perú

AUTOR:

Camus Sanchez, Romel Humberto (ORCID: 0000-0003-1706-9197)

ASESOR:

Mg. Pisfil Benites, Nilthon Ivan (ORCID: 0000-0002-2275-7106)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO - PERÚ

2022

Dedicatoria

La presente investigación dedico al ser supremo, por su iluminación, fortaleza y sabiduría para seguir adelante, a mi esposa e hijos por acompañarme en cada etapa de mi vida profesional y personal; a mis docentes de cada experiencia curricular, por su invaluable aporte en mi formación profesional, las mismas que me han permitido lograr con éxito terminar mis estudios.

Romel

Agradecimiento

Agradezco a Dios Todopoderoso, por brindarme la sabiduría para lograr realizar la presente investigación la misma que favorecerá en optimizar el trabajo remoto y el desempeño laboral en la institución en la que me encuentro desempeñándome.

A la escuela de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo en especial al programa académico de Maestría en Gestión pública y a todos los docentes quienes me transmitieron sus enseñanzas, alineando nuestra labor formativa hacia el perfeccionamiento de la actividad de Gestión Pública que se sustenta a través de las capacidades de las personas, mejorando la productividad y la competitividad de las instituciones.

Al Presidente de la Junta de Fiscales Superiores y a todo el personal administrativo del Ministerio Público en el norte del Perú que laboran diariamente con el único objetivo de servir a la sociedad, a ellos por brindarme las facilidades para la ejecución de la presente investigación, al asesor Mg, Nilthon Ivan Pisfil Benites por su paciencia, dedicación y oportuno apoyo en el desarrollo de la presente investigación por inducirnos a seguir adelante y valorar la Importancia de los procesos de investigación en el desarrollo de nuestra vida laboral y persona.

El autor

Índice de contenidos

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	12
3.2 Variables y Operacionalización.....	12
3.3 Población, muestra y muestreo.....	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5 Procedimiento	15
3.6 Método de análisis de datos.....	16
3.7 Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES.....	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS	43

Índice de tablas

Tabla 1 .Nivel de la dimensión autonomía	17
Tabla 2 .Nivel de la dimensión flexibilidad	18
Tabla 3 .Nivel de la dimensión productividad.....	19
Tabla 4 .Nivel de la dimensión desenvolvimiento	19
Tabla 5 .Nivel de capacidad laboral.....	20
Tabla 6 .Nivel de eficacia.....	21
Tabla 7 .Nivel del perfil del trabajador.....	21
Tabla 8 .Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra.....	22
Tabla 9 .Correlación de la dimensión autonomía y variable desempeño laboral.....	24
Tabla 10. Correlación de la dimensión flexibilidad con la variable desempeño laboral	25
Tabla 11. Correlación de la dimensión productividad con la variable desempeño laboral	26
Tabla 12. Correlaciones de variables trabajo remoto y desempeño laboral ...	27

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Gráfico de normalidad del trabajo remoto.....	23
Figura 2. Gráfico de normalidad del desempeño laboral	23
Figura 3. Gráfico de tendencia de variables trabajo remoto y desempeño laboral.....	28

Resumen

El trabajo de investigación tiene por objetivo analizar la relación entre el trabajo remoto y desempeño laboral del personal administrativo durante la Covid19 del distrito fiscal del Ministerio Público en el norte del Perú. El diseño metodológico utilizado fue el no experimental de tipo descriptivo, transversal, y de transcendencia correlacional, se describen los beneficios relacionados con el teletrabajo y desempeño laboral, identificando sus dimensiones y acciones que contribuyan a una adecuada evaluación del desempeño; se usó cuestionarios con escala de medición de Likert.

En la investigación se mencionan métodos de evaluación validados por los expertos. Los mismos que arrojaron resultados propuestos desde los objetivos estudiados, respecto a ello se puede marcar con respecto al objetivo general se dice que existe una relación significativa entre las variables trabajo remoto y desempeño laboral en el personal administrativo durante la covid19-distrito fiscal del Ministerio Público en el Norte del Perú. Demostrando una correlación de Pearson del 0.798 de significancia denotando una correlación a, que mientras se fortalezca el trabajo remoto, el desempeño laboral de los colaboradores del Ministerio Público también mejorará y se verá fortalecido.

Palabras clave: Teletrabajo, Quehacer administrativo y virtualidad.

Abstract

The research work aims to analyze the relationship between remote work and job performance of administrative staff during Covid19 of the fiscal district of the Public Ministry in northern Peru. The methodological design used was the non-experimental descriptive, cross-sectional, and correlational transcendence type, describing the benefits related to teleworking and work performance, identifying its dimensions and actions that contribute to an adequate evaluation of performance; Questionnaires with a Likert measurement scale were used.

The research mentions evaluation methods validated by experts. The same ones that yielded proposed results from the objectives studied, regarding this it can be marked with respect to the general objective, it is said that there is a significant relationship between the variables remote work and job performance in the administrative staff during covid19-fiscal district of the Public Ministry in the North of Peru. Demonstrating a Pearson correlation of 0.798 significance, denoting a high correlation, since there is a direct positive relationship between both variables, concluding that while remote work is strengthened, the work performance of the Public Ministry collaborators will also improve and be strengthened.

Keywords: Telecommuting, administrative tasks, virtuality.

I. INTRODUCCIÓN

El estado de emergencia en el que nos encontramos ha dado renacimiento a una modalidad de trabajo en la que ha revelado el ejercicio profesional de los coagentes administrativos del Ministerio Público en el norte del Perú, este contexto conlleva a una notable caracterización de trabajo remoto a partir de una perspectiva con diferentes enfoques en el desenvolvimiento de las actividades laborales según Jensen et al., (2020) describen que el desempeño de los colaboradores de forma remota presentan desafíos inmejorables viabilizando sus actividades administrativamente. Para ello es pertinente aumentar la calidad de la productividad del trabajo remoto, sin modificar los protocolos, capacitación, inserción de la tecnología y el estímulo en el cumplimiento de sus actividades.

En ese sentido desde España González et al., (2020), disertan que actualmente la evolución del compromiso laboral en casa ha tomado un repunte abrupto por los escenarios coexistidos por el Covid-19, constriñendo a los proveedores de servicios patrocinar nuevas performances de compromiso laboral, a ello se adhiere que los profesionales asuman nuevas responsabilidades y para ello deberían estar experimentados y capacitados para estos nuevos enfoques que ocurren con el apoyo de la tecnología.

Bajo otro enfoque en Costa Rica Rappaccioli et al., (2021), dan a conocer que el personal viene laborando sin presencia física en su polo de trabajo, pero indirectamente obligados a realizarlo de carácter parcial y a terceros en su integridad. A partir de ello se acrecientan los índices de estrés y menos oportunidades de desarrollo profesional por tener un excesivo horario de compromiso en la institución (Quispe, et al., 2021).

A partir de ello el retraining hace imprescindible a los recursos humanos a acoger ignotas rutinas de responsabilidad laboral, originando que una gran parte de ellos no se han podido acomodar a estas innovaciones tecnológicas, por no contar con un discernimiento en la parte tecnológica y no disponer de un acceso a una conexión especializada (Tapasco y Giraldo, 2020).

Dentro de las principales incidencias sanitarias en el Perú provocó en la esfera laboral en casa que fuera arrojado por las instituciones como una disyuntiva

para alcanzar objetivos bajo este sistema, fundamentado con las normas que lo reglamentan lo cual, y que en ese momento muchas empresas no lo aceptaban buscando que las actividades sean perpetradas presencialmente, con el precepto que lo sistematizaba obligo a las empresas a acoger estas proporcionadas disposiciones sanitarias en el país. Según Miyahira (2020), da a saber de buena tonalidad que en sus inicios la nación tuvo contrariedades caracterizado dentro del trabajo virtual, donde las diversas instituciones afiliaron esta particularidad, capacitando a sus propios colaboradores que les permita desplegar nuevas iniciativas y puedan cumplir sus oficios.

En ese sentido, las principales acciones dentro de la nación en su exploración de posibilitar sus diligencias profesionales en las diferentes instauraciones administrativas gubernamentales como privadas (Decreto de Urgencia N° 026, 2020) , hace la distinción del compromiso laboral de forma remota, permitiendo que todo los recursos humanos inmersos en diferentes labores perpetren sus actividades bajo el uso de disímiles medios tecnológicos de la esfera donde se encuentre en cumplimiento al aislamiento sanitario. Ante este nuevo procedimiento, se propician retos para los colaboradores, creando plataformas virtuales que permitan a los usuarios viabilizar la presentación de documentos (Esan, 2020). Bajo esta nueva perspectiva, son desmesuradamente exiguas las instituciones que han implementado plataformas informáticas, entre ellas tenemos la administración del: Poder Judicial, Ministerio Público, RENIEC, entre otros.

De igual modo el distrito fiscal del Ministerio Público adopto las mismas medidas propuestas en nuestro país, igual que otras entidades tuvo que adaptarse a esta nuevo estilo de trabajo, donde haciendo una evaluación a sus infraestructuras tecnológicas no contaba con un sistema informático actualizado y un personal falto de capacitación en esta materia, limitando el desarrollo de un trabajo remoto optimo, de ahí que se tuvo que realizar trabajos de manera presenciales y otra parte realicen trabajo remoto según las evaluaciones pertinentes; en el diagnóstico realizado se pudo evidenciar que muchos de los colaboradores no cumplen con las competencias profesionales exigidas para el cumplimiento de sus actividades, para lo cual estos criterios que se han venido dando motivaron a plantear el siguiente problema de estudio: ¿Cuál es la relación

que existe entre el Trabajo remoto y desempeño laboral del personal administrativo durante la Covid19-distrito fiscal del Ministerio Público en el norte de Perú? Y los problemas específicos que se menciona ¿Cuál es la relación que existe entre las dimensiones de la autonomía, flexibilidad y productividad con el desempeño laboral del personal administrativo durante la Covid19-distrito fiscal del Ministerio Público en el norte de Perú? en ese sentido, la justificación práctica se explicó a partir de la contribución bajo una línea de análisis científico caracterizado de una forma positiva en la toma de decisiones, lo que estuvo reflejado en la mejora continua del desempeño del personal de la institución. Por otro lado, la justificación metodológica se evidencio en los procedimientos, técnicas e instrumentos que permiten demostrar su validez y confiabilidad, permitiéndose adjudicarse como un referente para otros estudios. Asimismo, la justificación social prevé una atribución con la sociedad en la medida que se desarrolle una buena gestión laboral a distancia de forma temporal en los distritos fiscales del Ministerio Publico, lo que determinaron su impacto según las expectativas y capacidades del trabajador, creando valor en los servicios ofrecidos a la ciudadanía y con una perspectivas innovadora dentro del enfoque de los objetivos de Desarrollo Sostenible (8), viabilizado estratégicamente en el cumplimiento del “Trabajo decente y crecimiento económico”.

El presente trabajo se trazó como objetivo general Analizar cuál ha sido la relación que existe entre el trabajo remoto y el desempeño laboral del personal administrativo durante la Covid19-distrito fiscal del Ministerio Publico en el norte del Perú, así también se propuso tres objetivos específicos que permitieron determinar la relación que existe entre las dimensiones autonomía, flexibilidad y productividad de la variable trabajo remoto y el desempeño laboral en el personal administrativo durante la Covid19-distrito fiscal del Ministerio Público en el norte del Perú, así mismo se planteó la hipótesis general H1: Existe una relación significativa entre el Trabajo remoto y desempeño laboral del personal administrativo durante la Covid19-distrito fiscal del Ministerio Público en el norte de Perú. A partir de ello nos permitió explorar la medición de las Hipótesis específicas H1: Existe una relación significativa entre las dimensiones autonomía, flexibilidad y la productividad de la variable trabajo remoto y desempeño laboral en el personal administrativo durante la Covid19-distrito fiscal del Ministerio Público en el norte del Perú.

II. MARCO TEÓRICO

Revisado las referencias en los diferentes contextos se tiene que a nivel internacional los estudios que determinan la relación entre las variables trabajo remoto o teletrabajo con el desempeño laboral, se menciona algunos en los que se destaca a, Andrianova (2021) en su artículo tuvo como propósito realizar un análisis descriptivo - correlacional sobre la Regulación legal del trabajo remoto en el desempeño laboral en Rusia. En su resultado mediante un análisis comparativo según la correlación de Pearson demuestra una correlación de 0.603 resaltando que ha evolucionado la incidencia laboral virtual, el paradigma, en naciones como Rusia la falta de vigilancia y seguimiento al empleado en sus diligencias son escasas caracterizado desde una analogía empleado-empleador. En la que concluye que los nuevos sistemas del desempeño laboral que se han generado en las instituciones públicas muchas de ellas señalan que existe una limitada interacción en la comunicación de cómo cometer por este medio los encargos. Por lo que se deberían buscar mejorar los sistemas comunicacionales a fin de poder viabilizar las acciones de trabajo.

Dinero (2020). En su artículo resalta las incidencias entre teletrabajo y el desempeño del trabajo en casa a partir del Covid -19. Es un estudio cuantitativo, con un diseño no experimental, trasversal y correlacional que estuvo encaminado a una evaluación de las organizaciones públicas donde se debían probar la importancia del teletrabajo a partir del impacto de las medidas sanitarias impuestas asociado al trabajo realizado en el domicilio, caso estudiado en Colombia, teniendo como resultados que el conjunto de entidades tuvo que hacer cambios abruptos en su sistema profesional avalado por los lineamientos de política. En su artículo concluye teniendo una relación bastante significativa del 0.701 fundamentado en la correlación de Pearson demostrando la existencia de muchos recursos humanos en disímiles perspectivas en sus diferentes espacios laborales, propiciando mejoras sustanciales en sus metas previstas; resaltando notablemente las labores de oficina realizado en casa.

Bowen (2020). En su investigación sobre las Prácticas de aprendizaje integradas en el compromiso profesional y el trabajo remoto: Aprendizaje bajo una perspectiva en línea, publicado en la Revista Americana caracterizada en tiempos

de la Covid-19 donde se puede apreciar que el conjunto de técnicas hace viable el perfeccionamiento agradable de las actividades comerciales en el mundo y que muchos de los sectores incorporen este suceso, asumiendo los nuevos contextos laborales, presentando una metodología enfocada a un diseño no experimental, transversal y correlacional. Concluyendo que coexiste una correspondencia estadística de Pearson de 0.61 bastante significativa con un nivel de significancia de 0.00 lo que implica implementar nuevas prácticas de aprendizaje con tecnologías a la vanguardia y con una institución que certifique lo que se está demandando en este momento en el mercado a partir del escenario actual en que vivimos, sin perturbar a la compañía o las tareas que se realice.

Meza (2018) el propósito de su estudio fue revelar el nivel de ascendencia entre el desempeño laboral y clima organizacional de los coagentes intelectuales de la Universidad Linda Vista – Chiapas – México, la indagación fue avizorada bajo un enfoque cuantitativo, de corte transversal con una muestra censal de 100 copartícipes, se usaron materiales admitidos en estudios antepuestos. Los resultados revelan una correlación positiva y significativa apoyada en el coeficiente de Pearson ($r = 0.569$) y la significancia bilateral de ($p < 0.05$), permitiendo aceptar que el status laboral tiene influencia en el clima organizacional, de esta manera las caracterizaciones que inciden en sus estadísticas demográficas como edad y sexo no tienen relación significativa en los resultados obtenidos.

Ortega (2017) en su investigación sobre el teletrabajo: una iniciativa para el perfeccionamiento en beneficio de las organizaciones y sus empleados en Colombia. Reveló las singularidades del teletrabajo y tipologías adecuadas, conjuntamente con las cláusulas que definitivamente la regulan y tienen que ser acreditados durante su consumación. La investigación fue enfocada bajo un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, transversal y correlacional. Los descubrimientos derivados en el compromiso de estudio estampan que la consumación del teletrabajo como singularidad laboral sobrelleva que la organización adquiera un acrecentamiento del proceso en sus empleados, demostrando una relación significativa del 0.57 mediante la correlación de Pearson, quedando demostrado minúsculos costos, lo que se convierte en beneficios económicos, substancialmente para las empresas de servicios, con

agradecimientos certero al uso de un conjunto de técnica. Al mismo tiempo, subraya que la singularidad de trabajo fuera de la institución podría ser más natural de implementarse puesto que va a concebir un equilibrio perfecto, con sus tareas fuera de la organización durante dos o tres días de la semana, sin propiciar el contacto con sus acompañantes de compromiso laboral provocando un aumento de su productividad.

Con respecto a referencias de estudio en el contexto nacional tenemos a Baldeon (2020) en su investigación sobre el Trabajo remoto y su correspondencia con la eficiencia del personal administrativo del Municipio, Junín. La investigación fue enfocada bajo un diseño no experimental de corte trasversal y correlacional, la población comprende a 120 trabajadores y alcanzando una muestra caracterizada por 92 administrativos de la referida institución. En conclusión, coexiste una analogía moderada positiva de 0.501 según la correlación de Pearson entre las variables intervenidas. Igualmente, existe una correspondencia moderadamente significativa en todas las demás reciprocidades planteadas. De esta manera, refiere que los colaboradores igualmente descubrieron una curiosidad inmediata frente a las circunstancias exteriorizadas por los usuarios, mostrando excelentes resultados respecto a la eficiencia en la diligencia de la sistemática del trabajo virtual. Supremamente, es transcendental que los colaboradores alcancen conocimiento respecto a este acaecimiento dentro de la singularidad de trabajo a razón de mantener un ejercicio eficiente de sus funciones, la cual va a avalar su derecho al trabajo (Viveros, 2019).

Arriola y Neyra (2020) en su indagación sobre la observación en la eficacia del trabajo remoto en el ejercicio profesional del recurso humano del Poder Judicial. Aplicado en la ciudad de Lima - Perú, el tipo de investigación fue cuantitativa con un diseño no experimental de corte trasversal y correlacional, los sometidos en la muestra fue a 20 de ellos, la técnica de estudio fue la entrevista y el instrumento empleado fue la ficha de entrevista. Los resultados demuestran que la problemática forjada tras la diligencia del trabajo remoto estaba concernientemente con la desconexión digital, pero tras la regulación de la norma que garantiza el derecho al descanso de los trabajadores se ha visto superada. Asimismo, la consumación del trabajo remoto tiene consecuencias positivas en el cometido de las funciones del

personal los cuales consienten señalar que su diligencia resulta ser provechoso y eficientemente, quedando justificado la reciprocidad positiva altamente moderada, con lo que nos condesciende declarar que concurre una certeza en la celeridad en la presentación y procedimiento de legajos por mesa de partes, los cuales viran en conocimiento al correo electrónico institucional y su prestancia con las firmas digitales que permiten la interconexión más rápida y efectiva.

Delgado (2020) En su estudio sobre la eficacia de servicio y ejercicio profesional en coagentes de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Moyobamba-Perú. El tipo de indagación fue básica, enfocada en un diseño no experimental de corte trasversal, cuantitativa y correlacional, teniendo una muestra de 40 colaboradores, el arte del estudio fue la encuesta y el instrumento que se empleó fue el cuestionario. Las conclusiones muestran que existe una relación significativa de 0.75 según la correlación de Pearson siendo muy alta y significativa entre las variables de estudio, las cuales han demostrado características convenientes, donde el ejercicio de los coagentes será eficiente a medida que la eficacia de la calidad de servicio lo sea, es decir, a mayor calidad de servicio mayor será el ejercicio profesional del personal de la institución.

Según Altez-Salazar (2019) en su estudio realizado sobre el clima organizacional y su impacto en el trabajo profesional de los coagentes en la mediana y gran empresa en vestuarios del Emporio Comercial de Gamarra, utilizó un enfoque cuantitativo, el tipo de investigación fue no experimental, correlacional, prospectivo, empleando una muestra de 71 colaboradores del área de ventas de 7 establecimientos, utilizando la técnica de la conversación a profundidad. Se tuvo como conclusiones: la relevancia identificada como parte de la labor profesional esgrimida demostrando un alto nivel sobre todo en las personas que colaboran de numerosas actividades, donde la alineación del clima organizacional no forja ninguna incidencia negativa en la labor de los recursos humanos. A partir de ello es necesario tener en cuenta aspectos claros que motiven a los colaboradores a estar más familiarizados.

Huaripoma & Rosado (2018) en su investigación realizada, el diseño fue determinar la relación entre clima y el desempeño profesional de los trabajadores administrativos en una entidad pública del mercado de Lima. El estudio tuvo un

enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional aplicando el cuestionario de Clima Laboral CL-SPC-Palma (2004) y Desempeño laboral de Montoya (2016). La muestra estuvo constituida por 285 participantes con un enfoque descriptivo, correlacional. Las derivaciones: resalta que coexiste una correspondencia a nivel explicativo del (0.580) entre las precisiones de los indicadores de estudio, de esta forma el personal de la institución exterioriza un involucramiento laboral con el nivel de formación de los colaboradores y la vigilancia conllevara a la eficiencia que está orientada a los resultados en los colaboradores. Aquí se puede resaltar que cuando la institución imparte lineamientos por intermedio de las instancias superiores lo hacen con la finalidad de dar soporte a las dificultades coexistentes en la institución lo cual favorece a que el trabajo mejore.

A partir del marco teórico se presentan las teorías que sustentan la presente investigación identificadas a partir de las versátiles caracterizaciones de estudio: trabajo remoto y desempeño laboral, en conexión a ello se justificó con una diversidad de literatos que arriban cometiendo erudiciones en afinidad a esta propuesta de estudio.

En ese sentido el teletrabajo, reside elevando la construcción de diligencias asalariadas o asistencia de un servicio particular a intermediarios, utilizando las TIC a modo de apoyo, en el cumplimiento de la actividad prevista, sin demandar la figura física del solícito para desarrollar sus funciones (LEY 1221, 2008).

El teletrabajo bajo estas perspectivas innovadoras se caracteriza bajo el acople de un acaecimiento en particularidad de una labor referida a una prestación, mediante el cual el colaborador efectúa sus labores con una representación aislada sin asistir a su eje central de compromiso (MTPE, 2020).

Dentro de las nuevas perspectivas el trabajo virtual implica un mejor equilibrio en la realización profesional y personal con diligencias gratificadas esgrimiendo un conjunto de técnicas Informáticas, propiciando una nueva relación entre empresa-colaborador (Maldonado, s.f.).

Hoy en día las labores se pueden realizar bajo 3 formas: independiente en la casa elegida por el teletrabajador con visitas esporádicas a la institución; segundo aspecto llamado teletrabajo en casa no existiendo un ámbito establecido

teniendo a las TIC como base en su desempeño profesional y otro aspecto son en que los trabajadores asisten esporádicamente a su centro laboral y el resto del tiempo lo hacen en un lugar de trabajo particular (Buitrago, 2020).

En ese sentido Thorner (2020) resalta el empoderamiento de todos los colaboradores que realizan sus trabajos desde sus domicilios, necesitando para ello un buen liderazgo, con el propósito de mostrar conformidad con cada una de las opciones viables para la compañía. La identificación de un liderazgo virtualizado demanda una constancia de líderes que cuenten con sus respectivos dispositivos actualizados, que permitan el cumplimiento de las actividades autónomas con un liderazgo eficaz.

De esta manera, Escobedo (2020) reseña que esta diligencia posee la peculiaridad de que la contribución de servicios se realiza en forma dependiente en una esfera disímil a su centro de trabajo, el elemento para perpetrar sus prestezas profesionales puede aprovechar cualquier dispositivo que le sea potencialmente posible.

Respecto a la discriminación de las dimensiones se asume a lo expuesto por (Halpern y Castro, 2020), donde formula que se justiprecia en tres recapitulaciones que son la autonomía, flexibilidad y la productividad.

Autonomía: referida bajo la manumisión de efectuar un determinado compromiso, bajo un periodo de días laborados, cumpliendo con las metas imputadas por la institución. Criterio importantísimo para tomar decisiones en sus actividades con la independencia en la discriminación de los materiales y recursos.

La flexibilidad: está referida a que el coagente es independiente de administrar su tiempo para el cumplimiento de actividades.

La productividad: indica una evaluación en el cumplimiento de las diligencias proyectadas, conjuntamente a ello cumpla con los plazos establecidos por la organización, sujetos a una evaluación de su quehacer.

Respecto a la segunda variables Desempeño Laboral se puede resaltar con las siguientes apreciaciones de los siguientes autores:

Según Arbaiza (2016) ostenta que el quehacer profesional es todo aquello

que puede justipreciarse, en donde logra estimar las actividades realizadas por los colaboradores con el objetivo de atizar el perfeccionamiento de cada uno de los trabajadores.

En su planteamiento Alles (2016) manifiesta que es un procedimiento que consiente valorar el quehacer sofisticado de cada una de las entidades. Proponiendo las apreciaciones de los coagentes de una forma exhaustiva, describiendo cada uno de los aspectos que conlleva o requiere la institución.

KoontzHeinz et al., (2014) indica que el desempeño laboral contempla el atrevimiento del colaborador en aras de cumplir con sus metas el cual necesita ser evaluado y de alguna manera ser motivado con la finalidad que se mejore estos aspectos de medición laboral y que proyecten metas empresariales de un modo inteligente y se planifique programas que logren alcanzarlas.

Asimismo, Gutiérrez y Soto (2018) aludidos por Reátegui (2020) define al desarrollo laboral como el sucinto de valoración perpetrada por la existencia de motivaciones a sus coagentes, encaminado al acatamiento de objetivos, la apreciación se formaliza en una manera regulada utilizando para ello sistemáticas y metodologías aplicadas de forma anual, semestral o trimestral.

A partir de ello el quehacer profesional ha conseguido asemejar las subsiguientes dimensiones: desenvolvimiento, capacidad laboral, eficacia y perfil del trabajador (Robbins & Timothy, 2013).

La capacidad Profesional: concierne a las cualidades que manifiesta el colaborador intrínsecamente en la institución, las cuales residen instituidas bajo una contigua línea de destrezas, ilustraciones y prácticas para redimir sus actividades, y que están encauzadas a lograr derivaciones positivas. Sobresaliendo indicadores tales como: La actitud, dependencia con el estado de ánimo, explicando cómo afrontamos un problema; la usanza, especula el signo de conseguir discreción mediante experiencia y la intuición, se delimita como la pesquisa forjada (Trabajo, 2021).

El desenvolvimiento: Enfoque práctico que tienen los individuos para desplegar y potencializar sus destrezas demostrativas. Este sumario va a abrir la puerta de la riqueza y excelencia personal. Instituyendo como hitos: Las

capacidades y habilidades, concernientes a la capacidad para formalizar concluyentes ocupaciones; la cabida expresiva, destreza de actuar convenientemente en las disímiles circunstancias que se exterioriza y el bienestar social, que se relaciona con las necesidades sociales básicas de los ciudadanos.

La eficacia: permite realizar una valoración del quehacer particular de los colaboradores. Contando con dimensión cuyos indicadores recaen: La valoración del tiempo y capitales intelectuales, estimada a modo de la buena usanza de los recursos para formalizar una definitiva diligencia de representación eficientemente en el minúsculo tiempo.

En cuanto a El perfil del colaborador: referida a las tipologías y procedimientos que le consienta al colaborador posesionarse compromisos laborales, Disfrutando de indicadores: Las conductas y las particularidades, que se definen como la representación de acarrear de una persona frente a innegables situaciones evidenciando el proceder del individuo, lo cual interesan para definirlo.

III. METODOLOGÍA

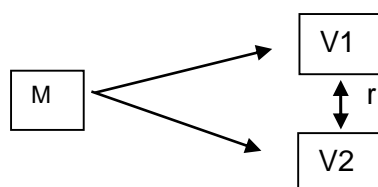
3.1 Tipo y diseño de investigación

La indagación fue de tipo básica, esto debido a que solo se procedió a acopiar el escrutinio para que nos permita evidenciar criterios en la validación de la hipótesis, más no existió manipulación de variables. En consideración a ello Tamayo (1997) revela que, es una manera que tiene por designio reconocer, analizar e interpretar un definitivo recinto.

Asimismo, es transversal puesto que se aplicó en un lapso de tiempo explícito y descriptiva – correlacional, puesto que se determinó si coexiste o no correspondencia entre las dos variables identificadas como elemento de indagación (La Torre, 2005).

El Diseño de investigación fue presentado “como no experimental y de transcendencia correlacional” Carrasco (2009). Así mismo según Behar (2008) destaca que en este prototipo de indagación se resalta la averiguación a los fenómenos de condición natural, explicando las acciones según tal acaecen. Es justo rotular que en la indagación no coexiste ninguna mediación en su mejora (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Esbozo que se esgrimió para simbolizar esta delineación:



Dónde: M = Muestra. Trabajadores administrativos

V1 = Trabajo remoto

V2 = Desempeño laboral

r = Relación entre variables (Coeficiente de correlación)

3.2 Variables y Operacionalización.

Para el actual trabajo se discurió las siguientes variables:

Variable independiente: Trabajo remoto

Variable dependiente: Desempeño Laboral

3.2.1 Variable independiente: Trabajo remoto

En esta etapa se identificó la variable: dimensiones e indicadores que consientan su estudio. “El trabajo remoto es una disyuntiva de la actualidad para desplegar diligencias a partir de innumerables esferas del universo, con solo disfrutar de un enlace a internet” (Cachón, 2019). Para ello es transcendental que los profesionales exterioricen las aptitudes relevantes para poder adecuarse a estos cambios.

Definición operacional.

Visto lo expuesto por (Cachón, 2019). Define la operacionalización de esta variable en tres dimensiones. Autonomía, propuso 5 indicadores Libertad de carga laboral, Desarrollo de trabajo, Planificación de actividades, Toma de decisiones, Recursos que utilizan.

En cuanto a la dimensión Flexibilidad propuso 4 indicadores que son: Horario laboral / Equipos necesarios, Apoyo organizacional / Carga laboral, Ejecución de actividades y Selección adecuada.

Con respecto a la dimensión Productividad propuso 5 indicadores que son: Adecuada comunicación, Cumplimiento de metas, Plazos cumplimiento de metas, Evaluación de desempeño, Seguimiento de actividades.

3.2.2 Variable dependiente: Desempeño laboral

Consistió en valorar el compromiso profesional que despliega el recurso humano de una institución, que consiente confirmar el horizonte de acatamiento de los fines previstos, permitiendo proponer compensados lineamientos oportunos en favor de la institución (Rocca, 2016).

Definición operacional.

Según lo propuesto por Rocca, (2016), propuso 4 dimensiones, Desembolvimiento cuyos indicadores son: Aptitudes desempeño laboral, Capacidades adecuadas, Comunicación fluida, Fomento bienestar social, Planes y acciones específicos y Ambiente de trabajo, capacidad laboral, Eficacia y El perfil profesional, respecto a la capacidad laboral propone como indicadores: Calidad, experiencia, conocimiento y habilidades, Actualización de conocimientos y curso de capacitación, en cuanto a la dimensión Eficacia proponía a optimización de tiempo,

Metas / Actividades que realizan, Desempeño laboral y Desarrollo de tareas y por último la dimensión Perfil profesional, proponía los indicadores Comportamiento, Aspecto personal, Cumplimiento / Asequibles al cambio y compromiso.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población Muestral

Es la compleción de sometidos que se comprenden una confusa situación, intrínsecamente de un hilo empresarial y del cual se procura recoger información para examinar y manifestar mejoras. En alusión a la población es magnánima y se puede extraer una muestra que permita su evaluación, considerando a todos como muestra (Baena, 2017). Asimismo, se puede resaltar que en la presente indagación la muestra extraída fue de 61 servidores públicos, por exteriorizar las características convenidas para ser analizadas.

Criterio de inclusión

Personal administrativo del Ministerio Público - distrito fiscal del norte del Perú

Criterios de exclusión

Personal no administrativo (Personal fiscal)

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Cabezas et al., (2018), explicaron que la muestra es el fragmento distintivo de la población y caracterizada a un acercamiento a toda la muestra. En la tesis la muestra censal quedó accedida a los 61 colaboradores administrativos del distrito fiscal del Ministerio Público en el norte del Perú, cumpliendo con las características para la evaluación respectiva.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Con la finalidad de contemplar medios de evaluación en la tesis se bosqueja la rutina para el recojo de datos como técnica que permitirán el acopio de filiaciones (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Para ello la encuesta es una práctica laboriosa e interesante en estudios cuantitativos cuando su instrumento exterioriza opciones cerradas, con el designio de calzar muchos puntos con los dictámenes a través de las expectativas de contestaciones vertidas.

Instrumento: los diferentes argumentos del estudio permitieron el planteó del

cuestionario, el cual expresa preguntas cerradas, la cantidad de opciones lo establece el científico (Montalván et Al., 2019). A partir de ello es importante resaltar el diseño de situar las opciones y poder cuantificarla que permita posteriormente representarlo en tablas y figuras.

Validez

Dentro de la caracterización de la indagación el período de estudio discurrió al juicio de expertos, accedido por 3 expertos, identificados con la Gestión estratégica y la gerencia, a quienes se les alcanzo la matriz de validación y dieron su veredicto para establecer si el instrumento estuvo apto para ser aplicado o demanda ajustes antes de su aplicación (Navarro et. al., 2017).

Dentro de los Instrumentos: Se utilizó dos cuestionarios según las tipologías caracterizadas en la indagación, según sus respectivas dimensiones y escala de apreciación.

Confiabilidad

La integridad de la indagación obligó a un sometimiento con la valoración de los expertos y la confiabilidad (Angelo, T.A., & Cross, K.P. , 1993).

3.5 Procedimiento

Dentro de los Instrumentos a tener en cuenta para la recopilación de antecedentes se utilizó dos cuestionarios caracterizados según sus dimensiones y escala de valoración.

Este procedimiento inicio con la elaboración del instrumento, el mismo que fue validado por el juicio de expertos, siendo validado dicho instrumento se aplicó los cuestionarios por cada variable con sus respetivos ítems, paralelo a ello se solicitó mediante carta emitida por la Escuela de Posgrado a la institución donde se aplicara el instrumento, teniendo en cuenta los lineamientos propuestos por la universidad se aplicó la prueba piloto para ver la fiabilidad de dicho instrumento esto se hizo mediante el coeficiente de alfa de Cronbach, con los resultantes obtenidos se consolido en el programa Excel y posterior mente fueron tomados mediante el software SPSS versión 25.

El análisis de la información se hizo mediante la técnica de estadística descriptiva a fin de procesar y sistematizar los resultados mediante tablas identificado la media, moda y el tipo de desviación, lo que respecta al análisis inferencial se hizo mediante la prueba de Kolmogorov-Siminova, Shapiro-Wilk,

donde se vio la relación de variables mediante el Coeficiente de correlación de Pearson, esto con el propósito de demostrar si hay o no relación entre ambas variables.

3.6 Método de análisis de datos

Luego de haber aplicado la encuesta, los resultados encontrados fueron procesados y analizados a partir del Software – SPSS V.25; y presentados en resultados en tablas y figuras.

Se utilizó la estadística descriptiva, en la que se observó la media, la desviación estándar entre otros valores estadísticos y el tamaño de la muestra; así mismo se utilizó la estadística inferencial y por haber trabajado con variables ordinales. Posteriormente se analizó cada objetivo específico con sus tablas y gráficos según su planteamiento así mismo de mostro su correlación de las variables demostrando su comportamiento de ellos, generando su tabla de resultados y su figura del diagrama de dispersión, el mismo que permitió hacer la toma de decisiones respectiva, aceptando o rechazando la hipótesis alterna o nula. De allí se realizó su análisis descriptivo para luego proceder de igual forma con el análisis de las siguientes hipótesis.

3.7 Aspectos éticos

(Belmont, 1979), Indica la existencia de 3 criterios éticos que todas las investigaciones deben cumplir.

Respeto a las personas: los individuos que forman parte de la investigación de estudio debieron recibir un trato adecuado, se respetó en todo momento su autonomía y respeto por su integridad.

Beneficencia: hace mención a que los integrantes del grupo de estudio o la institución deben beneficiarse con el estudio planteado y en ningún caso ser perjudicada.

Justicia: hace mención a proporcionar la información y a informar los resultados del estudio a la organización o grupo de personas.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis Descriptivo

En esta sección se abordará los resultados desde la observación de los objetivos propuestos en la investigación.

El presente estudio presenta 2 variables que fueron fuente de estudio y comprobación teniendo las siguientes variables:

Trabajo Remoto siendo esta una alternativa de la actualidad para desarrollar actividades desde cualquier punto del mundo con solo tener conexión a las redes informáticas de comunicación para lo cual es importante que todo profesional presente competencias necesarias para poder adaptarse a estos cambios tecnológicos que demanda la actualidad (Cachón, 2019).

Esta variable presento 3 dimensiones que son: autonomía, flexibilidad y productividad teniendo como niveles de medición de dimensiones de bueno, malo y regular.

Con respecto a la variable Desempeño Laboral se dice que, Según Rocca, (2016) el desempeño laboral consiste evaluar el trabajo que desarrolla el personal de la empresa, que permite verificar el nivel de cumplimiento de la metas y objetivos, para tomar medidas correspondientes en beneficio de la organización.

Presentando esta variable las siguientes dimensiones Desarrollo, Capacidad laboral, Eficacia y por último Perfil del trabajador, las cuales presentan un nivel bueno, malo y regular.

4.1.1 Determinación de los Niveles de las Dimensiones del Trabajo Remoto

En esta línea se determinó el nivel de significancia de cada dimensión del trabajo remoto, conociendo en qué nivel se encontraron las dimensiones en estudio, para la primera dimensión se tuvo los siguientes resultados.

Tabla 1.

Nivel de la dimensión autonomía

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bueno	14	23.0
Nivel malo	9	14.8
Nivel regular	38	62.3
Total	61	100.0

Nota: extraído de la aplicación del cuestionario.

Interpretación: En la tabla 1, se evidencia que el 62.30% del personal administrativo del distrito fiscal del Ministerio Público en el norte del Perú, durante el Covid19; demostrando tener una autonomía regular con respecto al trabajo remoto, el 22.95% lo exteriorizan como buena y el 14.22% manifiestan una autonomía señalada como mala, debido a que se concentran actividades de trascendencia que demandan su atención y esfuerzo, entremezclando la esfera laboral y familiar y dificultando en muchos de los casos problemas familiares por la falta de una buena planificación de las actividades.

En cuanto a la dimensión flexibilidad de la variable Trabajo Remoto se tuvo los siguientes resultados:

Tabla 2.

Nivel de la dimensión flexibilidad

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bueno	31	50.8
Nivel malo	3	4.9
Nivel regular	27	44.3
Total	61	100.0

Nota: extraído de la aplicación del cuestionario.

Interpretación: Visto la tabla 2, se evidencia que el 44.26% del personal administrativo del distrito fiscal del Ministerio Público en el norte del Perú, durante el Covid19; demostraron tener una flexibilidad regular con respecto al trabajo remoto, el 50.82% lo revelan como buena y el 4.92% como una flexibilidad entendida como mala, caracterizado en la percepción de los trabajadores del nuevo enfoque del teletrabajo como ambivalente: por una parte lo perciben como un inapreciable contacto con otras personas, llegando a considerar al teletrabajo como un problema en la flexibilidad del horario y la carga laboral que ocasiona una falta de vida social, aislamiento y problemas para administrar su tiempo; por otro lado lo ven como un equilibrio en la ejecución de sus actividades, para ello es importante el apoyo de la misma organización caracterizada en la carga laboral.

Tabla 3.*Nivel de la dimensión productividad*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bueno	20	32.8
Nivel malo	4	6.6
Nivel regular	37	60.7
Total	61	100.0

Nota: extraído de la aplicación del cuestionario.

Interpretación: En la tabla 3, se evidencia que el 60.66% del personal administrativo del distrito fiscal del Ministerio Público en el norte del Perú, durante el Covid19; demostraron tener una productividad regular con respecto al trabajo remoto, el 32.79% lo ostentan como buena y el 6.56% como una producción mala, debido prioritariamente a que los trabajadores demandan una de debida comunicación, seguimiento de sus actividades y se brinde una capacitación la cual es necesaria para a ver frente esta situación y que tampoco se provoca una evaluación de desempeño entre teletrabajadores, a pesar de que con este modelo de trabajo en casa se viene demostrando resultados positivos reflejado en el cumplimiento de las metas.

4.1.2 Determinación de los niveles de las dimensiones del Desempeño Laboral

En este contexto se determinó el nivel de significancia de la dimensión del desempeño laboral, conociendo en qué nivel se encontraron las dimensiones de estudio, para lo cual se tuvo los siguientes resultados de la dimensión desenvolvimiento:

Tabla 4.*Nivel de la dimensión desenvolvimiento*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bueno	18	29.5
Nivel malo	4	6.6
Nivel regular	39	63.9
Total	61	100,0

Nota: extraído de la aplicación del cuestionario.

Interpretación: En la tabla 4, se evidencia que el 63.93% del personal administrativo del distrito fiscal del Ministerio Público en el norte del Perú, durante el Covid19; mostraron tener un desenvolvimiento regular con respecto al desempeño laboral, el 29.51% manifiesto como buena y el 6.56% como una producción mala, manifestada por un falta de motivación, comunicación fluida, ambiente de trabajo y el fomento del bienestar social en los teletrabajadores que permitan obtener mejores resultados y lograr la eficiencia institucional y que esta sea competitiva con planes y acciones específicas.

Con respecto a la dimensión capacidad laboral se tuvo el siguiente resultante

Tabla 5.

Nivel de capacidad laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bueno	2	3.3
Nivel malo	8	13.1
Nivel regular	51	83.6
Total	61	100,0

Nota: extraído de la aplicación del cuestionario.

Interpretación: En la tabla 5, se evidencia que el 83.61% del personal administrativo del distrito fiscal del Ministerio Público en el norte del Perú, durante el Covid19; tienen un nivel regular de capacidad laboral con respecto al desempeño laboral, el 3.28% manifiesto como buena y el 13.11% señalada como mala por la falta de una evaluación concienzuda de su potencial humano que le permita definir la contribución de cada trabajador. Asimismo, identificar sus conocimientos y habilidades y los que faltan perfeccionarse en determinadas áreas, y seleccionar a quienes están listos para un ascenso con los conocimientos y habilidades que espera toda institución para el cumplimiento de sus objetivos trazados.

En cuanto a la dimensión eficacia se encontró los siguientes resultantes:

Tabla 6.*Nivel de eficacia*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bueno	4	6,6
Nivel malo	8	13,1
Nivel regular	49	80,3
Total	61	100,0

Nota: extraído de la aplicación del cuestionario.

Interpretación: En la tabla 6, se evidencia que el 80.33% del personal administrativo del distrito fiscal del Ministerio Público en el norte del Perú, durante el Covid19; tienen un nivel regular de eficacia con respecto al desempeño laboral, el 6.56% manifiesto como buena y el 13.11% lo señala como mala, debido a una casi nula evaluación del desempeño individual, proactividad del empleado, cumplimiento de las actividades que realizan y la optimización del tiempo en el desarrollo de sus tareas y cumplimiento de metas la cual se perfila como la importancia del desempeño laboral en aras de mejorar la gestión de la institución lo que demanda trabajar con el capital más importante de la institución como es el talento humano.

De igual modo lo que concierne a la dimensión perfil del trabajador se encontró lo siguiente:

Tabla 7.*Nivel del perfil del trabajador*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bueno	9	14,8
Nivel malo	7	11,5
Nivel regular	45	73,8
Total	61	100,0

Nota: extraído de la aplicación del cuestionario.

Interpretación: En la tabla 7 y figura 7 se evidencia que el 73.77% del personal administrativo del distrito fiscal del Ministerio Público en el norte del Perú, durante el Covid19; muestra un nivel del perfil del trabajador regular con respecto al desempeño laboral, el 14.75% manifiesto como buena y el 11.48% lo señalan

como malo por la falta de una evaluación de comportamientos, instrumento que consiente evidenciar el grado de cumplimiento de los objetivos de cada trabajador de la institución de tal manera que se pueda medir el rendimiento, El perfil, compromiso, conducta de los profesionales que la integran y obtención de resultados permitan de una manera integral permitan el cumplimiento de sus actividades. La evaluación de desempeño es una herramienta que nos va a permitir recabar información clara y necesaria para tomar decisiones.

4.2 Análisis Inferencial

4.2.1 Prueba de Normalidad de las Variables

Consideramos de suma importancia probar la normalidad en las variables trabajo remoto y desempeño laboral, de igual manera determinamos el tipo de distribución de hipótesis y vimos si se acepta o rechaza las hipótesis.

H0: Las variables de estudio tienen una distribución normal

H1 Las variables de estudio no tienen una distribución normal

P Valor=0.05

Si P es menor a 0.05 se rechaza H0.

Si P es mayor a 0.05 se acepta H0.

Tabla 8.

Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra

		trabajo remoto	desempeño laboral
N		61	61
Parámetros normales ^{a,b}	Media	58,13	79,11
	Desv. Desviación	12,441	15,323
Máximas diferencias extremas	Absoluto	0.082	0.084
	Positivo	0.075	0.052
	Negativo	-0.082	-0.084
Estadístico de prueba		0.082	0.084
Sig. asintótica(bilateral)		0.200 ^{c,d}	0.200 ^{c,d}

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

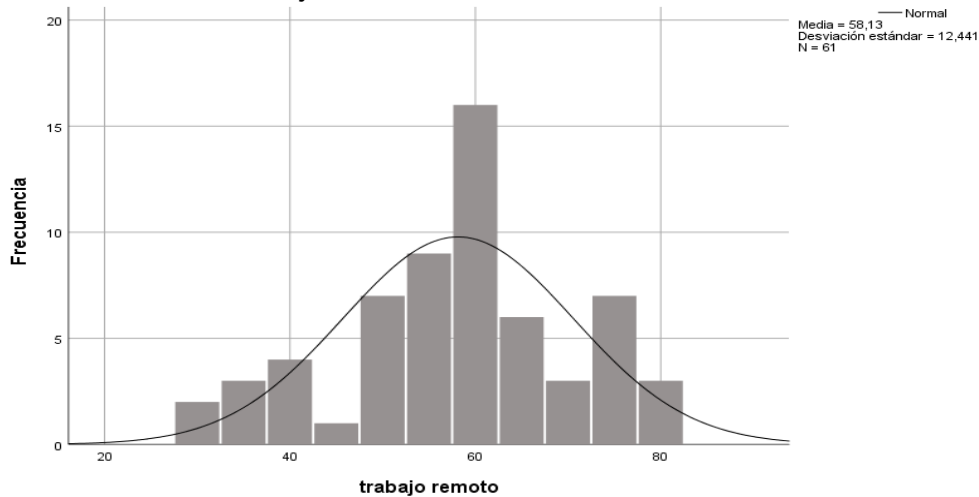
d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

Nota: extraído de la aplicación del cuestionario.

Interpretación: Visto los resultados que la significancia es mayor a 0.05 por lo tanto se acepta la Hipótesis Nula H0 por presentar una distribución normal, por lo que se tomara la estrategia de estudio paramétrico y una correlación de Pearson.

Figura 1.

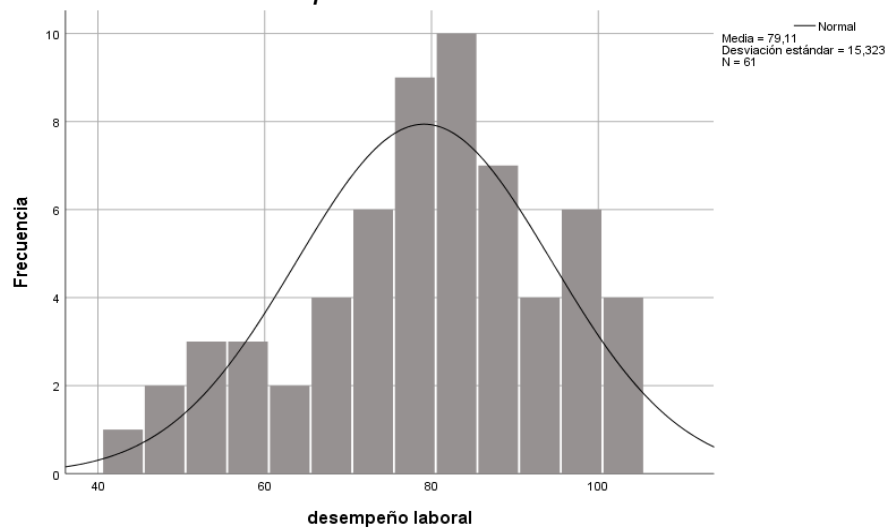
Normalidad del trabajo remoto



Nota: extraído de la aplicación del cuestionario.

Figura 2.

Normalidad del desempeño laboral



Nota: extraído de la aplicación del cuestionario.

4.2.2 Determinación de la correlación de los objetivos específicos

Seguidamente se respondió el objetivo específico a fin de afirmar que, si existe una relación de Pearson, para lo cual se procedió a tomar al primer objetivo específico.

4.2.2.1 Determinación de correlación del OE1

OE1: Determinar la relación que existe entre la dimensión autonomía de la variable trabajo remoto y desempeño laboral en el personal administrativo durante la covid19-distrito fiscal en el Ministerio Público en el Norte del Perú.

Prueba de hipótesis

H0: No existe Relación significativa entre la dimensión autonomía de la variable trabajo remoto y desempeño laboral en el personal administrativo durante la covid19-distrito fiscal en el Ministerio Público en el Norte del Perú.

H1: Existe Relación significativa entre la dimensión autonomía de la variable trabajo remoto y desempeño laboral en el personal administrativo durante la covid19-distrito fiscal en el Ministerio Público en el Norte del Perú.

Tomamos los criterios de decisión a fin de determinar el nivel de significancia
P Valor=0.05

Si P es menor a 0.05 se rechaza H0.

Si P es mayor a 0.05 se acepta H0.

Tabla 9.

Correlación de la dimensión autonomía y variable desempeño laboral

		Autonomía	desempeño laboral
Autonomía	Correlación Pearson	1	0.675**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	61	61
desempeño laboral	Correlación Pearson	0.675**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	61	61

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Nota: extraído de la aplicación del cuestionario.

Interpretación viendo el grado de significancia menor a 0.05 se rechaza la hipótesis H0, entonces se demuestra que si existe correlación entre la dimensión autonomía de la variable trabajo remoto con la variable desempeño laboral, asimismo los valores de correlación de Pearson de 0.675 nos dicen que existe una correlación media, con una intensidad positiva, ya que la relación es directa,

concluimos que mientras una variable aumenta la otra tiene tendencia a subir, entonces si mejora la autonomía mejorara el desempeño laboral.

En cuanto al segundo objetivo específico tenemos:

4.2.2.2 Determinación de correlación del OE2

OE2: Determinar la relación que existe entre la dimensión flexibilidad de la variable trabajo remoto y el desempeño laboral en el personal administrativo del distrito fiscal del Ministerio Público en el norte del Perú, durante la Covid19.

Prueba de hipótesis

H0: No existe Relación significativa entre la dimensión flexibilidad de la variable trabajo remoto y desempeño laboral en el personal administrativo durante la covid19-distrito fiscal en el Ministerio Público en el Norte del Perú.

H1: Existe Relación significativa entre la dimensión flexibilidad de la variable trabajo remoto y desempeño laboral en el personal administrativo durante la covid19-distrito fiscal en el Ministerio Público en el Norte del Perú.

Tomamos los criterios de decisión a fin de determinar el nivel de significancia

P Valor=0.05

Si P es menor a 0.05 se rechaza H0.

Si P es mayor a 0.05 se acepta H0.

Tabla 10.

Correlación de la dimensión flexibilidad con la variable desempeño laboral

		Flexibilidad	Desempeño laboral
Flexibilidad	Correlación de Pearson	1	0.690**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	61	61
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0.690**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	61	61

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

Nota: extraído de la aplicación del cuestionario.

Interpretación: El valor mostrado de la correlación de Pearson fue igual a 0.690 y un nivel de significancia de 0,000 menor que los criterios de decisión de 0,05 entonces se rechaza hipótesis nula H0 y aceptamos la hipótesis H1.

Demostrando una correlación media con intensidad positiva, debido a que hay una relación directa entre dimensión y variable.

Por último, mencionamos al tercer objetivo específico.

4.2.2.3 Determinación de correlación del OE3

OE3: Determinar la relación que existe entre la dimensión productividad de la variable trabajo remoto y el desempeño laboral en el personal administrativo del distrito fiscal del Ministerio Público en el norte del Perú, durante la Covid19.

Prueba de hipótesis

H0: No existe Relación significativa entre la dimensión productividad de la variable trabajo remoto y desempeño laboral en el personal administrativo durante la covid19-distrito fiscal en el Ministerio Público en el Norte del Perú.

H1: Existe relación significativa entre la dimensión productividad de la variable trabajo remoto y desempeño laboral en el personal administrativo durante la covid19-distrito fiscal en el Ministerio Público en el norte del Perú.

Tomamos los criterios de decisión a fin de determinar el nivel de significancia
P Valor=0.05

Si P es menor a 0.05 se rechaza H0.

Si P es mayor a 0.05 se acepta H0.

Tabla 11.

Correlación de la dimensión productividad con la variable desempeño laboral

		Productividad	Desempeño laboral
Productividad	Correlación Pearson	1	0.790**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	61	61
Desempeño laboral	Correlación Pearson	0.790**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	61	61

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

Nota: extraído de la aplicación del cuestionario.

Interpretación: Mostrado los resultados se aprecia un valor de correlación de Pearson de 0.790 y un nivel de significancia de 0.000 resultando por rechazar la hipótesis nula Ho y aceptamos la hipótesis H1 demostrando una correlación alta

con intensidad positiva entre la dimensión y la variable en estudio.

4.2.3 Determinación de la correlación del Objetivo General

Objetivo general. Analizar la relación entre el trabajo remoto y desempeño laboral en el personal administrativo del distrito fiscal del Ministerio Público en el norte del Perú, durante la Covid19.

H0: No existe Relación entre la variable trabajo remoto y el desempeño laboral en el personal administrativo durante la covid19-distrito fiscal en el Ministerio Público en el Norte del Perú.

H1: Existe Relación entre las variables trabajo remoto y desempeño laboral en el personal administrativo durante la covid19-distrito fiscal en el Ministerio Público en el Norte del Perú.

P Valor=0.05

Si P es menor a 0.05 se rechaza H0

Si P es mayor a 0.05 se acepta H0

Tabla 12.

Correlaciones de variables trabajo remoto y desempeño laboral

		trabajo remoto	desempeño laboral
trabajo remoto	Correlación Pearson	1	0.798**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	61	61
desempeño laboral	Correlación Pearson	0.798**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	61	61

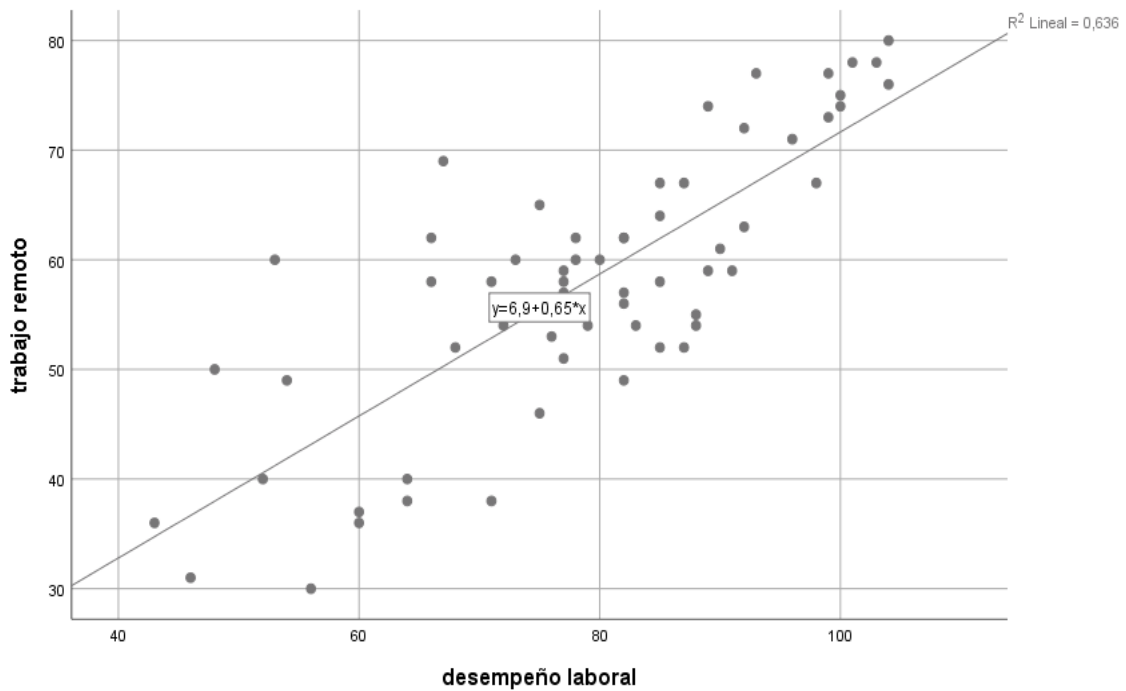
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: extraído de la aplicación del cuestionario.

Interpretación: Viendo que la significancia es menor a 0 se rechaza la Hipótesis Nula y se demuestra que, si hay correlación entre ambas variables, esto debido a que se refleja en 0.798 de significancia denotando una correlación alta, ya que hay una relación directa positiva entre ambas variables. Se concluye que mientras se fortalezca el trabajo remoto el desempeño laboral de los colaboradores administrativos del Ministerio Público también mejorara.

Figura 3.

Tendencia de variables trabajo remoto y desempeño laboral



Interpretación: Viendo la figura 3 del comportamiento de la relación de variables de estudio, podemos señalar que existe una correlación directa, debido a que mientras un variable se fortalezca la otra tendrá el mismo comportamiento lo cual se refleja una tendencia lineal de crecimiento uniforme, esto se verá reflejado en la buena atención de nuestros servicios ofrecidos a los usuarios tanto internos como externos.

V. DISCUSIÓN

El presente trabajo a través de su indagación caracterizada a partir de su objetivo general en la que busca analizar la correspondencia entre el trabajo remoto y desempeño profesional en el personal administrativo durante la Covid19 del distrito fiscal del Ministerio Público en el norte del Perú. Se puede inferir que, mediante los resultados alcanzados y validados; todo esto parece confirmar la importancia del teletrabajo como se indicó a partir de Thorner (2020) resalta el empoderamiento de la mayoría de los coagentes que realizan sus compromisos competitivos y profesionales desde sus hogares, necesitando para ello un buen liderazgo, que ayude a direccionar con el propósito de la institución, escuchando las opiniones e ideas del equipo bajo su atribución para conseguir entre todos ideas innovadoras y registrar propuestas de nuevos y mejores proyectos y se muestre la conformidad con cada una de las opciones viables para la compañía. A partir de ello se muestre la identificación de un liderazgo virtualizado con el compromiso del trabajo en equipo el cual demanda una constancia de sus líderes los cuales cuenten con sus respectivos dispositivos actualizados, que permitan el cumplimiento de las actividades de forma íntegra según los lineamientos y cumplimientos de metas con un seguimiento de los mismos y que siempre se encuentre acompañado de un liderazgo eficaz.

Es importante dejar en claro que a partir del discernimiento de los principales indicadores caracterizados en cada una de sus dimensiones en cada una de sus variables caracterizadas en la presente indagación las consecuencias que se derivan de ella nos permitirá tener en cuenta si aceptamos o validamos la hipótesis planteada como objetivo general. A causa de ello se puede resaltar con la aplicación de la correlación de Pearson que fue de 0.798 la cual establece una relación positiva y significativa entre el teletrabajo y el desempeño laboral en el personal administrativo del distrito fiscal del Ministerio Público en el norte del Perú, durante la Covid19. Ello está en concordancia no solo con esta institución sino en las diferentes instituciones públicas y/o privadas donde se puede resaltar que las variables de intervención como la autonomía, flexibilidad y productividad se ven influenciadas significativamente el desarrollo del trabajo, planificación de actividades, los recursos que utilizan, así mismo como encontrar una flexibilidad en el horario a fin

de poder contribuir mejor en sus actividades; teniendo en cuenta que una actividad prioritaria es el cumplimiento de las metas de cada uno de los colaboradores de una institución en los plazos establecidos y para ello se hace necesario el seguimiento respectivo con una apreciación del ejercicio profesional que realizan contemplado su capacidad laboral y contemplado el perfil del trabajador en la que todo el esfuerzo desarrollada para la institución se ve reflejado en la eficacia y la optimación del tiempo en la ocupación referida por su jefe de área la cual se fundamenta, según esta perspectiva de evaluación se tiene a Andrianova (2021) en la que demuestra una correlación de Pearson de 0.603 resaltando que ha evolucionado la incidencia laboral virtual, este paradigma se ve reflejado en diferentes naciones como Rusia donde hace falta la vigilancia y seguimiento al empleado en sus diligencias. Por lo que se deberían buscar mejorar los sistemas comunicacionales a fin de poder viabilizar las acciones de trabajo. Asimismo, Dinero (2020) en su artículo resalta las incidencias entre teletrabajo y el desempeño del trabajo en casa a partir del Covid-19. Demostrando una relación significativa del 0.701 fundamentado en la correlación de Pearson revelando la existencia de muchos recursos humanos en disímiles perspectivas en sus diferentes espacios laborales en la que destaca notablemente las labores de oficina realizado en casa.

Así mismo se puede incluir aquí la importancia de KoontzHeinz et al., (2014) el cual indica que el desempeño laboral contempla la energía, actitud y conocimiento del colaborador en aras de cumplir con sus metas el cual necesita ser evaluado y de alguna manera ser motivado con la finalidad que se mejore estos aspectos de medición laboral y que proyecten nuevos criterios empresariales de evaluación con actividades que logren ser alcanzarlas y que estas estén acompañadas con habilidades de una persona con criterios para dirigir, ser capaz de dialogar y tomar decisiones las cuales recaen en características certeras de que la institución tenga un buen líder.

De lo anterior resulta de mucha trascendencia el aporte como investigador que pueda brindar al presente trabajo de investigación el cual logre influir abiertamente a partir de un pensamiento crítico según la competencias e incidencias generadas con las herramientas estadísticas contempladas y que nos permita tener un panorama claro dentro de la caracterización de la administración activa de la institución y de esta

manera resaltar la importancia del comportamiento organizacional y que de allí se desprende el clima organizacional con un liderazgo donde un verdadero líder instituye una meta con un fin común según las características de cada coagente, inspirado en un trabajo en equipo cuyo reto sea el trabajo por resultados donde su principal misión sea que los demás busquen alcanzarlo y si es posible superarlo y por ende superar las metas establecidas pero para ello se hace imprescindible contar con la motivación proceso mediante el cual las personas al ejecutar una actividad específica, desarrollen sus capacidades innovadoras que transportan a la materialización de indiscutibles objetivos cumplimentando la satisfacción de las expectativas, considerando la amabilidad, flexibilidad en el horario y el reconocimiento de los logros siempre se aprecia en cualquier ambiente de trabajo, lo cual puede entenderse como criterios que conlleva a la calidad del trabajo que cada empleado le aporta a sus trabajadores.

En relación al primer objetivo específico determinar la relación que existe entre la dimensión autonomía de la variable trabajo remoto y desempeño laboral en el personal administrativo durante la covid19-distrito fiscal en el Ministerio Público en el Norte del Perú., se evidencia que el 62.3% del personal administrativo del distrito fiscal del Ministerio Público en el norte del Perú, durante el Covid19; demostrando tener una autonomía regular con respecto al trabajo remoto, el 23.0% lo exteriorizan como buena y el 14.0% manifiestan una autonomía señalada como mala, debido a que se concentran actividades de trascendencia que demandan su atención y esfuerzo, entremezclando las esfera laboral y familiar y dificultando en muchos de los casos problemas familiares por la falta de una buena planificación de las actividades. En ese sentido se debe reconocer las percepciones negativas con relación a los planteamientos de proyectos y conceder a los trabajadores la organización de su tiempo y sus tareas, así mismo ejercer la crítica constructiva el cual permita construir una confianza. Ello es concordante con el planteamiento de Huaripoma & Rosado (2018) y Bowen (2020) en su investigación sobre las Prácticas de aprendizaje integradas en el compromiso profesional y el trabajo remoto: Aprendizaje bajo una perspectiva en línea, demandando en este momento que en el mercado a partir del escenario actual en que vivimos, exige sin perturbar a la institución el cumplimiento de las tareas y controlando la libertad que se le da al trabajador para controlar ciertos aspectos de su actividad profesional.

Según la caracterización que imparten Halpern y Castro (2020), donde formula que se justiprecia en tres recapitulaciones que son la autonomía, flexibilidad y la productividad. En este contexto, la autonomía del trabajador puede ser un importante factor protector frente al estrés. La autonomía laboral podría mejorarse, aumentando la capacidad del empleado en influir en su ambiente laboral. Para garantizar su competitividad y productividad, las organizaciones buscan reclutar a los mejores trabajadores y fidelizarlos en sus posiciones laborales. Esta es una tarea difícil que enfrentan las empresas de hoy, porque las nuevas generaciones tienen mejores expectativas que antes.

A partir de ello como investigador se espera que se pueda crear una perspectiva motivadora más eficiente dotando a nuestros colaboradores de los conocimientos que requieren las diferentes actividades y con recursos necesarios para cumplir las exigencias que demanda su tarea a fin de lograr un mejor desempeño en las áreas de la organización y mejorar sus ventajas competitivas y aspectos de su actividad profesional teniendo en cuenta que los beneficios de una institución cuando sus empleados tienen autonomía y los tipos de autonomía que influyen positivamente en la satisfacción de los trabajadores: el método de trabajo, los horarios y los criterios son cada vez más motivadores en el desarrollo de sus actividades cotidianas impartidas dentro de sus metas previstas .

Por otro lado, en el objetivo específico dos: Determinar la relación que existe entre la dimensión flexibilidad de la variable trabajo remoto y el desempeño laboral en el personal administrativo del distrito fiscal del Ministerio Público en el norte del Perú, durante la Covid19. se evidencia que el 44.26% del personal administrativo del distrito fiscal del Ministerio Público en el norte del Perú, durante el Covid19; demostraron tener una flexibilidad regular con respecto al trabajo remoto, el 50.82% lo revelan como buena y el 4.92% como una flexibilidad entendida como mala, debido a la percepción del teletrabajo por parte de los trabajadores como ambivalente: por una parte lo perciben como un inapreciable contacto con otras personas, llegando a considerar al teletrabajo como un problema en la flexibilidad del horario y la carga laboral que ocasiona una falta de vida social, aislamiento y problemas para administrar su tiempo; por otro lado lo ven como un equilibrio en la ejecución de sus actividades.

Según la caracterización que imparten Halpern y Castro (2020), donde formula que se justiprecia en tres recapitulaciones que son la autonomía, flexibilidad y la productividad. La flexibilidad laboral es la posibilidad de que los trabajadores resuelvan fragmento de las tipologías de su puesto de trabajo. Generalmente, el compromiso flexible asumido en su institución, se entiende de dos formas distintas en el desarrollo de sus actividades: la posibilidad de trabajar a distancia y la de ajustar el horario a las preferencias del trabajador.

A partir de ello se puede fundamentar según Altez-Salazar (2019) y Meza (2018) cuyos trabajos se argumentan y se presentan con un propósito similar de estudio que permiten revelar el nivel de ascendencia entre el desempeño laboral y clima organizacional permitiendo aceptar que el status laboral tiene influencia, de esta manera donde las caracterizaciones que inciden contemplan una relación significativa en los resultados obtenidos. En ese sentido la flexibilidad se complementa con las habilidades gerenciales que son indispensables para coordinar, gestionar y dirigir asuntos de vital importancia en una institución.

En ese sentido lo que se puede concluir que el trabajar cierto tiempo del día en una determinada oficina o empleo y el resto de tiempo desde casa estará condicionado por el empleador. Trabajar las 8 horas seguidas, eliminando la hora de comida, sólo incluir media hora de descanso o para la comida son condicionantes que puede darse según los criterios estipulados dentro de los lineamientos de trabajo.

Trabajar ciertos días en la oficina y el resto a distancia y el trabajar a distancia desde casa o de cualquier otro lado de manera remota están fundamentados según las normativas dadas por el estado en estos tiempos de poder mitigar ciertos factores de contaminación caracterizados dentro de la pandemia del Covid-19, estos son fundamentos claros que se deben de tratar entre el trabajador y el empleador a fin de poder contemplarlos dentro de una perspectiva de mejora y motivación que permita una mejor contribución en las actividades laborales.

Las políticas públicas que imparte el estado se les considera como el conjunto de acciones, decisiones y criterios oportunos que lleva a cabo un gobierno

que está en su núcleo de autoridad y legalidad gubernativa para solucionar los problemas o cuestiones administrativos que en un momento determinado los ciudadanos y el propio gobierno consideran prioritarios.

Así mismo, en el objetivo específico tres Determinar la relación que existe entre la dimensión productividad de la variable trabajo remoto y el desempeño laboral en el personal administrativo del distrito fiscal del Ministerio Público en el norte del Perú, durante la Covid19. el 60.66% del personal administrativo del distrito fiscal del Ministerio Público en el norte del Perú, durante el Covid19; demostraron tener una productividad regular con respecto al trabajo remoto, el 32.79% lo ostentan como buena y el 6.56% como una producción mala, debido prioritariamente a que los trabajadores Demandan una de debida comunicación, seguimiento de actividades y se brinde una capacitación la cual es necesaria para a ver frente esta situación y que tampoco se provoca una evaluación de desempeño entre teletrabajadores, a pesar de que con este modelo de trabajo en casa se viene demostrando resultados positivos reflejado en el cumplimiento de las metas.

Según la caracterización que imparten Halpern y Castro (2020), donde formula que se justiprecia en tres recapitulaciones que son la autonomía, flexibilidad y la productividad. Dentro de esta perspectiva la productividad profesional según los lineamientos de sus funciones se trata de algo clave en los resultados de la institución. Medirla nos servirá para optimizar los recursos de nuestra organización, detectar anomalías, falta de integración, deserción, empleados que no ejecutan correctamente su trabajo fomentan particularidades que ameritan ser evaluados a partir de una buena toma de decisiones conducentes a mejores decisiones inteligentes en la operatividad del negocio y/o institución laboral.

Así mismo se puede resaltar con lo vertido según Baldeon (2020) en su investigación sobre el Trabajo remoto y su correspondencia con la eficiencia del personal donde resalta que es transcendental que los colaboradores alcancen conocimiento respecto a este acaecimiento dentro de la singularidad de trabajo a razón de mantener un ejercicio eficiente de sus funciones, la cual va a avalar su derecho al trabajo. A partir de ello se puede resaltar la importancia de la valoración del desempeño laboral en una institución la cual reside que el trabajador y el administrador clarifiquen las áreas en las que se puede mejorar el desempeño con

características idóneas de cada colaborador, además a partir de dicha evaluación se puede crear la oportunidad de una mejora continua con nuevas perspectivas en las instituciones.

Dentro de estas perspectivas el presente trabajo se puede fundamentar según lo mencionado por Thorner (2020) en la que resalta el empoderamiento de todos los colaboradores que realizan sus trabajos desde sus domicilios, a partir de un buen liderazgo, se podrá mostrar con transparencia la conformidad las opciones viables para la institución. Caracterizado en un liderazgo virtualizado con dispositivos actualizados, permitirán el cumplimiento de las actividades autónomas conllevando al cumplimiento de metas con trabajo eficaz. Asimismo, según Arbaiza (2016) exterioriza que el quehacer profesional logra estimar las actividades realizadas por los colaboradores con el objetivo de atizar el perfeccionamiento de cada uno de ellos. Se puede concluir que es importante el uso de las aplicaciones y los datos corporativos de forma segura en casa, tanto desde los dispositivos móviles como de escritorio, lo cual ha permitido que las empresas puedan continuar operando con normalidad y que sus empleados puedan acceder a las aplicaciones y datos que necesitan para trabajar de forma productiva desde cualquier dispositivo, lugar y conectividad.

A partir de ello se puede puntualizar una perspectiva visionaria que la productividad es el indicador que refleja la garantía, efectividad convicción de una caracterización responsable y viable a partir de un conjunto de acciones que hacen posible, o no, el nivel de rendimiento profesional de cualquier proceso dentro de una organización. Dentro de esta visión el rendimiento es la consecuencia de un conjunto de acciones y evidencia el beneficio de las mismas con la planificación de las actividades bien estipuladas y que son viables en el tiempo para ello es necesario el establecimiento de objetivos, con la dotación suficiente de los recursos, flexibilidad y la participación del trabajo en equipo, el cual contemplara, viabilizara y evaluara la productividad laboral siempre que estos sean coherentes. Para ello no está de más recordar la idoneidad de que sean objetivos y acciones que ayuden a integrar su viabilización con el apoyo del líder.

Esto se puede notar en la integración y participación de todos los colaboradores de la institución con una motivación en cada uno de ellos a fin de que se propicie una elevada satisfacción de sus empleados en el trabajo que vienen desempeñando y que es algo que siempre desea la dirección de toda organización, porque tiende a relacionarse con los resultados positivos, con mayores índices de productividad, lo cual lleva al desarrollo empresarial.

Teniendo en cuenta con todo lo actuado se puede resaltar a la creatividad de todos los empleadores donde se pueda valorar la capacidad de innovar su capacidad de interacción en las labores a desempeñar. Asimismo, es un aspecto fundamental tener a la calidad del trabajo que viene desarrollando cada uno de sus colaboradores así mismo el perfilado de las respuestas y el tiempo en el desarrollo de las actividades. Para ello es importante valorar la comprensión de situaciones que pudieran existir en sus colaboradores porque ello radica en la capacidad para resolver problemas y el conocimiento del trabajo a realizar y la experiencia que muestra el trabajador en las funciones que realiza. Sin ello no sería importante vislumbrar las perspectivas de la investigación resaltar las insuficiencias de la institución que es el objetivo previsto en la investigación.

El pensamiento crítico es sugerir mejoras en la institución a partir de las características focalizadas en el desempeño laboral con actividades que corresponden y deben estar ligadas a los sapiencias, habilidades y capacidades que se esperan que una persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo medida a través de su productividad y calidad del trabajo caracterizado en la Eficiencia con su formación adquirida que va a permitir el cumplimiento de los objetivos conseguidos en bien de la institución con elementos básicos que son las fortalezas del empleado y resaltando un criterio trascendental que son las áreas en las cuales el empleado puede desarrollarse y ver de esta manera como el empleado contribuye o podría contribuir con los principales valores, motivación y cultura de la empresa, mediante su desempeño y acciones.

VI. CONCLUSIONES

1. Respecto al objetivo general se puede señalar que existe una relación significativa entre las variables trabajo remoto y desempeño laboral en el personal administrativo durante la covid19-distrito fiscal del Ministerio Público en el Norte del Perú. Demostrando una correlación de Pearson del 0.798 de significancia denotando una correlación alta, ya que hay una relación directa positiva entre ambas variables, concluyendo, que mientras se fortalezca el trabajo remoto, el desempeño laboral de los colaboradores del Ministerio Público también mejorará y se verá fortalecido.
2. Respecto al primer objetivo específico se puede concluir que el 62.30% demuestra una autonomía regular con respecto al trabajo remoto, el 22.95% lo exteriorizan como buena y el 14.75% manifiestan como mala, debido a que el empleador viene concentrando actividades que vienen ocasionado dificultades en la esfera laboral y familiar por la falta de una buena planificación de las actividades laborales.
3. Respecto al segundo objetivo específico se puede concluir que el 44.26% demostraron tener una flexibilidad regular con respecto al trabajo remoto, el 50.82% lo revelan como buena y el 4.92% entendida como mala, por una falta de directiva laboral que considere al teletrabajo más flexibilidad en el horario y la carga laboral que limita una falta de vida social, aislamiento y problemas para administrar su tiempo.
4. Respecto al objetivo específico 3 se concluye que el 60.66% del personal administrativo demostraron tener una productividad regular con respecto al trabajo remoto, el 32.79% lo ostentan como buena y el 6.56% como una producción mala, debido prioritariamente a que los trabajadores demandan una mayor comunicación con el empleador y los directivos, seguimiento de sus actividades y se brinde una capacitación oportuna que dando resultados positivos reflejado en el cumplimiento de las metas.

VII. RECOMENDACIONES

Se sugiere a los directivos capacitar a sus empleados con técnicas y el planteamiento de lineamientos caracterizados en el cumplimiento de sus actividades a fin de reducir algún tipo de ansiedad y estrés, y otros problemas que suelen presentar cuando se labora a distancia.

Se sugiere a la jefatura de potencial humano empiece a apreciar y fomentar apoyos a sus colaboradores en temas como la presencia de problemas psicosociales o la preocupación por aspectos legales y normativos que procuren el bienestar y la salud de los trabajadores que realizan sus actividades a distancia.

Al jefe del área de potencial humano se debe propiciar lineamientos de trabajo y/o directivas en el teletrabajo considerada como una medida que mejore el bienestar laboral de los trabajadores.

A todo el personal administrativo acepte la propuesta para una mejor productividad a partir del teletrabajo depende de las condiciones y el contexto bajo las cuales el estado implemente una política laboral donde se tenga en cuenta la extensión de las jornadas, carga laboral, diferencias de género, etc.

REFERENCIAS

- Alles. (2016). El desempeño laboral - Evaluación de forma integral. Obtenido de repositorio.uss.edu.pe
- Altez-Salazar. (2019). *El clima organizacional y su impacto en el s;desempleo laboral - Empresa de calzado- Emporio Comercial Gamara*. Obtenido de repositorio.autonomadeica.edu.pe
- Andrianova, M. A. (2021). Legal regulation of remote work in russia. In *Lecture Notes in Networks and Systems* (Vol. 139). Springer International Publishing. Obtenido de https://doi.org/10.1007/978-3-030-53277-2_81, repository.unab.edu.co
- Angelo, T.A., & Cross, K.P. . (1993). *Classroom assessment techniques* . Jossey-Bass.
- Arbaiza, L. (2016). Dirección de recursos humanos: el factor humano. Obtenido de repositorio.uss.edu.pe
- Ardila, C. O. (2015). Análisis del impacto del teletrabajo en los resultados de gestión de las organizaciones. Estudio de caso en un área de una organización financiera en Bogotá (Trabajo de grado para obtener el título de Maestro en Gestión de Organizaciones). Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/14011>
- Arriola, G y Neyra, H. (2020). *Análisis en la eficiencia del trabajo remoto en el Poder Judicial. Tesis de Maestría*. Obtenido de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/654024/Arriola_GM.pdf?sequence=3&isAllowed=y, repositorio.ucv.edu.pe
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación. ISBN ebook: 978-607-744-748- 1*. Obtenido de http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf, repositorio.ucv.edu.pe
- Baldeon, K. (2020). *Trabajo remoto y su relación con la eficiencia del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Junín 2020. Tesis de Maestría*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56966/Baldeon_AKA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y, repositorio.ucv.edu.pe
- Behar, D. (2008). Metodología de la Investigación. Obtenido de https://www.academia.edu/28294782/Libro_metodologia_investigacion_Behar_1_, repositorio.ucv.edu.pe
- Belmont, I. (4 de Abril de 1979). Departamento de Salud, Educación y Bienestar de los Estados Unidos. *Principios éticos y normas para el desarrollo de las investigaciones que involucran a seres humanos*.
- Bowen, T. (2020). Work-integrated learning placements and remote working: Experiential learning online. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 21(4), 377–386. Obtenido de repository.unab.edu.co
- Buitrago, D. (2020). Teletrabajo: una oportunidad en tiempos de crisis. *Revista Científica Scielo*. ISSN 2145-7719. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-77192020000100001
- Cabezas, E., Andrade, A. y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica. ISBN: 978-9942-765-44-4*. Obtenido de <http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>, repositorio.ucv.edu.pe
- Cachón, C. (2019). Factores Determinantes del Desarrollo de la Carrera Profesional de la Mujer Directiva (Tesis de doctorado). Obtenido de <https://burjcdigital.urjc.es/bitstream/handle/10115/16091/TESIS%20DOCTO>,

- repositorio.ucv.edu.pe
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la Investigación Científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima, Perú: San Marcos. Obtenido de repositorio.ucv.edu.pe
- Decreto de Urgencia N° 026. (15 de 3 de 2020). *Establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (Covid-19) en el territorio nacional*.
- Delgado, M. (2020). *Calidad de servicio y desempeño laboral en colaboradores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Moyobamba. Tesis de maestría*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55436/Delgado_AM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y, repositorio.ucv.edu.pe
- Dinero. (2020). Conozca las diferencias entre teletrabajo y desempeño del trabajo en casa, a parir del Covid-19. Obtenido de <https://www.dinero.com/pais/articulo/cuales-la-diferencia-entre-teletrabajo-y-trabajo-en-casa/303479>, repository.unab.edu.co
- Domínguez, D. I. (2018). El clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la cooperativa de ahorro y crédito maquita ltda. Univercidad Tecnica de Ambato, Ecuador, Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/27434/1/DOM%c3%8dN%20ALTAMIRANO%20DIANA%20ISABEL%201804532883.pdf>
- Esan. (2020). *Educación online: retos que enfrentan los docentes para adaptarse a la "nueva normalidad"*. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/educacion-online-retos-que-enfrentan-los-docentes-para-adaptarse-a-la-nueva-normalidad>
- Escobedo, A. (2020). Diferencias entre teletrabajo y trabajo remoto. Obtenido de <https://lpderecho.pe/diferencias-teletrabajo-trabajo-remoto/>, repositorio.ucv.edu.pe
- Espinoza, N. E., & Estrada, J. L. (2019). Motivación, satisfacción y desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la red de salud ii Cajamarca, 2018 Para Licenciatura en Psicología, Universidad Privada Antonio Guillermo, Perú, Cajamarca. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1191/Tesis%20Espinoza%20y%20Estrada.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- González, E., López, J., González, S., García, G. y Álvarez, T. (2020). *Major health consequences a rising from the continued use of new electronic devices with visual display units. Revista Científica Scielo. ISSN 1135-5727*. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272019000100011&lng=es&nrm=iso&tlng=es, repositorio.ucv.edu.pe
- Gutierrez y Soto. (2018). *Desempeño Laboral*. Obtenido de repositorio.ucv.edu.pe
- Halpern, D. y Castro, C. (2020). Como trabajar a distancia, manteniendo la cercanía. Pontifica Universidad Católica de Chile. Obtenido de repositorio.ucv.edu.pe
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.* Obtenido de repositorio.ucv.edu.pe
- Huamán, M. F. (2018). Motivación y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del centro de salud Belenpampa, Cusco. Tesis Maestra en gestión de los servicios de la salud, Univercidad Cesar Vallejo, Peru, Cusco. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37559/huaman_am.pdf?sequence=1
- Huaripoma & Rosado. (2018). *El clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo Entidad pública - Cercado de Lima*. Obtenido de repositorio.autonomaedica.edu.pe
- Jensen, N., Lyons, E., Chebelyon, E., Bras, L., Ronan, & Gomes, C. (2020). Monitoreo visible y trabajo remoto. Revista de organización y comportamiento económico,

- 176, 489-511. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jebo.2020.05.010>,
repositorio.uss.edu.pe
- KoontzHeinz, H., Wehrich, H., & Cannice, M. (2014). *Administración. Una perspectiva Global y Empresarial*. Obtenido de repositorio.uss.edu.pe
- La Torre, A. (2005). *La investigación-acción Conocer y cambiar la práctica educativa*. Barcelona: Editorial Graó, de IRIF, S.L.
- LEY 1221. (2008). *Establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y*. Bogotá, Colombia.
- Maldonado, J. Á. (s.f.). *Ética Profesional y Empresarial. Teoría y casos de estudio*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/etica-profesional-empresarial-teoria-casos-estudio/>
- Meza. (2018). *El Desempeño laboral y clima organizacional En colaboradores Universidad Linda Vista - Chiapas*. Obtenido de repositorio.autonomaedica.edu.pe
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2020). *Guía para la aplicación del trabajo remoto*. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/541100-guia-para-la-aplicacion-del-trabajo-remoto>, repositorio.ucv.edu.pe
- Miyahira, J. (2020). What can bring us the pandemic. *Revista Científica Scielo*. ISSN 1729-214X. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1018-130X2020000200083, repositorio.ucv.edu.pe
- Montalván, Soria, Hopkins, Ascue y Ajito. (2019). *Introducción a la Investigación científica*. Obtenido de repositorio.ucv.edu.pe
- Navarro, Jiménez y Rappoport. (2017). *Enfoque de la metodología científica*. Obtenido de repositorio.ucv.edu.pe, revistas.unj.edu.pe
- Ortega, L. F. (2017). *Teletrabajo: una opción para la mejora de los beneficios de las organizaciones y de los empleados (Trabajo de grado)*. Obtenido de <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/2880>, revistas.upc.edu.pe
- Quispe et. al. (2021). Quality management for remote work. 9 (2). 43-57. Obtenido de <http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/181/219>
- Quispe, H. (2018). *Motivación y desempeño laboral en los colaboradores de la agencia Manchay de una financiera privada, Lurín-Pachacámac - 2018. Tesis licenciatura, Universidad Cesar Vallejo, Perú, Lima*. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19592/Flores_NJE.pdf?sequence=1
- Rappaccioli, R., Hernández, F. y Zamora, A. (2021). *Repercusiones en la salud a causa del teletrabajo*. *Revista Médica Sinergia*. ISSN:2215-4523. Obtenido de <https://revistamedicasinergia.com/index.php/rms/article/view/641/1110>, repositorio.ucv.edu.pe
- Reátegui, D. (2020). *Barreras al acceso de la mujer a puestos directivos y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín – 2020*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59290/Reategui_GD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Robbins, S. y Timothy, A. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Editorial Pearson. México. Obtenido de repositorio.ucv.edu.pe
- Rocca, A. B. (2016). *Herramientas para la evaluación del desempeño laboral del personal y para la auto-evaluación de la jefatura de una Biblioteca*. La Plata. Obtenido de repositorio.ucv.edu.pe, repositorio.uss.edu.pe
- Tamayo, M. (1997). *El Proceso de la Investigación científica*. México: Editorial Limusa S.A. Obtenido de repositorio.ucv.edu.pe
- Tapasco, O. y Giraldo, J. (2020). Association between administrative positions of managers and their disposition to adopt teleworking. 31 (1). . 39. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642020000100149&script=sci_arttext&lng=n
- Thorner, V. (2020). *From a Distance*. Obtenido de <https://valentinathorner.com/from-a->

distance-book-remote-leadership/

Trabajo, O. I. (2021). *Perspectivas Sociales: El papel de las plataformas digitales*.

Viveros, J. M. (2019). *Develar y apreciar la diversidad organizacional: discursos y prácticas para re-imaginar la empresa y la estrategia en función de la vida*.

Obtenido de [https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/CA/32-58%20\(2019-I\)/20560207005/](https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/CA/32-58%20(2019-I)/20560207005/)

ANEXOS

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Trabajo remoto y desempeño laboral del personal administrativa durante la Covid19-distrito fiscal del Ministerio Público en el norte del Perú.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnica /Instrumento.
V1: Trabajo remoto	El trabajo remoto es una alternativa de la actualidad para desarrollar actividades desde cualquier punto del mundo con solo tener conexión a internet y es importante que los profesionales presenten las competencias necesarias para poder adaptarse a estos cambios que se presentan (Cachón, 2019).	La variable será medida, teniendo en cuenta sus dimensiones, a través de una escala ordinal, así mismo utilizando la escala de Likert: 1(Nunca), 2(Casi Nunca), 3(A veces), 4(Casi siempre), 5(Siempre)	Autonomía	Libertad de carga laboral Desarrollo de trabajo Planificación de actividades Toma de decisiones Recursos que utilizan Horario laboral / Equipos necesarios	Ordinal / escala de Likert: 1(Nunca), 2(Casi Nunca), 3(A veces), 4(Casi siempre), 5(Siempre)
			Flexibilidad	Apoyo organizacional / Carga laboral Ejecución de actividades Selección adecuada Adecuada comunicación Cumplimiento de metas Plazos cumplimiento de metas	
			Productividad	Evaluación de desempeño Seguimiento de actividades Aptitudes desempeño laboral Capacidades adecuadas Comunicación fluida	
V2: Desempeño Laboral	Según Rocca, (2016) el desempeño laboral consiste evaluar el trabajo que desarrolla el personal de la empresa, que permite verificar el nivel de cumplimiento de la metas y objetivos, para tomar medidas correspondientes en beneficio de la organización.	La variable será medida, teniendo en cuenta sus dimensiones, a través de una escala ordinal, así mismo utilizando la escala de Likert: 1(Nunca), 2(Casi Nunca), 3(A vece), 4(Casi siempre), 5(Siempre)	Desenvolvimiento	Fomento bienestar social Planes y acciones específicos Ambiente de trabajo	Ordinal / escala de Likert: 1(Nunca), 2(Casi Nunca), 3(A veces), 4(Casi siempre), 5(Siempre)
			Capacidad laboral	Actitud / Experiencia Conocimiento y habilidades Actualización de conocimientos Curso de capacitación	
			Eficacia	Optimización de tiempo Metas / Actividades que realizan Desempeño laboral Desarrollo de tareas	
			Perfil del trabajador	Comportamiento Aspecto personal Cumplimiento / Asequibles al cambio / compromiso	

Nota, elaborado por el autor.

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario de Trabajo Remoto

Adaptado de Delgado (2020)

El presente cuestionario consta de 16 preguntas y es de carácter confidencial y reservado ya que los resultados serán utilizados sólo para la investigación. Se pide que conteste con sinceridad y deberá marcar con una "X" el valor de la calificación correspondiente. Tenga en cuenta la escala siguiente:

1(Nunca), 2(Casi Nunca), 3(A veces), 4(Casi siempre), 5(Siempre)

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

N.º	Dimensiones	Opciones de respuesta				
		1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Autonomía					
1	Los trabajadores tienen libertad para programar las actividades que deben realizar durante la semana					
2	Para el desarrollo del trabajo remoto hubo compromiso de los líderes de la institución					
3	Se tuvo la planificación adecuada para el trabajo remoto del personal					
4	Se permite el aporte de la toma de decisiones de los trabajadores					
5	En la entidad los trabajadores pueden seleccionar los recursos que utilizan en sus áreas					
	Dimensión 2: Flexibilidad					
6	El horario laboral que presenta se ajusta a la necesidad de la institución					
7	Se tiene los equipos necesarios en tecnología para el desarrollo de las actividades desde casa					
8	Se tuvo el apoyo organizacional para los colaboradores desarrollen sus actividades laborales desde casa					
9	La carga laboral que se le asigna puede ser cumplida en su jornada laboral					
10	Se definieron desde un inicio quienes podrían ejecutar las tareas y actividades desde su casa					
11	Se realizó una selección adecuada de las personas vulnerables y afectados para trabajar desde casa					
	Dimensión 3: Productividad					
12	Se tiene adecuada comunicación mediante el trabajo remoto					
13	Se supervisan el cumplimiento de las metas en cada área de la entidad					
14	Se establecen plazos para cumplir con las metas					
15	La entidad realiza evaluación de desempeño a todos los trabajadores					
16	Se puede tener un adecuado seguimiento de las actividades a cumplir mediante el trabajo remoto					

Gracias por su colaboración.

Cuestionario de Desempeño laboral

Adaptado de Delgado (2020)

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

1(Nunca), 2(Casi Nunca), 3(A veces), 4(Casi siempre), 5(Siempre)

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

N.º	Dimensiones	Opciones de respuesta				
		1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Desarrollo					
1	Considero que mis aptitudes y destrezas favorecen mi desempeño laboral durante el trabajo remoto					
2	Los colaboradores del Ministerio Público poseen capacidades adecuadas para comunicarse durante el desarrollo del trabajo remoto					
3	La comunicación es fluida entre los colaboradores durante el trabajo remoto					
4	El Ministerio Público fomenta el bienestar social de sus colaboradores durante el trabajo remoto					
5	El Ministerio Público cuenta con planes y acciones específicos destinados a mejorar el desempeño laboral de sus colaboradores durante el trabajo remoto					
6	Cuando realizo el trabajo remoto considero que mi ambiente de trabajo favorece mi desempeño laboral					
	Dimensión 2: Capacidad laboral					
7	La actitud que muestran los colaboradores del Ministerio Público durante el trabajo remoto es la adecuada					
8	Los colaboradores del Ministerio Público demuestran experiencia durante el desarrollo del trabajo remoto					
9	Considera que cuenta con los conocimientos y habilidades necesarias para realizar el trabajo remoto					
10	Recibe información por parte de Ministerio Público para actualizar sus conocimientos sobre el trabajo remoto					
11	Los cursos de capacitación sobre trabajo remoto que ofrece en el Ministerio Público permiten que desarrolle mejor su trabajo					
	Dimensión 3: Eficacia					
12	Los colaboradores optimizan tiempo y recursos en el desempeño de					

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

Gracias por su colaboración.

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Trabajo remoto y desempeño laboral del personal administrativo durante la Covid19-distrito fiscal del Ministerio Público en el norte de Perú

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Trabajo Remoto	Autonomía	Libertad de carga laboral Desarrollo de trabajo	Los trabajadores tienen libertad para programar las actividades que deben realizar durante la semana	X		X		X		X		
			Para el desarrollo del trabajo remoto hubo compromiso de los líderes de la institución	X		X		X		X		
		Planificación de actividades Toma de decisiones	Se tuvo la planificación adecuada para el trabajo remoto del personal	X		X		X		X		
			Se permite el aporte de la toma de decisiones de los trabajadores	X		X		X		X		
	Flexibilidad	Recursos que utilizan	En la entidad los trabajadores pueden seleccionar los recursos que utilizan en sus áreas	X		X		X		X		
			El horario laboral que presenta se ajusta a la necesidad de la empresa	X		X		X		X		
		Horario laboral Equipos necesarios	Se tiene los equipos necesarios en tecnología para el desarrollo de las actividades desde casa	X		X		X		X		
			Se tuvo el apoyo organizacional para los colaboradores desarrollen sus actividades laborales desde casa	X		X		X		X		
		Apoyo organizacional Carga laboral	La carga laboral que se le asigna puede ser cumplida en su jornada laboral	X		X		X		X		
			Ejecución de actividades Selección adecuada	Se definieron desde un inicio quienes podrían ejecutar las tareas y actividades desde su casa	X		X		X		X	
Productividad	Adecuada comunicación Cumplimiento de metas	Se realizó una selección adecuada de las personas vulnerables y afectados para trabajar desde casa	X		X		X		X			
		Se tiene adecuada comunicación mediante el trabajo remoto	X		X		X		X			
	Plazos cumplimiento de metas Evaluación de desempeño Seguimiento de actividades	Se supervisan el cumplimiento de las metas en cada área de la entidad	X		X		X		X			
		Se establecen plazos para cumplir con las metas	X		X		X		X			
		La entidad realiza evaluación de desempeño a todos los trabajadores	X		X		X		X			
		Se puede tener un adecuado seguimiento de las actividades a cumplir mediante el trabajo remoto	X		X		X		X			

Grado y Nombre del Experto: **Dr. Benjamin Roldan Polo Escobar**
Gestión Pública y Gobernabilidad

Firma del experto

EXPERTO EVALUADOR



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Trabajo remoto y desempeño laboral del personal administrativo durante la Covid19-distrito fiscal del Ministerio Público en el norte de Perú

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño Laboral	Desarrollo	Aptitudes desempeño laboral	Considero que mis aptitudes y destrezas favorecen mi desempeño laboral durante el trabajo remoto	X		X		X		X		
			Los colaboradores del Ministerio Público poseen capacidades adecuadas para comunicarse durante el desarrollo del trabajo remoto	X		X		X		X		
		Capacidades adecuadas	La comunicación es fluida entre los colaboradores durante el trabajo remoto	X		X		X		X		
			El Ministerio Público fomenta el bienestar social de sus colaboradores durante el trabajo remoto	X		X		X		X		
	Eficacia	Planes y acciones específicos Ambiente de trabajo	El Ministerio Público cuenta con planes y acciones específicos destinados a mejorar el desempeño laboral de sus colaboradores durante el trabajo remoto	X		X		X		X		
			Cuando realizo el trabajo remoto considero que mi ambiente de trabajo favorece mi desempeño laboral	X		X		X		X		
		Actitud	La actitud que muestran los colaboradores del Ministerio Público durante el trabajo remoto es la adecuada	X		X		X		X		
			Los colaboradores del Ministerio Público demuestran experiencia durante el desarrollo del trabajo remoto	X		X		X		X		
		Experiencia	Considera que cuenta con los conocimientos y habilidades necesarias para realizar el trabajo remoto	X		X		X		X		
			Recibe información por parte de Ministerio Público para actualizar sus conocimientos sobre el trabajo remoto	X		X		X		X		
Capacidad laboral	Conocimiento y habilidades Actualización conocim.	Los cursos de capacitación sobre trabajo remoto que ofrece en el Ministerio Público permiten que desarrolle mejor su trabajo	X		X		X		X			
		Los colaboradores optimizan tiempo y recursos en el desempeño de sus funciones- trabajo remoto	X		X		X		X			
	Curso de capacitación	Las metas establecidas en el Ministerio Público durante el trabajo remoto son realistas y alcanzables	X		X		X		X			
		Las actividades que realizan los colaboradores mediante trabajo remoto están enfocadas al cumplimiento de los objetivos laborales del Ministerio Público	X		X		X		X			
Perfil del trabajador	Eficacia	El desempeño laboral de los colaboradores del Ministerio Público permite cumplir los objetivos que la institución plantea y espera alcanzar	X		X		X		X			
		Los colaboradores del MP cumplen con desarrollar sus tareas encomendadas mediante el trabajo remoto	X		X		X		X			
	Comportamiento	El comportamiento de los colaboradores es adecuado en el desempeño de sus funciones	X		X		X		X			
		El aspecto personal que muestran los colaboradores del MP tiene que ver con la vocación de servicio	X		X		X		X			
Cumplimiento	Asequibles al cambio	Los colaboradores cumplen con el horario de trabajo remoto establecido por el Ministerio Público	X		X		X		X			
		Los colaboradores del Ministerio Público se muestran asequible al cambio	X		X		X		X			
		Los colaboradores se sienten comprometidos con el éxito del Ministerio Público	X		X		X		X			

Grado y Nombre del Experto: **Dr. Benjamin Roldan Polo Escobar**
Gestión Pública y Gobernabilidad

Firma del experto:

EXPERTO EVALUADOR



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Trabajo remoto y desempeño laboral del personal administrativo durante la Covid19- distrito fiscal del Ministerio Público en el norte de Perú

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Trabajo remoto y desempeño laboral

3. TESISISTA:

Br.: Camus Sánchez, Romel Humberto

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 28 de mayo de 2022

Firma/DNI 08895412
Dr. Benjamin Roldan Polo Escobar
EXPERTO

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **POLO ESCOBAR**
Nombres **BENJAMIN ROLDAN**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **08895412**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTOR EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD**
Fecha de Expedición **09/04/18**
Resolución/Acta **0093-2018-UCV**
Diploma **052-031849**
Fecha Matrícula **19/01/2015**
Fecha Egreso **15/01/2017**

Fecha de emisión de la constancia:
12 de Agosto de 2022

**CÓDIGO VIRTUAL 0008861322**

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Intitvo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 12/08/2022 11:27:55-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS: Trabajo remoto y desempeño laboral del personal administrativo durante la Covid19-distrito fiscal del Ministerio Público en el norte de Perú

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver Instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Trabajo Remoto	Autonomía	Libertad de carga laboral/ Desarrollo de trabajo	Los trabajadores tienen libertad para programar las actividades que deben realizar durante la semana	X		X		X		X		
		Planificación de actividades/ Toma de decisiones	Para el desarrollo del trabajo remoto hubo compromiso de los líderes de la institución Se tuvo la planificación adecuada para el trabajo remoto del personal Se permite el aporte de la toma de decisiones de los trabajadores	X		X		X		X		
		Recursos que utilizan	En la entidad los trabajadores pueden seleccionar los recursos que utilizan en sus áreas	X		X		X		X		
		Horario laboral/ Equipos necesarios	El horario laboral que presenta se ajusta a la necesidad de la empresa Se tiene los equipos necesarios en tecnología para el desarrollo de las actividades desde casa	X		X		X		X		
	Flexibilidad	Apoyo organizacional/ Carga laboral	Se tuvo el apoyo organizacional para los colaboradores desarrollen sus actividades laborales desde casa La carga laboral que se le asigna puede ser cumplida en su jornada laboral	X		X		X		X		
		Ejecución de actividades/ Selección adecuada	Se definen desde un inicio quienes podían ejecutar las tareas y actividades desde su casa Se realizó una selección adecuada de las personas vulnerables y afectados para trabajar desde casa	X		X		X		X		
		Administración del trabajo	La administración ofreció las facilidades para el trabajo desde casa	X		X		X		X		
	Productividad	Adecuada comunicación/ Cumplimiento de metas	Se tiene adecuada comunicación mediante el trabajo remoto Se supervisan el cumplimiento de las metas en cada área de la entidad	X		X		X		X		
		Piazos cumplimiento de metas/ Evaluación de desempeño/ Seguimiento de actividades	Se establecen plazos para cumplir con las metas La entidad realiza evaluación de desempeño a todos los trabajadores Se puede tener un adecuado seguimiento de las actividades a cumplir mediante el trabajo remoto	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: **Dr. Alex Javier Sánchez Pantaleón**
Gestión Pública y Gobernabilidad

Firma del experto



EXPERTO EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS: Trabajo remoto y desempeño laboral del personal administrativo durante la Covid19-distrito fiscal del Ministerio Público en el norte de Perú

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver Instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño Laboral	Desarrollo	Aptitudes desempeño laboral/ Capacidades adecuadas	Considero que mis aptitudes y destrezas favorecen mi desempeño laboral durante el trabajo remoto Los colaboradores del Ministerio Público poseen capacidades adecuadas para comunicarse durante el desarrollo del trabajo remoto	X		X		X		X		
		Comunicación fluida/ Fomento bienestar social	La comunicación es fluida entre los colaboradores durante el trabajo remoto El Ministerio Público fomenta el bienestar social de sus colaboradores durante el trabajo remoto	X		X		X		X		
		Planes y acciones específicos/ Ambiente de trabajo	El Ministerio Público cuenta con planes y acciones específicos destinados a mejorar el desempeño laboral de sus colaboradores durante el trabajo remoto Cuando realizo el trabajo remoto considero que mi ambiente de trabajo favorece mi desempeño laboral	X		X		X		X		
		Actitud/ Experiencia	La actitud que muestran los colaboradores del Ministerio Público durante el trabajo remoto es la adecuada Los colaboradores del Ministerio Público demuestran experiencia durante el desarrollo del trabajo remoto	X		X		X		X		
	Capacidad laboral	Conocimiento y habilidades/ Actualización conocim. / Curso de capacitación	Considero que cuenta con los conocimientos y habilidades necesarias para realizar el trabajo remoto Recibe información por parte de Ministerio Público para actualizar sus conocimientos sobre el trabajo remoto Los cursos de capacitación sobre trabajo remoto que ofrece en el Ministerio Público permiten que desarrolle mejor su trabajo	X		X		X		X		
		Optimización de tiempo/ Metas	Los colaboradores optimizan tiempo y recursos en el desempeño de sus funciones- trabajo remoto Las metas establecidas en el Ministerio Público durante el trabajo remoto son realistas y alcanzables	X		X		X		X		
		Actividades que realizan/ Desempeño laboral	Las actividades que realizan los colaboradores mediante trabajo remoto están enfocadas al cumplimiento de los objetivos laborales del Ministerio Público El desempeño laboral de los colaboradores del Ministerio Público permite cumplir los objetivos que la institución plantea y espera alcanzar	X		X		X		X		
	Perfil del	Desarrollo de tareas	Los colaboradores del MP cumplen con desarrollar sus tareas encomendadas mediante el trabajo remoto	X		X		X		X		
		Comportamiento/ Aspecto personal	El comportamiento de los colaboradores es adecuado en el desempeño de sus funciones El aspecto personal que muestran los colaboradores del MP tiene que ver con la vocación de servicio	X		X		X		X		
		Cumplimiento/ Aseables al cambio	Los colaboradores cumplen con el horario de trabajo remoto establecido por el Ministerio Público Los colaboradores del Ministerio Público se muestran aseable al cambio	X		X		X		X		
compromiso		Los colaboradores se sienten comprometidos con el éxito del Ministerio Público	X		X		X		X			

Grado y Nombre del Experto: **Dr. Alex Javier Sánchez Pantaleón**
Gestión Pública y Gobernabilidad

Firma del experto:



EXPERTO EVALUADOR



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Trabajo remoto y desempeño laboral del personal administrativo durante la Covid19- distrito fiscal del Ministerio Público en el norte de Perú

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Trabajo remoto y desempeño laboral

3. TESISISTA:

Br.: Camus Sánchez, Romel Humberto

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 23 de mayo de 2022

Firma / DNI 47080698
Dr. Alex Javier Sánchez Pantaleón
EXPERTO

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **SÁNCHEZ PANTALEÓN**
Nombres **ALEX JAVIER**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **47080698**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **TANTALEAN RODRIGUEZ JEANNETTE CECILIA**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**
Fecha de Expedición **11/04/22**
Resolución/Acta **0169-2022-UCV**
Diploma **052-156706**
Fecha Matricula **01/04/2019**
Fecha Egreso **30/01/2022**

Fecha de emisión de la constancia:
12 de Agosto de 2022

**CÓDIGO VIRTUAL 0002661356****JESSICA MARTHA ROJÁS BARRUETA**
JEFAUnidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 12/08/2022 11:39:53-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS: Trabajo remoto y desempeño laboral del personal administrativo durante la Covid19-distrito fiscal del Ministerio Público en el norte de Perú

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (ver instrumento detallado adjunto)			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Trabajo Remoto	Autonomía	Libertad de carga laboral	Los trabajadores tienen libertad para programar las actividades que deben realizar durante la semana	x		x		x		x			
		Desarrollo de trabajo	Para el desarrollo del trabajo remoto hubo compromiso de los líderes de la institución	x		x		x		x			
		Planificación adecuada de actividades	Se tuvo la planificación adecuada para el trabajo remoto del personal	x		x		x		x			
		Toma de decisiones	Se permite el aporte de la toma de decisiones de los trabajadores	x		x		x		x			
	Flexibilidad	Recursos que utilizan	En la entidad los trabajadores pueden seleccionar los recursos que utilizan en sus áreas	x		x		x		x			
		Horario laboral	El horario laboral que presenta se ajusta a la necesidad de la empresa	x		x		x		x			
		Equipos necesarios	Se tiene los equipos necesarios en tecnología para el desarrollo de las actividades desde casa	x		x		x		x			
		Apoyo organizacional	Se tuvo el apoyo organizacional para los colaboradores desarrollen sus actividades laborales desde casa	x		x		x		x			
	Productividad	Carga laboral	La carga laboral que se le asigna puede ser cumplida en su jornada laboral	x		x		x		x			
		Ejecución de actividades	Se definieron desde un inicio quienes podían ejecutar las tareas y actividades desde su casa	x		x		x		x			
		Selección adecuada	Se realizó una selección adecuada de las personas vulnerables y afectados para trabajar desde casa	x		x		x		x			
		Administración del trabajo	La administración ofreció las facilidades para el trabajo desde casa	x		x		x		x			
Productividad	Adecuada comunicación	Se tiene adecuada comunicación mediante el trabajo remoto	x		x		x		x				
	Cumplimiento de metas	Se supervisan el cumplimiento de las metas en cada área de la entidad	x		x		x		x				
	Prazos cumplimiento de metas	Se establecen plazos para cumplir con las metas	x		x		x		x				
	Evaluación de desempeño	La entidad realiza evaluación de desempeño a todos los trabajadores	x		x		x		x				
Seguimiento de actividades	Se puede tener un adecuado seguimiento de las actividades a cumplir mediante el trabajo remoto	x		x		x		x					

Grado y Nombre del Experto: Dr. Carlos Alberto Hinojosa Salazar
 Administración

Firma del experto



EXPERTO EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS: Trabajo remoto y desempeño laboral del personal administrativo durante la Covid19-distrito fiscal del Ministerio Público en el norte de Perú

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (ver instrumento detallado adjunto)			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Desempeño Laboral	Desarrollo personal	Aptitudes desempeño laboral	Considero que mis aptitudes y destrezas favorecen mi desempeño laboral durante el trabajo remoto	x		x		x		x			
		Capacidades adecuadas	Los colaboradores del Ministerio Público poseen capacidades adecuadas para comunicarse durante el desarrollo del trabajo remoto	x		x		x		x			
		Comunicación fluida	La comunicación es fluida entre los colaboradores durante el trabajo remoto	x		x		x		x			
		Fomento bienestar social	El Ministerio Público fomenta el bienestar social de sus colaboradores durante el trabajo remoto	x		x		x		x			
	Capacidad laboral	Planes y acciones específicos	El Ministerio Público cuenta con planes y acciones específicos destinados a mejorar el desempeño laboral de sus colaboradores durante el trabajo remoto	x		x		x		x			
		Ambiente de trabajo	Cuando realizo el trabajo remoto considero que mi ambiente de trabajo favorece mi desempeño laboral	x		x		x		x			
		Actitud	La actitud que muestran los colaboradores del Ministerio Público durante el trabajo remoto es la adecuada	x		x		x		x			
		Experiencia	Los colaboradores del Ministerio Público demuestran experiencia durante el desarrollo del trabajo remoto	x		x		x		x			
	Eficacia	Conocimiento y habilidades	Considero que cuento con los conocimientos y habilidades necesarias para realizar el trabajo remoto	x		x		x		x			
		Actualización conocim.	Recibo información por parte de Ministerio Público para actualizar sus conocimientos sobre el trabajo remoto	x		x		x		x			
		Curso de capacitación	Los cursos de capacitación sobre trabajo remoto que ofrece en el Ministerio Público permiten que desarrolle mejor su trabajo	x		x		x		x			
		Optimización de tiempo	Los colaboradores optimizan tiempo y recursos en el desempeño de sus funciones- trabajo remoto	x		x		x		x			
Perfil del colaborador	Metas	Las metas establecidas en el Ministerio Público durante el trabajo remoto son realistas y alcanzables	x		x		x		x				
	Actividades que realizan	Las actividades que realizan los colaboradores mediante trabajo remoto están enfocadas al cumplimiento de los objetivos laborales del Ministerio Público	x		x		x		x				
	Desempeño laboral	El desempeño laboral de los colaboradores del Ministerio Público permite cumplir los objetivos que la institución plantea y espera alcanzar	x		x		x		x				
	Desarrollo de tareas	Los colaboradores del MP cumplen con desarrollar sus tareas encomendadas mediante el trabajo remoto	x		x		x		x				
Perfil del colaborador	Comportamiento	El comportamiento de los colaboradores es adecuado en el desempeño de sus funciones	x		x		x		x				
	Aspecto personal	El aspecto personal que muestran los colaboradores del MP tiene que ver con la vocación de servicio	x		x		x		x				
	Cumplimiento	Los colaboradores cumplen con el horario de trabajo remoto establecido por el Ministerio Público	x		x		x		x				
	Asequibles al cambio	Los colaboradores del Ministerio Público se muestran esquivo al cambio	x		x		x		x				
compromiso	Los colaboradores se sienten comprometidos con el éxito del Ministerio Público	x		x		x		x					

Grado y Nombre del Experto: Dr. Carlos Alberto Hinojosa Salazar
 Administración

Firma del experto:



EXPERTO EVALUADOR



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Trabajo remoto y desempeño laboral del personal administrativo durante la Covid19- distrito fiscal del Ministerio Público en el norte de Perú

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Trabajo remoto y desempeño laboral

3. TESISISTA:

Br.: Camus Sánchez, Romel Humberto

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 21 de mayo de 2022

Firma / DNI 33958820

Dr. Carlos Alberto Hinojosa Salazar
EXPERTO

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	HINOJOSA SALAZAR
Nombres	CARLOS ALBERTO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	33958820

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO
Rector	ORLANDO MOISES GONZALES NIEVES
Secretario General	STEBAN ALEJANDRO ILICH ZERPA
Director De Escuela	FEDERICO GONZALES VEINTIMILLA

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTOR EN ADMINISTRACION
Fecha de Expedición	10/04/15
Resolución/Acta	RR.0692-2015/UNT
Diploma	A01453266
Fecha Matricula	Sin información (*****)
Fecha Egreso	Sin información (*****)

Fecha de emisión de la constancia:
12 de Agosto de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0008861362

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 12/08/2022 11:41:46-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(*****) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://vonline.sunedu.gob.pe>

CONFIABILIDAD

VARIABLE TRABAJO REMOTO

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,917	16

VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,926	21

Nota, elaborado por el autor

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Trabajo remoto y desempeño laboral del personal administrativa durante la Covid19-distrito fiscal del Ministerio Público en el norte del Perú.

Problema general	Objetivo general	Hipótesis	Variables	Población y muestra	Enfoque/nivel de investigación	Técnica e instrumento
¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo remoto y el desempeño laboral del personal administrativo durante la Covid19-distrito fiscal del Ministerio Público en el norte del Perú?	Analizar la relación que existe entre el trabajo remoto y el desempeño laboral del personal administrativo durante la Covid19-distrito fiscal del Ministerio Público en el norte del Perú.	H1: Existe relación significativa entre el trabajo remoto y el desempeño laboral del personal administrativo durante la Covid19-distrito fiscal del Ministerio Público en el norte del Perú. H0: No Existe relación significativa entre el trabajo remoto y el desempeño laboral del personal administrativo durante la Covid19-distrito fiscal del Ministerio Público en el norte del Perú.	VI: TRABAJO REMOTO Dimensiones Autonomía, Flexibilidad Productividad	Población: 61 Población Muestral: 61	Enfoque: Cuantitativo Tipo de estudio: Descriptivo, Transversal Nivel: Correlacional	Técnica: Análisis documental, Encuesta. Instrumento: Cuestionario, Escala de medición- LIKERT
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS		UNIDAD DE ANALISIS	DISEÑO DE INVESTIGACION	METODO DE ANALISIS
¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión autonomía de la variable trabajo remoto y desempeño laboral del personal administrativo durante la Covid19-distrito fiscal del Ministerio Público en el norte del Perú?	Determinar la relación que existe entre la dimensión autonomía de la variable trabajo remoto y desempeño laboral en el personal administrativo durante la Covid19-distrito fiscal del Ministerio Público en el norte del Perú.	H1: Existe relación significativa entre la dimensión autonomía de la variable trabajo remoto y desempeño del personal administrativo durante la Covid19-distrito fiscal del Ministerio Público en el norte del Perú. Ho: No existe relación significativa entre la dimensión autonomía de la variable trabajo remoto y el desempeño laboral del personal administrativo durante la Covid19-distrito fiscal del Ministerio Público en el norte del Perú.				Hipotético-deductivo Inductivo
¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión flexibilidad de la variable trabajo remoto y desempeño laboral del personal administrativo durante la Covid19-distrito fiscal del Ministerio Público en el norte del Perú?	Determinar la relación que existe entre la dimensión flexibilidad de la variable trabajo remoto y desempeño laboral en el personal administrativo en un distrito fiscal del Ministerio Público en el estado de emergencia covid19.	H1: Existe relación significativa entre la dimensión flexibilidad de la variable trabajo remoto y el desempeño laboral del personal administrativo durante la Covid19-distrito fiscal del Ministerio Público en el norte del Perú. Ho: No existe relación significativa entre la dimensión flexibilidad de la variable trabajo remoto y el desempeño laboral del personal administrativo durante la Covid19-distrito fiscal del Ministerio Público en el norte del Perú.	VD: DESEMPEÑO LABORAL Dimensiones Desenvolvimiento Capacidad laboral Eficacia Perfil del trabajador	Personal Administrativo - distrito fiscal del Ministerio Público en el norte del Perú.	No experimental	Medición: Escala de Likert Tratamiento Estadístico: Prueba de Hipótesis, Correlación de Spearman
¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión productividad de la variable trabajo remoto y desempeño laboral en el personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público en el estado de emergencia covid19?	Determinar la relación que existe entre la dimensión productividad de la variable trabajo remoto y desempeño laboral en el personal administrativo de un distrito fiscal del Ministerio Público en el estado de emergencia covid19.	H1: Existe relación significativa entre la dimensión productividad de la variable trabajo remoto y el desempeño laboral del personal administrativo durante la Covid19-distrito fiscal del Ministerio Público en el norte del Perú. Ho: No existe relación significativa entre la dimensión productividad de la variable trabajo remoto y desempeño laboral del personal administrativo durante la Covid19-distrito fiscal del Ministerio Público en el norte del Perú.				

Nota, elaborado por el autor

FOTOS DE APLICACIÓN DE ENCUESTA

