



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Influencia del trabajo remoto en el desempeño laboral en
trabajadores de la Fiscalía de Crimen Organizado del Santa 2020-
2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública**

AUTOR:

Franco Alzamora, Carlos Alberto (ORCID: 0000-0001-7451-6884)

ASESOR:

Dr. Florián Plasencia, Roque Wilmar (ORCID: 0000-0002-3475-8325)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHIMBOTE — PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico la presente tesis a mis padres, hermanos y amigos, cuyo apoyo invaluable y ejemplo de vida, no hubiese sido posible la obtención del Grado Académico de maestro en Gestión Pública

Carlos Alberto

Agradecimiento

Al Dr. Roque Florián Plasencia, por su dedicación, paciencia y tolerancia para guiar a la consecución del objetivo

Al personal de la Fiscalía del Crimen Organizado del Santa que colaboraron en el desarrollo de la investigación

A la Universidad César Vallejo, por darme la oportunidad de conocer y desarrollarme profesionalmente en la Gestión Pública.

El autor

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimiento	22
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	45
ANEXOS	55

Índice de tablas

	Pag
Tabla 1. Distribución de personal fiscal y administrativo en las Fiscalías Especializada contra el Crimen Organizado del Distrito Fiscal del Santa-Chimbote	21
Tabla 2. Distribución de frecuencias del nivel del trabajo remoto en los trabajadores de la fiscalía del Crimen Organizado del Distrito Fiscal del Santa, 2022	24
Tabla 3. Distribución de frecuencias del nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la Fiscalía del Crimen Organizado del Distrito Fiscal del Santa, 2022	25
Tabla 4. Asociación entre los niveles del trabajo remoto y el desempeño laboral	26
Tabla 5. Asociación entre los niveles del compromiso organizacional y el desempeño laboral	28
Tabla 6. Asociación entre los niveles del Planeación del trabajo remoto y el desempeño laboral	29
Tabla 7. Asociación entre los niveles de la autoevaluación del trabajo remoto y el desempeño laboral	30
Tabla 8. Asociación entre los niveles de la implementación del trabajo remoto y el desempeño laboral	31
Tabla 9. Correlación de Rho de Spearman entre el trabajo remoto y el desempeño laboral	33
Tabla 10. Tabla resumen de las hipótesis específicas: Correlación Rho de Spearman entre las dimensiones del trabajo remoto y el desempeño laboral	34

Índice de figuras

	Pag
Figura 1. Nivel del trabajo remoto en los trabajadores de la Fiscalía del Crimen Organizado del Distrito Fiscal del Santa, 2022, según sus dimensiones	24
Figura 2. Nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la Fiscalía del Crimen Organizado del Distrito Fiscal del Santa, 2022, según sus dimensiones	25
Figura 3. Dispersión entre las puntuaciones del trabajo remoto y el desempeño laboral	27

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo: determinar la influencia del trabajo remoto en el desempeño laboral de los trabajadores de la fiscalía del crimen organizado del Distrito Fiscal del Santa, 2022. El estudio según su nivel de alcance es explicativo observacional, con diseño no experimental transversal descriptivo correlacional causal. Se trabajó con una población censal de 34 trabajadores (personal fiscal y administrativo) de las Fiscalías especializadas contra el crimen organizado del Distrito Fiscal del Santa y mediante la técnica de la encuesta y uso de dos escalas valorativas, se recolectaron los datos; los cuales fueron analizados mediante prueba estadística no paramétrica de Rho de Spearman. Entre los resultados se obtuvo que, la mayoría (64,7 %) de los encuestados valoran el trabajo remoto en el nivel bajo, del mismo modo, un 70,6 % valora al desempeño laboral como bajo. A su vez, se obtiene una correlación directa de nivel moderado ($Rho=0,552$) y significativo ($p\text{-valor } 0,001$) entre el trabajo remoto y el desempeño laboral. Concluyendo que, el trabajo remoto influye de manera directa y significativa en el desempeño laboral ($r^2=0.2147$)

Palabras clave: Trabajo remoto, desempeño laboral, distrito fiscal

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the influence of remote work on the work performance of the employees of the organized crime prosecutor's office of the Fiscal District of Santa, 2022. The study according to its level of scope is explanatory observational, with a non-experimental cross-sectional descriptive correlational causal design. We worked with a census population of 34 workers (prosecutorial and administrative staff) of the Specialized Prosecutor's Offices against organized crime of the Santa Prosecutor's District and through the survey technique and the use of two value scales, data were collected; which were analyzed by Spearman's Rho nonparametric statistical test. Among the results, it was found that the majority (64.7%) of the respondents rate remote work as low, and 70.6% rate work performance as low. In turn, a moderate (Rho= 0.552) and significant (p-value 0.001) direct correlation was obtained between remote work and job performance. We conclude that remote work has a direct and significant influence on job performance ($r^2=0.2147$).

Keywords: Remote work, job performance, fiscal district

I. INTRODUCCIÓN

Con la llegada de la pandemia, todas las instituciones públicas y privadas se vieron afectadas por las medidas de restricción, esto incluye al Ministerio Público, en especial al Distrito Fiscal del Santa, en el cual se conjetura que el desempeño laboral, de algún modo se vio afectada con la implementación del trabajo remoto. En tal sentido, se afirma que se generó un cambio sustancial en la eficacia y producción del trabajo que se realizaba de forma presencial, puesto que, dio paso al trabajo remoto para dar continuidad a las investigaciones fiscales en los procesos judiciales. En otros términos, la incorporación del trabajo remoto generó un impacto en la labor de los trabajadores de la fiscalía del crimen organizado que ameritó su estudio. Por ello, Halpern & Castro (2020) refiere, atenuar la resistencia al trabajo remoto implica proveer de logística y tecnología para un buen desempeño laboral.

A nivel internacional, según Cucarella (2020) en los últimos dos años la sociedad en su conjunto experimentó cambios sustanciales debido al covid-19, conllevando a una crisis sanitaria, económica, social, bautizándolo como la nueva normalidad. En ese contexto, la administración de justicia también se vio afectada, por la suspensión y constante reprogramación de las audiencias judiciales, afectando los plazos procesales. Empero, en aras de contrarrestar las medidas de distanciamiento social, se implementó medidas de emergencia como las audiencias virtuales, que facilite la continuidad de los procesos judiciales; del mismo modo, el trabajo remoto cumplió un rol preponderante que evitó la paralización del sistema de justicia.

En efecto, el trabajo remoto generó un impacto sustancial en el trabajador, acostumbrado a labores presenciales; en ese contexto, se produjo el tránsito de la presencialidad a la virtualidad, que obligó a los trabajadores a adaptarse con el uso de las nuevas tecnologías. Sin embargo, ahí se identificó nuevos problemas como la falta de equipos informáticos, la brecha digital, la falta de capacitación con el uso de las TICs, falta de capacitación en el uso de plataformas virtuales, la necesidad de controlar los horarios compartidos entre el trabajo en casa y las obligaciones personales (Porcel, 2021).

A nivel nacional, por otra parte, ante la amenaza inminente de contagios y las medidas de restricción social, todas las entidades públicas adoptaron medidas urgentes, tal como lo hizo el Poder Judicial (Resolución Administrativa N° 000173-2020-CE-PJ) donde implementa la virtualidad de las audiencias (trabajo remoto), así como las medidas de bioseguridad. Es así, que los procesos judiciales retornan a sus labores jurisdiccionales desde la seguridad de su hogar, por medio del trabajo remoto (Chávez, et al., 2020). Cabe precisar, que las nuevas tecnologías proporcionaron las herramientas necesarias para la continuidad de sus labores jurisdiccionales, en especial el desarrollo de las audiencias virtuales. No obstante, esta nueva forma de justicia trajo consigo serios problemas que no fueron advertidas oportunamente, tales como, dificultades técnicas en la plataforma, brecha digital y constante reprogramación de audiencias

La ejecución del Decreto Supremo N° 008-2020-SA obligó que todos los centros de labores (público y privado) implementen las medidas de prevención, control y bioseguridad, que atenúe cualquier riesgo de contagio. En ese contexto, la Fiscalía de la Nación en mérito al D.S. referido, emite la Resolución N° 581- 2020-MP-FN, para que el Ministerio Público implemente y ejecute medidas sanitarias, con el propósito de prevenir y dar atención a cualquier sospecha de Covid-19, dentro de la institución. Asimismo, ante la necesidad de adoptar medidas adicionales, la Fiscalía de la Nación emite la Resolución N° 290-2021-MP-FN, donde dispone que todos los despachos fiscales y dependencias administrativas a nivel nacional, priorice el trabajo remoto. Del mismo modo, la Resolución N° 6102020-MP- FN, autoriza el uso de las TICs para mantener la continuidad de todas las diligencias fiscales.

A nivel institucional, se advierte que la Fiscalía del Crimen Organizado del Distrito Fiscal del Santa, con la llegada del covid-19 en marzo del 2020 hasta la fecha 2022, viene ejecutando la modalidad del trabajo remoto, para dar continuidad a los procesos (fiscal y judicial), en especial en la persecución del delito, en aras de evitar la impunidad de los procesados. Por ello, la ejecución del trabajo remoto trajo consigo más desventajas que ventajas, tales como problemas de conexión por la brecha digital, falta de horarios definidos, ausencia de integración laboral, carencias de equipos tecnológicos, problemas con el manejo de las TIC (Chávez, et al. 2020);

escenario que perjudico al usuario, que al inicio de la pandemia no podría realizar ningún trámite en la fiscalía.

Ahora bien, las dificultades de ejercer un trabajo óptimo en la fiscalía del crimen organizado, obedece a las serias limitaciones y restricciones que impuso las medias de aislamiento obligatoria que trajo consigo el covid-19, esto implica que el trabajo remoto.

Por ello, se formula como problema general: ¿En qué medida el trabajo remoto influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía del Crimen Organizado del Distrito Fiscal del Santa, durante la pandemia, 2022?

Por otra parte, la investigación se justifica teóricamente ya que, al determinar su influencia del trabajo remoto en el desempeño laboral, conlleva a que se adopte los correctivos necesarios que permita maximizar la eficiencia del desempeño laboral. En ese contexto, el desarrollo de la investigación facilitará la identificación de los beneficios del trabajo remoto, así como sus puntos críticos, que requiere de atención; además, los resultados darán a conocer el comportamiento de ambas variables y como se relacionan, para luego realizar las recomendaciones que requiera; asimismo, el desarrollo de la investigación será pasible de mejora en futuras investigaciones.

La justificación metodológica se debe a que con la elaboración de un nuevo instrumento aporta para la medición de las variables de trabajo remoto y desempeño laboral, cuya información recopilada nos permite identificar si ésta influye en el desempeño laboral.

Lo relevante del estudio permite profundizar los beneficios y desventajas del trabajo en la fiscalía del crimen organizado del Distrito Fiscal del Santa, de tal suerte, que se proponga los correctivos necesarios que permita optimizar la labor del personal fiscal y administrativo de la fiscalía del crimen organizado, cuyo impacto se traslada en la sociedad, asimismo beneficiara a todos los involucrados que ejecutan trabajo remoto, además, esta investigación podrá ser perfectible en futuras investigaciones.

Por otra parte, el objetivo general fue: Determinar la influencia del trabajo remoto en el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía del Crimen Organizado del Distrito Fiscal del Santa, 2022.

En cuanto a los objetivos específicos son: describir el nivel de eficacia del trabajo remoto en los trabajadores de la Fiscalía del Crimen Organizado del Distrito Fiscal del Santa, 2022; y, describir el desempeño laboral en los trabajadores de la Fiscalía del Crimen Organizado del Distrito Fiscal del Santa, 2022. Los objetivos específicos correlacional, son: establecer la influencia del compromiso organizacional del trabajo remoto en el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía del Crimen Organizado del Distrito Fiscal del Santa, 2022; establecer la influencia de la planeación del trabajo remoto en el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía del Crimen Organizado del Distrito Fiscal del Santa, 2022; establecer la influencia de la autoevaluación del trabajo remoto en el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía del Crimen Organizado del Distrito Fiscal del Santa, 2022; y, establecer la influencia de la implementación del trabajo remoto en el desempeño laboral de los trabajadores de la fiscalía del crimen organizado del Distrito Fiscal del Santa, 2022

En ese escenario, se tuvo como hipótesis general:

H1: El trabajo remoto influye de manera directa y significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía del Crimen Organizado del Distrito Fiscal del Santa, durante la pandemia 2022.

Ho: El trabajo remoto no influye de manera directa y significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía del Crimen Organizado del Distrito Fiscal del Santa, durante la pandemia 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a los antecedentes del trabajo remoto, existen diversos autores que sostienen que el trabajo remoto se amplió con la llegada de la pandemia covid-19, en aras de procurar la continuidad de labores tanto el sector público como del privado, a pesar de las medidas de restricción sanitaria que establecieron varios países, en las que se enfatizan en sus ventajas y desventajas, así como su relación con la eficiencia laboral. Del mismo modo; en el desempeño laboral señalan sobre sus capacidades, liderazgo, compromiso y demás virtudes que benefician al trabajador y a la organización; empero, que se ha visto influenciada por el trabajo remoto, donde restó su capacidad.

En relación a los trabajos previos a nivel nacional se tiene, lo siguiente.

En lo referente a los trabajos nacionales, que versan el trabajo remoto Cuentas (2021) en su investigación tuvo propósito establecer la conexión entre la calidad de servicio y el trabajo remoto, ejecutado en El Dorado. Es de tipo básica, diseño correlacional, no experimental y transversal, como técnica se usó la encuesta. Asimismo, concluyó que la calidad de servicio y el trabajo existe una relación profesional negativa, también se evidencia el nivel de deficiencia que los servidores judiciales que ejecutan por el trabajo remoto. Por tanto, según la investigación el trabajo remoto, no contribuye favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores

Según Apaza (2021) en su investigación sobre el trabajo remoto tuvo como objetivo, las implicancias del trabajo remoto en el personal. El estudio se aplicó en el Módulo de la Oralidad Civil de la CSJS, 2021. Es de investigación de tipo cuantitativa, de naturaleza básica, se usó la encuesta. En sus conclusiones manifestó, la ayuda de la tecnología, el sistema de monitoreo y productividad, permite simplificar las actividades debido al trabajo remoto, cuyo aparente beneficio son el horario flexible, reducción de niveles de estrés del trabajador. Sin embargo, la saturación de la red de internet genera inconvenientes perjudicando el cumplimiento de sus labores remotas. La relación de la investigación con el

presente estudio, reside en que los problemas de soporte tecnológico dificultan el trabajo remoto y su tiene un efecto domino en el desempeño laboral

Del mismo modo, Solis (2021) en su investigación sobre el trabajo remoto tuvo como objetivo, el impacto del trabajo remoto en la producción y eficiencia de los trabajadores públicos. El estudio se aplicó en el Gobierno Regional de Apurímac. Es una investigación de tipo cuantitativa, se usó las técnicas de campo y de gabinete. Donde concluyó, el trabajo remoto no ayuda en la producción y eficiencia del GORE Apurímac, todo lo contrario, se logró evidenciar una alta disminución de producción, en comparación con los que laboran de forma presencial, entre las principales razones reside en la escasa capacitación para adecuarse a esta nueva forma de trabajo. Se relaciona con la investigación en la baja productividad (desempeño laboral) que representa el trabajo remoto

Baldeon (2020) en su investigación sobre el trabajo remoto tuvo como objetivo, el vínculo entre el trabajo remoto y la eficiencia del personal. El estudio se aplicó en las Gerencias de la Municipalidad Provincial de Junín. Es una investigación de tipo básica, probabilística intencional. Entre sus conclusiones mencionó que, el problema de la eficiencia en la labor del personal administrativo, se debe a su estrecho vínculo con el trabajo remoto; ello se debe a la existencia de una correlación moderada media positiva entre la dimensión realización y eficiencia. Se relaciona con la investigación por las consecuencias desfavorables que implica la ejecución del trabajo remoto.

Ahora bien, en referencia al desempeño laboral, Tenazoa (2021) quien en su estudio planteó como objetivo, la conexión entre el trabajo remoto y el desempeño laboral. El estudio se aplicó Ministerio Público de Tarapoto. Es una investigación básica, de muestreo probabilístico. En sus conclusiones, refirió que, existe relación positiva y moderada entre el trabajo remoto y el desempeño laboral, ello se debe al valor de 0.604 de Rho, cuya significancia es de 0.001. Se relaciona con la investigación por el estrecho vínculo que existe en el binomio trabajo remoto y el desempeño laboral.

Por su parte, Edquen (2020) investigó el desempeño laboral planteándose como propósito, si el trabajo remoto tiene un impacto en el desempeño laboral. El estudio se aplicó en la Fiscalía Provincial de Cutervo. Es una investigación de tipo cuantitativa, se aplicó la encuesta. Donde concluyó, el desempeño laboral del personal no logró las metas trazadas, debido a las medidas de restricción que impuso el Estado; por lo que, les imposibilitaba ejercer sus actividades normales, mucho menos efectuar algún trámite documentario; por lo que conllevó a que no se logre el trabajo planteado por el personal, debido a las restricciones sanitarias. En tal sentido, las repercusiones del trabajo remoto no fueron alentadores, por las limitaciones como el trabajo remoto ha tenido deficiencias para ser ejercido por las carencias de equipos tecnológicos y los servicios de internet que no han contribuido para el desarrollo de las actividades diarias y la falta de infraestructura en tecnología que se carece en esta sede. Se relaciona con el presente estudio, por el impacto negativo que representa el trabajo remoto en la producción o desempeño laboral de los trabajadores que evidencio limitaciones en la ejecución de su trabajo.

En el plano internacional, sobre el trabajo remoto Santiago (2021) tuvo como objetivo, la relación entre la calidad de vida y el desempeño laboral, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transaccional, correlacional/causal; concluyendo que, el covid-19 generó un impacto sustancial en la esfera laboral, impulsando cambios laborales, que se materializó en el desempeño laboral y ven con atracción el trabajo remoto, puesto que, según la percepción de los trabajadores, les brinda muchos beneficios. Empero, lo real es que el trabajo remoto perjudicó la productividad de los trabajadores.

Díaz (2018) quien en su investigación tuvo como objetivo, identificar los factores que condicionan el ausentismo y su relación con el desempeño laboral. Es una investigación de tipo cuantitativa, correlacional, prospectivo y de corte transversal; donde concluye que, el ausentismo está en estrecha conexión con el desempeño laboral, siendo imperativo realizar los cambios necesarios que permitan asegurar la atención de la calidad de los usuarios.

Por su parte Sumba (2022) quien en su investigación tuvo como propósito, el desempeño laboral. El estudio se aplicó con el enfoque bibliográfica, exploratoria,

documental, método deductivo-inductivo. Donde concluyó, que la falta de motivación hacia los empleados, desinterés por parte de ellos es un factor determinante en el desempeño laboral, más aún, si se realiza trabajo remoto que cambio la forma de trabajo tradicional.

Para Canales (2021) en su investigación tuvo como objetivo, establecer el vínculo del clima organizacional con el desempeño laboral. El estudio se aplicó con el enfoque cuantitativo, método no experimental del tipo correlacional – descriptivo; entre sus conclusiones sostuvo que, la pandemia trajo consigo la nueva normalidad, debido al trabajo remoto y largas jornadas de trabajo, por ello, la autonomía, el liderazgo es necesario, para cristalizar un buen desempeño laboral.

Respecto a las teorías relacionadas al trabajo remoto

Históricamente, el trabajo remoto inicia en la década en los 70', acuñado por el físico norteamericano Jack Nilles debido al trabajo en telecomunicaciones, para atenuar costos de tránsito a las oficinas, ahorro de energía, contaminación, facilitando la flexibilidad organizacional. En el siglo XXI las TIC influenciaron significativamente en la forma de trabajo, donde la transición y expansión se ubicaron en varios sectores, incluso se amplió las disposiciones de permitir el trabajo, remoto debido al poder, confianza y control. En aquellos tiempos, el trabajo remoto era sólo para trabajadores altamente cualificados con ciertos criterios que definían el cambio progresivo de la empresa, en cambio, a raíz de la llegada del covid-19, el trabajo remoto se volvió en una política de estado, que trascendió a la esfera privada, viéndose como una alternativa para continuar operando (en caso del sector privado) y mantener activo el aparato estatal, que se vio imposibilidad de ejercer trabajo presencial, debido a las medidas de restricción, todo fue posible gracias a las TIC, aunque con muchas limitaciones (Rojas, 2021).

Por su parte, Chuco, Chávez, Álvarez & Cuba (2020) refiere, uno de los proyectos pilotos de teletrabajo se realizó en entes gubernamentales en 1992 en EE.UU. la misma suerte corrió luego del congreso del 2004, donde se promueve el trabajo remoto en agencias federales, por medio de un proyecto de ley, en aquellos

años se estimaron que para el 2035 se contara con mil millones de trabajo digital en el planeta, escenario que la pandemia ayudo aproximarnos a esta realidad.

Para el presente estudio se toma como autor base a Edquen (2020) quien refiere que, el trabajo remoto requiere de los dispositivos electrónicos (pc, laptop, Tablet o smart phone) para llevar a cabo su labor y mantener en contacto con su empleador, siendo necesario garantizar el acceso a internet. Ahora bien, el exceso de labores por esta nueva modalidad laboral, trae consigo serias consecuencias a la salud, por ello, ya se discute el derecho a la desconexión digital, para evitar el agotamiento, tecnoestrés, ansiedad, depresión de sus colaboradores. Cabe destacar que las medidas de bioseguridad temporal que hace referencia el D.L. 1505 por la llegada del covid-19, no puede transgredir derechos y se manifiesta: la posibilidad de implementar formas mixtas de trabajo en el sector público (algunos con trabajo remoto y otro no, según su condición) facilitar de instrumentos informáticos que les asegure ejecutar el trabajo remoto, asistencia los trabajadores remotos, cambio de horas laborales, suministrar equipos de seguridad para los servidores públicos, según su nivel de exposición y la supervisión a los servidores del cumplimiento de la norma.

El trabajo remoto destaca el tiempo que se sustrae al acudir al centro de trabajo, siendo una interacción en tiempo real con su empleador, es ahí, donde surge las ventajas y desventajas que implica el trabajo remoto, debido a la no presencia física del trabajador (López, 2021). El Trabajo remoto se caracteriza por la facilidad de ejercer sus labores desde su propio domicilio con la ayuda de las plataformas digital y herramientas del TIC, es una opción que las empresas ya lo adoptan aceleradamente, con el pesar, que se pierde la interacción personal entre trabajadores y empleadores, donde los vínculos sociales se sintetizan vía *online*, condición que resulta favorable para los trabajadores (Quiñones, 2022).

La noción del trabajo remoto, se traduce como una forma más flexible de trabajar, cuya aparente ventaja pretende asegurar el equilibrio entre lo familiar y laboral. Empero, el trabajo remoto le rodean ciertas limitaciones como el control y supervisión por parte del Estado, más aún si se trata de entidades gubernamentales, donde resulta difícil valorar la eficacia de su labor, actividades

(Apaza, 2021). Esta nueva forma de trabajo también trajo consigo problemas, la sobre carga de trabajo en casa, ante el no cumplimiento del tiempo de horas de trabajo; es decir, un problema de configuración del tiempo de trabajo; por lo que, el empleador presume que el trabajador se obliga a estar constantemente conectado a su actividad laboral (López, 2021).

Según el SERVIR (2020) define al trabajo remoto un trabajo previsto de aislamiento domiciliario, que recurre al TIC como instrumento necesario para el logro de sus funciones. Esta modalidad de teletrabajo está regulada por Ley N° 30036. Asimismo, según el art. 16 del D.S. N° 094-2020-PCM se recurre al trabajo remoto con el propósito de retomar las actividades en el Estado. (Páucar, 2021)

Para Rojas (2021) lo que caracteriza al trabajo remoto son: (i) es fruto del covid-19, (ii) lo emite el ejecutivo, (iii) tuvo como propósito evitar contagios y cautelando los vínculos laborales; (iv) aplicable tanto en el sector público como el privado; (v) se ejecuta desde el lugar de aislamiento o residencia; (vi) necesidad del uso de TIC; y, (vii) modifica la organización.

Para Solís (2021) el trabajo remoto mantiene la subordinación, cuya prestación se ejecuta desde su punto de aislamiento o su domicilio, ello en merito a las disposiciones del Estado como el D.U. 026-2020, a consecuencia de la pandemia, del mismo modo, la Resolución Ministerial N° 072-2020-TR, acepta esta nueva modalidad de trabajo. Por su parte, Baldeón (2020) adiciona que el traslado obligatorio al trabajo remoto, no sólo moderniza las actividades, sino que el Estado y el sector privado se obliga a superar las serias deficiencias de la TICs y brecha digital.

La implementación del trabajo remoto trajo a colisión, ciertas directrices como acuerdo directivo, que se traduce como la norma que estipula la adecuación al trabajo remoto, implicando la participación de todos los actores, de todas las áreas, que facilite su implementación. Aquí los líderes juegan un rol protagónico en el éxito o no de su implementación (Edquen, 2020).

Como se recuerda el Gobierno adoptó diversas medidas de bioseguridad por la pandemia, por ello, el MTPE hace referencia a la formalización del trabajo remoto, obligando al empleador a adecuarse a las nuevas reglas de trabajo; escenario que dio apertura a nuevos derechos y nuevas realidades jurídicas, como el derecho a la desconexión digital, el síndrome de burnout, que pone a la palestra nuevas realidades que el derecho se obliga a abordar (Páucar, 2021).

Por otra parte, para el éxito del trabajo remoto se requiere de un aliado imprescindible, como el elemento tecnológico, puesto que, sin ellas, sería casi imposible la ejecución, esto se debe a que las TICs brindan todas las herramientas necesarias de comunicación e interacción en todos los procesos del trabajo remoto, así como el fin cumplimiento de sus funciones (Edquen, 2020). Uno de los problemas detectados en la ejecución del trabajo remoto, es la brecha digital, así como la falta de equipos tecnológicos que faciliten, el trabajo remoto.

Para Lozano (2021) las dimensiones del trabajo remoto contemplan: (i) accesibilidad, las herramientas de las nuevas tecnologías permiten su ejecución; (ii) establece protocolos, como control permanente, metas; (iii) eficacia en reuniones, optimiza los tiempos gracias a la interacción virtual, ya sea en plataformas o redes; (iv) espacio físico, es el domicilio donde se ejerce el trabajo remoto, debiendo contar con todos los equipos tecnológicos y el acceso a internet; (v) calidad de los ambientes, para ejercicio de sus labores; (vi) TIC, son las herramientas tecnológicas que facilitan la ejecución del trabajo remoto, esto también incluye la conexión a internet, sin las TIC resulta imposible ejecutar el trabajo remoto; (vii) modificación de la organización, para dar apertura a procesos innovadores que mejoren el trabajo remoto.

Una vez puesta en marcha la ejecución del trabajo remoto, se requiere de la sensibilización para que el trabajo remoto pueda contar con todas las herramientas en su ejecución (Edquen, 2020). En ese sentido, para el éxito del trabajo remoto es imperativo el compromiso de todos los involucrados, tanto en su planeación como en su ejecución; es decir, el proyecto necesita del involucramiento activo de todas las áreas de la organización, siendo propicio que, desde la alta dirección, implemente el trabajo remoto con todas las recomendaciones necesarias que

asegure el éxito; asimismo, es necesario que esta implementación este en plena armonía con la legislación vigente (Edquen, 2020).

Para la implementación del trabajo remoto se requiere de un equipo líder, que conduzca, regularice y controle los procedimientos del trabajo remoto. Ahora bien, el conjunto representante puede constituirse por un órgano en específico que establezca la coordinación y ejecución de los objetivos proyectados. (Edquen, 2020). Una vez, proyectado la implementación del trabajo remoto, se da inicio con el respaldo y supervisión de todas las áreas involucradas en la organización con el registro de todos los procedimientos que se ejecutó (Edquen, 2020). Como es de advertirse, para toda implementación, se requiere que el equipo líder identifique la forma en que se ejecutara la planeación de implementación trabajo remoto. Para ello, se inicia con la fijación de una ruta, debiendo contar con toda la data para su ejecución. En tal sentido, la influencia del teletrabajo implica que el trabajador cuente con todos materiales, equipos tecnológicos de primer nivel (Edquen, 2020).

Respecto a las ventajas y desventajas Rojas (2021) puntualiza: (i) entre las ventajas se tiene, independencia, flexibilidad de horario, mayor libertad por la integración del ámbito familiar con el trabajo en el domicilio, aparentemente menos estrés, se puede advertir con mayor sensatez la cualificación y motivación dentro de la organización; y, (ii) desventajas se tiene, inadecuado ambiente de trabajo en el hogar, brecha digital, conectividad deficiente, reducir las relaciones sociales, aumenta el sedentarismo y aislamiento, problemas de relación entre el trabajo-familia, afecta la salud mental, los horarios de trabajo se tornan ilimitados.

Para el desarrollo de las dimensiones del trabajo remoto, se tiene como autor base a Edquen (2020) quien manifiesta que el trabajo remoto impacta en el desempeño laboral, cual desarrolla las siguientes cuatro dimensiones: compromiso organizacional, planeación del trabajo remoto, autoevaluación e implementación.

Dimensión 1. Compromiso organizacional. Contempla tres indicadores y es como reza: Primero el acuerdo directivo, que es de suma importancia para arribar al trabajo remoto, puesto que de ellos dependen la disocian de implementación,

ejecución y quienes van a desarrollar el trabajo remoto (Edquen, 2020). Segundo el equipo líder, se manifiesta la conformación de equipos que lidere el proceso de implementación del trabajo remoto, requiriendo la coordinación y participación de todas las unidades y personas, comprometidas con el objetivo (Edquen, 2020). Tercero el inicio del trabajo remoto, es imperativo contar con la decisión de la alta dirección para la implementación y ejecución del trabajo remoto, dando cumplimiento a las dispersiones legales (Edquen, 2020).

Dimensión 2. Planeación del trabajo remoto. Contiene cinco indicadores como son: Primero la planeación general, que compone la proyección de las metas, proyección, procesos, cronogramas, recursos tecnológicos y equipo líder que impulsara la ejecución del trabajo remoto (Edquen, 2020). Segundo la sensibilización, que se sustenta en las estrategias de comunicación, donde se proyecta el propósito y gestión del trabajo remoto, así como la debida capacitación, para su pronta incorporación al modelo del trabajo remoto (Edquen, 2020). Tercero el compromiso, consiste en el involucramiento activo y permanente de todas las áreas y personas de todos los niveles, que faciliten el éxito del trabajo remoto, iniciando con la planeación hasta la ejecución (Edquen, 2020). Cuarto el elemento jurídico, consiste en el soporte normativo que cuenta la organización e implementación del trabajo remoto (Edquen, 2020). Quinto el elemento tecnológico, es la herramienta más importante para la ejecución del trabajo remoto, esto implica recurrir a las nuevas tecnologías que brinda las TICs, en efecto, sin el soporte tecnológico, es imposible llevar a cabo el trabajo remoto (Edquen, 2020).

Dimensión 3. Autoevaluación. Contiene cinco indicadores y son: Primero el componente organizacional, que consiste en el soporte humano y financiero para llevar a cabo el trabajo remoto, donde luego de la planeación se identifica y supera los posibles riesgos y contingencias de aplicar el trabajo remoto y su impacto en la organización (Edquen, 2020). Segundo la evaluación, es el examen anterior y posterior a la ejecución del trabajo remoto, en aras de identificar los beneficios y puntos críticos, para la adopción de medidas correctivas, para ello, es recomendable iniciar con una prueba piloto (Edquen, 2020). Tercero los participantes, son aquellos que hacen posible la ejecución de la prueba piloto en la implementación del trabajo remoto, con trabajadores que previamente han sido

seleccionados y calificados para el desarrollo del trabajo remoto, cabe precisar, que deberán cumplir ciertos perfiles para ser participe (Edquen, 2020). Cuarto la convocatoria, procura seleccionar a las personas que van a formar parte del trabajo remoto, siendo necesario la capacitación y sensibilización del proceso de implementación (Edquen, 2020). Quinto la selección, es la etapa final para la conformación de equipos y/o personal beneficiario con la ejecución del trabajo remoto, para ello, deberá contar con el perfil adecuado y superar la etapa de convocatoria (Edquen, 2020).

Dimensión 4. Implementación. Comprende siete indicadores y son: Primero la capacitación; es decir, una vez seleccionado el personal que va a trabajar en la modalidad remota, requiere de la capacitación que les permita cumplir con eficiencia sus labores, desde la administración del tiempo hasta los lineamientos generales que permita el éxito del trabajo remoto en la organización (Edquen, 2020). Segundo la preparación, implica los actos preparatorios a la ejecución del trabajo remoto; es decir, se debe verificar que el trabajador cuente con el material tecnológico que le permita iniciar sus labores remoto, con la menor dificultad posible (Edquen, 2020). Tercero el seguimiento, consiste en el monitoreo permanente de las labores de los trabajadores remotos, con el propósito de mantener un control de las actividades, costos, producción, para ello, se recurre a los controles, entrevistas, encuestas y cualquier forma de rastreo que permita llegar a la información más objetiva posible (Edquen, 2020). Cuarto la evaluación, es el período de monitoreo y análisis de la información que se recibe del seguimiento y control de la ejecución del trabajo remoto, esta información, facilita elaborar el diagnóstico de los beneficios y desventajas del trabajo remoto. Asimismo, también comprende la evaluación de costos, si este reduce el ausentismo (Edquen, 2020). Quinto la socialización, es un problema y preocupación para aquellos que ejecutan el trabajo remoto, por la falta de comunicación personal, la virtualidad, se vuelve el modo más activo de comunicación (Edquen, 2020). Sexto la estrategia de comunicación, es recomendable recurrir a la estimulación de los trabajadores que les permita mayor interacción entre empleador y trabajador y este con sus compañeros, que no se sientan como una isla (Edquen, 2020). Séptimo la implementación, es la etapa final el proceso de trabajo remoto, cuya satisfacción es sinónimo de haber superado la

prueba piloto, aquí implica que están en permanente evaluación y adopción de correctivos ante posibles contingencias del trabajo remoto (Edquen, 2020).

Respecto a las teorías relacionadas al desempeño laboral

Se tuvo como autor base a Edquen (2020) conceptualiza al desempeño laboral como aquel proceso de evaluación del personal de la organización, que facilita identificar el cumplimiento de sus labores y los objetivos, en aras de adoptar las medidas necesarias, en beneficio de la organización. En ese sentido, se mide y valora el nivel de eficiencia y cumplimiento de los metas, con ello, se podrá realizar políticas de incentivo para aquel colaborador, que evidencie compromiso y eficiencia, donde ambos son satisfechos.

El desempeño es el resultado de las acciones de los trabajadores, respecto a sus funciones. En efecto, el éxito o fracaso de las organizaciones, se debe al desempeño laboral considerándose como la piedra angular, por ello, el desempeño laboral se traduce como el rendimiento dentro de su campo laboral; esa es la razón, por las que las organizaciones evalúan experiencia, actitudes, habilidades, conocimientos y en especial valores (García-Salirrosas, 2020). En ese contexto, el desempeño laboral es la evidencia de las capacidades del trabajador, en mostrar sus competencias, habilidades, características personal y valores, con la férrea convicción de sobresalir (Santiago, 2021).

Para Chambergo & Hernández (2020) los objetivos del desempeño, procura metas organizacionales, cuyo detalle son: (i) selección de personal, estipulando criterios, indicadores y capacidades; (ii) política retributiva, que se concreta con estímulos pecuniarios por su labor e identificación; (iii) motivación, el trabajador reconoce su esfuerzo personal y profesional; (iv) desarrollo y promoción, facilita identificar al trabajador con plenas capacidades y competencias; (v) desarrollo y promoción, se cristaliza con la evaluación y desempeño; (vi) comunicación, se estrecha la interacción entre los subordinados y los jefes, generando mayor vinculo; (vii) descripción del puestos, según las funciones de cada puesto.

Los beneficios de la evaluación del desempeño según Chambergo & Hernández (2020: 29) es como reza: (i) beneficios para la organización, al identificar al sobresaliente, optimizando esfuerzo y oportunidades de crecimiento, con esto, se cristaliza la satisfacción y compromiso de los trabajadores; (ii) beneficios para el jefe, valora y destaca el mejor desempeño del trabajador, la evaluación es más objetiva; y, (iii) beneficios para el trabajador, se compromete a mejorar, bajo la autoevaluación.

En ese sentido, Rodríguez (2017) considera que la implementación de los sistemas de evaluación el desempeño, permite una mejor visión de los planes, genera una mejor política de retribución y favorece a mejorar la relación colaborador-responsable. Por esa razón, Véliz (2021) refiere que, expresar reconocimiento a su buen desempeño y competencia, le genera mayor satisfacción y compromiso del colaborador debido a su reconocimiento. En tal sentido, el aumento de la productividad, implica enlazar el sistema de métodos y estrategias, que facilite efectuar los cambios necesarios para mejorar los resultados, conforme a las metas de la organización.

Para Chambergo & Hernández (2020: 29) evaluar el desempeño laboral es de suma relevancia debido a las siguientes razones: (i) identifica los puntos críticos de los trabajadores, así como las fortalezas, que les permita diseñar política de mejora en sus colaboradores, para maximizar sus capacidades; (ii) traza objetivos para su evaluación; (iii) facilita el análisis de las razones del bajo rendimiento y producción; y, (iv) permite la retroalimentación a los trabajadores de sus capacidades.

Según Véliz (2021: 1336) los tipos de evaluación del desempeño son: la que ejecuta los responsables (el superior), la autoevaluación, evaluación ejecutada por sus compañeros de labores, evaluación del responsable de grupo, evaluación ejercida por los clientes, y finalmente, la evaluación 360° que comprende todos los evaluadores.

Para el desarrollo de las dimensiones del desempeño laboral, se tiene como autor base a Edquen (2020) donde destaca que el desempeño laboral, fue

influenciada por el trabajo remoto. Cabe precisar que el referido autor, es el único que trabajo en el contexto de la pandemia covid-19; por tanto, se consideró como autor base.

Dimensión 1. Condiciones laborales. Contiene ocho indicadores y son: Primero la asistencia y puntualidad; esto es, que las organizaciones realicen premios o estímulos para los aquellos que cumplen puntualmente sus labores y mucho menos que falten a su centro de labores, ello se debe, a la importancia de combatir el ausentismo de los trabajadores (Edquen, 2020). Segundo la destreza, implica en las capacidades de los colaboradores, es ahí, donde las organizaciones deben apuntar su mayor inversión, puesto que, de las capacidades y habilidades del colaborador, le genera mayores beneficios a la organización (Edquen, 2020). Tercero la iniciativa, es un elemento importante para la organización, debido a que el colaborador asume el compromiso de mejorar, en beneficio de la organización (Edquen, 2020). Cuarto la responsabilidad, es un recurso vital para la organización y en especial para el trabajador, por ello, es imperativo que los colabores comprendan la importancia que representa, para el logro de las metas (Edquen, 2020). Quinto la capacidad para trabajar solo, implica en la capacidad del trabajador de ejercer sus labores de forma individual, cuya actividad posteriormente se traslada a la parte externa de la organización (Edquen, 2020). Sexto la capacidad para trabajar en equipo, es una estrategia muy efectiva para la interacción entre trabajadores y clientes, se requiere de cierta coordinación que les facilitará la ejecución de sus labores (Edquen, 2020). Séptimo la cantidad laboral, consiste en la percepción de los trabajadores sobre el desarrollo normal de sus labores, por ello, es importante atender la cantidad de horas dedicadas a una labor (Edquen, 2020). Octavo la calidad laboral, se materializa con la satisfacción de los colaboradores, aumentando la percepción, cuando la organización aplica políticas de incentivos a los trabajadores (Edquen, 2020).

Dimensión 2. Características del trabajo. Comprende tres indicadores y son los siguiente: Primero la relevancia de la labor, considerado como de suma importancia para la organización, puesto que, todas las actividades que efectúa el colaborador, lo hacen con objeto de lograr las metas proyectadas, beneficiando al trabajador y empleador (Edquen, 2020). Segundo la autonomía, se adquiere con

las capacidades y habilidades en el buen desempeño de sus labores, a tal punto que, ofrece alternativas de solución, que permita superar las contingencias de la organización (Edquen, 2020). Tercero la autoevaluación, es una forma de superarse, donde se identifica la fortalezas y debilidades de los colaboradores, con el propósito de implementar medidas que superen los puntos débiles (Edquen, 2020).

Dimensión 3. Relaciones interpersonales. Es un indicador relevante para el desarrollo de la inteligencia emocional que les permita mejorar las relaciones personales; por ello, es imperativo que los directivos de la organización, implementen talleres que aborden este tema en beneficio de la organización y sus colaboradores (Edquen, 2020) y comprende tres indicadores y son: Primero entre compañeros, las buenas relaciones personales potencian el buen clima laboral, incluso se gesta sentimiento de colaboración y solidaridad entre compañeros de labores (Edquen, 2020). Segundo el superior, la relación entre trabajador y jefe inmediato, debe desarrollarse en óptimas condiciones, cuyo ambiente laboral depende de las acciones de ambos, cabe precisar que las relaciones interpersonales, no debe alejarse de las jerarquías que, de algún modo, se conducen por líderes (Edquen, 2020). Tercer participa en la planificación, es importante señalar que son los trabajadores quienes la mayor experiencia, para aportar en la planeación debido a sus conocimientos en el interior de la organización (Edquen, 2020).

Dimensión 4. Políticas de personal. Se enfoca en las medidas a ejecutar respecto a las normas y actividades de los trabajadores, en aras de alcanzar los objetivos trazados (Edquen, 2020) contiene dos indicadores y son: Primero la capacitación, es una herramienta indispensable para la mejorar el desempeño laboral de los trabajadores, puesto que, a mayores conocimientos, mayor será el desempeño de sus labores (Edquen, 2020). Segundo el incentivo económico, es una política conveniente para motivar el mejor desempeño de los trabajadores, en efecto, se suele reconocer su rendimiento y riesgos que tuvo que asumir para el cumplimiento de sus labores (Edquen, 2020).

Dimensión 5. Labor fiscal. Esta dimensión contiene cuatro indicadores: investigación compleja, investigación reservada, debido proceso y audiencia virtual, la misma que se elaboró con el propósito de medir la influencia del trabajo remoto en el desempeño laboral, del proceso de investigación fiscal. Por ello, tanto en la investigación compleja como en la reservada, se llevó a cabo las audiencias virtuales, como política de seguridad implementada por el estado y a efectos, de dar continuidad a los procesos judiciales, en ese sentido, se generó muchos puntos débiles y limitaciones para el buen desempeño laboral, tal como los instrumentos tecnológicos, la brecha digital que adolecen las partes del proceso de investigación, la constante reprogramación de audiencias, todo ello, procurando garantizar el debido proceso. Adicionando que la interacción de las partes, se redujo a la virtualidad.

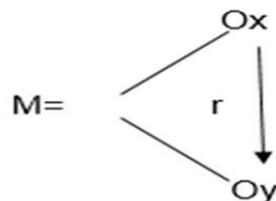
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Se utilizó en enfoque cuantitativo, por el uso de métodos estadísticos que posibilitan la medición y análisis de variable (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). El método utilizado es el hipotética-deductivo, por la sistematización de la información, que permiten medir y replicar; además, el fenómeno es medibles (Pérez, 2004).

Es de alcance observacional por la apertura a la discusión y a la adecuación de las necesidades concretas de la investigación (Moran & Alvarado, 2010) y en cuanto a la finalidad el estudio es básica, que solo busca información sobre los fenómenos para hallar solución a un problema (Martínez y Ávila, 2010).

En lo referente al diseño es no experimental, puesto que no manipula las variables y se sostiene en la observación de los fenómenos. Del mismo modo, es de tipo transaccionales correlacional-causal, debido a la función causa-efecto (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).



Donde:

M = Muestra, es la población censal
Ox = Variable independiente: trabajo remoto
Oy = Variable dependiente: desempeño laboral
r = relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente. El trabajo remoto,

Variable dependiente. El desempeño laboral

Operacionalización de la variable (Anexo 1)

3.3. Población, muestra y muestreo

Población. Comprende todas las unidades que forman parte de la investigación (Bernal, 2010). Para la presente investigación, la población estuvo comprendida por 34 trabajadores entre fiscales y personal administrativo de la fiscalía del crimen organizado del Distrito Fiscal del Santa, que laboran durante el año 2022 en la modalidad de trabajo remoto.

Tabla 1

Distribución de personal fiscal y administrativo en las Fiscalías especializada contra el crimen organizado del Distrito Fiscal del Santa-Chimbote

Área	Hombres	Mujeres	Total
Equipo 1	12	6	18
Equipo 2	11	5	16
Total	23	11	34

Fuente. Base de datos de la administración del Distrito Fiscal Del Santa

Criterios de exclusión: se tiene al personal que labora en la fiscalía del crimen organizado del Distrito Fiscal del Santa, que no realizó trabajo remoto durante el año 2022.

Muestra. Se trabajo con la población censal.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica aplicada es la encuesta, es decir, un pool de preguntas cerradas, que luego serán medidas estadísticamente.

De los instrumentos:

- Escala valorativa “el trabajo remoto”. Dicho instrumento, fue adaptado por el investigador a partir del cuestionario propuesto por Edquen (2020) y Porcel

(2021) para medir el trabajo remoto. Se encuentra estructurado en cinco dimensiones: compromiso organizacional, planeación del trabajo remoto, autoevaluación y implementación. Consta de 23 ítems, cuya escala de respuestas de 5 niveles: Muy de acuerdo (1), De acuerdo (2), indeciso (3), En desacuerdo (4) y Muy en desacuerdo (5).

- b. Escala valorativa “desempeño laboral”. Instrumento, fue adaptado por el investigador a partir del cuestionario propuesto por Edquen (2020) y Porcel (2021) para medir el desempeño laboral. Se encuentra estructurado en cuatro dimensiones: condiciones laborales, características del trabajo, relaciones interpersonales, políticas del personal y labor fiscal. Consta de 30 ítems, cuya escala de respuestas de 5 niveles: Muy de acuerdo (1), De acuerdo (2), indeciso (3), En desacuerdo (4) y Muy en desacuerdo (5).

La validez. Es la calificación que obtiene el instrumento de medición de cada variable (Hernández y Mendoza, 2018). Para obtener la validación de ambos instrumentos (V. independiente y V. dependiente) se recurrió a dos expertos a la administradora de empresa (Maestría en gestión pública) y a la obstetra (Doctor en Salud pública) donde ambas evaluaron el instrumento con los criterios de pertinencia, relevancia y claridad (anexo 3).

Confiabilidad del instrumento, se aplicó una muestra piloto sobre la base de 20 encuestados, cuya aplicación del coeficiente el alfa de Cronbach en el instrumento de la variable independiente obtuvo una alta confiabilidad, al obtener como resultado 0,98 y el instrumento de la variable dependiente obtuvo una buena confiabilidad, al obtener como resultado 0,76.

3.5. Procedimientos

El estudio se realizó en varias fases: (i) se acopió información; (ii) se elaboró los instrumentos para cada variable; (iii) el instrumento se sometió al juicio de expertos (iv) se solicitó autorización para ejecutar el instrumento; (v) se ejecutó el instrumento vía formularios de Google, (vi) se procesó y analizó la información vía Excel 2019 y SPSS; (vii) se elaboró las conclusiones y recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

La investigación estableció su análisis en la estadística descriptiva e inferencial, por medio Rho Spearman (para comprobar la hipótesis), así como del Excel y SPSS, que se presentó en tablas y gráficos.

3.7. Aspectos éticos

La investigación respetó los derechos de autor, por ello, asignó las citas y referencias, conforme a la norma APA. Se salvaguardó la discreción de la identidad, puesto que se consignó un código a cada participante; asimismo, la transparencia permite su divulgación y posible réplica; se asume la responsabilidad de la difusión del estudio. Finalmente, la elección del tema y el desarrollo de la investigación, se ejecutó con plena libertad, sin ningún interés que no sea lo estrictamente académico.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo de las variables

Tabla 2

Distribución de frecuencias del nivel del trabajo remoto en los trabajadores de la Fiscalía del Crimen Organizado del Distrito Fiscal del Santa, 2022

Niveles	f	%
Bajo	22	64.7%
Medio	11	32.4%
Alto	1	2.9%
Total	34	100.0%

Fuente: Cuestionario de “Trabajo remoto” aplicado a los trabajadores de la fiscalía del crimen organizado del Distrito Fiscal del Santa, 2022

Interpretación. De acuerdo a la tabla 2, se observa que la mayoría (64.7%) de los trabajadores tienen un nivel bajo de trabajo remoto, el 32.4% tienen un nivel medio y el 2.9% alto.

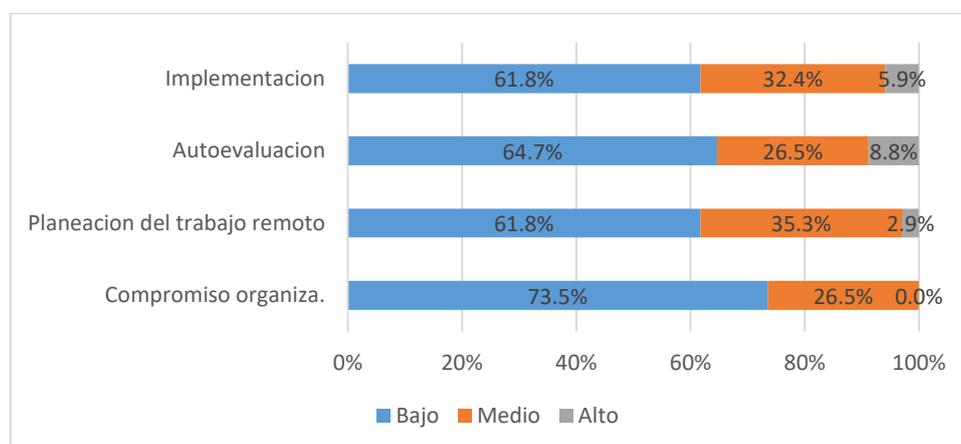


Figura 1

Nivel del trabajo remoto en los trabajadores de la Fiscalía del Crimen Organizado del Distrito Fiscal del Santa, 2022, según sus dimensiones.

Interpretación. En la figura 1, se describe el nivel de trabajo remoto, según sus dimensiones. Al respecto, se encontró, que la mayoría de los trabajadores, indicó que el trabajo remoto en las dimensiones, implementación (61.8%),

autoevaluación (64.7%), planeación (61.8%) y compromiso organizacional (73.5%) se encontraron en un nivel bajo.

Tabla 3

Distribución de frecuencias del nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la Fiscalía del Crimen Organizado del Distrito Fiscal del Santa, 2022

Niveles	f	%
Bajo	24	70.6%
Medio	10	29.4%
Alto	0	0.0%
Total	34	100.0%

Fuente: Cuestionario de “Desempeño Laboral” aplicado a los trabajadores de la Fiscalía del Crimen Organizado del Distrito Fiscal del Santa, 2022

Interpretación. De acuerdo a la tabla 3, se observa que la mayoría (70.6%) de los trabajadores tienen un nivel bajo de desempeño laboral mientras que el 29.4% tienen un nivel medio.

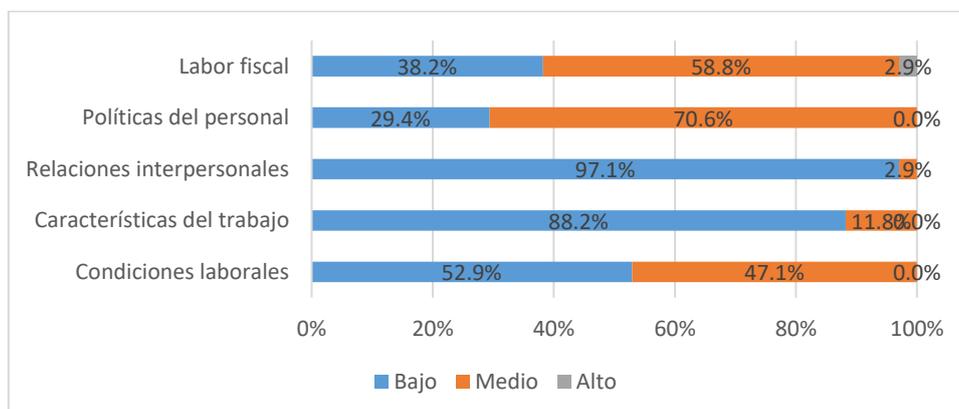


Figura 2

Nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la Fiscalía del Crimen Organizado del Distrito Fiscal del Santa, 2022, según sus dimensiones

Interpretación. En la figura 2, se describe el nivel de desempeño laboral, según sus dimensiones. Al respecto, se encontró, que la mayoría de los trabajadores, indicaron que el trabajo remoto en las dimensiones, labor fiscal

(58.8%) y Políticas del personal (70.6%) se encontraron en un nivel medio; no obstante, en las dimensiones Relaciones interpersonales (97.1%), Características del trabajo (88.2%) y condiciones laborales (52.9%) se encontraron en un nivel bajo.

4.2. Análisis correlacional

Objetivo general: Determinar la influencia del trabajo remoto en el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía del Crimen Organizado del Distrito Fiscal del Santa, 2022.

Tabla 4

Asociación entre los niveles del trabajo remoto y el desempeño laboral

Tabla de contingencia			Desempeño laboral		Total
			Bajo	Medio	
Trabajo remoto	Bajo	f	19	3	22
		%	55.9%	8.8%	64.7%
	Medio	f	5	6	11
		%	14.7%	17.6%	32.4%
	Alto	f	0	1	1
		%	0.0%	2.9%	2.9%
Total		f	24	10	34
		%	70.6%	29.4%	100.0%

Fuente: Base de datos del estudio.

Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,479	,154	2,759	,006
N de casos válidos		34			

Interpretación: En la tabla 4, se muestra que del total de trabajadores el 55.9% tiene un trabajo remoto y desempeño laboral bajo; asimismo, el 17.6% tiene un trabajo remoto y desempeño laboral medio; y el 2.9% tiene un trabajo remoto alto y desempeño laboral medio.

Por otro lado, de acuerdo a la estadística y coeficiente de asociación de Tau b de Kendall, se determinó que existe una asociación significativa ($p=0.006$) y correlación de grado moderado ($T=0.479$) entre el nivel de trabajo remoto y desempeño laboral.

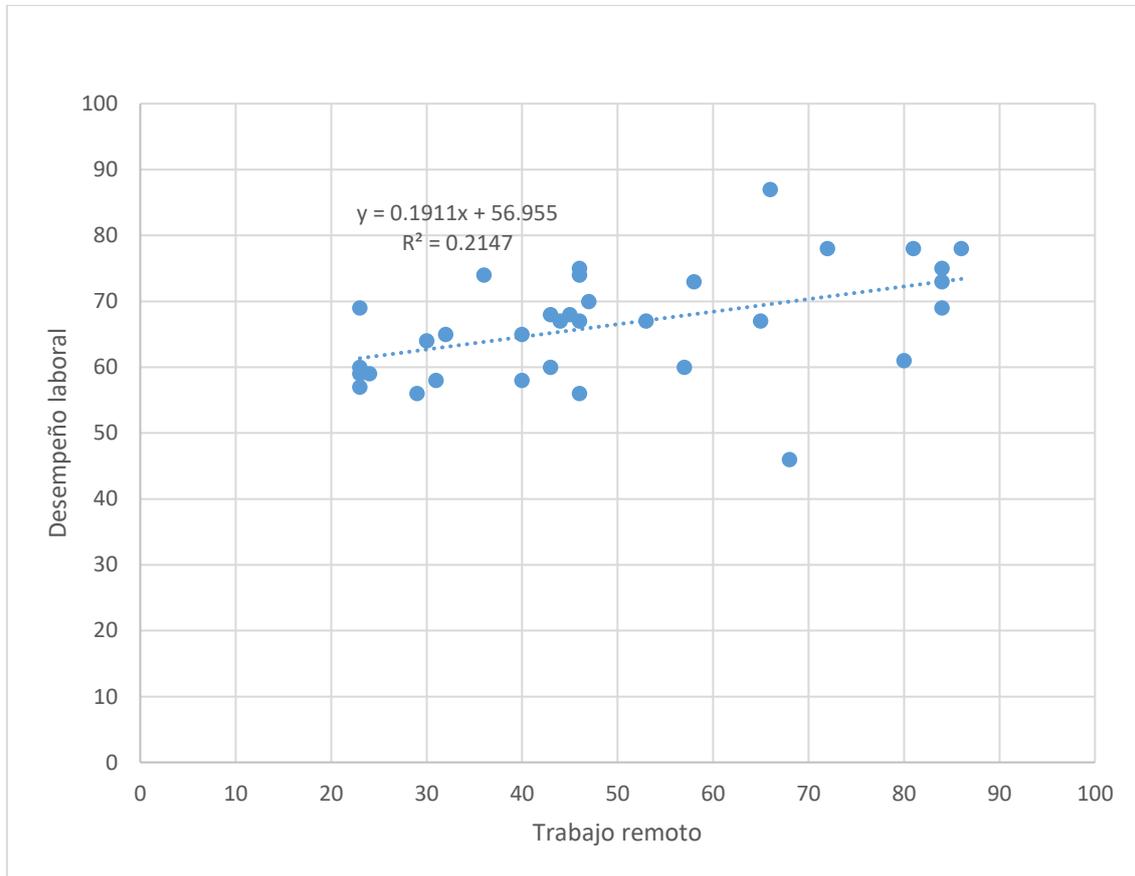


Figura 3

Dispersión entre las puntuaciones del trabajo remoto y el desempeño laboral

Interpretación: En la figura 3, se aprecia que en la medida que aumentan las puntuaciones del trabajo remoto, también aumentan las puntuaciones del desempeño laboral. De este modo, según el modelo de regresión lineal, el valor de la pendiente ($m=0.1911$) de la ecuación es positivo, explicando una correlación directa entre los puntajes de las variables estudiadas. Del mismo modo, el coeficiente de determinación ($r^2 = 0.2147$) indica que el 21.47% del desempeño laboral se encuentra influenciada por el trabajo remoto.

Objetivo específico 1: Establecer la influencia del compromiso organizacional del trabajo remoto en el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía del Crimen Organizado del Distrito Fiscal del Santa, 2022.

Tabla 5

Asociación entre los niveles del compromiso organizacional y el desempeño laboral

Tabla de contingencia			Desempeño laboral		Total
			Bajo	Medio	
Compromiso organizacional	Bajo	f	21	4	25
		%	61,8%	11,8%	73,5%
	Medio	f	3	6	9
		%	8,8%	17,6%	26,5%
Total		f	24	10	34
		% l	70,6%	29,4%	100,0%

Fuente: Base de datos del estudio

Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,491	,166	2,577	,010
N de casos válidos		34			

Interpretación: la tabla 5 muestra que, del total de encuestados, el 61.8% indica que el compromiso organizacional y el desempeño laboral se encuentran en un nivel bajo, mientras que el 17.6% indican que se encuentran en un nivel medio.

Por otro lado, de acuerdo a la estadística y coeficiente de asociación de Tau b de Kendall, se determinó que existe una asociación significativa ($p=0.010$) y correlación de grado moderado ($T=0.49$) entre el nivel de compromiso organizacional y el desempeño laboral.

Objetivo específico 2: Establecer la influencia de la planeación del trabajo remoto en el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía del Crimen Organizado del Distrito Fiscal del Santa, 2022

Tabla 6

Asociación entre los niveles del Planeación del trabajo remoto y el desempeño laboral

Tabla de contingencia		Desempeño laboral		Total	
		Bajo	Medio		
Planeación del trabajo remoto	Bajo	Recuento	18	3	21
		% del total	52,9%	8,8%	61,8%
	Medio	Recuento	5	7	12
		% del total	14,7%	20,6%	35,3%
	Alto	Recuento	1	0	1
		% del total	2,9%	0,0%	2,9%
Total		Recuento	24	10	34
		% del total	70,6%	29,4%	100,0%

Fuente: Base de datos del estudio

Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,386	,164	2,283	,022
N de casos válidos		34			

Interpretación: la tabla 6 muestra que, del total de encuestados, el 52.9% indica que el Planeación del trabajo remoto y el desempeño laboral se encuentran en un nivel bajo, mientras que el 20.6% indican que se encuentran en un nivel medio.

Por otro lado, de acuerdo a la estadística y coeficiente de asociación de Tau b de Kendall, se determinó que existe una asociación significativa ($p=0.010$) y correlación de grado moderado ($T=0.386$) entre el nivel de Planeación del trabajo remoto y el desempeño laboral

Objetivo específico 3: Establecer la influencia de la autoevaluación del trabajo remoto en el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía del Crimen Organizado del Distrito Fiscal del Santa, 2022

Tabla 7

Asociación entre los niveles de la autoevaluación del trabajo remoto y el desempeño laboral

Tabla de contingencia			Desempeño laboral		Total
			Bajo	Medio	
Autoevaluación	Bajo	Recuento	18	4	22
		% del total	52,9%	11,8%	64,7%
	Medio	Recuento	5	4	9
		% del total	14,7%	11,8%	26,5%
	Alto	Recuento	1	2	3
		% del total	2,9%	5,9%	8,8%
Total		Recuento	24	10	34
		% del total	70,6%	29,4%	100,0%

Fuente: Base de datos del estudio

Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,341	,165	1,947	,052
N de casos válidos		34			

Interpretación: la tabla 7 muestra que, del total de encuestados, el 52.9% indica que la autoevaluación del trabajo remoto y el desempeño laboral se encuentran en un nivel bajo, mientras que el 11.8% indican que se encuentran en un nivel medio.

Por otro lado, de acuerdo a la estadística y coeficiente de asociación de Tau b de Kendall, se determinó que existe una asociación no significativa ($p=0.052$) y correlación de grado moderado ($T=0.341$) entre el nivel de autoevaluación del trabajo remoto y el desempeño laboral

Objetivo específico 4: Establecer la influencia de la implementación del trabajo remoto en el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía del Crimen Organizado del Distrito Fiscal del Santa, 2022

Tabla 8

Asociación entre los niveles de la implementación del trabajo remoto y el desempeño laboral

Tabla de contingencia		Desempeño laboral			Total
		Bajo	Medio		
Implementación	Bajo	Recuento	18	3	21
		% del total	52,9%	8,8%	61,8%
	Medio	Recuento	5	6	11
		% del total	14,7%	17,6%	32,4%
	Alto	Recuento	1	1	2
		% del total	2,9%	2,9%	5,9%
Total		Recuento	24	10	34
		% del total	70,6%	29,4%	100,0%

Fuente: Base de datos del estudio

<i>Medidas simétricas</i>					
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,402	,159	2,388	,017
N de casos válidos		34			

Interpretación: la tabla 8 muestra que, del total de encuestados, el 52.9% indica que la implementación del trabajo remoto y el desempeño laboral se encuentran en un nivel bajo, mientras que el 17.6% indican que se encuentran en un nivel medio.

Por otro lado, de acuerdo a la estadística y coeficiente de asociación de Tau b de Kendall, se determinó que existe una asociación significativa ($p=0.017$) y correlación de grado moderado ($T=0.386$) entre el nivel de la implementación del trabajo remoto y el desempeño laboral.

4.3. Prueba de hipótesis

Con el propósito de determinar una adecuada contrastación de hipótesis es necesario realizar la prueba de normalidad de los datos.

Prueba de normalidad

Ho: Los datos provienen de una distribución normal

Hi: Los datos no provienen de una distribución normal

Nivel de significación: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Se rechaza la Ho cuando el p-valor es inferior al 5%.

Estadístico de prueba: Shapiro – Wilk

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo remoto	0.915	34	0.012
Desempeño laboral	0.977	34	0.689

Fuente: Base de datos de estudio

Interpretación: De acuerdo al análisis, se aprecia que el trabajo remoto, no se distribuye según la normal ($p=0.012$), no obstante, el desempeño laboral si se distribuye según la normal ($p=0.689$); por lo tanto, se justifica que, la hipótesis a emplear será para una prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Formulación de la hipótesis general:

Ho: El trabajo remoto no influye de manera directa y significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía del Crimen Organizado del Distrito Fiscal del Santa, 2022.

Ha: El trabajo remoto influye de manera directa y significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía del Crimen Organizado del Distrito Fiscal del Santa, 2022.

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Donde:

D: Diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de x-y.

N: Número de parejas

A. Nivel de significación: El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

B. Regla de decisión:

Tabla 9

Correlación de Rho de Spearman entre el trabajo remoto y el desempeño laboral

Rho de Spearman		Desempeño laboral
Trabajo remoto	Coefficiente de correlación	,552**
	Sig. (bilateral)	,001
	n	34

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

$$\text{Modelo Desempeño laboral} = 56.955 + 0.191 * \text{trabajo remoto}$$

Tabla de coeficientes del modelo de regresión lineal

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
1 (Constante)	56,955	3,479		16,371	,000
Trabajo remoto	,191	,065	,463	2,958	,006

a. Variable dependiente: Desempeño laboral

Tabla de prueba complementaria de Análisis de Varianza ANOVA^a

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	503,411	1	503,411	8,750	,006 ^b
Residuo	1841,089	32	57,534		
Total	2344,500	33			

a. Variable dependiente: Desempeño laboral

b. Predictores: (Constante), Trabajo remoto

Interpretación: De la tabla 9, se determina que existe una correlación directa de nivel moderado (Rho= 0.552) y significativa (p-valor = 0.001 inferior a $\alpha=0.05$). En tal sentido se rechaza la hipótesis nula y se afirma que, el trabajo remoto se relaciona de manera directa y significativa; observándose también que los coeficientes del modelo de regresión son significativos toda vez que, en el análisis de varianza considera un p-valor 0.006 inferior al 5% concluyendo que el valor que acompaña a la variable trabajo remoto ($b=0.191 \neq 0$; es diferente de cero)

haciendo que el modelo sea significativo de acuerdo a la percepción de los trabajadores de la Fiscalía del Crimen Organizado del Distrito Fiscal del Santa 2022.

Tabla 10

Tabla resumen de las hipótesis específicas: Correlación Rho de Spearman entre las dimensiones del trabajo remoto y el desempeño laboral.

Rho de Spearman		Desempeño laboral	
Dimensiones del trabajo remoto	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,502**
		Sig. (bilateral)	0.003
	Planeación del trabajo remoto	Coeficiente de correlación	,465**
		Sig. (bilateral)	0.006
	Autoevaluación	Coeficiente de correlación	,517**
		Sig. (bilateral)	0.002
	Implementación	Coeficiente de correlación	,539**
		Sig. (bilateral)	0.001

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

Fuente: Base de datos de estudio

Interpretación: En la tabla 10 se logra determinar:

Existe una correlación directa de nivel moderado ($Rho = 0.502$) y significativa (p -valor = 0.003 inferior a $\alpha=0.05$) entre la dimensión compromiso organizacional del trabajo remoto y e desempeño laboral, en los 34 trabajadores de la Fiscalía del Crimen Organizado del Distrito Fiscal del Santa, 2022.

Existe una correlación directa de nivel moderado ($Rho = 0.465$) y significativa (p -valor = 0.006 inferior a $\alpha=0.05$) entre la dimensión planeación del trabajo remoto y e desempeño laboral, en los 34 trabajadores de la Fiscalía del Crimen Organizado del Distrito Fiscal del Santa, 2022.

Existe una correlación directa de nivel moderado ($Rho = 0.517$) y significativa (p -valor = 0.002 inferior a $\alpha=0.05$) entre la dimensión autoevaluación del trabajo remoto y e desempeño laboral, en los 34 trabajadores de Fiscalía del Crimen Organizado del Distrito Fiscal del Santa, 2022.

Existe una correlación directa de nivel moderado ($Rho = 0.539$) y significativa ($p\text{-valor} = 0.001$ inferior a $\alpha=0.05$) entre la dimensión implementación del trabajo remoto y e desempeño laboral, en los 34 trabajadores de la fiscalía del crimen organizado del Distrito Fiscal del Santa, 2022.

V. DISCUSIÓN

El trabajo remoto, es uno de los eventos más notorios que cambió por completo el modo de ejecutar el trabajo tradicional, cuya influencia en la productividad generó ciertas desventajas en el ámbito empresarial, cuyas consecuencias se trasladan no solo en la actividad productiva, sino también en la sociedad y en particular en los trabajadores, tal es así, que la jornada laboral se vuelve en un elemento esencial para la organización (López, 2021). Por otra parte, los avances de la tecnología facilitaron el trabajo remoto, obligó a las organizaciones mayor inversión en la logística para arribar con éxito el trabajo remoto; sin embargo, la insatisfacción de los empleadores se incrementó por la baja productividad que representa el trabajo remoto. En efecto, en Reino Unido se llevó a cabo una encuesta revelando que dos tercios de los trabajadores tienen deseos de realizar trabajo remoto, por las facilidades de trabajar en casa, pero lo cierto es, que por esa nueva modalidad de trabajo se flexibiliza los controles para el personal (Gifford, 2022). Por tanto, el trabajo remoto, trajo consigo bondades respecto a la facilidad de trabajar en la comodidad de sus hogares; empero, la parte negativa lo asume el empleador, por la baja productividad que representa trabajar a distancia (Catană, Toma, Imbrișcă, & Burcea, 2022).

Frente a lo descrito, el estudio buscó responder a la formulación del problema: ¿En qué medida el trabajo remoto influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía del Crimen Organizado del Distrito Fiscal del Santa, durante la pandemia, 2022? Por ello, como resultado previo se determina la existencia de un impacto negativo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía del Crimen Organizado del Distrito Fiscal del Santa, a consecuencia de la implementación del trabajo remoto.

Respecto a los resultados de la investigación, es meritorio analizar conforma a la literatura que abordan el trabajo remoto y el desempeño laboral. Cabe precisar que los resultados son fiel reflejo de la percepción (juicio de valor) de los trabajadores de la Fiscalía del Crimen Organizado en Chimbote, la misma que puede variar según el tiempo y lugar.

En ese contexto, analizar e interpretar los resultados referentes al impacto del trabajo remoto en el desempeño laboral, es necesario tener en cuenta las teorías que rodean al presente estudio. Siendo así, se tiene en cuenta lo sostenido por Cuentas (2021) al sostener que el trabajo remoto se vincula negativamente en la calidad de servicio; por tanto, no contribuye favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores. Del mismo modo, Apaza (2021) argumenta que el trabajo remoto mantiene una sombra de la saturación de la red de internet que genera inconvenientes perjudicando el cumplimiento de sus labores remotas, la misma que se traslada negativamente en el desempeño laboral.

Con acierto Choukir et al. (2022) refiere que, en el contexto de la pandemia, el trabajo remoto se volvió protagonista de cambios sustanciales en la forma de ejercer el trabajo a distancia, que fue impulsada por una política de emergencia, siendo indispensable contar con el soporte tecnológico actualizado que facilite la ejecución del trabajo remoto; sin embargo, diversos estudios sobre la materia evidenciaron baja productividad en comparación con el trabajo presencial, la misma que se traslada en la poca rentabilidad económica para la organización.

Por otra parte, en relación a la validez de los resultados estadísticamente significativos, se logró corroborar el desarrollo de la hipótesis sobre el impacto del trabajo remoto en el desempeño laboral, bajo el enfoque cuantitativo. Para ello, se recurrió al instrumento de la encuesta, bajo la denominación “escala valorativa de trabajo remoto” y la “escala valorativa del desempeño laboral”. Asimismo, en ambos instrumentos se practicó una adecuación a Edquen (2020) y Porcel (2021) la misma que fue validado por expertos y cuya prueba piloto obtuvieron un 0.98% y 0.76% de confiabilidad.

Según las investigaciones previas, son escasos los trabajos realizados sobre el trabajo remoto y su impacto en el desempeño laboral de las fiscalías del crimen organizado, donde se tenga como referencia directa para poder

analizar e interpretar los resultados, empero, existen antecedentes nacionales e internacionales que de forma indirecta se relacionan con la investigación.

Del objetivo general: Determinar la influencia del trabajo remoto en el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía del Crimen Organizado del Distrito Fiscal del Santa, 2022. Se tuvo como resultados el 55.9% tiene un trabajo remoto y desempeño laboral bajo, según la percepción de los encuestados. Dicho resultado es corroborado por Solis (2021) quien enfatizó, que el trabajo remoto no ayuda en la producción y eficiencia del GORE Apurímac, todo lo contrario, se logró evidenciar una alta disminución de producción, en comparación con los que laboran de forma presencial, entre las principales razones reside en la escasa capacitación para adecuarse a esta nueva forma de trabajo. También, Baldeón (2020) expresó, el problema de la eficiencia en la labor del personal administrativo, se debe a su estrecho vínculo con el trabajo remoto.

Del objetivo específico 1: Establecer la influencia del compromiso organizacional del trabajo remoto en el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía del Crimen Organizado del Distrito Fiscal del Santa, 2022. Se tuvo como resultado, que el 61.8% de los encuestados indicaron que el compromiso organizacional y el desempeño laboral se encuentran en un nivel bajo. Asimismo, Respecto al análisis descriptivo del nivel del trabajo remoto en los trabajadores de la Fiscalía del Crimen Organizado del Distrito Fiscal del Santa (objetivo 1) se encontró que la mayoría (64.7%) de los trabajadores tienen un nivel bajo de trabajo remoto, en relación a las dimensiones implementación (61.8%), autoevaluación (64.7%), planeación (61.8%) y compromiso organizacional (73.5%) con niveles bajos.

Dichos resultados, son corroborados por diferentes estudios tales como: Cuentas (2021) quien sostuvo que, en el trabajo remoto existe una relación profesional negativa; también, se evidencia el nivel de deficiencia de los servidores judiciales que ejecutan por el trabajo remoto. Del mismo modo,

Apaza (2021) manifestó que, la saturación de la red de internet genera inconvenientes perjudicando el cumplimiento de sus labores remotas.

El impacto negativo del trabajo remoto en el desempeño laboral se debe a las dificultades que implica ejercer el trabajo remoto, no sólo por las limitaciones tecnológicas, sino también, por el alto índice de estrés, y ausencia de socialización con los demás compañeros de su centro de labores; por ello, la mayoría de los trabajadores manifestaron su intención de retornar al trabajo presencial. Pues bien, este deseo de retornar a la oficina obedece a la crisis de salud mental, producida por las prolongadas horas de trabajo. A ello, se adiciona el alto costo económico que representa para la organización implementar de todo el material tecnológico (Choukir et al., 2022).

Del objetivo específico 2: Establecer la influencia de la planeación del trabajo remoto en el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía del Crimen Organizado del Distrito Fiscal del Santa, 2022. Se tuvo como resultado, que el 52.9% de los encuestados indicaron que el Planeación del trabajo remoto y el desempeño laboral se encuentran en un nivel bajo. Por ello, Yang (2022 sep) manifestó que la implementación del trabajo remoto trajo consigo efectos relevantes para las empresas, a pesar que, se propuso y ejecutó los trabajos híbridos, estos no manifestaron resultados positivos en la rentabilidad de la producción laboral, pues bien. La simple comparación de las prácticas de trabajo y/o los niveles de productividad de los trabajadores remotos y de los trabajadores presenciales, evidencia, marcada diferencia de productividad a favor de los que ejercen labores presenciales.

Del objetivo específico 3: Establecer la influencia de la autoevaluación del trabajo remoto en el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía del Crimen Organizado del Distrito Fiscal del Santa, 2022. Se tuvo como resultado, que el 52.9% de los encuestados indicaron que la autoevaluación del trabajo remoto y el desempeño laboral se encuentran en un nivel bajo

Por ello, Toscano & Zappalà (2021) revelaron que su estudio en los empleados públicos italianos, tuvieron baja productividad con la llegada de la pandemia y el trabajo remoto, ello se debe a varios factores como las limitaciones tecnológicas, humanas, que se materializa en la baja producción de sus labores.

Del objetivo específico 4: Establecer la influencia de la implementación del trabajo remoto en el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía del Crimen Organizado del Distrito Fiscal del Santa, 2022. Se obtuvo que, el 52.9% de los encuestados indicaron que la implementación del trabajo remoto y el desempeño laboral se encuentran en un nivel bajo. En ese contexto, la productividad en el trabajo remoto en sus inicios manifestó un declive significativo, ello obedece, a que los empleados estuvieron muy influenciados, por la falta de equipos tecnológicos, extensas horas de trabajo, fatiga y estrés, que se materializó negativamente en el desempeño laboral (Catană, Toma, Imbrișcă & Burcea, 2022).

De la prueba de hipótesis, se logró determinar que la hipótesis a emplear será para una prueba no paramétrica Rho de Spearman ($p=0.689$); por tanto, existe una correlación directa de nivel moderado ($Rho= 0.552$) y significativa ($p\text{-valor} = 0.001$) rechazándose la hipótesis nula, afirmándose que el trabajo remoto se relaciona de manera directa y significativa, según la percepción de los trabajadores de la fiscalía del crimen organizado del Distrito Fiscal del Santa 2022

La hipótesis le asiste argumento teórico de diversas investigaciones científicas como la de Prodanova & Kocarev (2021) que afirman, en una encuesta aplicada al grupo Trip.com en China, más de la mitad prefirió seguir trabajando presencialmente, ello se debe, a los efectos nocivos a la salud mental como la depresión, estrés, que repercute negativamente en la producción laboral. También Wontorczyk & Roźnowski (2022) sostuvieron, la existencia de factores negativos de trabajo remoto como las horas excesivas de trabajo, las tareas adicionales al trabajo, el descuido de las obligaciones

familiares, los altos índices de estrés, el agotamiento, que impactan negativamente en la producción laboral; es decir, en su desempeño que significa pérdidas económicas para el empleador y la organización.

Patanjali & Bhatta (2022) sostuvo, la pandemia obligó al planeta a encerrarse, donde el trabajo remoto, era la única opción para no detener el trabajo, sin embargo, se apreció una fuerte caída en la productividad en los primeros meses de haberse implementado el trabajo a distancia; un estudio de la Universidad de Purdue, evidenció una caída del 38% de la productividad, a pesar que se aumentó tres horas semanales, ello se debe a problemas de conectividad; en ese sentido, también la revista *The Economist* (2020) reveló que los trabajadores experimentaban largas jornadas laborales con el trabajo remoto, condición que no es idóneo para sus efectos nocivos en el trabajador. Cabe precisar que el trabajo remoto trajo no sólo consigo ventajas, sino también, tuvo un impacto negativo en los trabajadores, al sustraerse las relaciones interpersonales, un elemento importante en cualquier organización. Por ello, el descenso de la producción se replica en casi todas las organizaciones, incluso según un estudio realizado por FMH señala que las mujeres fueron la más afectada, porque no solo tenían su obligación del trabajo remoto, sino que, se adiciona las tareas domésticas del hogar. En consecuencia, es innegable que el trabajo remoto influyó en la producción de los trabajadores.

Los avances de la tecnología trajeron consigo el trabajo a distancia o también conocida como tele-trabajo, esta nueva modalidad de trabajo ya se ejecutaba desde antes de la pandemia, siendo 15% en Europa, cifra que fue en ascenso hasta la llegada de la pandemia que prácticamente se aceleró su implementación en todas las unidades de trabajo ya sea pública o privada, esta inducción del teletrabajo por la crisis sanitaria, es una respuesta eficaz a la emergencia sanitaria que atravesó el mundo entero. Las desventajas más sobresalientes del trabajo remoto, reside en la reducción de la interacción física entre los trabajadores, pérdida de apoyo directo, daño emocional por los altos índices de estrés, claro está que, la interacción virtual, no suple la

socialización personal, además esta inducción al teletrabajo, por la crisis sanitaria, obligó a la organización y a los propios trabajadores a equiparse tecnológicamente para continuar sus labores. Esta implementación implicó una inversión económica, debido a que, la gran mayoría no contó con el equipamiento necesario. Todo ello, se trasladó en la producción del trabajo, cuyos resultados fueron negativos en lo concerniente al desempeño laboral (Blahopoulou, Ortiz-Bonnin, Montañez-Juan, Torrens Espinosa & García-Buades, 2022).

No cabe duda que el trabajo remoto llegó para quedarse, esta forma generalizada de trabajo en respuesta al covid-19, contribuyó a la incertidumbre respecto a la rentabilidad económica, que no fueron alentadores, por la baja productividad que manifestaron los empleadores acostumbrados al trabajo presencial, condición que impactó emocionalmente en los trabajadores, la misma que se trasladó en la producción y desempeño laboral (Becker, Belkin, Tuskey, & Conroy, 2022). En ese sentido, Wontorczyk & Rożnowski (2022 feb) refieren, los trabajadores percibieron las desventajas del trabajo remoto, en la falta de socialización (interacción personal) la continuidad de trabajo a pesar de estar con los efectos del contagio covid-19; es decir, trabajar estando enfermo por la presión de los supervisores, laboran sin las medidas de seguridad y salud que exige la norma; todo ello, propició daños en la salud de los trabajadores, como la fatiga, cansancio, trastorno de sueño, dolores de cabeza, que en su conjunto repercutió en el desempeño laboral, cuyo resultados fueron la baja productividad.

VI. CONCLUSIONES

- Primero.** Del objetivo general, el trabajo remoto influye de manera directa (Rho de Spearman = 0,552) y significativa (p-valor = 0,001) en el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía del Crimen Organizado del Distrito Fiscal del Santa, 2022. A su vez, se determina que el trabajo remoto influye en un 53,9% ($R^2 = 0,539$) en el desempeño laboral
- Segundo.** Del objetivo específico 1. El nivel del compromiso organizacional del trabajo remoto en el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía del Crimen Organizado del Distrito Fiscal del Santa, 2022, según la percepción de más de la mitad de los trabajadores (61.8%) se encuentran en un nivel bajo. Asimismo, los niveles de trabajo remoto, según sus dimensiones revelan la implementación (61.8%), autoevaluación (64.7%), planeación (61.8%) y compromiso organizacional (73.5%) se encontraron en un nivel bajo.
- Tercero.** Del objetivo específico 2. El nivel de la planeación del trabajo remoto en el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía del Crimen Organizado del Distrito Fiscal del Santa, 2022, según la percepción del el 52.9% de los trabajadores valoran en el nivel bajo y un 20.6% en el nivel regular. A su vez, los niveles del desempeño laboral según sus dimensiones fueron labor fiscal (58.8%) y Políticas del personal (70.6%) se encontraron en un nivel medio; no obstante, en las dimensiones Relaciones interpersonales (97.1%), Características del trabajo (88.2%) y condiciones laborales (52.9%) se encontraron en un nivel bajo.
- Cuarto.** Del objetivo específico 3. Se concluye que la dimensión 1. Compromiso organizacional del trabajo remoto influye de manera directa (Rho de Spearman = 0,552) y significativa (p-valor = 0,003) en el desempeño

laboral de los trabajadores de la Fiscalía del Crimen Organizado del Distrito Fiscal del Santa, 2022.

Quinto. Del objetivo específico 4. Se concluye que la dimensión 2, planeación del trabajo remoto influye de manera directa (Rho de Spearman = 0,465) y significativa (p-valor = 0,006) en el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía del Crimen Organizado del Distrito Fiscal del Santa, 2022.

VII. RECOMENDACIONES

- Primero.** A los funcionarios de la fiscalía contra el crimen organizado, gestionar el presupuesto necesario para atender los puntos débiles del trabajo remoto, que permita maximizar el desempeño laboral. Asimismo, es necesario atender la salud mental de los trabajadores que ocasiona el trabajo remoto.
- Segundo.** A los funcionarios de la fiscalía contra el crimen organizado, implementar un sistema mixto o híbrido donde interactúe eficazmente el trabajo remoto y el trabajo presencial, de tal suerte, que permita mayor eficacia en la producción de los trabajadores, sin que pueda comprometer la salud mental de los colaboradores.
- Tercero.** A los funcionarios de la fiscalía contra el crimen organizado, implementar programas de mayor interacción y socialización entre los trabajadores de la fiscalía contra el crimen organizado, debido a que el trabajo remoto dificulta la interacción entre el personal fiscal y administrativo.
- Cuarto.** A los funcionarios de la fiscalía contra el crimen organizado, implementar planes de contingencia para atender a los trabajadores que obtuvieron bajo productividad, debido al agotamiento o a las dificultades técnicas que contiene el desarrollo del trabajo remoto.
- Quinto.** A los futuros investigadores que aborden el tema del trabajo remoto y el desempeño laboral, incrementar el mayor número de la población en el estudio y mejorar los instrumentos (la encuesta) aplicable en la misma entidad.

REFERENCIAS

- Álvarez, B.; Porraspita, D. & Ganchozo, B. (2018). El desempeño laboral: un problema social de la ciencia. *Didasc@lia: Didáctica y Educación*. 9 (2), pp. 147-158.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6596591#:~:text=Los%20estudios%20sociales%20de%20la%20ciencia%20y%20la,el%20desarrollo%20de%20la%20evaluaci%C3%B3n%20de%20desempe%C3%B1o%20laboral>.
- Apaza, N. D. (2021). *Implicancias del trabajo remoto en el personal del Módulo de Oralidad Civil-Corte Superior de Justicia de Sullana, 2021*. [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71557>
- Aramendia, M. M. (2021). *Caso de gestión pública: Trabajo remoto y pandemia en el ministerio*. (5), pp. 6-25. <https://doi.org/10.54774/ss.2021.05.01>
- Arapa, R. S. (2022). *Fortalezas y Debilidades Digitales en Fiscales con aplicación de Herramientas Virtuales durante COVID - 19 en una Fiscalía de Huaraz – 2020*. [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78983>
- Ascencios, K. & Velarde, C. (2021). Caso de gestión pública: trabajo remoto y pandemia en el ministerio. *Saber Servir: Revista De La Escuela Nacional De Administración Pública*. (5), pp. 6–25.
<https://doi.org/10.54774/ss.2021.05.01>
- Becker, W. J., Belkin, L. Y., Tuskey, S. E. & Conroy, S. A. (2022). Surviving remotely: How job control and loneliness during a forced shift to remote work impacted employee work behaviors and well-being (11).
<https://doi.org/10.1002/hrm.22102>

- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3.^a Ed.). Pearson.
- Blahopoulou, J., Ortiz-Bonnin, S., Montañez-Juan, M., Torrens Espinosa, G., & García-Buades, M. E. (2022). Telework satisfaction, wellbeing and performance in the digital era. Lessons learned during covid-19 lockdown in Spain. *Current Psychology: A Journal for Diverse Perspectives on Diverse Psychological*. (41), pp. 2507–2520. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-02873-x>
- Canales, A. & et. al. (2021). Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, (6), p. 124-142. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7941178>
- Catană, S. A., Toma, S. G., Imbrișcă, C. & Burcea, M. (2022). Teleworking Impact on Wellbeing and Productivity: A Cluster Analysis of the Romanian Graduate Employees. Graduate Employees. *Frontiers Psycholy* (13). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.856196>
- Chambergó, F. & Hernández, Y. (2020). *Estrés y desempeño laboral en el contexto del Covid-19 en trabajadores de un Call Center de Chiclayo*. [Tesis de título]. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/10102>
- Celmi, M. (2021). *Manejo tecnológico, liderazgo pedagógico en la gestión del trabajo remoto de los directivos, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2020* [Tesis doctoral]. Universidad Cesar Vallejo. file:///C:/Users/Janeth/Downloads/Celmi_M%20-%20SD.pdf
- Chávez, J. y et al. (2020). *Informe de ILAC: Justicia en el tiempo de COVID-19. Desafíos del Poder Judicial en América Latina y el Caribe*. International Legal Assistance Consortium (ILAC)

- Choukir, J. & et. al. (2022). Effects of Working from Home on Job Performance: Empirical Evidence in the Saudi Context during the COVID-19 Pandemic. *Sustainability*. 14 (3216), pp. 3-18. <https://doi.org/10.3390/su14063216>
- Chuco, V.; Chávez, M.; Álvarez, J. & Cuba, L. (2020 setiembre). Trabajo Remoto en el sector público en el marco del estado de Emergencia Nacional. *Review of Global Management*. 6 (1), pp. 50-55.
<https://revistas.upc.edu.pe/index.php/rgm>
- Cucarella, L. A. (2020). Crisis generada por la COVID-19 y justicia digital. Guerra-Cerrón, M. E. (coord.) *Justicia digital: Más allá de la COVID-19* (pp. 13-17). Gaceta Civil & Procesal Civil.
- Cuentas, M. G. (2021). *Calidad de servicio y trabajo remoto en el Juzgado de Paz Letrado de El Dorado, 2021* [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67133>
- Díaz, C.; Gutiérrez, H.; Amancio, A. (2018). Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. *Revista CUIDARTE*. 9 (1), pp. 1973-1987. <https://revistas.udes.edu.co/cuidarte/article/view/426>
- Edquen, J. R. (2020). *Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la fiscalía provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-COVID 19*. [Tesis de título]. Universidad Señor De Sipán.
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7612/Edquen%20Siesquen%20Jannette%20del%20Rosillo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Elshaiekh, N. E., Hassan, A.A. & Abdallah, A. A. (2018). *The Impacts of Remote Working on Workers Performance*. International Arab Conference on Information Technology (ACIT).
<https://ieeexplore.ieee.org/document/8672704>
- Gallardo, E. E. (2017). *Metodología de la Investigación. Manual Auto formativo Interactivo*. Editorial Universidad Continental

- García-Salirrosas, E. E. (2020). Desempeño del teletrabajador en el sector construcción en tiempos de Covid – 19. *Digital Publisher, CEIT*. 5 (5), pp. 312-324. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7898216>
- Gifford, J. (2022). Remote working: unprecedented increase and a developing research agenda. *Human Resource Development International*. 25 (2), pp.105-113. <https://doi.org/10.1080/13678868.2022.2049108>
- Guadamud, K. & Terán, J. (2021 septiembre). Estrés y desempeño laboral en trabajadores del departamento jurídico de la Corporación Nacional de Electricidad, durante la pandemia COVID 19. *Dominio de las Ciencias*. 7 (5), pp. 1305-1346. DOI: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i5.2311>
- Halpern, D. & Castro, C. (2020). *Manual de trabajo remoto: ¿Cómo trabajar a distancia manteniendo la cercanía?* Tren Digital.
<https://www.agryd.cl/noticias/manual-de-teletrabajo-como-trabajar-a-distancia-manteniendo-la-cercania/>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta. Ed.). Mc.GRAW.
- López, J. (2021). Trabajo remoto y derecho a la desconexión digital ante el riesgo de la flexibilidad horaria. *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*. (11), pp. 77-88.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7971439>
- Lozano, B. (2021). Trabajo remoto y productividad de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020. [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo.
file:///C:/Users/Janeth/Downloads/Lozano_BBE-SD.pdf

- Martin, L.; Hauret, L. & Fuhrer, C. (2022). Digitally transformed home office impacts on job satisfaction, job stress and job productivity. COVID-19 findings. *PLoS ONE*. 17 (3). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0265131>
- Martínez, H. y Ávila, E. (2010). *Metodología de la investigación*. Cengage Learning.
- Moran & Alvarado D. (2010). *Métodos de investigación*. PEARSON.
- Muñoz, C. (2016). *Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis* (3.^a ed.). Pearson Educación.
- Nature (2022 April). Employers can make remote working a success by listening to research. *News portal, Nature*. doi: <https://doi.org/10.1038/d41586-022-01044-z>
<https://www.nature.com/articles/d41586-022-01044-z>
- Olivares, G. C. (2021). *Trabajo remoto y la calidad de servicio del personal administrativo en el contexto Covid 19, en una unidad ejecutora – Cusco*. [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78034?locale-attribute=es>
- OECD (2020). *Productivity gains from teleworking in the post COVID-19 era: How can public policies make it happen?*. OECD Talking coronavirus (COVID-19). Contributing to a global effort. <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/productivity-gains-from-teleworking-in-the-post-covid-19-era-a5d52e99/>
- OPM (2021). *2021 Guide to Telework and Remote Work in the Federal Government Leveraging Telework and Remote Work in the Federal Government to Better Meet Our Human Capital Needs and Improve Mission Delivery*. United States Office Of PerSOnnel ManageMent. <https://www.telework.gov/guidance-legislation/telework-guidance/telework-guide/guide-to-telework-in-the-federal-government.pdf>

- Paucar, A. (2021). *Influencia del trabajo remoto en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la universidad nacional de san Agustín de Arequipa durante el estado de emergencia nacional covid-19, 2021*. [Tesis de maestría]. Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa.
file:///C:/Users/Janeth/Downloads/UPpaccaj1%20(1).pdf
- Patanjali, S. & Bhatta, N. M. K. (2022). Work from Home During the Pandemic: The Impact of Organizational Factors on the Productivity of Employees in the IT Industry. *Journal Sage*. (13).
<https://doi.org/10.1177/09722629221074137>
- Peña, C. (2021). *Trabajo Remoto y Productividad Laboral en Tiempos de COVID-19 en una Municipalidad Provincial de Pisco, 2021*. [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo.
file:///C:/Users/Janeth/Downloads/Pe%C3%B1a_PC-SD.pdf
- Pérez, G. (2004). *Investigación cualitativa. Retos e interrogantes*. La Muralla.
- Prodanova, J. & Kocarev, J. (2021). Is job performance conditioned by work-from-home demands and resources?. *Technology in Society*. (66).
<https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101672>
- Katharine Platts, K. Breckon, J. & Marshall, E. (2022). Enforced home-working under lockdown and its impact on employee wellbeing: a cross-sectional study. *BMC Public Health*. 22 (199). <https://doi.org/10.1186/s12889-022-12630-1>
- Porcel, J. (2021). *Trabajo remoto y el desempeño laboral en el contexto COVID 19 en un distrito judicial – Cusco*. [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73729>
- Quiñones, A. E. (2022). *Gestión de recursos humanos, comunicación interna y trabajo remoto de los servidores en una Entidad Pública, Lima 2021*. [Tesis doctoral]. Universidad Cesar Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78980>

- Rodríguez, I. (2017). *Evaluación del Desempeño* [Tesis de maestría]. Universidad Icade Business School.
file:///C:/Users/Janeth/Downloads/TFM000754.pdf
- Rojas, C. (2021). *Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú – 2020*. [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53992>
- Santiago, C. (2021 octubre 30). Calidad de vida laboral en un entorno COVID-19. Relación e impacto con respecto al desempeño organizacional. *Revista Escuela de Administración de Negocios*. (91).
<https://doi.org/10.21158/01208160.n91.2021.3050>
- Sauraa, J. R., Ribeiro-Soriano, D. & P. Z. Saldaña (2022). Exploring the challenges of remote work on Twitter users' sentiments: From digital technology development to a post-pandemic era. *Journal of Business Research*, (142), pp. 242-254.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.12.052>
- SERVIR (2021). *El trabajo remoto y el desempeño laboral en el marco del covid-19*. Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.
- Shirmohammadi, M.; Chan, W. & Beigi, M. (2022). Remote work and work-life balance: Lessons learned from the covid-19 pandemic and suggestions for HRD practitioners. *Human Resource Development International*. 25 (2), pp. 163-181. <https://doi.org/10.1080/13678868.2022.2049108>
- Shockley, K. M., Allen, T. M. Dodd, H., & Waiwood, A. M. (2021). Remote Worker Communication During COVID-19: The Role of Quantity, Quality, and Supervisor Expectation-Setting. *Journal of Applied Psychology*. 106 (10) pp. 1466–1482. <https://doi.org/10.1037/apl0000970>

Soledispa, B.; Zavala, S. & Osejos, A. (2021). Cultura Organizacional y Desempeño Laboral: Caso Empresa Sky Water, Cantón Olmedo. *Dominio de las Ciencias*. 7 (4), pp. 111.

<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2454>

Solís, V. (2021). *Trabajo remoto y su efecto en la productividad de los servidores públicos durante el estado de emergencia por la COVID-19*. [Tesis de maestría] Universidad Cesar Vallejo.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71156>

Sumba, R.; Moreno, P. & Villafuerte, N. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Dominio de las Ciencias*. 8 (1), pp. 234-261. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383360>

Tenazoa, J. (2021). *Trabajo remoto y desempeño laboral en el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto – 2021*. [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo.

[file:///C:/Users/Janeth/Downloads/Tezaoa_HJM-SD%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Janeth/Downloads/Tezaoa_HJM-SD%20(2).pdf)

Toscano, F., & Zappalà, S. (2021). Overall job performance, remote work engagement, living with children, and remote work productivity during the COVID-19 pandemic: A mediated moderation model. *European Journal of Psychology Open*, 80 (3), pp. 133-142. <http://dx.doi.org/10.1024/2673-8627/a000015>

Vélez-Almea, M.; Franco-Acosta, P. & Looz-Zambrano, M. (2020). Desempeño laboral en mujeres post mastectomizadas. *Polo del Conocimiento: Revista científico – profesional*. 5 (10), pp. 581-597. DOI: 10.23857/pc.v5i10.1834

Véliz, A. (2021). Reflexión Crítica sobre la Administración del Desempeño laboral. *Polo del Conocimiento: Revista científico – profesional*. 6 (6), pp. 1329-1342.

Wontorczyk, A. & Rożnowski, B. (2022 feb). Remote, Hybrid, and On-Site Work during the SARS-CoV-2 Pandemic and the Consequences for Stress and Work Engagement. *Int J Environ Res Public Health*. 19 (4), pp. 2400. doi: 10.3390/ijerph19042400

Yang, L. (2022 sep). The effects of remote work on collaboration among information workers. *Nat Hum Behav*.6 (1), pp. 43-54. doi: 10.1038/s41562-021-01196-4.

ANEXOS

Anexo 01. Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de medición
Trabajo remoto	Es la prestación de servicio subordinada que ejecuta un trabajador el cual se encuentra dentro de su residencia o el lugar donde está desarrollando su aislamiento social obligatorio y que haciendo uso de los medios digitales y de telecomunicación. (Thorner, 2020)	El trabajo remoto aborda temas de compromiso organizacional, planeación del trabajo remoto, autoevaluación e implementación; asimismo, es de tipo cuantitativa, de escala ordinal, en esta variable se utilizó una escala valorativa del trabajo remoto compuesto por 23 ítems se concluirá con un valor final: En alta, regular y bajo.	Compromiso organizacional	Acuerdo directivo	1	Escala valorativa del trabajo remoto	Escala: Ordinal / Politémica Niveles: Bajo 23 - 53 Regular 54 - 84 Alto 85 - 115
				Equipo líder	2		
				Inicio del trabajo remoto	3		
			Planeación del trabajo remoto	Planeación general	4		
				Sensibilización	5		
				Compromiso	6		
				Elemento jurídico	7		
				Elemento tecnológico	8		
				Autoevaluación	9		
			Autoevaluación	Componente organizacional	10		
				Evaluación	11		
				Participantes	12		
				Convocatoria	13		
				Selección	14		
				Implementación	15		
				Capacitación	16		
			Implementación	Preparación	17 - 18		
				Seguimiento	19		
				Evaluación	20		
				Socialización	21		
				Estrategia de comunicación	22		
				Implementación	23		
				Implementación	21 - 23		
Caracterización de la variable	Grupo ocupacional	Fiscal		Sexo	Masculino		
		Asistente en función fiscal			Femenino		
		Asistente administrativo					
	Área ocupacional		Edad				
	Tiempo en la institución		Condición laboral	Plazo indeterminado			
	Tiempo en el servicio			Contratado			

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de medición
Desempeño laboral	El desempeño laboral es el grado mediante el cual el trabajador puede cumplir con las tareas dadas por la organización a cabalidad (Milkovich y Boudreau, 2017).	El desempeño laboral contiene temas de condiciones laborales, características del trabajo, relaciones interpersonales, políticas el personal y labor fiscal; asimismo, es de tipo cuantitativa, de escala ordinal, en esta variable se utilizó una escala valorativa del desempeño laboral, compuesto por 30 ítems se concluirá con un valor final: En alta, regular y bajo.	Condiciones laborales	Asistencia y puntualidad	1 – 2	Escala valorativa del desempeño laboral	Escala: Ordinal / Politómica Niveles: Bajo 30 - 70 Regular 71 - 111 Alto 112 - 150
				Destreza	3 - 5		
				Iniciativa	6		
				Responsabilidad	7		
				Capacidad para trabajar solo	8 - 9		
				Capacidad para trabajar en equipo	10 - 11		
			Características del trabajo	Cantidad laboral	12 – 13		
				Calidad laboral	14 - 15		
				Relevancia de la labor	16 - 17		
			Relaciones interpersonales	Autonomía	18 - 19		
				Autoevaluación	20- 21		
				Entre compañeros	22		
			Políticas de personal	Superior	23		
				Participa en la planificación	24		
			Labor fiscal	Capacitación	25		
Incentivo económico	26						
Investigación compleja	27						
Investigación reservada	28						
	Debido proceso	29					
	Audiencia virtual	30					
Caracterización de a variable		Grupo ocupacional	Fiscal		Sexo	Masculino	
			Asistente en función fiscal			Femenino	
			Asistente administrativo		Edad		
		Área ocupacional					
		Tiempo en la institución		Condición laboral		Plazo indeterminado	
		Tiempo en el servicio			Contratado		

Anexo 2 – A – Instrumentos de recolección de datos

Escala valorativa del trabajo remoto

Estimado (a) personal fiscal y administrativo de la fiscalía del crimen organizado del Distrito Fiscal del Santa

Introducción:

La presente tiene como propósito recoger sus percepciones respecto al trabajo remoto que se ejecuta en la fiscalía del crimen organizado del Distrito Fiscal del Santa, a partir del cual se identificara fortalezas y debilidades, para proponer correctivos.

Instrucciones:

Lea cuidadosamente cada Ítem y marque en el recuadro de la alternativa que usted considere que más se aproxima a lo que percibe en la fiscalía del crimen organizado del Distrito Fiscal del Santa.

() Muy de acuerdo () De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo () Muy en desacuerdo

Instrucciones: Marca la alternativa que considere que sucede en la realidad en la del crimen organizado del Distrito Fiscal del Santa.

Tenga presente que, este instrumento es en forma anónima y confidencial, y solo para fines de la investigación

N°	¿Qué tan de acuerdo está usted, con respecto a las siguientes interrogantes que se le formula sobre el trabajo remoto en la fiscalía del crimen organizado del Distrito Fiscal del Santa?	Muy de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
I. Compromiso organizacional						
01	¿Para el desarrollo del trabajo remoto hubo compromiso de los líderes de la fiscalía del crimen organizado del Distrito Fiscal del Santa?					
02	¿Se conformó un equipo líder para adaptación, con equipos tecnológicos y materiales para el trabajo remoto?					
03	¿Se elaboro la documentación necesaria aprobando el trabajo remoto en la fiscalía del crimen organizado del Distrito Fiscal del Santa?					
II. Planeación del trabajo remoto						
04	¿La planificación fue adecuada para la ejecución del trabajo remoto del personal del Distrito Fiscal del Santa?					

05	¿Se conto con la orientación y sensibilización al personal para desarrollar sus actividades mediante el trabajo remoto?					
06	¿Se conto con el compromiso del Distrito Fiscal del Santa?					
07	¿Se considera muy necesario el Decreto de urgencia N° 026-2020 (aprueba el trabajo remoto) y la Resolución de la Fiscalía de la Nación N° 290-2021-MP-FN, de fecha 28 de febrero de 2021, que prioriza el trabajo remoto?					
08	¿Cuenta con los equipos necesarios en tecnología para el desarrollo del trabajo remoto?					
III. Auto evaluación						
09	¿Se conto con el apoyo organizacional para que, los colaboradores desarrollen el trabajo remoto?					
10	¿Se emitió un informe de la situación del personal, de equipos tecnológicos y disposiciones de la entidad para el trabajo remoto?					
11	¿Se determino desde el inicio quienes ejecutaran el trabajo remoto?					
12	¿Se convoco al personal del Distrito Fiscal del Santa, para dar a conocer el trabajo remoto?					
13	¿Se ejecuto la selección adecuada del personal vulnerable por la pandemia, para realizar el trabajo remoto?					
IV. Implementación						
14	¿Se capacito al personal del Distrito Fiscal del Santa, para la ejecución del trabajo remoto?					
15	¿La administración del Distrito Fiscal del Santa, ofreció las facilidades para el trabajo remoto?					
16	¿Se ejecuto el seguimiento del trabajo remoto del personal del Distrito Fiscal del Santa?					
17	¿Se realizo la evaluación permanente del trabajo remoto que ejecutan los fiscales del crimen organizado del Distrito Fiscal del Santa?					
18	¿Se ha evaluado el desenvolvimiento del personal que realiza el trabajo remoto?					
19	¿Se realizo actividades de socialización con sus compañeros, sobre el trabajo remoto, en el Distrito Fiscal del Santa?					
20	¿Se cuenta con una adecuada comunicación por medio del trabajo remoto?					
21	¿Considera oportuno y necesario, la implementación del trabajo remoto, en el Distrito Fiscal del Santa?					
22	¿Considera beneficioso la implementación del trabajo remoto, en el Distrito Fiscal del Santa?					
23	¿Considera que el trabajo remoto facilito la labor de los fiscales del crimen organizado del Distrito Fiscal del Santa?					

Ficha técnica del instrumento

Nombre	Escala valorativa de Trabajo remoto	
Autor original	Edquen (2020) y Porcel (2021)	
Nombre del instrum. original	Cuestionario sobre el trabajo remoto	
Dimensiones	Compromiso organizacional	
	Planeación del trabajo remoto	
	Autoevaluación	
	Implementación	
N° de Items	23	
Escala de valoración	1	Muy de acuerdo
	2	De acuerdo
	3	Indeciso
	4	En desacuerdo
	5	Muy en desacuerdo
Ámbito de aplicación	Personal fiscal y administrativo de la fiscalía del crimen organizado del Distrito Fiscal del Santa	
Administración	Auto reporte individual y colectiva	
Aplicación	Google formularios	
Duración	De 20 minutos aproximadamente	
Objetivo	Determinar la influencia del trabajo remoto en el desempeño laboral de los trabajadores de la fiscalía del crimen organizado del Distrito Fiscal del Santa, 2022.	
Validez	Validez de contenido mediante el juicio de tres expertos en el tema: (i) una magister en Gestión Pública (ii) Dra. En Gestión en salud; y, (iii) docente de investigación en posgrado. Los cuales evaluaron los criterios de pertinencia, relevancia y calidad, en cada uno de los items Validez del constructo, existe un coeficiente de correlación inter dimensiones muy alta ($r=0.8$) lo que corrobora estadísticamente que las dimensiones del constructo en estudio responden al modelo teórico establecido.	

Confiabilidad	Mediante el coeficiente de consistencia interna y técnica de alfa de Cronbach, para determinar el grado de confiabilidad alto.	
Adaptado por	Franco Alzamora, Carlos Alberto	
Unidades de información	La fiscalía del crimen organizado del Distrito Fiscal del Santa	
Organización	Dimensión	
	Compromiso organizacional	1 - 3
	Planeación del trabajo remoto	4 - 8
	Autoevaluación	9 - 13
	Implementación	14 - 23
Niveles/Rangos	Alta	23 - 53
	Regular	54 - 84
	Bajo	85 - 115

Anexo 2 – B – Instrumentos de recolección de datos

Escala valorativa del desempeño laboral

Estimado (a) personal fiscal y administrativo de la fiscalía del crimen organizado del Distrito Fiscal del Santa

Introducción:
La presente tiene como propósito recoger sus percepciones respecto al desempeño laboral que se ejecuta en la fiscalía del crimen organizado del Distrito Fiscal del Santa, a partir del cual se identificara fortalezas y debilidades, con la finalidad de proponer correctivos.

Instrucciones:
Lea cuidadosamente cada Ítem y marque en el recuadro de la alternativa que usted considere que más se aproxima a lo que percibe en la fiscalía del crimen organizado del Distrito Fiscal del Santa.

() Muy de acuerdo () De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo () Muy en desacuerdo

Instrucciones: Marca la alternativa que considere que sucede en la realidad en la del crimen organizado del Distrito Fiscal del Santa.

Tenga presente que, este instrumento es en forma anónima y confidencial, y solo para fines de la investigación

N°	¿Qué tan de acuerdo está usted, con respecto a las siguientes interrogantes que se le formula sobre el desempeño laboral en la fiscalía del crimen organizado del Distrito Fiscal del Santa?	Muy de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
I. Condiciones laborales						
01	¿Durante el trabajo remoto, su asistencia ha sido puntual?					
02	¿Cumplió satisfactoriamente con los horarios de trabajo remoto?					
03	¿Tuvo deficiencias por falta de conocimiento en manejo de equipos tecnológicos?					
04	¿Considera que tiene los conocimientos suficientes para efectuar el trabajo remoto?					
05	¿Participa de manera activa con ideas para mejorar su área de trabajo?					
06	¿Está comprometido para cumplir las metas y objetivos institucional?					
07	¿Cumple eficazmente sus labores, a pesar de la pandemia?					

08	¿Tiene dificultad para trabajar solo?					
09	¿Resuelve los problemas y contingencias solo, para cumplir con su trabajo, en especial durante la pandemia?					
10	¿El trabajo remoto le resta la capacidad para trabajar en equipo?					
11	¿La pandemia le resta la capacidad para trabajar en equipo?					
12	¿Cumplió satisfactoriamente con las diligencias programadas y tareas encomendadas, con el inicio del trabajo remoto?					
13	¿El trabajo remoto, mejoro significativamente su labor en el Distrito Fiscal del Santa?					
14	¿Logro presentar un trabajo optimo y satisfactorio (productividad) con el trabajo remoto en plena pandemia?					
15	¿Cometió algunos errores en su labor, con el trabajo remoto?					
II. Condiciones laborales						
16	¿Se considera un buen profesional que aporta al Distrito Fiscal del Santa?					
17	¿Con su desempeño se cumplen los objetivos institucionales del Distrito Fiscal del Santa?					
18	¿Toma sus propias decisiones, para el ejercicio de su labor?					
19	¿Es muy dependiente, en el ejercicio de su labor?					
20	¿Al advertir error en su labor, logra corregir oportunamente?					
21	¿Efectúa una autoevaluación y adopta correctivos frecuentemente?					
III. Características del trabajo						
22	¿Cuenta con aptitud colaborativa con sus compañeros?					
23	¿Mantiene buena relación con su superior?					
24	¿Participa activamente en la planificación de mejoras de la institución?					
IV. Relaciones interpersonales						
25	¿Se capacita constantemente?					
26	¿Recibió algún incentivo económico, por el logro de metas?					
V. Labor fiscal						
27	¿El trabajo remoto dificulto su labor en la investigación compleja?					

28	¿El trabajo remoto dificultó su labor en la investigación reservada?					
29	¿Considera que el trabajo remoto influyó en el debido proceso de la investigación?					
30	¿Considera que el trabajo remoto facilitó el desarrollo de la audiencia virtual?					

Ficha técnica del instrumento

Nombre	Escala valorativa del desempeño laboral	
Autor original	Edquen (2020) y Porcel (2021)	
Nombre del instrum. original	Cuestionario sobre el desempeño laboral	
Dimensiones	Condiciones laborales	
	Características del trabajo	
	Relaciones interpersonales	
	Políticas del personal	
	Labor fiscal	
N° de Items	30	
Escala de valoración	1	Muy de acuerdo
	2	De acuerdo
	3	Indeciso
	4	En desacuerdo
	5	Muy en desacuerdo
Ámbito de aplicación	Personal fiscal y administrativo de la fiscalía del crimen organizado del Distrito Fiscal del Santa	
Administración	Auto reporte individual y colectiva	
Aplicación	Google formularios	
Duración	De 20 minutos aproximadamente	
Objetivo	Determinar la influencia del trabajo remoto en el desempeño laboral de los trabajadores de la fiscalía del crimen organizado del Distrito Fiscal del Santa, 2022.	
Validez	Validez de contenido mediante el juicio de tres expertos en el tema: (i) una magister en Gestión Pública (ii) Dra. En Gestión en salud; y, (iii) docente de investigación en posgrado. Los cuales evaluaron los criterios de pertinencia, relevancia y calidad, en cada uno de los items Validez del constructo, existe un coeficiente de correlación inter dimensiones muy alta ($r=0.8$) lo que corrobora estadísticamente que las dimensiones del constructo en estudio responden al modelo teórico establecido.	
Confiabilidad	Mediante el coeficiente de consistencia interna y técnica de alfa de Cronbach, para determinar el grado de confiabilidad alto.	

Adaptado por	Franco Alzamora, Carlos Alberto	
Unidades de información	Fiscalía del crimen organizado del Distrito Fiscal del Santa	
Organización	Dimensión	
	Condiciones laborales	1 - 15
	Características del trabajo	16 - 21
	Relaciones interpersonales	22 - 24
	Políticas del personal	25 - 26
	Labor fiscal	27 - 30
Niveles/Rangos	Alta	30 - 70
	Regular	71 - 111
	Bajo	112 - 150

Anexo 03 - A. Validez y confiabilidad de los instrumentos

Nombre del instrumento: Escala valorativa del trabajo remoto

N°	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias / observaciones
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1. Compromiso organizacional									
1	Directo	¿Para el desarrollo del trabajo remoto hubo compromiso de los líderes de la fiscalía del crimen organizado del Distrito Fiscal del Santa?	X		X		X		
2	Directo	¿Se conformó un equipo líder para adaptación, con equipos tecnológicos y materiales para el trabajo remoto?	X		X		X		
3	Directo	¿Se elaboró la documentación necesaria aprobando el trabajo remoto en la fiscalía del crimen organizado del Distrito Fiscal del Santa?	X		X		X		
Dimensión 2. Planeación del trabajo remoto									
4	Directo	¿La planificación fue adecuada para la ejecución del trabajo remoto del personal del Distrito Fiscal del Santa?	X		X		X		
5	Directo	¿Se contó con la orientación y sensibilización al personal para desarrollar sus actividades mediante el trabajo remoto?	X		X		X		
6	Directo	¿Se contó con el compromiso del Distrito Fiscal del Santa?	X		X		X		

7	Directo	¿Se considera muy necesario el Decreto de Urgencia N° 026-2020 (aprueba el trabajo remoto) y la Resolución de la Fiscalía de la Nación N° 290-2021-MP-FN, de fecha 28 de febrero de 2021, que prioriza el trabajo remoto?	X		X		X		
8	Directo	¿Cuenta con los equipos necesarios en tecnología para el desarrollo del trabajo remoto?	X		X		X		
Dimensión 3. Autoevaluación									
9	Directo	¿Se contó con el apoyo organizacional para que, los colaboradores desarrollen el trabajo remoto?	X		X		X		
10	Directo	¿Se emitió un informe de la situación del personal, de equipos tecnológicos y disposiciones de la entidad para el trabajo remoto?	X		X		X		
11	Directo	¿Se determinó desde el inicio quienes ejecutarán el trabajo remoto?	X		X		X		
12	Directo	¿Se convocó al personal del Distrito Fiscal del Santa, para dar a conocer el trabajo remoto?	X		X		X		
13	Directo	¿Se ejecutó la selección adecuada del personal vulnerable por la pandemia, para realizar el trabajo remoto?	X		X		X		
Dimensión 4. Implementación									
14	Directo	¿Se capacitó al personal del Distrito Fiscal del Santa, para la ejecución del trabajo remoto?	X		X		X		

15	Directo	¿La administración del Distrito Fiscal del Santa, ofreció las facilidades para el trabajo remoto?	X		X		X		
16	Directo	¿Se ejecutó el seguimiento del trabajo remoto del personal del Distrito Fiscal del Santa?	X		X		X		
17	Directo	¿Se realizó la evaluación permanente del trabajo remoto que ejecutan los fiscales del crimen organizado del Distrito Fiscal del Santa?	X		X		X		
18	Directo	¿Se ha evaluado el desenvolvimiento del personal que realiza el trabajo remoto?	X		X		X		
19	Directo	¿Se realizó actividades de socialización con sus compañeros, sobre el trabajo remoto, en el Distrito Fiscal del Santa?	X		X		X		
20	Directo	¿Se cuenta con una adecuada comunicación por medio del trabajo remoto?	X		X		X		
21	Directo	¿Considera oportuno y necesario, la implementación del trabajo remoto, en el Distrito Fiscal del Santa?	X		X		X		
22	Directo	¿Considera beneficioso la implementación del trabajo remoto, en el Distrito Fiscal del Santa?	X		X		X		


 ERIKA DIAZ HUALCA
 D.E. Administración de Empresas
 Mag. GESTIÓN PÚBLICA
 DNI: 40330830
 Firma del experto informante

Certificado de validez de contenido del instrumento: Cuestionario de trabajo remoto

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Diaz Huaccan Erika

DNI: 0530839

Formación académica del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado /Título	Año de expedición	Universidad
01	Mg. En Gestión Publica		Universidad Cesar Vallejo

Experiencia profesional del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Entidad	Años de experiencia	Cargo/Función
01			

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

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

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


ERIKA DIAZ HUACCAN
Lic. Administración de Empresas
Mag. GESTIÓN PÚBLICA
DNI: 40330839
Firma del experto informante

Chimbote, mayo del 2022

Anexo 03 - A. Validez y confiabilidad de los instrumentos

Nombre del instrumento: Escala valorativa del desempeño laboral

N°	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias / observaciones
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1. Condiciones laborales			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Directo	¿Durante el trabajo remoto, su asistencia ha sido puntual?	X		X		X		
2	Directo	¿Cumplió satisfactoriamente con los horarios de trabajo remoto?	X		X		X		
3	Directo	¿Tuvo deficiencias por falta de conocimiento en manejo de equipos tecnológicos?	X		X		X		
4	Directo	¿Considera que tiene los conocimientos suficientes para efectuar el trabajo remoto?	X		X		X		
5	Directo	¿Participa de manera activa con ideas para mejorar su área de trabajo?	X		X		X		
6	Directo	¿Está comprometido para cumplir las metas y objetivos institucional?	X		X		X		
7	Directo	¿Cumple eficazmente sus labores, a pesar de la pandemia?	X		X		X		
8	Directo	¿Tiene dificultad para trabajar solo?	X		X		X		

9	Directo	¿Resuelve los problemas y contingencias solo, para cumplir con su trabajo, en especial durante la pandemia?	X		X		X		
10	Directo	¿El trabajo remoto le resta la capacidad para trabajar en equipo?	X		X		X		
11	Directo	¿La pandemia le resta la capacidad para trabajar en equipo?	X		X		X		
12	Directo	¿Cumplió satisfactoriamente con las diligencias programas y tareas encomendadas, con el inicio del trabajo remoto?	X		X		X		
13	Directo	¿El trabajo remoto, mejoró significativamente su labor en el Distrito Fiscal del Santa?	X		X		X		
14	Directo	¿Logró presentar un trabajo óptimo y satisfactorio (productividad) con el trabajo remoto en plena pandemia?	X		X		X		
15	Directo	¿Cometió algunos errores en su labor, con el trabajo remoto?	X		X		X		
Dimensión 2. Características del trabajo									
16	Directo	¿Se considera un buen profesional que aporta al Distrito Fiscal del Santa?	X		X		X		
17	Directo	¿Con su desempeño se cumplen los objetivos institucionales del Distrito Fiscal del Santa?	X		X		X		
18	Directo	¿Toma sus propias decisiones, para el ejercicio de su labor?	X		X		X		

19	Directo	¿Es muy dependiente, en el ejercicio de su labor?	X		X		X		
20	Directo	¿Al advertir error en su labor, logra corregir oportunamente?	X		X		X		
21	Directo	¿Efectúa una autoevaluación y adopta correctivos frecuentemente?	X		X		X		
Dimensión 3. Relaciones interpersonales									
22	Directo	¿Cuenta con aptitud colaborativa con sus compañeros?	X		X		X		
23	Directo	¿Mantiene buena relación con su superior?	X		X		X		
24	Directo	¿Participa activamente en la planificación de mejoras de la institución?	X		X		X		
Dimensión 4. Políticas de personal									
25	Directo	¿Se capacita constantemente?	X		X		X		
26	Directo	¿Recibió algún incentivo económico, por el logro de metas?	X		X		X		
Dimensión 5. Labor fiscal									
27	Directo	¿El trabajo remoto dificultó su labor en la investigación compleja?	X		X		X		
28	Directo	¿El trabajo remoto dificultó su labor en la investigación reservada?	X		X		X		
29	Directo	¿Considera que el trabajo remoto influyó en el debido proceso de la investigación?	X		X		X		

30	Directo	¿Considera que el trabajo remoto facilitó el desarrollo de la audiencia virtual?	X		X		X		
----	---------	--	---	--	---	--	---	--	--



ERICK DIAZ HUACARI
D.C. Administración de Empresas
Mag. GESTIÓN PÚBLICA
DNI: 40330838
Firma del experto informante

Certificado de validez de contenido del instrumento: Cuestionario del desempeño laboral

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Diaz Huaccan Erika

DNI: 0530839

Formación académica del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado /Título	Año de expedición	Universidad
01	Mg. En Gestión Publica		Universidad Cesar Vallejo

Experiencia profesional del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Entidad	Años de experiencia	Cargo/Función
01			

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

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

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


ERIKA DIAZ HUACCAN
D.E. Administración de Empresas
Mag. GESTION PUBLICA
DNI: 40530839
Firma del experto informante

Chimbote, mayo del 2022

Anexo 03 - A. Validez y confiabilidad de los instrumentos

Nombre del instrumento: Escala valorativa del trabajo remoto

N°	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias / observaciones
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1. Compromiso organizacional									
1	Directo	¿Para el desarrollo del trabajo remoto hubo compromiso de los líderes de la fiscalía del crimen organizado del Distrito Fiscal del Santa?	X		X		X		
2	Directo	¿Se conformó un equipo líder para adaptación, con equipos tecnológicos y materiales para el trabajo remoto?	X		X		X		
3	Directo	¿Se elaboró la documentación necesaria aprobando el trabajo remoto en la fiscalía del crimen organizado del Distrito Fiscal del Santa?	X		X		X		
Dimensión 2. Planeación del trabajo remoto									
4	Directo	¿La planificación fue adecuada para la ejecución del trabajo remoto del personal del Distrito Fiscal del Santa?	X		X		X		
5	Directo	¿Se contó con la orientación y sensibilización al personal para desarrollar sus actividades mediante el trabajo remoto?	X		X		X		
6	Directo	¿Se contó con el compromiso del Distrito Fiscal del Santa?	X		X		X		

7	Directo	¿Se considera muy necesario el Decreto de Urgencia N° 026-2020 (aprueba el trabajo remoto) y la Resolución de la Fiscalía de la Nación N° 290-2021-MP-FN, de fecha 28 de febrero de 2021, que prioriza el trabajo remoto?	X		X		X		
8	Directo	¿Cuenta con los equipos necesarios en tecnología para el desarrollo del trabajo remoto?	X		X		X		
Dimensión 3. Autoevaluación									
9	Directo	¿Se contó con el apoyo organizacional para que, los colaboradores desarrollen el trabajo remoto?	X		X		X		
10	Directo	¿Se emitió un informe de la situación del personal, de equipos tecnológicos y disposiciones de la entidad para el trabajo remoto?	X		X		X		
11	Directo	¿Se determinó desde el inicio quienes ejecutarán el trabajo remoto?	X		X		X		
12	Directo	¿Se convocó al personal del Distrito Fiscal del Santa, para dar a conocer el trabajo remoto?	X		X		X		
13	Directo	¿Se ejecutó la selección adecuada del personal vulnerable por la pandemia, para realizar el trabajo remoto?	X		X		X		
Dimensión 4. Implementación									
14	Directo	¿Se capacitó al personal del Distrito Fiscal del Santa, para la ejecución del trabajo remoto?	X		X		X		

15	Directo	¿La administración del Distrito Fiscal del Santa, ofreció las facilidades para el trabajo remoto?	X		X		X		
16	Directo	¿Se ejecutó el seguimiento del trabajo remoto del personal del Distrito Fiscal del Santa?	X		X		X		
17	Directo	¿Se realizó la evaluación permanente del trabajo remoto que ejecutan los fiscales del crimen organizado del Distrito Fiscal del Santa?	X		X		X		
18	Directo	¿Se ha evaluado el desenvolvimiento del personal que realiza el trabajo remoto?	X		X		X		
19	Directo	¿Se realizó actividades de socialización con sus compañeros, sobre el trabajo remoto, en el Distrito Fiscal del Santa?	X		X		X		
20	Directo	¿Se cuenta con una adecuada comunicación por medio del trabajo remoto?	X		X		X		
21	Directo	¿Considera oportuno y necesario, la implementación del trabajo remoto, en el Distrito Fiscal del Santa?	X		X		X		
22	Directo	¿Considera beneficioso la implementación del trabajo remoto, en el Distrito Fiscal del Santa?	X		X		X		


 MARITZA SOLEDAD CARRANZA AGUILAR
 OBSTETRA ROP N°3654
 DOCTORA EN GESTIÓN EN SALUD
 DNI: 32854531

Firma del experto informante

Certificado de validez de contenido del instrumento: Cuestionario de trabajo remoto

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Maritza Soledad Carranza Aguilar

DNI: 32854531

Formación académica del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado /Título	Año de expedición	Universidad
01	Dra en Gestión en Salud		

Experiencia profesional del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

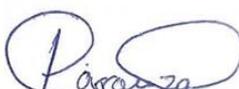
	Entidad	Años de experiencia	Cargo/Función
01			

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

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

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

Chimbote, mayo del 2022


MARITZA SOLEDAD CARRANZA AGUILAR
OBSTETRA ROP N°3654
DOCTORA EN GESTIÓN EN SALUD
DNI: 32854531

Firma del experto informante

Anexo 03 - A. Validez y confiabilidad de los instrumentos

Nombre del instrumento: Escala valorativa del desempeño laboral

N°	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias / observaciones
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1. Condiciones laborales			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Directo	¿Durante el trabajo remoto, su asistencia ha sido puntual?	X		X		X		
2	Directo	¿Cumplió satisfactoriamente con los horarios de trabajo remoto?	X		X		X		
3	Directo	¿Tuvo deficiencias por falta de conocimiento en manejo de equipos tecnológicos?	X		X		X		
4	Directo	¿Considera que tiene los conocimientos suficientes para efectuar el trabajo remoto?	X		X		X		
5	Directo	¿Participa de manera activa con ideas para mejorar su área de trabajo?	X		X		X		
6	Directo	¿Está comprometido para cumplir las metas y objetivos institucional?	X		X		X		
7	Directo	¿Cumple eficazmente sus labores, a pesar de la pandemia?	X		X		X		
8	Directo	¿Tiene dificultad para trabajar solo?	X		X		X		

9	Directo	¿Resuelve los problemas y contingencias solo, para cumplir con su trabajo, en especial durante la pandemia?	X		X		X		
10	Directo	¿El trabajo remoto le resta la capacidad para trabajar en equipo?	X		X		X		
11	Directo	¿La pandemia le resta la capacidad para trabajar en equipo?	X		X		X		
12	Directo	¿Cumplió satisfactoriamente con las diligencias programas y tareas encomendadas, con el inicio del trabajo remoto?	X		X		X		
13	Directo	¿El trabajo remoto, mejoró significativamente su labor en el Distrito Fiscal del Santa?	X		X		X		
14	Directo	¿Logró presentar un trabajo óptimo y satisfactorio (productividad) con el trabajo remoto en plena pandemia?	X		X		X		
15	Directo	¿Cometió algunos errores en su labor, con el trabajo remoto?	X		X		X		
Dimensión 2. Características del trabajo									
16	Directo	¿Se considera un buen profesional que aporta al Distrito Fiscal del Santa?	X		X		X		
17	Directo	¿Con su desempeño se cumplen los objetivos institucionales del Distrito Fiscal del Santa?	X		X		X		
18	Directo	¿Toma sus propias decisiones, para el ejercicio de su labor?	X		X		X		

19	Directo	¿Es muy dependiente, en el ejercicio de su labor?	X		X		X		
20	Directo	¿Al advertir error en su labor, logra corregir oportunamente?	X		X		X		
21	Directo	¿Efectúa una autoevaluación y adopta correctivos frecuentemente?	X		X		X		
Dimensión 3. Relaciones interpersonales									
22	Directo	¿Cuenta con aptitud colaborativa con sus compañeros?	X		X		X		
23	Directo	¿Mantiene buena relación con su superior?	X		X		X		
24	Directo	¿Participa activamente en la planificación de mejoras de la institución?	X		X		X		
Dimensión 4. Políticas de personal									
25	Directo	¿Se capacita constantemente?	X		X		X		
26	Directo	¿Recibió algún incentivo económico, por el logro de metas?	X		X		X		
Dimensión 5. Labor fiscal									
27	Directo	¿El trabajo remoto dificultó su labor en la investigación compleja?	X		X		X		
28	Directo	¿El trabajo remoto dificultó su labor en la investigación reservada?	X		X		X		
29	Directo	¿Considera que el trabajo remoto influyó en el debido proceso de la investigación?	X		X		X		

30	Directo	¿Considera que el trabajo remoto facilitó el desarrollo de la audiencia virtual?	X		X		X		
----	---------	--	---	--	---	--	---	--	--



MARITZA SOLEDAD CARRANZA AGUILAR
OBSTETRA ROP N°3654
DOCTORA EN GESTIÓN EN SALUD
DNI: 32854531

Firma del experto informante

Certificado de validez de contenido del instrumento: Cuestionario del desempeño laboral

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Maritza Soledad Carranza Aguilar

DNI: 32854531

Formación académica del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado /Título	Año de expedición	Universidad
01	Dra en Gestión en Salud		Universidad Cesar Vallejo

Experiencia profesional del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Entidad	Años de experiencia	Cargo/Función
01			

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

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

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

Chimbote, mayo del 2022


MARITZA SOLEDAD CARRANZA AGUILAR
OBSTETRA ROP N°3654
DOCTORA EN GESTIÓN EN SALUD
DNI: 32854531
Firma del experto informante

PRINT Alfa de Cronbach – Trabajo remoto

Encuestados	Trabajo remoto																							SUMA ITEMS
	Compromiso organiza.			Planeacion del trabajo remoto					Autoevaluacion					Implementacion										
	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	
E1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	43
E2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	29
E3	3	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	5	84
E4	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	31
E5	4	2	2	2	4	2	1	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2	2	4	4	1	1	4	65
E6	2	4	4	4	3	3	2	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	80
E7	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58
E8	4	2	4	4	4	4	1	4	4	2	3	4	2	4	4	3	3	4	4	1	1	1	1	68
E9	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	46
E10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23
E11	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	30
E12	1	2	1	2	3	2	2	3	2	4	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	47
E13	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	66
E14	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24
E15	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	3	2	4	32
E16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23
E17	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44
E18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	46
E19	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	72
E20	3	5	3	4	4	4	2	4	3	4	2	4	3	5	5	2	3	4	4	3	3	3	4	81
VARIANZA	0,99	1,2275	1,09	1,16	1,3275	0,9475	0,6275	1,44	1,2275	1,2275	0,8275	0,9275	1,09	1,5475	1,4275	0,7475	0,79	0,8275	1,24	1,1475	1,2475	1,09	1,74	407,64
Total Varianza	25,915																						0,9789916	

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario
 k : Número de ítems del instrumento
 $\sum_{i=1}^k S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems.
 S_T^2 : Varianza total del instrumento.

→ **0,98**
→ 23
→ 25,915
→ 407,640

PRINT Alfa de Cronbach – Desempeño laboral

Encuestados	Desempeño laboral																														SUMA ITEMS
	Condiciones laborales										Características del trabajo										Relaciones interper.			Políticas del p.		Labor fiscal					
	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	30	
E1	2	2	3	2	2	2	2	4	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	68	
E2	1	1	4	1	1	1	1	5	3	5	5	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	4	4	1	1	56		
E3	4	3	2	3	2	1	3	2	4	4	1	3	5	3	1	2	2	3	5	1	2	2	3	1	2	2	2	3	76		
E4	1	1	2	1	1	1	2	2	2	4	4	2	2	2	2	1	1	1	4	1	1	1	1	1	2	4	4	4	2	58	
E5	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	2	2	2	2	2	3	3	1	1	1	2	2	2	3	2	2	4	1	67	
E6	2	2	1	4	2	2	2	3	2	1	1	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	4	1	1	1	2	61
E7	2	2	4	2	2	2	1	4	4	3	2	3	3	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	73	
E8	1	1	3	1	2	1	1	4	1	1	2	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	2	47	
E9	2	2	4	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	1	67	
E10	1	1	1	1	1	1	1	4	1	5	5	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	1	59	
E11	2	2	4	1	1	1	1	4	4	4	4	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	4	4	4	1	65	
E12	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	5	4	4	2	1	70
E13	2	2	4	4	2	2	2	5	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89	
E14	1	1	4	1	1	1	1	4	1	4	4	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	4	4	4	4	1	59	
E15	2	2	4	2	2	1	1	4	4	2	2	2	4	4	2	1	1	2	2	1	4	1	1	1	2	4	2	2	2	65	
E16	1	1	4	1	1	1	1	4	1	4	4	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	4	4	4	1	1	57	
E17	2	2	3	2	2	2	1	2	2	4	4	1	2	1	4	1	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	67		
E18	2	2	4	1	2	2	2	4	2	4	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	75		
E19	4	3	2	4	2	2	2	3	4	2	2	3	4	4	3	2	2	3	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	78		
E20	2	2	3	3	4	2	2	4	2	4	4	2	3	2	3	2	2	2	4	2	3	2	2	2	4	3	2	3	2	79	
VARIANZA	0,69	0,36	1,1	1,1	0,46	0,2475	0,34	0,71	1,14	1,41	1,5275	0,46	1,34	0,89	0,7875	0,34	0,3275	0,7475	1,24	0,3475	0,9	0,34	0,4475	0,4275	0,31	1,1875	1,16	1,1475	1,35	0,41	90,66
Total Varianza	23,245																														0,769243935

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario
 k : Número de ítems del instrumento
 $\sum_{i=1}^k S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems.
 S_T^2 : Varianza total del instrumento.

→ 0,76
→ 30
→ 17,159
→ 73,124

PRINT de Resultados consolidados en Excel

Influencia del trabajo remoto en el desempeño laboral en trabajadores de la Fiscalía de Crimen Organizado del Saeta 2020-2022

Encuestado	Trabajo remoto																							Desempeño laboral																																									
	Promoción de gestión					Planificación del trabajo remoto					Autoevaluación					Implementación								Condiciones laborales															Características del trabajo					Relaciones interpersonales				Satisfacción del			Labor fiscal				D5	V2									
	P01	P02	P03	D1	P04	P05	P06	P07	P08	D2	P09	P10	P11	P12	P13	D3	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	D4	V1	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	D1	P16	P17	P18	P19	P20	P21	D2	P22	P23	P24			D3	P25	P26	D4	P27	P28	P29	P30	
E1	2	2	2	6	2	1	2	1	2	8	1	2	2	2	2	9	3	2	2	2	2	2	1	2	2	20	43	2	2	3	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	3	2	3	36	2	2	2	2	2	2	12	2	2	3	7	2	2	4	2	3	2	2	9	63	
E2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	5	1	2	2	2	2	9	2	2	1	1	1	1	1	1	1	12	29	1	1	4	1	1	1	1	5	3	5	5	1	1	1	2	33	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	3	1	2	3	4	4	1	1	10	56		
E3	3	4	4	11	4	4	3	1	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	2	4	2	4	4	4	4	5	37	84	4	3	1	3	2	1	3	2	4	4	1	3	5	3	1	40	2	2	3	5	1	2	15	2	3	1	6	2	3	5	2	2	2	3	9	75	
E4	1	2	2	5	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	1	5	1	1	1	2	1	1	1	2	2	14	31	1	1	2	1	1	1	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	29	1	1	1	4	1	1	9	1	1	1	3	1	2	3	4	4	4	2	14	58	
E5	4	2	2	8	2	4	2	1	4	13	4	4	4	2	4	18	4	2	2	2	2	4	4	1	1	4	26	65	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	2	2	2	2	36	2	2	3	3	1	1	12	1	2	2	5	2	3	5	2	2	4	1	9	67
E6	2	4	4	10	4	3	3	2	4	16	3	4	2	3	4	16	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38	80	2	2	1	4	2	2	2	3	2	1	1	2	4	3	2	33	2	2	2	2	2	2	12	2	1	2	5	2	4	6	1	1	1	2	5	61		
E7	2	2	2	6	2	2	2	2	4	12	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	58	2	2	4	2	2	2	1	4	4	3	2	3	3	3	2	39	2	2	2	4	2	2	14	2	2	2	6	2	4	6	2	2	2	2	8	73		
E8	4	2	4	10	4	4	4	1	4	17	4	2	3	4	2	15	4	4	3	3	4	4	1	1	1	26	69	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	2	1	1	1	4	24	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	3	1	1	2	4	4	1	2	11	46		
E9	2	2	2	6	2	2	2	1	3	10	3	2	2	2	2	11	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	19	46	2	2	4	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	35	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	6	2	4	6	2	2	3	1	8	67	
E10	1	1	1	3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	23	1	1	1	1	1	1	1	4	1	5	5	1	1	1	3	28	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	3	1	5	6	5	5	5	1	16	59		
E11	1	1	1	3	2	1	1	1	1	6	1	2	2	2	1	8	1	1	1	2	2	2	1	2	1	13	30	2	2	4	1	1	1	1	4	4	4	4	1	1	1	4	34	1	1	1	4	1	1	9	1	1	1	3	1	4	5	4	4	4	1	13	64		
E12	1	2	1	4	2	3	2	2	3	12	2	4	3	2	1	12	2	2	2	2	2	2	2	2	1	19	47	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	3	34	2	2	3	2	2	2	13	2	1	2	5	2	5	7	4	4	2	1	11	70	
E13	2	3	3	8	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29	66	2	2	4	2	2	2	2	5	2	4	4	2	3	3	3	42	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	3	12	87		
E14	1	1	1	3	1	1	1	2	1	6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	24	1	1	4	1	1	1	1	4	1	4	4	1	2	2	2	30	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	3	2	4	6	4	4	4	1	13	59		
E15	1	1	1	3	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	2	2	1	3	2	4	18	32	2	2	4	2	2	1	1	4	4	2	2	4	4	2	38	1	1	2	2	1	4	11	1	1	1	3	1	2	3	4	2	2	2	10	65		
E16	1	1	1	3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	23	1	1	4	1	1	1	1	4	1	4	4	1	1	1	4	30	1	1	1	1	4	9	1	1	1	3	1	4	5	4	4	1	1	10	57			
E17	1	2	2	5	2	2	1	2	2	9	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	44	2	2	3	2	2	2	1	2	2	4	4	1	2	1	4	34	1	2	2	2	2	2	11	2	2	2	6	2	3	5	4	3	2	2	11	67		
E18	2	2	2	6	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	46	2	2	4	1	2	2	2	4	2	4	4	2	2	2	4	39	2	2	4	2	2	2	14	2	2	2	6	2	2	4	4	4	2	2	12	75		
E19	3	3	3	9	3	3	3	4	4	16	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	3	3	4	4	4	33	72	4	3	2	4	2	2	2	3	4	2	2	3	4	4	3	44	2	2	3	2	3	15	2	1	2	5	2	4	6	2	2	2	2	8	78			
E20	3	5	3	11	4	4	4	2	4	18	3	4	2	4	3	16	5	5	2	3	4	4	3	3	4	36	81	2	2	2	3	4	2	2	4	2	4	4	2	3	2	3	41	2	2	2	4	2	3	15	2	2	2	6	2	4	6	3	2	3	2	10	70		
E21	1	1	1	3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	6	2	2	4	2	2	2	2	8	60			
E22	1	2	2	5	2	3	3	2	4	14	2	2	2	4	2	12	4	4	2	2	4	2	2	2	2	26	57	2	1	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	35	1	1	1	2	1	1	7	2	2	1	5	1	5	6	2	2	2	1	7	60			
E23	2	2	2	6	2	2	2	2	3	11	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	4	4	26	53	2	2	4	2	2	2	2	4	4	3	4	2	2	1	2	38	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	6	2	2	4	2	2	1	2	7	67		
E24	2	2	2	6	2	2	2	1	1	8	1	2	2	2	2	9	4	2	2	2	2	2	2	1	1	2	20	43	2	2	2	1	1	1	2	4	3	4	2	1	1	2	30	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	6	2	2	4	2	2	2	2	8	60		
E25	1	2	4	7	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	37	84	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	40	1	2	2	2	2	2	11	1	1	1	3	1	5	6	2	2	2	3	9	69		
E26	2	2	2	6	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	46	1	1	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	28	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	6	2	2	4	1	2	2	1	6	56			
E27	3	3	3	9	3	4	4	2	4	17	4	4	2	4	5	19	4	5	4	3	4	4	4	4	5	41	86	1	2	4	4	2	1	4	4	2	2	2	4	4	3	3	42	1	2	2	3	2	2	12	1	1	2	4	2	5	7	4	4	3	2	13	78		
E28	1	1	1	3	1	1	1	2	2	7	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	6	2	3	5	4	4	2	2	12	65			
E29	2	3	2	7	2	2	2	1	1	8	2	3	2	2	2	11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	46	2	2	3	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	37	2	2	2	4	2	2	14	2	2	3	7	2										

Anexo 4. Matriz de niveles y puntuación

Matriz de niveles de puntuación del trabajo remoto y el desempeño laboral en trabajadores de la Fiscalía de Crimen Organizado del Santa 2022.

ID	Trabajo remoto										Desempeño laboral											
	Dim 1		Dim 2		Dim 3		Dim 4		Total		Dim 1		Dim 2		Dim 3		Dim 4		Dim 5		Total	
1	1	B	1	B	1	B	1	B	1	B	2	M	1	B	1	B	1	B	1	B	1	B
2	1	B	1	B	1	B	1	B	1	B	1	B	1	B	1	B	1	B	2	M	1	B
3	2	M	2	M	3	A	2	M	2	M	2	M	2	M	1	B	2	M	1	B	2	M
4	1	B	1	B	1	B	1	B	1	B	1	B	1	B	1	B	1	B	2	M	1	B
5	2	M	2	M	2	M	2	M	2	M	2	M	1	B	1	B	2	M	1	B	1	B
6	2	M	2	M	2	M	3	A	2	M	1	B	1	B	1	B	2	M	1	B	1	B
7	1	B	2	M	1	B	2	M	2	M	2	M	1	B	1	B	2	M	1	B	2	M
8	2	M	2	M	2	M	2	M	2	M	1	B	1	B	1	B	1	B	2	M	1	B
9	1	B	1	B	1	B	1	B	1	B	1	B	1	B	1	B	2	M	1	B	1	B
10	1	B	1	B	1	B	1	B	1	B	1	B	1	B	1	B	2	M	3	A	1	B
11	1	B	1	B	1	B	1	B	1	B	1	B	1	B	1	B	2	M	2	M	1	B
12	1	B	2	M	2	M	1	B	1	B	1	B	1	B	1	B	2	M	2	M	1	B
13	2	M	2	M	2	M	2	M	2	M	2	M	2	M	2	M	2	M	2	M	2	M
14	1	B	1	B	1	B	1	B	1	B	1	B	1	B	1	B	2	M	2	M	1	B
15	1	B	1	B	1	B	1	B	1	B	2	M	1	B	1	B	1	B	2	M	1	B
16	1	B	1	B	1	B	1	B	1	B	1	B	1	B	1	B	2	M	2	M	1	B
17	1	B	1	B	1	B	1	B	1	B	1	B	1	B	1	B	2	M	2	M	1	B
18	1	B	1	B	1	B	1	B	1	B	2	M	1	B	1	B	1	B	2	M	2	M
19	2	M	2	M	2	M	2	M	2	M	2	M	2	M	1	B	2	M	1	B	2	M
20	2	M	2	M	2	M	2	M	2	M	2	M	2	M	1	B	2	M	2	M	2	M
21	1	B	1	B	1	B	1	B	1	B	1	B	1	B	1	B	1	B	1	B	1	B
22	1	B	2	M	2	M	2	M	2	M	1	B	1	B	1	B	2	M	1	B	1	B
23	1	B	1	B	1	B	2	M	1	B	2	M	1	B	1	B	1	B	1	B	1	B
24	1	B	1	B	1	B	1	B	1	B	1	B	1	B	1	B	1	B	1	B	1	B
25	1	B	3	A	3	A	2	M	2	M	2	M	1	B	1	B	2	M	1	B	1	B
26	1	B	1	B	1	B	1	B	1	B	1	B	1	B	1	B	1	B	1	B	1	B
27	2	M	2	M	3	A	3	A	3	A	2	M	1	B	1	B	2	M	2	M	2	M
28	1	B	1	B	1	B	1	B	1	B	1	B	1	B	1	B	2	M	2	M	1	B
29	1	B	1	B	1	B	1	B	1	B	2	M	1	B	1	B	2	M	2	M	2	M
30	1	B	1	B	1	B	1	B	1	B	1	B	1	B	1	B	2	M	2	M	1	B
31	1	B	1	B	1	B	1	B	1	B	2	M	1	B	1	B	2	M	2	M	1	B
32	1	B	1	B	1	B	1	B	1	B	2	M	1	B	1	B	2	M	2	M	2	M
33	2	M	2	M	2	M	2	M	2	M	2	M	1	B	1	B	2	M	2	M	2	M
34	1	B	1	B	1	B	1	B	1	B	1	B	1	B	1	B	2	M	2	M	1	B

Fuente: Cuestionario “Trabajo remoto” y “Desempeño laboral” aplicado a los trabajadores de de la Fiscalía de Crimen Organizado del Santa 2022.

Anexo 5. Baremos

Baremos del trabajo remoto

Dimensiones		Niveles		
		Bajo	Medio	Alto
Dim. 1	Compromiso organizacional	3 - 7	8 - 12	13 - 15
Dim. 2	Planeación del trabajo remoto	5 - 11	12 - 18	19 - 25
Dim. 3	Autoevaluación	5 - 11	12 - 18	19 - 25
Dim. 4	Implementación	10 - 23	24 - 37	38 - 50
Total	Trabajo remoto	23 - 53	54 - 84	85 - 115

Tabla 4

Baremos del desempeño laboral

Dimensiones		Niveles		
		Bajo	Medio	Alto
Dim. 1	Condiciones laborales	15 - 35	36 - 56	57 - 75
Dim.2	Características del trabajo	6 - 14	15 - 23	24 - 30
Dim. 3	Relaciones interpersonales	3 - 7	8 - 12	13 - 15
Dim. 4	Políticas de personal	2 - 4	5 - 7	8 - 10
Dim. 5	Labor fiscal	4 - 9	10 - 15	16 - 20
Total	Desempeño laboral	30 - 70	71 - 111	112 - 150

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Nuevo Chimbote, 02 de junio del 2022

Dr. JORGE WAYNER CHAVEZ COTRINA
FISCAL SUPERIOR TITULAR
COORDINADOR NACIONAL DE LAS FISCALIAS ESPECIALIZADAS CONTRA LA
CRIMINALIDAD ORGANIZADA
JIRON CARABAYA N° 442-CERCADO DE LIMA
PRESENTE.-

CARLOS ALBERTO FRANCO ALZAMORA, identificado con DNI N° 10793104 y con Código de Matrícula N° 7002659501, con Celular N° 943173570, correo institucional cfranco@mpfn.gob.pe; estudiante del Programa de MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA de la Universidad Cesar Vallejo - Filial Chimbote, quien, en el marco de la tesis conducente a la obtención del Grado de MAESTRO, me encuentro desarrollando el trabajo de investigación titulado:

"INFLUENCIA DEL TRABAJO REMOTO EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE LA FISCALIA DE CRIMEN ORGANIZADO DEL SANTA 2020-2022."

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona el permiso correspondiente, a fin de poder obtener información en la institución que usted representa, que me permita desarrollar el trabajo de investigación. Asumo el compromiso de alcanzar a su Despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de mis docentes, tanto metodólogo como temático.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



CARLOS ALBERTO FRANCO ALZAMORA
DNI N° 10793104

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales:

Nombre de la Organización:	RUC: 20131370301
MINISTERIO PUBLICO	
Nombre del Titular o Representante legal	
Nombres y Apellidos: JORGE WAYNER CHAVEZ COTRINA, FISCAL SUPERIOR TITULAR COORDINADOR NACIONAL DE LAS FISCALIAS ESPECIALIZADAS CONTRA LA CRIMINALIDAD ORGANIZADA DEL MINISTERIO PUBLICO.	DNI:

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo^(*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
"INFLUENCIA DEL TRABAJO REMOTO EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE LA FISCALIA DE CRIMEN ORGANIZADO DEL SANTA 2020-2022."	
Nombre del Programa Académico: GESTION PÚBLICA	
Autor: Nombres y Apellidos CARLOS ALBERTO FRANCO ALZAMORA	DNI: 10793104

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de Investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la Institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los Informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

