



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**TRABAJO REMOTO Y DESEMPEÑO LABORAL
DEL PERSONAL DE LA FISCALÍA PROVINCIAL DE
CUTERVO DURANTE EL ESTADO DE
EMERGENCIA-COVID 19**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

Autora:

Bach. Edquen Siesquen Jannette del Rosillo

(ORCID: 0000-0002-1116-7071)

Asesor:

Mg. García Yovera Abraham José

(ORCID: 0000-0002-5851-1239)

Línea de Investigación:

Gestión empresarial y emprendimiento

Pimentel - Perú

2020

**TRABAJO REMOTO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL
DE LA FISCALÍA PROVINCIAL DE CUTERVO DURANTE EL
ESTADO DE EMERGENCIA-COVID 19**

Aprobación del informe de investigación

Asesor (a)



Mg. García Yovera Abraham José

Presidente (a)



Mg. García Yovera Abraham José

Secretario (a)



Mg. Falla Gómez Carolina de Lourdes

Vocal (a)



Mg. Silva Gonzales Liset Sugeily

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación a Dios, por permitirme cumplir uno de mis objetivos profesionales y poner en mi camino a personas que me ayudaron a lograr a obtener mi título de Licenciada en Administración. Asimismo, a mi hija Oriana Vianey Martínez Edquén por ser mi fuente de motor y motivo para seguir adelante, dedico también con aprecio y cariño a mis padres.

Agradecimiento

Expreso mi agradecimiento todo el personal de la Fiscalía Provincial Mixta de Cutervo por apoyarme en esta investigación y hacer posible un objetivo trazado, sin trabas en el camino.

Resumen

La presente investigación se propuso como objetivo Determinar como el trabajo remoto afecta el desempeño laboral en los colaboradores de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-COVID 19, el tipo de investigación es cuantitativa, con diseño descriptivo simple, la población de 10 profesionales, se aplicó una encuesta para obtener información de la variable trabajo remoto y para el desempeño laboral fue medida mediante ficha de recolección de datos.

Se identificó el nivel de desempeño laboral en el de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el estado de emergencia COVID-19, en la dimensión de condiciones laborales, la cantidad de trabajo, la calidad, en relaciones interpersonales en un 100%, las políticas para los colaboradores 80%, no es la esperada, el desempeño no ha sido esperado y el trabajo remoto evidencia que un 60% indica que se ha trabajado de manera individual y con los equipos propios de cada colaborador que estuvo en cuarentena. Asimismo, el 30% manifiesta que se ha trabajado de manera regular en el tiempo que se encontraba en asilamiento en su domicilio. Se concluye que el trabajo remoto no contribuye en el desempeño laboral debido a las restricciones que ha tenido el personal de la fiscalía para continuar con los procesos pendientes de los usuarios, el trabajo remoto ha tenido deficiencias, por las carencias de equipos tecnológicos y los servicios de internet que no han contribuido para el desarrollo de las actividades diarias.

Palabras clave: Desempeño laboral, trabajo remoto, condiciones laborales

Abstract

The objective of this research was to determine how remote work affects work performance in the collaborators of the Cutervo Provincial Prosecutor's Office during the state of emergency-COVID 19, the type of research is quantitative, with a simple descriptive design, the population of 10 professionals, a survey was applied to obtain information on the remote work variable and for work performance it was measured using a data collection sheet.

The level of work performance was identified in that of the Cutervo Provincial Prosecutor's Office during the COVID-19 state of emergency, in the dimension of working conditions, quantity of work, quality, in interpersonal relationships in 100%, policies for Employees 80%, it is not what was expected, the performance has not been expected and the remote work shows that 60% indicates that they have worked individually and with the teams of each employee who was in quarantine. Likewise, 30% state that they have worked regularly during the time they were in isolation at their home. It is concluded that remote work does not contribute to job performance due to the restrictions that the prosecution staff have had to continue with pending processes of the users, remote work has had deficiencies, due to the lack of technological equipment and services of internet that have not contributed to the development of daily activities.

Keywords: Job performance, remote work, working conditions

Índice

Aprobación del informe de investigación.....	ii
Agradecimiento	iv
Resumen.....	v
Abstract.....	vi
Índice.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	10
1.1. Realidad problemática.....	10
1.2. Antecedentes de investigación.....	12
1.3. Teorías relacionadas al tema	17
1.4. Formulación del problema.....	38
1.5. Justificación.....	38
1.6. Hipótesis	38
1.7. Objetivos	38
1.7.1 Objetivo general.....	38
1.7.2 Objetivos específicos.....	39
II. MATERIAL Y MÉTODO.....	40
2.1. Tipo y diseño de investigación	40
2.2. Población y muestra.....	40
2.3. Variables de Operacionalización	41
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	44
2.5. Procedimiento de análisis de datos.....	46
2.6. Criterios Éticos	46
2.7. Criterios de Rigor Científico	47
III. RESULTADOS	48
3.1. Tablas y gráficos de los resultados	48
3.2. Discusión de resultados	57
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	61
4.1. Conclusiones.....	61
4.2. Recomendaciones.....	62
REFERENCIAS.....	63
ANEXOS	69

Índice de tablas

Tabla 1 Población de estudio.....	41
Tabla 2 Operacionalización de trabajo de remoto.....	42
Tabla 3 Operacionalización del desempeño laboral	43
Tabla 4 Validación de expertos.....	45
Tabla 5 Análisis de la confiabilidad	45
Tabla 6 Características de la población de estudio.....	48
Tabla 7 Dimensiones condiciones laborales y características del trabajo	49
Tabla 8 Dimensiones relaciones interpersonales y políticas para el personal	50
Tabla 9 Dimensiones planeación y compromiso.....	51
Tabla 10 Dimensiones autoevaluación y prueba piloto	52
Tabla 11 Dimensión aprobación y adopción	53
Tabla 12 Análisis del trabajo remoto y del desempeño laboral	54
Tabla 13 Correlación de variables	57

Índice de figuras

Figura 1. Dimensiones condiciones laborales y características del trabajo	49
Figura 2. Dimensiones relaciones interpersonales y políticas para el personal..	50
Figura 3 Dimensiones planeación y compromiso	52
Figura 4 Dimensiones autoevaluación y prueba piloto	52
Figura 5 Dimensión aprobación y adopción	54
Figura 6 Análisis del trabajo remoto y del desempeño laboral	55

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

A nivel internacional Jensen, y otros (2020) describen que el monitoreo de los colaboradores de forma remota muestra desafíos insuperables que disminuyen los beneficios de las empresas formales para su administración. Por lo que se cree pertinente aumentar la importancia de la productividad del trabajo remoto, sin modificar los contactos de estímulo o la tecnología de seguimiento induciendo a modificaciones en el cumplimiento del trabajo remoto. Se evidencian que se debe incrementar el seguimiento de las acciones que realiza el colaborador para fortalecer el rendimiento de las tareas asignadas al personal.

Soroui (2020) antes diversas modificaciones alrededor de las organizaciones, así como los avances en las infraestructuras tecnológicas han propiciado un incremento en la labor a distancia con implicaciones en diversos entornos sociales, el análisis, muestra que el uso del trabajo remoto logra reelaborar los vínculos económicos, sociales entre el colaborador, empresa y la sociedad. Estos descubrimientos hacen referencia a la dinámica del trabajo remoto, los cuales conducen a un proceso de cambio, ante contextos diferentes donde el trabajador debe cumplir con sus obligaciones.

García (2019) señalan en su investigación que un 53% de los colaboradores del mundo, tienen el deseo de estar en su puesto de trabajo por muchos años. Para las organizaciones en el 2019 tuvieron que mantener a sus empleados siendo un desafío de mayor relevancia por los que tendrán que pasar las empresas en el exigente mercado al que se enfrentan. Con relación a la encuesta, los trabajadores que se encuentran motivados y mantienen su desempeño laboral, cuando su jefe inmediato les ofrece un buen trato 81%, cuando lo exigen en un 38% y el 37% mejora su rendimiento por temor a perder su trabajo.

En el estudio de Matabanchoy, Álvarez, y Riobamba (2019) señalan que la administración del talento humano, ha pasado a ser un factor muy importante en el logro de las metas empresariales, por ello, se considera a los colaboradores como un elemento relevante en las empresas, se requiere llevar a cabo métodos que permitan reconocer, acompañar y orientar para lograr un rendimiento laboral acorde

a lo esperado, desarrollando métodos y practicas bajo principios importantes que norman, regulan y protegen el desenvolvimiento del colaborador.

A nivel nacional, Cadillo (2020) describe que las deficiencias en las empresas que no logran un adecuado desempeño laboral, está relacionado a ciertas decisiones, que por lo general las recompensas positivas pueden ser el ascenso, gratificaciones, bonos, asignación de nuevas responsabilidades, sin embargo, si es lo contrario, es probable que los empleados mantengan su mismo puesto o se encaminen a un proceso de mejora en su labor.

Boada (2019) manifiesta que diversas investigaciones afirman que la insatisfacción en el trabajo conlleva, que el desempeño laboral, no sea el esperado, por lo directivos de las empresas y tomen decisiones apresuradas, sin hacer un diagnóstico necesario para identificar las causas y tomar medidas correctivas en beneficio de la organización y el colaborador. Por su parte, en el Diario El Comercio (2018) según el 81% de los empleados, abordados por la encuesta realizada por Aptitus, señalo que el ambiente de trabajo es de vital importancia en el desempeño, sin embargo, el termino de pago sigue ocupando el primer lugar en un 27%, ocupando el segundo lugar con un 23% el clima laboral, y el tercer lugar con el 22% donde los empleados señala que es beneficioso tener un trabajo formal, posterior con un 19% formar lineal de carrera, por su parte el 19% señalo que el clima laboral no influye en el cumplimiento de sus funciones.

Fischman (2017), según el 50% de los individuos señalan que su desempeño es evaluado injustamente, señalando que de cada cuatro empleados uno no se siente a gusto con estas evaluaciones de desempeño, el 28% de los gerentes encargados de recursos humanos señalan que los jefes solo hacen las evaluaciones para cumplir con un requisito. Sin embargo, lo positivo de dichas evaluaciones es que los empleados estén al tanto de su desempeño constantemente haciendo posible un ascenso o incremento salarial. Por su parte, lo negativo es que los beneficiarios la conciben como un proceso administrativo que no aporta valor. De la misma manera como se muestra en el estudio de People IQ, un 87% de los trabajadores y dirigentes encuestados piensan que son improductivas.

A nivel institucional, en la Fiscalía Provincial de Cutervo, es una entidad pública, que también se ha visto afectada por esta situación que se vive en el Perú y en el mundo por la pandemia causada por el Coronavirus, que afecta la salud y la vida de la humanidad, se han tomado acciones preventivas para proteger la Salud de los trabajadores de las organizaciones públicas y privadas. En el Perú, el Gobierno de Martin Vizcarra, mediante el Decreto Supremo N° 044- (2020), declara “Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19”. Luego una secuencia de medidas con la finalidad de preservar la salud de la población.

Sin embargo, con respecto al trabajo en las entidades públicas y privadas se ha optado por trabajo remoto. Se crea, mediante Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional, y mediante el Decreto Legislativo N° 1505 (2020), autoriza que de manera temporal en la instituciones públicas, se debe implementar el trabajo remoto hasta el 31 de diciembre del presente año, donde las personas pueden prestar sus servicios desde el lugar que se encuentren cumpliendo el aislamiento social, con la finalidad de preservar su vida y la de sus familiares.

Ante esta situación, en la Fiscalía Provincial de Cutervo, se busca analizar el nivel de desempeño laboral actual que tienen los servidores públicos, en el trabajo remoto que están experimentando en su domicilio, por ello, se realiza esta investigación que conlleve a obtener resultados para ser analizados y emitir los hallazgos encontrados, en una nueva estrategia de trabajo para el sector público como respuesta a esta situación de emergencia sanitaria.

1.2. Antecedentes de investigación

A nivel internacional Lara (2018) investigó sobre “Modelo de gestión del talento humano para Agrotime S.A. de la ciudad de Babahoyo” precisa que a través de un patrón de gestión de recurso humano compone una herramienta de gran relevancia para lograr definir operaciones que optimicen lo que refiere el desempeño de los colaboradores de una entidad, sin importar el tamaño que sea, puesto que, a través de esta es posible que lleve a cabo la gestión de uno de los recursos más importante de una empresa, en este caso los seres humanos que

desarrollan actividades en ella. Este estudio pudo ejecutarse con ayuda de los administradores y así como la de los colaboradores de la empresa AGROTIME SA, dudo donde fue posible evidenciar que el desempeño de los trabajadores presentaba complicaciones, se considera apropiado desarrollar una propuesta como alternativa de solución la cual se enfoca en un modelo de gestión de recurso humano.

Domínguez (2018) investigó acerca “El clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la cooperativa de ahorro y crédito maquita Ltda” en este estudio fue posible obtenerse datos acertados acerca de las problemáticas que vienen suscitándose en la entidad, donde de este modo pudo reflejarse la falta de motivación, la falta de capacitaciones a los colaboradores, así como el estrés, donde este se considera que influye de una manera directa a la calidad de servicio. En donde se consiguieron resultados como que el 89.6% de las personas que fueron encuestados opinaron que la empresa debe considerar el nivel de capacitaciones para que los colaboradores logren optimizar su rendimiento laboral, por lo tanto, se concluye que se necesita llevar a cabo un programa de capacitaciones que cumpla con cada una de las exigencias y las necesidades de los propios colaboradores, lo cual permitirá que esto mejore con la realización de todas sus funciones.

Grimaldos (2018) en su tesis “Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en cargos operativos de la empresa Restcafe S.A.S.” llevó a cabo un estudio basado en identificar el clima organizacional y el desempeño laboral dentro de la empresa RESTCAFE S.A.S; la misma que fue desarrollada en el punto de ventas éxito colina, sin embargo, no pudo ser implementada, ya que, el tiempo disponible de los trabajadores y así como los tiempos de entrega de este estudio, procedió implementarse según a como se considere necesaria llevarla a cabo y de este modo se consigan los resultados relevantes con relación a las variables que se escogieron a investigar. Se concluyó a través de las interpretaciones de los resultados obtenidos por el instrumento aplicado que, la correlación que existe entre ambas variables es positivo.

Figuroa (2018) “Factores que afectan el desempeño laboral de un grupo de colaboradores entre 20 y 25 años” realizo un estudio en base a los factores que

perjudican el desempeño de los colaboradores. En tanto los resultados según los indicadores que se evidencian fue un punto mayor en lo que respecta a la responsabilidad, se obtuvo un 72.33%, continuando la comunicación con un porcentaje de 61.50%, en tanto un 58.33% fue liderazgo, considerándose un índice bajo el de madurez con el 44.75% y el 44.17% con trabajo en equipo, siendo estos los 5 factores según el instrumento que se desarrolló. Principalmente se concluye que, los factores que se encontraban perjudicando al desempeño laboral es la responsabilidad, así como la comunicación, evidenciando de este modo que ambos factores repetitivos pueden llegar a seguir afectando el desempeño laboral.

Rojas (2018) "Capacitación y desempeño laboral Estudio realizado con los colaboradores del área operativa de Tenería San Miguel" se calcularon los requerimientos de las capacitaciones y de qué manera está influyen en lo que respecta el desempeño laboral de la empresa, en función a los resultados que la entidad anhela obtener, se sugirieron diferentes métodos de capacitaciones aptos para que se logre brindar las capacitaciones a los individuos razón de investigación, como también una apropiada estructura con el propósito de que este desempeño laboral de la empresa se incremente. Se concluyó, que, si existe una correlación entre ambas variables, de modo que se considera apropiado que para que la empresa logre el éxito y así como para la misma realización de los colaboradores.

En el contexto nacional Huamán (2018) "Motivación y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del centro de salud Belenpampa, Cusco" se trató de identificar el desempeño y la motivación en una establecida organización y donde los resultados que se obtuvieron brindaron datos como que, la motivación en un 0.674 y el desempeño de 0.921, es por eso que, los instrumentos se consideran tanto consistentes como confiables. Para calcular la relación existente entre las variables, se pudo obtener un resultado menor a 0.05 lo que corresponde el grado de significancia, por lo tanto, se procede a rechazar la hipótesis nula, entonces se logra aseverar con un grado de confianza de un 95% que coexiste correlación significativa en lo que comprende la motivación y el desempeño laboral.

Quispe (2018) "Motivación y desempeño laboral en los colaboradores de la agencia Manchay de una financiera privada, Pachacámac - 2018 " a través de una investigación descriptiva, así como explicativa junto a un diseño no experimental y

transversal. En tanto su muestra estuvo conformada por 30 trabajadores de la misma empresa. Con relación a la técnica que se utilizó fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. A través de la denominada prueba Rho Spearman logró observarse que el valor de 0.537 indicando que, si se da una relación de manera directa positiva regular, se explica que, si existe una correlación entre las variables, concluyéndose la relevancia que posee la aportación de las bases teóricas, ya que permite ampliar los conocimientos acerca de motivación y desempeño laboral teniéndose presente su significancia.

Camacho & Mera, (2019) en su investigación sobre “La gestión del recurso humano en la entidad CHANAMÉ CARS EIRL”, en donde se determinó que los colaboradores cuentan con un perfil apropiado según su puesto, asimismo que la mayoría de veces suele valorarse la experiencia profesionalista, no obstante, los logros recobrados no suelen ser reconocidos por la entidad, de igual manera se obtuvo un análisis de lo que respecta los componentes del desempeño laboral. Concluyendo finalmente que los componentes de la gestión del talento humano inciden en lo que respecta al desempeño laboral de la organización, se encuentra dada en la gestión del mismo negocio, por lo que se requiere mayor atención al desempeño laboral, así como el reconocimiento de los colaboradores con la finalidad que estos se encuentren motivados siempre.

Salas & Salazar (2018) investigaron acerca de “La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa químicos limpieza y servicios más plus E.I.R.L. Pimentel 2016” pudo concluirse que un grado medio de la motivación dado que se encuentra perjudicada por factores externos y de la misma forma un grado regular en lo que respecta el desempeño laboral por lo que no cuentan con capacitaciones que se desarrollen con el propósito de que logren incrementar sus habilidades. Pudo determinarse que, si coexiste una correlación entre las variables de motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la entidad de químicos limpieza y servicios Más Plus E.I.R.L., ya que se logró obtener un coeficiente de relación Spearman de 0.873, de la misma manera manifiesta que en tanto mayor sea la motivación, mayor podrá ser el desempeño de los trabajadores.

Arancibia & Seminario (2018) investigaron “Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la estación

experimental Agraria vista Florida - Instituto Nacional de Innovación Agraria, Chiclayo – 2016” logró concluir que, si se da un mejor clima organizacional, el nivel de incidencia sería de 68.7% y lograría incrementar el desempeño laboral de los trabajadores del INIA (Instituto Nacional de Innovación Agraria). De la misma manera las dimensiones de clima organizacional que logran ejercer incidencia de relevancia sobre lo que respecta el desempeño laboral viene hacer la recompensa, así como la remuneración. Es por eso que se sugiere que se implemente una propuesta enfocada en el clima organizacional para que se logre optimizar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agraria Vista Florida – Instituto Nacional de Innovación Agraria.

En el contexto local Urteaga (2018) investigó acerca “Influencia de la motivación en el desempeño laboral de la agencia “Mi Banco”, Cajamarca 2018” se consideró apropiado desarrollar una técnica, en este caso la encuesta, la cual hizo posible que se logre recoger datos o diferentes puntos de vista por parte de los trabajadores, sobre la motivación y el desempeño laboral, tal cuestionario se conformó por una totalidad 53 interrogantes con 5 opciones de respuesta. En tanto los resultados que se obtuvieron pudieron evidenciar que la motivación influye en lo que respecta el desempeño laboral de la Agencia Mi Banco; de la misma manera se concluyó que la motivación si influye en cada una de las dimensiones mencionadas en la investigación.

Cabanillas & Leyva, (2018) “Incidencia de los incentivos laborales en el rendimiento de los colaboradores del Área de Cobranza, de la Empresa Financiera "Mi Banco"; Cajamarca, 2018.” en tanto a los resultados que lograron obtenerse se determinó que lograrían contribuir a constatar a lo que corresponde a la parte teórica, de la misma manera a reforzar los conocimientos que se adquiere. Con relación a los incentivos laborales influyen en un modo significativo en lo que es el desempeño de cada uno de sus colaboradores del departamento de cobranzas de la entidad Mi Banco incrementando el nivel de productividad y eficiencia al lograr cumplir con cada una de las metas propuestas, de este modo superando el nivel de morosidad y diseñando de este modo una entidad con una rentabilidad mayor.

Espinoza & Estrada (2019) investigó acerca de “Motivación, satisfacción y desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la red de salud ii

Cajamarca, 2018” el estudio se determinó por ser descriptivo, correlacional de corte transversal, tomando a 47 trabajadores como muestra. Se consideró necesario desarrollar instrumentos para la recolección de datos, de este modo se halló que existe una relación de nivel moderado (0.459) significativa ($p=0.001$) entre desempeño laboral y motivación, de la misma forma, pudo determinarse que coexiste una correlación de nivel moderada también (0.597) significativa ($p=0.000$) entre la variable de satisfacción y desempeño laboral, del mismo modo se obtuvo una correlación de nivel moderada de (0.407) y una relación de manera directa proporcional y significativa entre lo que refiere satisfacción, motivación y desempeño de los trabajadores de una institución pública.

Cano (2018) “Modelo de cultura organizacional para mejorar el desempeño laboral del personal docente en la universidad nacional Autónoma de Chota” obtenidos los resultados con relación a la confiabilidad de las dimensiones, se hallan entre 93.5% y 97.4%, demostrándose que se halla dentro de un grado aceptable en este caso que es excelente o bueno, de manera que dicho instrumento permite notar el nivel de capacidad y fin de aquello que desea calcularse. Con relación a la situación actual de lo que refiere el rendimiento laboral de los profesionales en educación de la Universidad Nacional Autónoma de Chota. Existiendo un porcentaje elevado que aún no se consigue en todas sus dimensiones del desempeño laboral, en los factores básicas como son la calidad, la eficacia y la eficiencia.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Teoría de trabajo remoto

1.3.1.1 Definición trabajo remoto

De acuerdo al Decreto Supremo N° 008-2020-SA (2020) se obtiene que posee como alternativa de actividad remota, para que de este modo se continúe trabajando desde algún lugar de casa o de aislamiento domiciliario, en tanto la naturaleza de las operaciones lo hagan posible, inclusive puede convenirse con los contratantes las jornadas de trabajo, considerándose obligación estar apto en lo que respecta el horario pactado.

Para Thorner (2020) el empoderar a todos los colaboradores para que realicen sus trabajos desde sus domicilios necesitan que cuenten con un liderazgo definido

y claro, con la finalidad de que se reconozca como una de las opciones sostenibles y viables para la empresa, en el sector que se desempeña. Este tipo de liderazgo remoto requiere de líderes que sientan comodidad y seguridad al liderar sus respectivos equipos a distancia. Si bien se considera sencillo hallar recursos acerca del trabajo remoto y las actividades independientes del establecimiento, este tipo de liderazgo eficaz frecuentemente suele dejarse al azar.

Asimismo, se obtiene que el trabajo remoto se fundamenta en tener que presentarse a la entidad ciertas veces en el lapso de la semana, cada vez que estas sean coordinadas en un primer instante junto con esta, y frente a los requerimientos de aspecto físico de acuerdo a los requerimientos de la empresa (Vargas, 2010).

(...) los trabajadores necesitarán de algún dispositivo mediante el cual se llevará a cabo las funciones que puede ser desde una computadora, laptop, teléfono inteligente o ya sea Tablet. Asimismo, necesitara de alguna conexión de internet que le haga posible que se mantenga en contacto con la empresa y los individuos que laboran en ella. Por último, pero no menos significativo, debe de contarse con accesibilidad remoto a todos los datos y las aplicaciones requeridas para que se realice las operaciones (MinTIC, 2013, p. 39).

De acuerdo a Caman (2020) el que se implemente el trabajo remoto en el Perú prevalece la relevancia de las TICs, no obstante, el abuso de las propias conduciría a lo que refiere consecuencias negativas en cada trabajar, por tal, al positivizarse lo que respecta el derecho de desconectarse virtualmente fuera de los ámbitos laborales, se diseña una normativa de prevenciones de peligros psicosociales, como suele ser el cansancio cibernético, depresión, tecnoestrés, ansiedad, y entre más, que terminará beneficiando a cada uno de los colaboradores.

1.3.1.2 Medidas temporales aplicables a las entidades públicas

De acuerdo al Decreto Legislativo N° 1505 (2020) de forma original y hasta la fecha de 31 de diciembre del 2020, se autoriza a las instituciones públicas a que se implemente las medidas estacionales excepcionales que se consideren apropiadas para que se evite el contagio de COVID – 19 y la seguridad de los colaboradores a cargo. Tales medidas se pueden constituir, sin necesidad de limitarse a las propias y tampoco trasgredir el propósito de decreto legislativo, en:

a) ejecutar trabajo remoto, en los asuntos que se consideren posible. De la misma forma, las empresas es posible que establezcan formas mixtas de la asistencia de los servicios, cambiando días de las prestaciones de servicios asistentes con los días de actividades remotas.

b) Suministrar a cada uno de los/as asalariados/as civiles aparatos informáticos a efectos de ser consignados en calidad de anticipo para que se lleve a cabo el trabajo remoto, cuando concierna.

c) Disminuir las horas de trabajo.

d) Cambiar las horas de actividades laborales.

e) determinar horarios de asistencia al centro de trabajo, en composición con la actividad remota, en los asuntos que se consideren necesarios.

f) suministrar formas de transporte para lo que refiere el movimiento de los servidores civiles a lo que respecta el centro de trabajo y de regreso a un punto cerca a sus respectivos hogares, así como para la ayuda al desarrollo de sus responsabilidades una vez que estas necesiten la movilización por la ciudad, avalando la realización de las medidas de prevención y de lo que concierne controles de COVID – 19 aceptadas por el MINSA.

g) Suministrar los determinados equipos de seguridad a cada uno de los servidores civiles, según a su nivel de peligro de exposición y atendiendo a las normativas o leyes específicos pronunciados por el MINSA.

h) Supervisar a los servidores civiles de acuerdo a la normativa o ordenamientos definidos por el MINSA.

1.3.1.3 Liderar equipos de forma de remota

Según Halpern & Castro (2020) la evolución de lo que comprende el trabajo remoto es necesario que se tenga presente, determinar limitaciones de tiempo, Ley de Parkinson: “el trabajo suele expandirse hasta atiborrar el lapso disponible para que logre concluirse”. Lo cual significa que, si una actividad totalmente necesitaría un tiempo en específico para que se complete, no obstante, uno le determina una caducidad de 4 horas, por lo que ocupará 04 horas exactas para que se finalice. Mejor dicho, si una actividad no posee alguna fecha limitada vinculada, nunca se

ejecutará. Ese es el motivo fundamental por lo que requiere determinar tiempos con sus equipos. Los tiempos hace que se desarrolle un sentido de urgencia, comprometiendo a los integrantes de lo que respecta el equipo, ofreciendo un sentido de alivio, contribuyendo a definir las anterioridades suministran un sentido de ganancia (en caso de cumplirse dentro de lo que respecta los tiempos determinados)

Asignar responsabilidades a los responsables: debe de asignarse siempre la responsabilidad de las actividades a los individuos específicos. Ciertos líderes suelen evitar hacer aquello, ya que, consideran que alguien en especial en el equipo tomará a cargo la tarea. Considerándose de relevancia asignar más y suponer menos. ¿La manera en que se realizará? Recomendándose las siguientes formas:

Utilizando lenguaje directo para individuos. Es necesario que se nombre y se les comunique a los individuos puntualmente, el cual se considera como responsable de realizar las cosas. Evitándose de este modo cualquier tipo de confusión (Halpern & Castro, 2020).

Solicitando voluntarios: describe que una actividad puede ser ejecutada por varios integrantes de un determinado equipo, lo que conlleva dos ventajas importantes: una de ellas, se da cuando un trabajador es voluntario, y las posibilidades que se realice las actividades programadas aumentan, debido a la incidencia del compromiso que asume el personal, que conlleva a generar una imagen interna, conllevando que otras personas cumplan con el compromiso que tiene con la empresa y desarrollen las tareas encomendadas. Y como segundo aspecto de ser voluntarios, ofrece a las personas la posibilidad de trabajar en lo que desean trabajar, generando equipos felices y los miembros comprometidos, lo que conlleva a mejorar la productividad en la empresa. Herramientas para la comunicación para el trabajo remoto

Según Halpern & Castro (2020) manifiestan que las herramientas que pueden usarse para lo que respecta el desarrollo del trabajo remoto son las que se mencionan a continuación:

Meett: esta herramienta parte de lo que concierne la plataforma de productividad de la oficina de G Suite, brindando el uso de información de demás

aplicaciones. No necesitan tampoco de costos grandes iniciales, de manera que se considera como alternativa de solución accesible para organizaciones de diferentes tamaños. siendo posible usarla tanto en las modalidades de móvil o ya sea computadora y de una manera muy sencilla, instituyendo una relación de manera voluntaria que suele compartirse con los demás, los cuales necesitan contar con G Suite. Entre las principales funciones se cuentan el poder compartir tantos archivos como la pantalla, los chats para realizar conversaciones de una manera paralela a las videollamadas e incluso la posibilidad de grabar las sesiones.

Jisti Mett: considerado como una de las soluciones de códigos abiertos que no necesitan de instalarse algún software ni tampoco reconocerse. Posee una modalidad de aplicación para lo que refieren los smartphones. No poseen ninguna clase de límites de miembros ni lapsos de tiempo para lo que son las videollamadas. Hace posible que se habilite diferentes salas, siendo estas privadas o públicas, pidiendo el turno de la palabra, mediante un icono virtual, silenciar, chatear o no con los participantes, e inclusive la posibilidad de tener conocimiento sobre el tiempo que ha ocupado cada uno de ellos en las sesiones de trabajo. Asimismo, se facilita el compartimiento de presentaciones y escritorio, guardando y grabando cada una de las videollamadas en la app Dropbox.

Bluejeans: esta herramienta carece de alguna versión que sea gratuita, considerándose esto como una desventaja, no obstante, brinda una alternativa de prueba con una duración de un mes. Destacándose entre la competencia por su elevado nivel de calidad de video y de audio en círculos de un aproximado de 150 integrantes reunidos en una sola sala, siendo esta su fortaleza fundamental. Tampoco necesita que se descargue o instale.

Zoom: se ha estimado como una de las herramientas más utilizadas a intención de la pandemia incitada por el COVID – 19. En donde la utilidad de esta se ha visto disminuida por fallas potenciales en lo que respecta la confiabilidad de información. Sin embargo, para algunos suelen considerarla como una de las mejores opciones para llevar a cabo videollamadas con lo que respecta el equipo de trabajo, haciendo posible en la versión pagada hasta 1.000 integrantes de video y 10.000 auditorios. Entre las demás funciones que suele ofrecer, se halla la utilidad

de un programa telefónico, grabaciones de sesiones, mensajerías instantáneas y el compartimiento de documentos.

GoToMeeting: esta herramienta hace posible que el desarrollo de las juntas instantáneas, asistencia de transcripción de juntas, mensajería y las actividades colaborativas entre los respectivos participantes. Esta herramienta tecnológica tiene diversos planes, el básico puede conectarse un promedio de diez personas; pero existe otros planes que puede albergar a más personas, según la necesidad del interesado que puede conectador por diversos medios como la computadora, laptops y celulares.

Cisco WebEx: es utilizado primordialmente para lo que respecta la participación en equipo, capacitaciones, seminarios webs, como también, la asistencia hacia los clientes. El uso de esta herramienta permite el compartimiento de la pantalla, así también permite la grabación en la nube, diseña y ordena diferentes salas de juntas personalizadas, entre otras. La cantidad de miembros dependerá del plan concertado, sin embargo, brinda una versión gratis.

1.3.1.4 Dimensiones del trabajo remoto

Según Thorner (2020) describe que es necesario tener en cuentas las dimensiones para lo que refiere el trabajo remoto, que permita el desarrollo de las operaciones laborales.

a. Compromiso organizacional:

Acuerdo a nivel Directivo

Se considera de gran significancia tener presente que se estima imposible continuar con el empleo adecuado si se carece con la ayuda de una elevada dirección. Para esto, se cree necesario que los departamentos dispongan de iniciativa y se encuentren en la búsqueda poder realizar el teletrabajo, muestren a las personas líderes y directivos de la empresa la proposición y logren su aporte. El efecto final de dicho paso definido es necesario que consiga el permiso y la ayuda de lo que respecta la gerencia para que se puede realizar el Teletrabajo.

Conformación del equipo líder del proyecto

En el momento que la gerencia de la empresa haya tomado la decisión de emplear el trabajo remoto, se necesitará que se conforme equipos de trabajo que lidere, regularice y controle los procedimientos. El conjunto representante puede constituirse por un órgano en específico que consiga la ayuda de las demás unidades esenciales o por una cantidad de sujetos encargados de cada unidad, que realicen de una manera coordinada en la búsqueda de los propósitos proyectados (Seguridad Informática, Finanzas, Seguridad, Gestión del Talento, Salud, Legal y Tecnología y ciertos encargados del sindicato, entre otros, siendo los insinuados para que sea parte de la dinámica de ejecución)

Formalización del inicio de trabajo remoto

Con relación de que el proyecto comience con el necesario respaldo y en tanto los líderes como los supervisores de los diferentes departamentos como los vinculados de toda la empresa conciban las trascendencias de lo que respecta el proyecto, considerándose ideal contar con un tipo de documento que muestre las operaciones (MinTIC, 2013, p. 27).

Dentro de lo que respecta las posibilidades, se basa en estimar prorrumpir un comunicado encaminado hacia las diferentes orientaciones dentro de la misma empresa consiguiendo aseverar “la voluntad de llevarse a cabo el procedimiento y la retribución de las funciones para lo que comprende el desarrollo” (MinTIC, 2013, p. 27).

b. Planeación del trabajo remoto

Planeación General del Proyecto

El equipo líder es necesario que se identifique la manera en la se empleará el proyecto. Puede que en un comienzo se carezca de la base de datos para contestar a algunas interrogantes, sugiriendo trazar una estructura al comienzo y recolectar la información apropiada para lo que comprende una administración eficiente del procedimiento. Como parte de la proyección se determinan los propósitos, gestiones necesarias para lo que es el teletrabajo, cronograma, planes de acciones, recursos tecnológicos e indicadores y contingencias y obstáculos (MinTIC, 2013).

Sensibilización: Suele determinarse como uno de los elementos necesarios para los cambios, basándose en una táctica de comunicación que consiga mapear

a los objetivos en el lapso de diferentes instantes del procedimiento, y de esa manera se agilice los avances como la gestión de algunos cambios culturales y procesos que se consideren necesarios (MinTIC, 2013).

Involucramiento: En tal caso, y estimándose que el empleo en el proyecto necesita del involucramiento activo de los diferentes departamentos y supervisores o líderes a diferentes grados, siendo propicio que, desde la gerencia, y de un modo alineado con las tácticas de comunicación de la empresa, dándose a conocer los propósitos del proyecto y el método a emplearse a algunos vinculados que se encontrarán implicados desde un comienzo en la planeación, de este modo se podrá facilitar la comprensión de lo que respecta el proyecto y la relevancia de los alcances que desean conseguirse.

c. Autoevaluación

Componente jurídico: consta en reconocer las leyes vigentes y aplicables dentro de las circunstancias de la organización.

Componente tecnológico: como se mencionó previamente, el trabajo remoto involucra la utilidad de tecnologías de las TICs; dentro de los procedimientos necesarios para su funcionamiento. Resultando relevante visualizar si la empresa cuenta con los medios tecnológicos requeridos, brindando una atención en particular a los requerimientos, puestos que, no todos llevan a cabo las mismas operaciones, por lo que se consigue sustentar la necesidad de reconocerse las necesidades tecnológicas determinados para estado particular de cada uno de los departamentos y los colaboradores (MinTIC, 2013).

Componente organizacional: basándose en evaluar algunos componentes esenciales que se consideran necesarios partiendo del contexto de puntos esenciales, como son del departamento de finanzas y así como el de contabilidad y el de recursos humanos. En lo que respecta los recursos humanos, es necesario que se tenga presente las funciones electivas para el trabajo remoto, identificando rasgos como procedimientos de índole cultural que consigan originar contingencias en el empleo, como la identificación de instrumentos de comunicación.

En lo que concierne los aspectos del departamento de contabilidad, es necesario que se midan dentro de los costos del proyecto, como argumentos de

espacios, medios físicos y demás amonestaciones que se estimen ineludibles (MinTIC, 2013).

Informe de conclusiones de la autoevaluación: debe de evaluarse el estado actual de la empresa ante a los enfoques que se posee con relación al procedimiento del trabajo remoto, e identificarse si se halla en un punto de vista apropiado para que se realice. Si estos son positivos se solventará para realizar una prueba piloto, sin embargo, en caso de que sean negativos los resultados deberá pensarse en la probabilidad adoptarse esquemas de actividades flexibles que a mediano plazo que subsiguientemente consientan realizar el trabajo remoto (MinTIC, 2013).

d. Prueba piloto

Definición de los participantes: en lo que respecta el primer paso de la planeación de una prueba piloto es interrogarse la importancia de la vivencia, en métodos de a quienes comprenderán en el procedimiento, quienes vienen hacer los teletrabajadores posibles y que particularidades específicas se debe tener para el desarrollo de las actividades en el trabajo remoto. Por lo tanto, se necesita que se defina si toda la organización conformará parte de aquella prueba o únicamente algunos departamentos en específico, asimismo se debe tener presente algunos criterios como son las cantidades de días y el tiempo que se utilizará por cada asociado (MinTIC, 2013, p. 43).

Convocatoria: mediante una convocatoria se proyecta reconocer a ciertos asociados que se encuentren disponibles a colaborar con el piloto inicial, de acuerdo a los pasos manifestados previamente. Para que se convoque a los colaboradores, siendo factible elaborar sesiones de sensibilización en donde tanto los trabajadores como los líderes de los departamentos tengan conocimiento de los beneficios, las circunstancias en donde se lleva a cabo el piloto y el proceso específico de los pasos a seguirse (MinTIC, 2013).

Selección: se recomienda a partir de perfil común que contribuya a establecer los colaboradores son competentes para que se desarrollen las operaciones pertinentes de un modo efectivo y así como satisfactorio, procediendo en una selección apropiada (MinTIC, 2013). Teniéndose presente los aspectos siguientes: competencias y requisitos.

Capacitación: cuando ya se han escogido algunos individuos que derivan teletrabajar, necesita que se les capacite de un modo que puedan llegar a conocer no únicamente a los procedimientos técnicos, administración del tiempo, lineamientos generales, de comunicación, etc., además comprendan de la significancia de la colaboración y proporcionen a la empresa el seguimiento de los resultados correspondientes (MinTIC, 2013).

Preparación administrativa: según a la normativa como la legislación en las circunstancias que se labora y se regulariza el teletrabajo, así como son los lineamientos determinados por la empresa, debiéndose estructurar los informes correspondientes que brinde la legitimidad al procedimiento del teletrabajo y demás criterios esenciales como sus horarios de actividades laborales. Añadiéndosele que, el departamento de la tecnología debe de proporcionar los programas, equipos o aplicaciones solicitados para cada uno de los teletrabajadores, de un modo que comience sus actividades fuera de las infraestructuras de la organización, no produciéndose contingencia en función a la accesibilidad de los datos.

Seguimiento y medición: acerca del procedimiento de monitoreo, el cual “puede afirmarse en diferentes técnicas de lo que respecta la recaudación de datos como encuestas, entrevistas y demás sesiones de grupos y cualquier tipo de rastreo que proyecten información acerca del procedimiento” (MinTIC, 2013, p. 56). En el lapso del monitoreo se considera recomendable brindar esencial atención a las perspectivas, sentimientos y opiniones de los teletrabajadores en el lapso de la realización del piloto, así como el llevar un control de los tiempos necesarios para diferentes operaciones, los costos, inversiones y los ahorros procedentes del trabajo remoto, de modo que consiga llevarse a cabo una contrastación de consecuencias entre las diferentes modalidades del trabajo presencial y la remota (MinTIC, 2013).

Evaluación del piloto: Así como se señala en el lapso del pilotaje, el monitoreo y análisis ha de ser de una manera constante, puesto que, los datos periódicos vienen hacer los efectos de los procedimientos de monitoreo y análisis. Gracias a aquello se considera posible que produzca las conclusiones determinantes acerca del patrón del teletrabajo y la oportunidad para la empresa (MinTIC, 2013, p. 58). Entre los diferentes indicadores puede ponderarse de la experiencia, la guía

encomienda visualizar la disminución de los costos correspondientes en lo que refiere la planta, la disminución de ausentismo, y las rotaciones, la cantidad de individuos que son contratados que forman parte del colectivo de individuos con discapacidades, entre más que se derivan de los procedimientos que realiza la empresa.

Socialización: se recomienda socializar de un modo continuo algunos avances conseguidos dentro de la ejecución, teniéndose presente que esta debe ser transversal cada procedimiento, haciendo posible que se llegue a contagiar lo que es la seguridad y la confianza entre los denominados asociados (MinTIC, 2013). De igual manera, tener la conciencia del ordenamiento de las estrategias de la comunicación tanto externa como interna de la empresa, adyacente a la definición de los mensajes puntuales a divulgarse en acontecimientos, boletines, carteleras, intranets y otros recursos disponibles siendo una de las combinaciones exitosa para determinar el progreso de los procesos.

e. Apropiación y adopción

Adopción del modelo: una vez que se ha concluido de una manera satisfactoria la fase piloto, analizados los beneficios y enterados los logros del amparo de un modelo nuevo de las dinámicas laborales, presentándose en el tiempo apropiado para que se tome la decisión acerca de la implementación y se realice de un modo determinado. La fase en lo que concierne la adopción hace referencia a las actualizaciones de los procesos previamente reajustados y aprobados de acuerdo a los resultados observados dentro de lo que respecta el proyecto piloto, e incluyendo las definiciones acerca de la normativa general de lo que respecta el teletrabajo y la adopción de un modo integral a los métodos de gestión de la organización (MinTIC, 2013).

Estrategia de comunicación y seguimiento: las que se mencionan a continuación son algunas de las estrategias determinadas por conocido Libro Blanco del Teletrabajo en Colombia, el cual contribuye de manera específica en brindar sostenibilidad en el lapso al patrón del teletrabajo:

Conservar la estimulación de los trabajadores a través de juntas presenciales o ya sea virtuales, en la que pueda discutirse contingencias encontradas, requerimientos y expectativas.

Regularizar con personas líderes y teletrabajadores el asignar diferentes actividades laborales, ya que, la teoría evidencia que suele tenderse a incrementar los compromisos de dichos colaboradores como contestación a un incremento en lo que refiere la productividad al laborarse tras dicha forma.

Llevar a cabo materiales nuevos de comunicación consiga despertar el compromiso, interés y el sentido de pertenencia bajo este modo de laboral.

Seguimiento: Conservar el análisis y el monitoreo a la realización de las personas participantes y de aquello que no lo es, para pueda contrastarse después y se implemente cambios o ya sea adiciones (MinTIC, 2013).

1.3.2 Teoría desempeño laboral

1.3.2.1 Teorías de desempeño laboral

Según Chiavenato (2015) describe que la evaluación del desempeño, es el proceso que se evalúa, al revisar las actividades que desarrolla el individuo, que contribuyen al lograr los objetivos de la empresa. Asimismo, precisa “que la evaluación de desempeño consiste en identificar, medir y administrar el desempeño humano en las organizaciones” (p.245).

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

Tal teoría enfocada en las expectativas permite comprender que las personas suelen movilizarse o toman una decisión según a aquello que tratan de lograr o alcanzar de un específico esfuerzo como premio, según a su esfuerzo que efectúa trata de conseguir una recompensa como la paga aquel sacrificio que fue realizado. En las operaciones que lleva a cabo en la entidad trata de lograr un desempeño que lo satisfaga tanto a él como a sus mismos superiores.

Asimismo, Vroom (1964) señala que el desempeño que posee una persona suele ser parte de lo que refiere la habilidad y la motivación, teniéndose presente que las habilidades suelen ser conocida como aquel grado de esfuerzo tanto mental

como físico que la personas utilizó para que consiga aquello que requiere. Al tratar de adquirir un beneficio siempre busca fructificar en su mayor capacidad que él posee.

Según a Vroom (1964) precisa “a lo que respecta la motivación como aquel procedimiento personal que interviene las elecciones de una específica manera de actuar”. Vromm menciona también que la motivación se considera como una elección la cual es voluntad de sujeto que toma la decisión de manifestar su aptitud según el considere apropiado. En lo que refiere los trabajadores se considera esencial tener conocimiento sobre sus objetivos, anhelos, expectativas y aspiraciones que de manera que la entidad logre estimular de manera diferente, como es la recompensa que la propia espera al brindar un esfuerzo mayor y obtener resultados relevantes para la propia empresa.

1.3.2.2 Definiciones de desempeño laboral

Para Bohlander, Senll, & Morris (2018) las considera como ciertas aptitudes que pueden ser analizadas por el contratante, con la finalidad de calcular las habilidades, así como las capacidades de los trabajadores, con relación a lo que necesita la entidad.

Arbaiza (2016) manifiesta que es todo aquello que puede evaluarse mediante ciertos instrumentos estándar, en donde logra calificar las actividades realizadas por los trabajadores, para después se brinde recomendaciones de progresos con el objetivo de fomentar el desarrollo de cada uno de los trabajadores.

Para Alles (2016) el desempeño laboral es un sistema que permite evaluar el desempeño sofisticado usado por cada una de las entidades. Igual manera propone las evaluaciones de los colaboradores de una forma integral excluyendo a las evaluaciones comunes, describiendo ahora que se lleva a cabo en el sitio en donde desarrolla sus respectivas funciones y los responsables a desarrollar la evaluación son los pares, jefes, proveedores, clientes, compañeros o, así como sus dirigidos que de igual manera participan en dicha evaluación.

También, Alles (2016) completa que al llevarse a cabo tal análisis se trata de especificar las competencias tanto específicas como cardinales, teniéndose el departamento en la que opera los colaboradores, el empleo de la evaluación e

instrumentos necesita adaptarse a los contextos, tiene presente que no es lo mismo que se evalúe a la parte administrativa, el personal operativo o también a la parte gerencial. Por otra parte, dicho instrumento logra beneficiar a la entidad, ya que, tal evaluación se comparte por diversos integrantes, por lo tanto, brindar solides a los procesos empresariales, puesto que la colaboración de los jefes, administradores y demás compañeros se conseguirá información importante para lo que refiere la toma de decisiones con relación al desempeño.

KoontzHeinz, Weihrich, & Cannice (2014) indica que es todo esfuerzo el cual necesita que sea evaluado mediante un sistema en donde se tienen en cuenta algunos objetivos cuantitativos determinados anteriormente, con la finalidad que se proyecten metas empresariales de un modo inteligente y se planifique programas que logren alcanzarlas.

1.3.2.3 Gestión estratégicamente el desempeño en la empresa

Aplicación a todo tipo de organizaciones: Según a Alles (2016) con respecto al desempeño menciona que posee gran relevancia, debiéndose aplicar a cualquier tipo de empresas, en la que se tienen presente al talento humano y su gestión es necesario que se enfoque en los aspectos que se mencionan a continuación:

Gestión de desempeño en la organización como medio éxito: esta se considera esencial en lo que refiere el desarrollo de las habilidades de los trabajadores que se basa como destrezas o habilidad de los trabajadores ayuda a lo que respecta el éxito de la entidad, por tal, que la empresa cuenta con sus procedimientos diseñados según a la destreza que debe contar el colaborador al asumirse de algún cargo. Por tal que el autor manifiesta que gestionar las habilidades significa gestionarse el éxito para la propia entidad.

La evaluación del desempeño como parte de la gestión estrategia en la empresa: dicho método se considera muy habitual para lo que es la gestión de las empresas modernas, mejor dicho, se ha excluido el tipo de gestión tradicional de los recursos humanos, si bien hoy en día se trata de gestionarse en función a la administración de las consecuencias que con la gestión centrada en las competencias. Contribuyendo a optimizar la orientación para que los colaboradores

a través de diversos métodos que dimiten sin consecuencia a las operaciones habituales.

La evaluación del desempeño como parte del crecimiento de los colaboradores: en esta tipología de evaluación se considerada diferente y la autoría lo manifiesta que se centra en la evaluación enfocada en una estimación integral en la entidad, realizándose un diagnostico extenso en el que hace posible que se obtengan respuestas numéricas, así también un análisis previamente al tenerse lo que respecta un veredicto final del estado del individuo o ya sea del equipo analizado.

La evaluación y las mediciones por competencias: se considera necesario que se defina para que se consiga un apropiado desempeño de cada uno de los trabajadores siendo esencial calcular todas las operaciones, enfatizando que si va a llevarse a cabo un análisis por competencias es necesario que se considere el patrón apropiado, no pudiéndose a esperar efectos convenientes si no se utiliza un patrón apropiado.

Importancia de relacionar la estrategia y el desempeño en la empresa: según Alles (2016) la entidad que anhelan permanecer y determinar mediante las apropiadas gestiones de lo que refiere el recurso humano, teniendo la capacidad de poderse evaluar las debilidades de los trabajadores para que se pueda mejorar y para esto deber relacionarse estrategias con el rendimiento.

1.3.2.4 Elementos del desempeño laboral

Para Bohlander, Senll, & Morris (2018) mencionan sobre la evaluación que los gerentes obtienen, permite conocer las capacidades, destrezas y habilidades de sus colaboradores. En la actualidad, es de suma importancia conocer las dimensiones que permiten medir el desempeño de los trabajadores que ofrecen sus servicios en una organización. Se han considerado los siguientes elementos:

Evaluación del desempeño: originándose de los resultados de un procedimiento en donde los directivos analizan el desempeño de los colaboradores con relación a lo necesitado por las ocupaciones de su cargo, en el propósito de evidenciarle a los colaboradores aquello que se trata de optimizar.

Tales evaluaciones que se llevan a cabo de un modo anual o como también bianual, según las necesidades de cada empresa.

La administración del desempeño: se basa en aquel procedimiento mediante el cual las entidades proporcionan un ambiente de trabajo atractivo para que cada uno de los colaboradores logren desempeñarse de un modo eficiente, haciendo uso total del potencial de sus aptitudes mentales como físicas, con la finalidad de cooperar a la obtención de las metas de la entidad.

Según Arbaiza (2016) coexisten diferentes maneras de clasificar las destrezas laborales, y suelen variar también según a los propósitos que desean calcularse en las evaluaciones del desempeño, por lo tal se toman en cuenta las dimensiones siguientes:

Competencias del desempeño, se encuentra enfocado claramente al cálculo de los efectos, junto a la organización y el compromiso por el lado de los trabajadores.

Competencias del servicio, refiere a las orientaciones que se les ofrece a los consumidores mediante la empatía para mejoras continuas.

Competencias de la organización, en este se toma en cuenta al poder de la sugestión o lo que es la construcción de las interacciones.

Competencias personales, refiere sobre la autoconfianza, el autocontrol, la iniciativa y también autonomía.

KoontzHeinz, Weihrich, & Cannice (2014) aseveran que coexisten tres tipologías de dimensiones en lo que respecta las revisiones en las evaluaciones del rendimiento y suelen aplicarse según a los requerimientos de cada entidad. Siendo las que se mencionan a continuación:

Evaluación formal amplia, es llevada a cabo de manera anual según acuerdo general para identificar el desarrollo de los colaboradores en un tiempo considerable. Se estima que es la menos apropiada, puesto que, la gran cantidad de especialistas recomiendan que se complemente con diversas evaluaciones más habituales.

Revisiones periódicas o de progreso, siendo los que completan a las investigaciones formales, donde estas sean informales y breves, sin embargo, logran ayudar a que se reconozca ciertas problemáticas que dificulten el desempeño fuerte de cada uno de los trabajadores.

Monitoreo constante, dicho sistema hace posible que se identifique de manera instantánea si el desempeño de los colaboradores suele desviarse de los proyectos de la entidad, con la finalidad de que se pueda corregir sin que se tenga que esperar hasta las revisiones periódicas.

1.3.2.5 Indicadores del desempeño laboral

De lo que respecta la dimensión **evaluación del desempeño** de Bohlander, Senll, & Morris (2018) se derivan los indicadores siguientes:

Iniciativa, siendo la capacidad que permite crear como desarrollar pensamientos claros en el departamento en donde se desempeña, de una manera propia.

Dedicación, hace referencia al compromiso y a la atención a las actividades planteadas con mucho compromiso.

Calidad de trabajo, se refiere a la exactitud y a las precisiones con las que se llevan a cabo las operaciones planteadas, mejorando el orden, así como la limpieza.

Volumen de trabajo, hace referencia a las cantidades solicitadas de trabajo o cantidades generadas.

Mientras que de la dimensión administración del desempeño de (Bohlander, Senll, & Morris (2018) se derivan los indicadores siguientes:

Relevancia estratégica, son los estándares sobre rendimiento que se hallan vinculados de manera directa a los propósitos y competencias de la entidad.

Deficiencia de criterios, se refiere a los aspectos del rendimiento real que no son medidos.

Contaminación de criterios, hace referencia a elementos que perjudican de manera directa las medidas de evaluaciones, puesto que, no se integran con el rendimiento real.

Confiabilidad, hace referencia a las medidas que se consideran solidas entre el tiempo y los propios evaluadores.

Justicia y aceptación, hace referencia a las percepciones que posee los colaboradores sobre el proceso de evaluaciones.

1.3.2.6 Dimensiones del desempeño laboral

Según Rocca (2016) considera las siguientes dimensiones para poder medir el desempeño laboral:

a. Condiciones personales

La utilidad de datos acerca de los estados personales de los colaboradores para que se desempeñe en un puesto laboral, hace posible que se lleve un control acerca de la ineficiencia o ya sea eficiencia de cada uno de los procesos de clasificación de personal. Por tal la inserción de un sistema de evaluación se considera de gran significancia, ya que, a través de este se tendrá de una manera sencilla la contrastación de los resultados entre cada una de las áreas.

Los individuos una vez que logran desarrollar sus emociones, suelen tener mayor conciencia sobre sus decisiones, partiendo de ahí la relevancia que tiene la identificación de los afectos, apoyo que conllevan al desarrollo de los objetivos de la organización conllevando a conseguir los resultados esperados.

Indicadores

Asistencia y puntualidad: las empresas con el objetivo que se eviten, ya sea retrasos o ausentismos de los colaboradores, suelen implantar una variedad de condiciones laborales o normas, soliendo recurrir a algunas ocasiones a las sanciones por ausentismo o por falta de puntualidad. En cambio, otras organizaciones, hacen uso de un sistema enfocado en premios, para los trabajadores que no han tenido impuntualidades o faltas al centro de labores.

Conocimiento del trabajo: habitualmente las recomendaciones de trabajo han servido como referencias de que tiene conocimiento de las funciones que tendrá que realizar, construyéndose de esa manera una opinión transversal, ya que, no se procede a evaluar el conocimiento real del colaborador, más bien al contrario, lo que se evalúa es su personalidad. Pero hoy en día esto es algo que ha cambiado,

ya que, ahora se aplican diferentes tipos de exámenes o pruebas. Los trabajadores cuentan con la oportunidad de demostrar que tanto es lo que sabes acerca del desarrollo de trabajo, y así como las respectivas aptitudes para el mismo.

Habilidad para el planeamiento: se caracteriza porque los colaboradores que cuentan con la capacidad de anticiparse a los sucesos, previa planificación.

Iniciativa: Preexiste la seguridad de iniciativa cuando uno de los colaboradores anhela obtener aprendizajes para que puedan ser aplicados en las actividades que desarrolla en la empresa, la habilidad que posee cada individuo deberá ser desarrollada y motivada por el directivo con el fin de reconocer la iniciativa que tenga cada uno.

Esfuerzo y responsabilidad: cada una de las responsabilidades que suelen asumir los trabajadores, es necesario que comprendan o entiendan, la relevancia de asumirlas de una manera apropiada, con el propósito de conseguir cada una de las metas de la empresa. Se promueve el desarrollo de las obligaciones existentes en la empresa, y al obtener resultados esperados conlleva generar beneficios para todos sus integrantes.

Habilidad para trabajar solo: en algunas circunstancias existen trabajadores que poseen la habilidad de realizar sus actividades de una manera individual, y en el lapso del desarrollo de las actividades va descubriéndose la relevancia que tiene el trabajo hacia la parte externa de la empresa.

Habilidad para trabajar con otros: aquellos trabajos que son realizados en forma grupal, poseen un elevado índice de agrado personal, tanto a los clientes como también a los colaboradores. En este caso la coordinación es considerada como herramienta de suma importancia para todo el grupo que desempeña actividades parecidas o relacionadas hacia un mismo propósito.

b. Características del trabajo

Es necesario que los colaboradores tengan conocimiento de las características del trabajo que irán a realizar, y es por esto que la empresa debe establecerlo mediante un escrito. Puesto que, a través de este escrito se podrá plasmar cada uno de los requerimientos que se necesitan para lograr ocupar el cargo, así como las diferentes cualidades que necesita cumplir un colaborador.

Indicadores

Cantidad de Trabajo: se estima como una apreciación de los trabajadores que la transformen en una especie de dificultad el desarrollo normal de las actividades, pudiéndose determinar que el colaborador el que ejecuta las actividades según sus diferentes criterios, sin tomar en cuenta la relevancia del desarrollo de la actividad de una manera integral.

Calidad de Trabajo: generalmente, suele ser una idea de satisfacción de los trabajadores, y se identifica, aumentando aún más dicha percepción si la empresa cuenta con planes de motivación por alcanzar cada uno de los propósitos.

Relevancia de Tarea: se considera de gran significancia que las empresas trasciendan la relevancia de todas las actividades con el propósito de conseguir todas las metas propuestas, con las que alcanzaran identificación de los colaboradores con la misma empresa y con las actividades.

Autonomía: los colaboradores van consiguiendo autonomía en el lapso del desarrollo de las actividades al interior de la empresa, conociendo de esta manera todo lo vinculado y obtiene conocimientos con el fin de ofrecer alternativas de solución continua a ciertas dificultades que se puedan presentar.

Retroalimentación del trabajo: suele ser constante, donde la empresa es la que toma la responsabilidad de realizar la evaluación a los trabajadores de una manera constante. En lo que respecta, en la ejecución de la retroalimentación posiblemente existan colaboradores que no tengan el deseo de colaborar, demostrando un desinterés. Pudiéndose deber a la falta de conocimiento de las bondades que tiene la retroalimentación, en beneficio de los colaboradores como de la empresa.

c. Relaciones interpersonales

Es de gran importancia que las empresas realicen entre los trabajadores la aplicación de lo que respecta la inteligencia emocional con el propósito de que se faciliten las diferentes relaciones entre los individuos. El nivel de la responsabilidad que suelen asumir los administrativos, realizara de una manera activa los afectos entre los mismos trabajadores, demostrando de esta manera el interés por los correspondientes valores de la empresa.

Indicadores

Entre Compañeros de Trabajo: estas personas que permanecen en la empresa laborando, suelen permanecer por mucho tiempo realizando actividades para el bien común, es donde las relaciones interpersonales no deberán sentirse amenazadas por el reconocimiento de problemas entre los mismos compañeros de trabajo.

Retroalimentación del personal. Relación empleada – jefe inmediato: este tipo de relación, posee un óptimo desarrollo cuando se hacen uso de incentivos para la realización de las diferentes metas planteadas. La seguridad que posea el jefe inmediato en conseguir lazos de compromiso con cada uno de los trabajadores podrá notarse al momento de procederse a evaluar el rendimiento laboral.

Participación en la planificación: los trabajadores que poseen mayor experiencia, son aquellos que necesitan participar de una manera activa en los procedimientos de la planeación, teniendo un conocimiento superior al interior de la empresa. El compromiso que suelen asumir los trabajadores hará que sus responsabilidades se incrementen a diferencia de los demás trabajadores.

d. Políticas de personal

Estas políticas se encuentran enfocada en la forma de como las empresas suelen planificar tanto las actividades como los tratos y acciones, que están direccionados hacia sus trabajadores. Siendo esta parte, del mecanismo de las normas generales, con la finalidad de que se consiga todas las metas proyectadas.

Indicadores

Capacitación: a través de las capacitaciones, los trabajadores conseguirán de una forma sistemática las capacidades necesarias para lo que respecta el apropiado desempeño laboral. El reconocimiento verdadero de los requerimientos de las capacitaciones en ciertos argumentos o ya sea ejes, esenciales para la empresa, será el compromiso directo de los administrativos.

Equidad de salario: para una conveniente ecuanimidad en la definición de la remuneración de los colaboradores, es predominante el reconocimiento que suele asumir cada uno para su rendimiento y de los riesgos o peligros que se producen en la realización de las actividades.

1.4. Formulación del problema

¿Cuál es la relación del trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la fiscalía provincial de Cutervo durante el estado de emergencia COVID 19?

1.5. Justificación

La presente investigación se realiza, teniendo en cuenta, la justificación teórica, porque se ha recurrido a teorías de trabajo remoto y de desempeño laboral para enmarcar la investigación, que conlleva aplicar esas teorías y posteriormente, genere resultados y permita obtener conocimiento y contribuir con la literatura para otros investigadores en estos temas (Bernal,2016)

Se justifica metodológicamente porque se utilizará técnicas e instrumentos que permitan recoger la información acerca de las variables de estudio y poder obtener los datos que permitan realizar un análisis detallado y evidenciar los hallazgos (Bernal,2016)

Justificación práctica, porque ante una situación existente, se busca conocer la realidad de las personas que realizaron trabajo remoto, y definir sugerencias o alternativas de solución, al encontrarse algunas deficiencias, lo que conlleva a contribuir, con la sociedad al describir hechos que suceden con el trabajo remoto y el desempeño laboral por medio de esta alternativa de trabajo para los colaboradores de la Fiscalía Provincial de Cutervo (Bernal,2016).

1.6. Hipótesis

H₁: Existe relación entre el trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la fiscalía provincial de Cutervo durante el estado de emergencia COVID 19

H₀: No existe relación del trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la fiscalía provincial de Cutervo durante el estado de emergencia COVID 19.

1.7. Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Determinar la relación del trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la fiscalía provincial de Cutervo durante el estado de emergencia COVID 19.

1.7.2 Objetivos específicos

Identificar el nivel de desempeño laboral en los colaboradores de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-COVID 19

Analizar cómo se desarrolla el trabajo remoto en los colaboradores de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-COVID 19.

Describir el nivel de relación del trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la fiscalía provincial de Cutervo durante el estado de emergencia COVID 19

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Según Hernández & Mendoza (2018) un estudio de enfoque cuantitativo, se caracteriza, porque se utilizan recursos estadísticos que conlleva al análisis de datos y presentarse cada uno de los resultados que pueden encontrarse, mediante tablas y gráficos para la interpretación y análisis respectivo de las variables investigadas. Es descriptiva: este tipo de investigación se caracteriza, por identificar las particularidades, características, acciones, y actividades que han desarrollado los colaboradores de la Fiscalía Provincial de Cutervo, con respecto al trabajo remoto y desempeño laboral (Valderra, 2016)

Y asimismo la investigación es correlacional, porque busca determinar cómo se asociación o se relacionan las el trabajo remoto y el desempeño laboral en los trabajadores de la de la Fiscalía Provincial de Cutervo (Hernández & Mendoza, 2018)

Diseño de investigación

El diseño no experimental, en ninguna circunstancia se modificó o alteró la situación actual de las unidades de estudio que son los colaboradores de la Fiscalía Provincial de Cutervo, no se realizan cambios en los componentes que se investigaron, se recogió los datos en su contexto natural. Así también, es descriptivo simple, porque se describen las variables en investigación (Hernández, Fernández, & Baptista 2014)

Diseño correlacional

O → **M**

O: Observación o medición de las variables

M: Muestra de estudio

2.2. Población y muestra

Población

La población de estudio fue considerada a 10 integrantes de la Fiscalía Provincial de Cutervo, que en la actualidad están realizando sus actividades tanto

de manera presencial y mediante trabajo remoto, son estas personas que son considerados como población de estudio, quienes responderán a las preguntas que se plantearon en cada una de las variables (Carrasco, 2016).

Tabla 1

Población de estudio

Descripción	Cantidad
Varones	5
Mujeres	5
Total	10

Fuente: Fiscalía Provincial de Cutervo

Muestra

La muestra en esta investigación se ha considerado a toda la población de estudio 10 personas que, por ser pequeña, se incluyen a los integrantes de la Fiscalía Provincial de Cutervo, quienes trabajaron de manera remota (Carrasco, 2016).

2.3. Variables de Operacionalización

Variables

Trabajo remoto: Para Thorner (2020) el empoderar a todos los colaboradores para que realicen sus trabajos desde sus domicilios necesitan que cuenten con un liderazgo definido y claro, con la finalidad de que vuelva en una de las opciones sostenibles y viables para la empresa, en el sector que se desempeña. Este tipo de liderazgo remoto requiere de líderes que sientan comodidad y seguridad al liderar sus respectivos equipos a distancia.

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

Tabla 2*Operacionalización de trabajo de remoto*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica e instrumento
Trabajo remoto	Compromiso organizacional	Acuerdo a nivel directivo	1	Encuesta y cuestionario
		Conformación del equipo	2	
		líder del proyecto	3	
	Formalización del inicio del trabajo remoto			
	Planeación del trabajo remoto	Planeación general	4	
		Sensibilización	5	
		Involucramiento	6	
	Autoevaluación	Componente jurídico	7	
		Componente tecnológico	8	
		Componente organizacional	9	
	Prueba piloto	Informe de la evaluación	10	
		Definición de los participantes	11	
		Convocatoria	12	
		Selección	13	
		Capacitación	14	
		Preparación administrativa	15	
		Seguimiento y medición	16	
		Evaluación del pilotaje	17	
		Socialización	18	
		Adopción del modelo	19	
	Aprobación y adopción	Estrategia de comunicación	20	
Seguimiento		21		

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3*Operacionalización del desempeño laboral*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica e instrumento
Desempeño laboral	Condiciones laborales	Asistencia y puntualidad	1-2	Encuesta y cuestionario
		Conocimiento del trabajo	3 -4	
		Habilidad para el planeamiento	5 - 6	
		Iniciativa	7	
		Esfuerzo y responsabilidad	8 - 9	
		Habilidad para trabajar solo	10- 11	
		Habilidad para trabajar con otros	12 - 13	
		Cantidad de trabajo	14- 15	
		Calidad del trabajo	16 - 17	
		Características del trabajo	Relevancia de la tarea	
	Autonomía		20 – 21	
	Retroalimentación del trabajo		22 - 23	
	Relaciones interpersonales	Entre compañeros	24	
		Personal y jefes	25	
	Políticas de personal	Participa en la planificación	26 – 27	
		Capacitación	28	
	Equidad de salario	29 – 30		

Fuente: Elaboración propia

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.4.1. Técnica

Encuesta: determina que la encuesta es una técnica muy utilizada en una investigación que permitirá recolectar la información pertinente de personas, en este caso de los trabajadores de la Fiscalía Provincial de Cutervo para conocer acerca de la realidad del trabajo remoto y el desempeño laboral (Bernal, 2016)

Ficha de recolección de datos: mediante esta técnica se ha recogido la información de la población de estudio con respecto a la variable desempeño laboral.

2.4.2. Instrumento

Según Bernal (2016) indica que un instrumento viene hacer un conjunto de preguntas que hacen posible, recoger la información de las unidades de estudio. El instrumento que se consideró para esta investigación fue el cuestionario para la variable de trabajo remoto que está integrado por cinco dimensiones con sus respectivos indicadores y de las que se obtienen 22 preguntas que permiten medir esta variable, ver anexo 1.

Y para la variable desempeño laboral se tuvo 6 dimensiones de las cuales se tuvieron sus respectivos indicadores y se obtuvieron 30 preguntas para recoger la información de los colaboradores de la Fiscalía Provincial de Cutervo, que fueron evaluados por sus jefes (ver anexo 2).

2.4.3. Validación y confiabilidad del instrumento

Validez

La Validación, se llevó a cabo mediante la participación del juicio de especialistas, procediéndose a contar con profesionistas con la experiencia necesaria, bajo sus conocimientos y criterios obtenidos. Concluyéndose la valorización de los especialistas, con relación al cuestionario procedió a brindar los resultados de este, el mismo que definió que puede ser aplicada con la finalidad de recoger la información de la población de estudio. Que fue validado por tres profesionales (Ver anexo 5) que son investigadores o tienen experiencia en temas relaciona las ciencias empresariales que revisaron y ofrecieron retroalimentación

para los instrumentos de las variables trabajo remoto y desempeño laboral (Vilca, 2012)

Tabla 4

Validación de expertos

Grado de education	Expertos	Calificación
Dr.	Onésimo Mego Núñez	
Mg.	José William Cordova Chirinos	Aprobado
Dr.	Max Fernando Urbina Coronel	

Fuente: Elaboración propia

Asimismo, la validez de esta investigación se realizó mediante el juicio de expertos mediante dos profesionales que tienen experiencia en proyectos y tesis de investigación, quienes verificaron y calificaron al instrumento que se han definido para ambos cuestionarios (Ver anexo 4)

Confiabilidad

En un estudio científico, se considera de gran significancia, que los instrumentos se verifiquen y además a través de una sistematización en determinado programa se haga posible el contraste de las preguntas para determinar el nivel de confiabilidad, se verifico en el programa SPSS 25 donde se analizó mediante el Alfa de Cronbach para conocer el resultado y poder aplicar el instrumento (Vilca, 2012).

Para esta investigación se tuvo dos cuestionaros, para trabajo remoto, 22 preguntas, que se aplicó a los colaboradores de la Fiscalía Provincial de Cutervo.

Tabla 5

Análisis de la confiabilidad

Estadístico	Trabajo remoto		Desempeño laboral	
	Ítems	Alfa de Cronbach	Ítems	Alfa de Cronbach
SPSS 25	22	0.802	30	0.820

Fuente: Elaboración propia

La confiabilidad de los instrumentos aplicados en esta investigación se pudo conocer que el cuestionario de trabajo remoto se obtuvo 0.80 de fiabilidad y el cuestionario de desempeño laboral el nivel de confianza es de 0.82 (Ver anexo 4)

2.5. Procedimiento de análisis de datos

En esta investigación sobre trabajo remoto y desempeño laboral en la Fiscalía Provincial de Cutervo, ha cumplido pasos correspondientes desde la formulación del problema, los objetivos, definir el tipo de investigación, la población y muestra, hasta realizar la operacionalización que ha permitido definir, la técnica de la encuesta como estrategia para recoger la información; cuya finalidad es conseguir que los datos alcanzados sean relevantes y coherentes con relación al objetivo de la investigación (Bernal, 2016)

No obstante, aquella información recolectada de un modo excepcional, puesto que, se ha tenido un estado no esperado, donde se consideró necesario el empleo de un instrumento de forma online, se recolectó los resultados de un modo automático. Y procedimientos el conocido programa SPSS V25 y que puede evidenciarse en los respectivos resultados.

2.6. Criterios Éticos

Belmont o, ya sea, conocido con el nombre de informe Belmont (1979) quién destaca. Respeto a las personas: El estudiador debe expresar respeto por cada una de los sujetos que han aprobado la participación en la investigación, pero si en caso este decide no participar, es necesario que sepa comprenderlo y brindar cada una de las respectivas facilidades para que los sujetos no sientan ninguna presión, su colaboración es necesario que no sea condicionada bajo ninguna razón. En una investigación, ante todo es importante que prime el respeto en su totalidad a los sujetos, teniendo presente que son quienes suministran los datos.

Verificación y veracidad: Sobrelleva a comprender que es un estudio científico y la información deberán ser como tales evidentes, mejor dicho, que los datos hayan sido citados con sus autores correspondientes y el empleo del instrumento haya sido también el conveniente, haciendo posible que se obtenga información que ha sido presentadas y se ha autorizado para su utilización.

Autenticidad: Conlleva que el estudio sea propio del investigador, lo cual supone que se haya realizado a datos documentales, así como de artículos, libros, tesis, informes de la entidad, pero es necesario que esta sea real.

2.7. Criterios de Rigor Científico

Noreña, Alcaraz y Rojas (2012) proporcionan valor a lo que respecta la calidad de la investigación:

Validez: esencialmente tiene que validarse todo aquello que ha sido plasmado en el estudio, sin embargo, de contarse errores se posee las correcciones de especialistas; por ende, una investigación es validada por profesionistas que tienen conocimiento del tema que se seleccionó para el estudio.

Credibilidad: esto indica que se ha contado con el asesoramiento apropiado, así como, las estrategias apropiadas para obtener la información que se ha descrito en toda la investigación tanto primaria como secundaria. Se ha respetado las normativas y los formatos implica producir investigaciones enfocados en la credibilidad.

Replicabilidad: se basa en la manera que se ha realizado la investigación, siendo replicable en demás lugares, si emplea los mismos procesos y metodologías siendo muy probables que se consigan resultados similares.

Conformidad: la investigación es necesario que este afín con los requerimientos de los directivos de estudio de la universidad y demás entes superiores y que suponen a conseguir resultados conformes y verificables a los determinados por la metodología científica.

III. RESULTADOS

3.1. Tablas y gráficos de los resultados

3.1.1. Características generales de la muestra de estudio

La población de estudio, presenta las siguientes características, con respecto a las personas que participaron en la investigación.

Tabla 6

Características de la población de estudio

Valoración	Descripción	n	%
Edad	De 18 a 30	1	10
	De 31 a 40 años	4	40
	De 41 a 50 años	4	40
	De 51 a 69 años	1	10
	Total	10	100
Sexo	Masculino	5	50
	Femenino	5	50
	Total	10	100
Grado de estudios	Técnico	1	10
	Licenciado	6	60
	Magister	2	10
	Abogado	1	10
	Total	10	100
Años de experiencia	De 1 a 3 años	1	10
	De 4 a 6 años	1	10
	De a 7 a 10 años	3	30
	De 11 a más	5	50
	Total	100	100
Consentimiento informado	Si	10	100

Fuente: Elaboración propia

Se aprecia que el 80% de trabajadores está en un rango de edad desde los 31 a 50 años de edad, y en un 50% son de sexo masculino y femenino respectivamente, el 60% son profesionales licenciados, y el 50% tiene una experiencia de 11 años a más lo cual da entender que son profesionales de amplia experiencia y que vierten sus conocimientos en esta entidad pública.

3.1.2. Presentación de resultados por objetivos

Los resultados de la investigación se han considerado su presentación por objetivos.

Primer objetivo específico: Identificar el nivel de desempeño laboral en los colaboradores de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-COVID 19.

Tabla 7

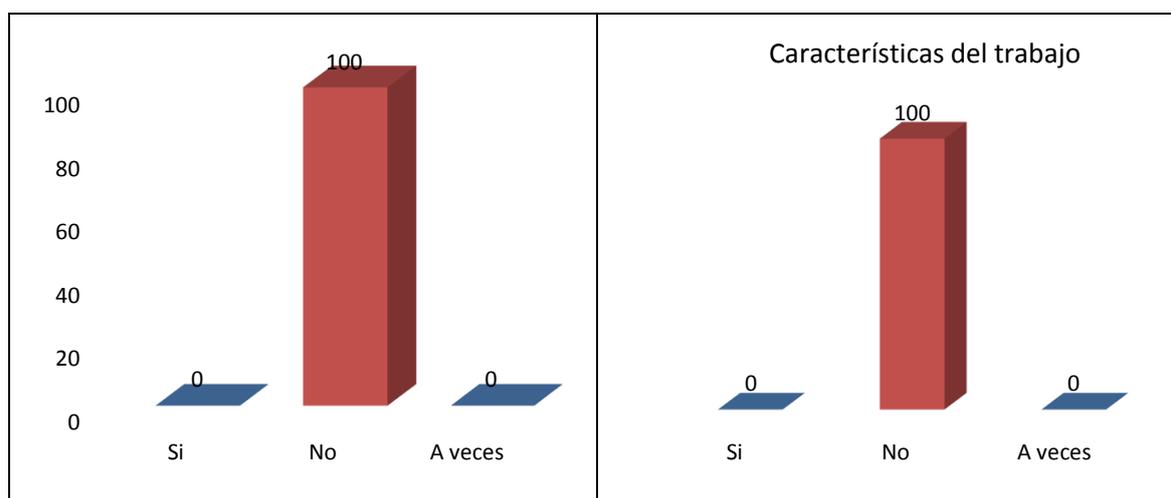
Dimensiones condiciones laborales y características del trabajo

Descripción	Dimensiones		del	
	Condiciones laborales		Características trabajo	
Valoración	n	%	n	%
Si	0	0	0	0
No	6	100	6	100
A veces	0	0	0	0
Total	10	100	10	100

Fuente: Encuesta aplicada al personal de la Fiscalía provincial de Cutervo

Figura 1.

Dimensiones condiciones laborales y características del trabajo



Fuente: Elaboración propia

Los resultados obtenidos en la dimensión de condiciones laborales, el personal de la Fiscalía de Cutervo admite que no son las adecuadas, y estas no conllevan a que se logre mejores resultados en su trabajo, para el 100% de encuestados, admiten se tiene la puntualidad, el cumplimiento de sus obligaciones,

y ser responsables, no se lograr alcanzar las metas definidas, lo que conlleva que las actuales formas de trabajo no permitan tener un óptimo rendimiento. Asimismo, la dimensión, características del trabajo, como la cantidad de trabajo, la calidad que se tiene en muchas ocasiones no es la esperada por la misma cantidad de casos que se tiene que atender cada profesional, limita a obtener mejores resultados, por lo tanto, admiten que estas características no contribuyen a un buen desempeño en un 100%.

Tabla 8

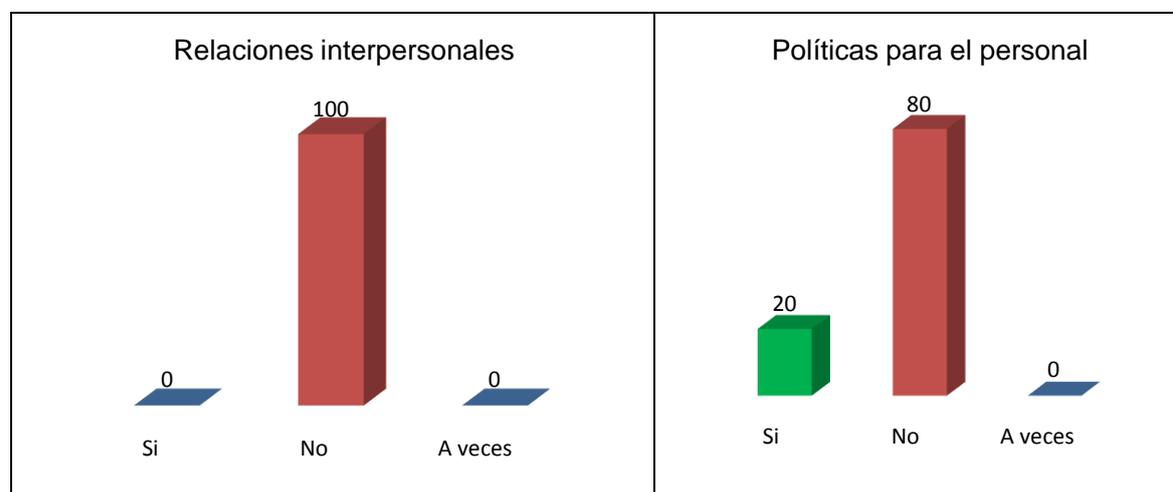
Dimensiones relaciones interpersonales y políticas para el personal

Descripción	Dimensiones			
	Relaciones interpersonales		Políticas para el personal	
Valoración	n	%	n	%
Si	0	0	2	20
No	6	100	8	80
A veces	0	0	0	0
Total	10	100	10	100

Fuente: Encuesta aplicada al personal de la Fiscalía provincial de Cutervo

Figura 2.

Dimensiones relaciones interpersonales y políticas para el personal



Fuente: Elaboración propia

En la dimensión de relaciones interpersonales, los resultados se aprecian que para el 100% no es la esperada, porque a pesar que se tiene años trabajando, al momento de desarrollar su trabajo se realiza de manera coordinada; pero no se tiene el desempeño esperado, porque el trabajo que se tiene es bastante, y las relaciones entre jefe y colaborador es bueno, pero cada uno debe cumplir con sus funciones y tareas. Con respecto a las políticas para los colaboradores se aprecia que el 20% considera que son las adecuadas, porque tienen la posibilidad de seguir trabajando y de seguir esforzándose por lograr metas personales en beneficio de cada trabajador y de su familia; pero un 80% admite que no se tiene buena consideración al trabajador las políticas no están del lado de ellos, solo se busca que se logren las metas y no se les presta la suficiente importancia como seres humanos. La planificación del trabajo a pesar que se intenta participar; pero la cantidad de actividades y tareas que asume cada profesional no permite tener el desempeño esperado.

Segundo objetivo específico: Analizar cómo se desarrolla el trabajo remoto en los colaboradores de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-COVID 19.

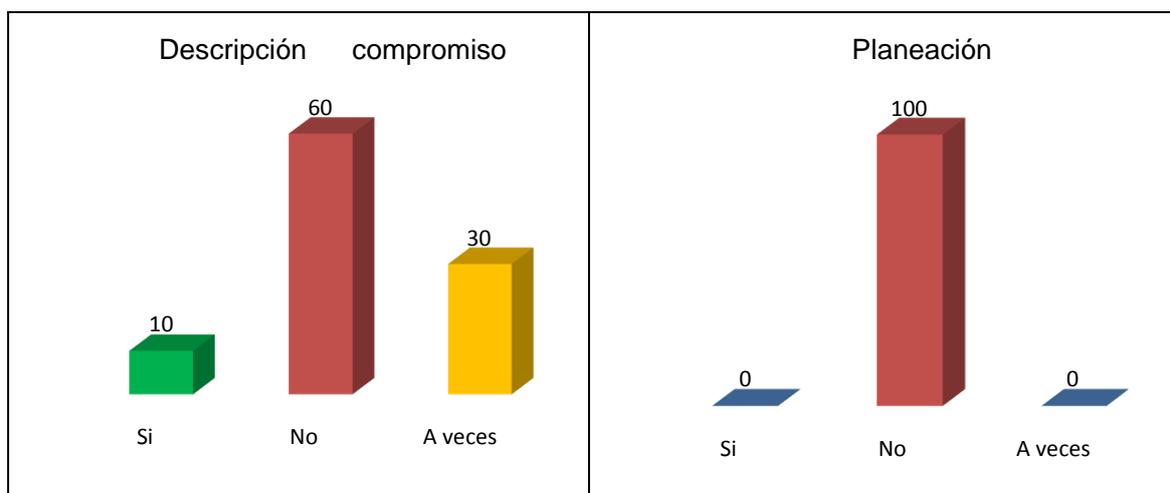
Tabla 9

Dimensiones planeación y compromiso

Descripción	Dimensiones			
	compromiso		Planeación	
Valoración	n	%	n	%
Si	1	10	0	0
No	6	60	10	100
A veces	3	30	0	0
Total	10	100	6	100

Fuente: Encuesta aplicada al personal de la Fiscalía provincial de Cutervo

Figura 3
Dimensiones planeación y compromiso



Fuente: Elaboración propia

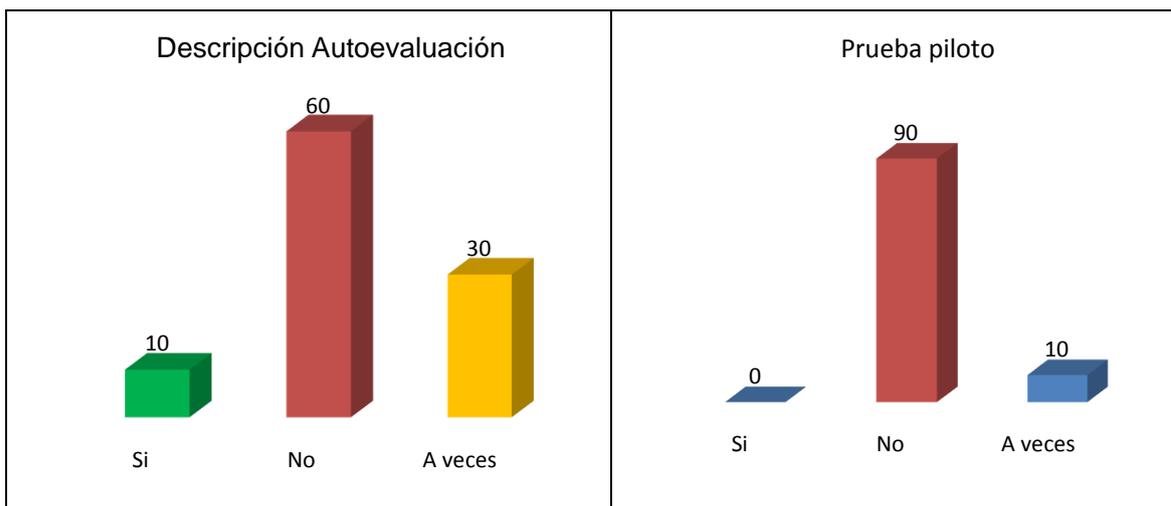
Con respecto al trabajo remoto, en la dimensión compromiso, se evidencia que el 10% si asumió de manera responsable sus obligaciones para cumplir con su trabajo de manera remota, un 60% indica que se ha trabajado de manera individual con los equipos propios que cuentan en su domicilio, cada colaborador que estaba en cuarentena, por ello, no se puede trabajar de manera óptima; porque no se tiene la experiencia en trabajo remoto, y era complicado comunicarse y articular las actividades programadas para su desarrollo del trabajo desde casa. Asimismo, el 30% manifiesta que se ha trabajado de manera regular en el tiempo que se encontraba en aislamiento en su domicilio.

Tabla 10
Dimensiones autoevaluación y prueba piloto

Descripción	Dimensiones			
	Autoevaluación		Prueba piloto	
Valoración	n	%	n	%
Si	1	10	0	0
No	6	60	9	90
A veces	3	30	1	10
Total	10	100	10	100

Fuente: Encuesta aplicada al personal de la Fiscalía provincial de Cutervo

Figura 4
Dimensiones autoevaluación y prueba piloto



Fuente: Elaboración propia

En la dimensión autoevaluación, se aprecia que el 10% sí realizó trabajo importante desde su casa, si cumplió con sus obligaciones porque son responsabilidades asignadas del trabajador, y era factible hacer un trabajo remoto adecuado. El 60% admite que no pudo hacer un trabajo esperado porque sus funciones es visitar a los administrados para dejar notificaciones y otros documentos que no se podía hacer de manera remota porque las estas personas no cuentan con correos electrónicos, o era necesario llevar ciertos documentos importantes, por ello, no se logró un trabajo esperado, también la carencia de los equipos tecnológicos necesarios, a ello, se suma la débil cobertura de internet en toda la provincia de Cutervo ha contribuido para el desarrollo de sus actividades del personal. El 30% a veces ha cumplido con sus responsabilidades.

Con respecto a la prueba piloto, los encuestados manifiestan que no hubo tiempo de definir una planeación o selección de acciones necesarias, o capacitar de manera oportuna al personal que tenía que hacer trabajo remoto, no se ofreció capacitación previa y oportuna, según el 90%; pero si se realizaba seguimiento oportuno al personal; que cumplía actividades laborales desde su domicilio para mantener el distanciamiento; en las oficinas de la Fiscalía de Cutervo solo trabajaba el 40% de los trabajadores que realizaban sus actividades de manera normal.

Tabla 11

Dimensión aprobación y adopción

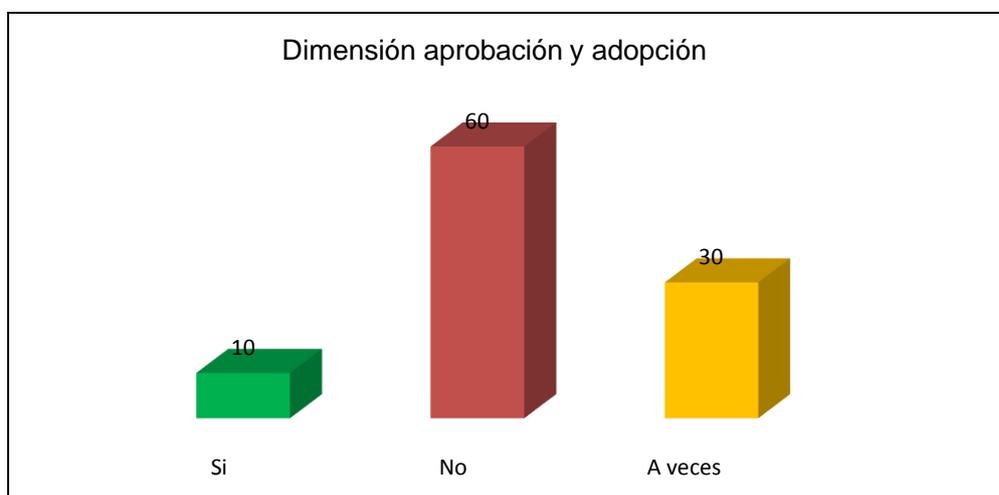
Descripción	Dimensión	
	Aprobación	
Valoración	n	%
Si	1	10
No	6	60
A veces	3	30
	10	100

Fuente: Encuesta aplicada al personal de la Fiscalía provincial de Cutervo

En dimensión de aprobación y adopción se tuvieron los resultado que no, para el 60% porque este tipo de trabajo a pesar que se tiene un decreto definido por el Gobierno peruano que autoriza el trabajo remoto, en esta institución se requiere que el personal este realizando sus actividades de manera directa con los usuarios, solo un número reducido puede programar sus actividades mediante comunicación virtual; como jefes de cada equipo de trabajo; pero la mayoría de profesionales tiene que cumplir su tarea en la misma institución y poco a poco se han ido integrando a sus actividades diarias. Si embargo, un 30% de colaboradores puede realizar en trabajo remoto para prevenir el contagio con el Coronavirus.

Figura 5

Dimensión aprobación y adopción



Fuente: Elaboración propia

Tabla 12

Análisis del trabajo remoto y del desempeño laboral

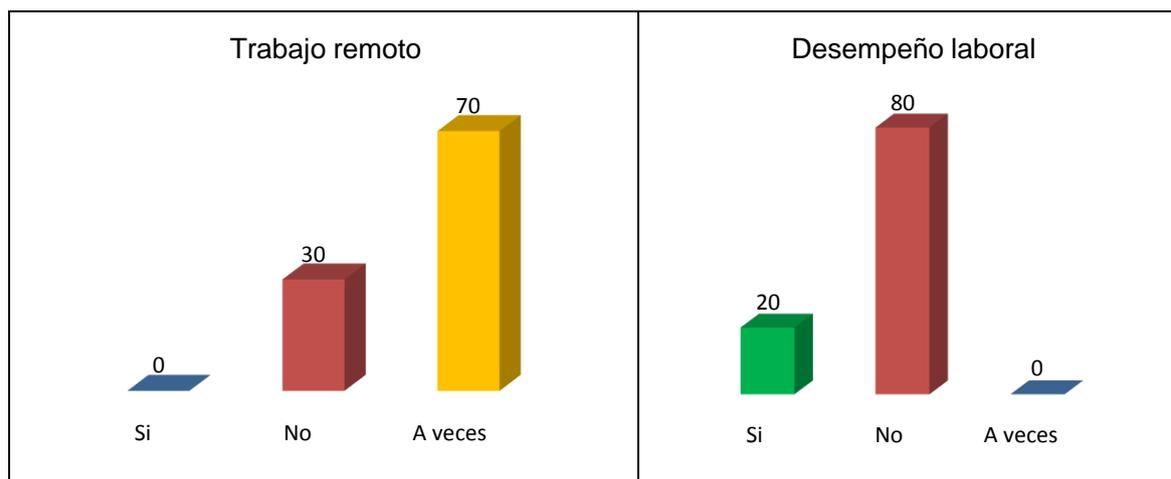
Dimensiones		
Descripción	Trabajo remoto	Desempeño laboral

Valoración	n	%	n	%
Si	0	0	0	0
No	3	30	4	80
A veces	7	70	2	20
Total	10	100	6	100

Fuente: Encuesta aplicada al personal de la Fiscalía provincial de Cutervo

Figura 6

Análisis del trabajo remoto y del desempeño laboral



Fuente: Elaboración propia

Los resultados obtenidos en la variable trabajo remoto se evidencia que un 30% no ha logrado desarrollar sus actividades de la forma esperada, mientras que un 70% indica que a veces han logrado hacer algunas tareas desde su domicilio, pero era limitado el trabajo que podían realizar, por falta de equipos tecnológicos, por falta de capacitación, o porque el ciudadano o la parte interesada que tampoco tenía las herramientas necesarias para poder comunicarse con ellos. Estos resultados, obtenidos en el trabajo remoto no es el adecuado, porque no les ha permitido hacer cada tarea que se requiere, sino algunas de menor relevancia, lo que ha conllevado que los resultados en desempeño laboral no sean los esperados como se aprecia 80% no logrado realizar sus actividades esperadas acorde con lo esperado y los profesionales que estado trabajando desde la institución también no han logrado cumplir con su trabajo porque tampoco no se tenía el apoyo de los demás compañeros o por el aislamiento social que imposibilitó que las personas o acudan a esta entidad pública.

En resumen, se puede describir que el trabajo remoto ha sido una alternativa importante para los profesionales, puedan realizar sus actividades e intenten

realizar algunas tareas básicas desde casa; pero no es la manera adecuada trabajar desde casa porque no se tiene los equipos necesarios, el bajo dominio de la tecnología por parte de los colaboradores y por parte de los usuarios con quienes se debería tener la comunicación para las notificaciones y otras actividades como entrega de documentos no ha permitido realizar un trabajo efectivo. Pero si es una alternativa, frente al decreto Legislativo N° 1505 (2020), que autoriza, de manera temporal en las instituciones públicas, se debe implementar el trabajo remoto hasta el 31 de diciembre del presente año, y también se exige que trabajen solo con el 40% de su capacidad normal para evitar el posible contagio del Coronavirus entre compañeros de trabajo. Con respecto al desempeño se puede apreciar que tampoco ha sido el esperado porque trabajar de casa se ha tenido las limitaciones descritas, y para los que podían acudir a trabajar en la institución no tenían el apoyo de trabajo en equipo, o la falta de contacto y comunicación con los interesados lo que ha conllevado que no se realice un trabajo y desempeño eficiente.

En esta investigación se ha podido, evidenciar que el trabajo remoto no ha contribuido a mejorar en el desempeño laboral en los colaboradores de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-COVID 19, porque para el trabajo remoto es muy necesario se cuente internet de regular velocidad; pero en esta zona el internet no es estable, también se tienen deficiencias de energía eléctrica. De otro lado, en la institución no se cuenta con las herramientas necesarias para que se facilite el trabajo de manera virtual, donde no se cuenta con plataformas virtuales para atender al usuario y éste tampoco tiene la facilidad para hacer sus trámites o continuar con el trámite documentario que es necesario para seguir adelante con sus procesos en la Fiscalía de Cutervo.

Tercer objetivo específico: Describir el nivel de relación del trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la fiscalía provincial de Cutervo durante el estado de emergencia COVID 19.

Tabla 13*Correlación de variables*

		Correlaciones		
			Trabajo remoto	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Trabajo remoto	Coeficiente de correlación	1,000	-048
		Sig. (bilateral)	.	,896
		N	10	10
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	-048	1,000
		Sig. (bilateral)	,896	.
		N	10	10

Fuente: Elaboración propia

Según los resultados se aprecia que existe relación entre ambas variables investigadas, conllevando a aceptar la hipótesis alterna, que describe que existe relación entre el trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la fiscalía provincial de Cutervo durante el estado de emergencia COVID 19, donde el nivel de relación es 0,896 lo que da entender que una relación directa y positiva

3.2. Discusión de resultados

La discusión de resultados se realizó, acorde a los objetivos de la investigación, se identificó el nivel de desempeño laboral del personal de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-COVID 19, los resultados obtenidos en la dimensión de condiciones laborales, no permitieron lograr un desempeño esperado para el 100% admiten se tiene la puntualidad, el cumplimiento de la obligación que se tiene, a pesar de la iniciativa, y la responsabilidad no se logró alcanzar las metas definidas. Asimismo, las características del trabajo, como la cantidad de trabajo, la calidad que se tiene en muchas ocasiones no es la esperada para el 100%. Sin embargo, en la investigación de Camacho & Mera, (2019) manifiesta que los componentes de esta gestión del talento humano que inciden en lo que respecta el desempeño laboral de la entidad, se encuentra dada en la gestión del mismo negocio, en donde se

necesita de una preocupación mayor y así como del reconocimiento de los colaboradores con la finalidad que estos mismo se encuentren motivados siempre. De otro lado, Domínguez (2018) encontraron que el 89.6% de las personas que fueron encuestados opinaron que la empresa debe considerar el nivel de capacitaciones para que los colaboradores logren optimizar su rendimiento laboral,

En la dimensión de relaciones interpersonales, los resultados se aprecian que el 100% no es la esperada, porque a pesar que se tiene años trabajando, al momento de desarrollar su trabajo se coordinada; pero no se tiene el desempeño esperado, porque el trabajo que se tiene es bastante, y las relaciones entre compañeros, fiscales es buena, pero cada uno debe cumplir con sus funciones y tareas. Con respecto a las políticas para los colaboradores se aprecia que 20% considera que son las adecuadas, pero un 80% admite que no se tiene buena consideración al trabajador las políticas no están considerando el bienestar del colaborador. En ese sentido Figueroa (2018) admite que el factor responsabilidad en donde se obtuvo un 72.33%, continuándole comunicación 61.50%, en tanto un 58.33% fue liderazgo, considerándose un índice bajo, son los factores que se encontraban perjudicando al desempeño laboral.

Se analizó cómo se desarrolla el trabajo remoto en los colaboradores de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-COVID 19, en la dimensión compromiso, se evidencia que el 10% si asumió de manera responsable sus obligaciones para cumplir con su trabajo de manera remota, un 60% indica que se ha trabajado de manera individual y con los equipos propios de cada colaborador que estaba en cuarentena. Asimismo, el 30% manifiesta que se ha trabajado de manera regular en el tiempo que se encontraba en asilamiento en su domicilio. La investigación de Rojas (2018) se calcularon los requerimientos de las capacitaciones y de qué manera están influyen en lo que respecta el desempeño laboral de la institución.

En la dimensión autoevaluación se aprecia que sí realizó un trabajo importante desde su casa, si cumplió con sus obligaciones porque era su responsabilidad asumida, si era factible hacer un trabajo remoto adecuado. El 60% admite que no pudo hacer un trabajo esperado porque sus funciones es visitar a los usuarios para dejar notificaciones y otros documentos que no se podía hacer de manera remota

porque las estas personas no cuentan con correos electrónicos, Cano (2018) describe que con relación a la situación actual de lo que refiere el rendimiento laboral de los profesionales en educación de la Universidad Nacional Autónoma de Chota. Existiendo un porcentaje elevado, que aún no se consigue en todas sus dimensiones del desempeño laboral, en los factores de calidad, la eficacia y la eficiencia.

Con respecto a la prueba piloto, los encuestados manifiestan que no hubo tiempo de definir la planeación o selección de acciones necesarias como: capacitar de manera oportuna al personal que tenía que hacer trabajo remoto, que no fue posible ofrecerles capacitación oportuna en 90%. En el contexto local Urteaga (2018) los resultados que se obtuvieron pudieron evidenciar que la motivación influye en lo que respecta el desempeño laboral de la Agencia Mi Banco; de la misma manera se concluyó que la motivación si influye en cada una de las dimensiones mencionadas en la investigación.

Se pudo conocer si el trabajo remoto afecta en el desempeño laboral en los colaboradores de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-COVID 19, os resultados obtenidos en la variable trabajo remoto se evidencia que un 30% no ha logrado desarrollar sus actividades de la forma esperada, mientras que un 70% indica que a veces han logrado hacer algunas tareas desde su domicilio, pero era limitado el trabajo que podían realizar, por falta de equipos tecnológicos, por falta de capacitación, o porque el ciudadano o la parte interesada que tampoco tenía las herramientas necesarias para poder comunicarse con ellos. En la investigación de Grimaldos (2018) los resultados relevantes con relación a las variables que se escogieron a investigar. Se concluyó a través de las interpretaciones de los resultados obtenidos por el instrumento aplicado que, la correlación que existe entre ambas variables es positivo.

Estos resultados, obtenidos en el trabajo remoto no es el adecuado, porque no les ha permitido hacer cada tarea que se requiere, sino algunas de menor relevancia, lo que ha conllevado que los resultados en desempeño laboral no sean los esperados como se aprecia 80% no ha logrado realizar sus actividades esperadas acorde a lo esperado y los profesionales que estuvieron trabajando desde la institución también no han logrado cumplir con su trabajo porque tampoco

se tuvo el apoyo de compañeros ausentes. Para Huamán (2018) se trató de identificar el desempeño y la motivación en una establecida organización y donde los resultados que se obtuvieron brindaron datos como que, la motivación en un 0.674 y el desempeño de 0.921.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Se identificó que el nivel de desempeño laboral en el personal de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-COVID 19, no se ha logrado los resultados esperados, porque se tenían las restricciones decretados por el gobierno peruano, los profesionales que pudieron asistir a realizar sus actividades diarias en la Fiscalía de Cutervo, no podían desarrollar sus actividades normales, porque los usuarios que buscaban agilizar, hacer seguimiento o algún trámite documentario no lo podían hacerlo, el personal encargado de las notificaciones tampoco podía realizar su trabajo, conllevó que no se logre el trabajo programado.

Se analizó el trabajo remoto en el personal de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-COVID 19, donde se pudo conocer que se asumió el compromiso por todos los integrantes, pero se tuvieron deficiencias para desarrollo de las actividades desde de casa, en la etapa inicial no se contaba con los dispositivos y las herramientas, tampoco los conocimientos necesarios para usar medios digitales y la coordinación poco a poco ha ido mejorando; pero no se logró articular un trabajo efectivo que permita cumplir con las obligaciones por parte de los trabajadores que ha realizado sus funciones desde casa.

Se pudo conocer que el trabajo remoto no contribuye en el desempeño laboral en los colaboradores de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-COVID 19, debido a las restricciones que se ha tenido para todos los ciudadanos, tanto personas que tenían un proceso, o trámite pendiente y para los profesionales que trabajan en esta institución pública, donde 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.

4.2. Recomendaciones

Se recomienda, al Ministerio Público del Distrito Fiscal de Lambayeque, facilite personal con habilidades y destrezas esperadas para poder agilizar el trabajo que se tiene en esta sede, con la finalidad de agilizar los procesos pendientes que se tienen en la actualidad, donde la carga es mayor, porque ya tenía una sobrecarga laboral y ahora con esta pandemia ocasionada por el Coronavirus ha conllevado que se agudice la situación y sea más complicado alcanzar las metas de trabajo.

A los fiscales, coordinar de manera con los asistentes para agilizar los trabajos pendientes y buscar alternativas que conlleven a desarrollar un trabajo articulado, con los colaboradores de modo que a pesar que se haga trabajo remoto se busque realizar trabajo remoto eficiente a pesar de las dificultades que se tiene en la Fiscalía Provincial de Cutervo.

A la jefe de la comisaría de la Provincia de Cutervo que debe, capacitar y orientar a los ciudadanos para que cuenten con alternativas de comunicación como correos electrónicos, uso de firma electrónica y se mejore la coordinación y comunicación entre esta entidad pública y los usuarios. Asimismo, es muy necesario contar con una plataforma virtual que permita atender en línea las necesidades de las personas que tienen casos pendientes o en proceso.

REFERENCIAS

- Arancibia, S. J., & Seminario, K. B. (2018). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la estación experimental agraria vista florida - instituto nacional de innovación agraria, chiclayo – 2016*. Tesis licenciatura, Univercidad Señor de Sipan, Peru, Pimentel. file:///C:/Users/User/Downloads/Arancibia%20Campos%20&%20Seminario%20Villarreal%20(1).pdf
- Arbaiza, L. (2016). *Dirección de recursos humanos: el factor humano*. <https://www.esan.edu.pe/publicaciones/libros/2016/direccion-recursos-humanos-factor-humano/>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la Investigación*. Pearson Educacion.
- Bernal, C. A. (2016). *Metodología de la Investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Bogota, Colombia: PEARSON EDUCACIÓN.
- Boada, N. A. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics Finance and International Business*, 3(1). DOI: <http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Bohlander, G., Senll, S., & Morris, S. (2018). *Administracion de recursos humanos*. https://issuu.com/cengagelatam/docs/bohlander_issuu_2017
- Cabanillas, F. M., & Leyva, E. (2018). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de la agencia mibanco, Cajamarca 2018*. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/832/Cont0069.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, Cajamarca.
- Cadillo, C. (2020). *Las evaluaciones del desempeño laboral*. <https://www.elperuano.pe/noticia-las-evaluaciones-del-desempeno-laboral-90074.aspx>
- Camacho, A. A., & Mera, D. G. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la empresa chanamé cars eirl de la ciudad de chiclayo, 2017*. Tesis Licenciatura, Univercidad Señor de Sipan, Peru, Pimentel. <http://200.60.28.26/bitstream/handle/uss/6245/Camacho%20Vasquez%20%26%20Mera%20Diaz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Caman, K. I. (2020). El derecho a la desconexión digital fuera del ámbito laboral, a propósito de la implementación del trabajo remoto. *Revista Actualidad Laboral*. <https://actualidadlaboral.com/el-derecho-a-la-desconexion-digital->

fuera-del-ambito-laboral-a-proposito-de-la-implementacion-del-trabajo-remoto/

- Cano, E. I. (2018). *Modelo de cultura organizacional para mejorar el desempeño laboral del personal docente en la universidad nacional autónoma de chota*. Tesis licenciatura, Univercidad Cesar Vallejo, Peru, Chota. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32075/cano_be.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carrasco, S. (2016). *Metodología de la investigaciób científica: pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: Editorial San Marcos.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>
- Chiavenato, I. (2015). *Gestión del talento humano*. México DF: Mc Graw Hill.
- Comercio. (2018). *Un 86% de peruanos renunciaría a su trabajo por mal clima laboral*. <https://elcomercio.pe/economia/personal/86-peruanos-renunciaria-mal-clima-laboral-noticia-548835-noticia/>
- Decreto Legislativo N° 1505. (2020). *Medidas temporales excepcionales en materia de Gestión de Recursos Humanos en el sector público ante la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19*. Lima.
- Decreto Supremo N° 008-2020-SA. (2020). *Decreto Supremo que declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID-19*. Lima.
- Decreto Supremo N° 044-2020. (2020). *Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote de COVID-19*. Lima.
- Departamento de Salud, E. y. (1979). *Principios Eticos Y Directrices Para La Proteccion De Sujetos Humanos De Investigación*.
- Domínguez, D. I. (2018). *El clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la cooperativa de ahorro y crédito maquita ltda*. Univercidad Tecnica de Ambato, Ecuador, Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/27434/1/DOM%c3%8dN%20GUEZ%20ALTAMIRANO%20DIANA%20ISABEL%201804532883.pdf>
- Espinoza, N. E., & Estrada, J. L. (2019). *Motivación, satisfacción y desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la red de salud ii Cajamarca, 2018*. Para Licenciatura en Psicología , Universidad Privada Antonio

Guillermo, Peru, Cajamarca.
<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1191/Tesis%20Espinoza%20y%20Estrada.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Figueroa, C. E. (2018). *Factores que afectan el desempeño laboral de un grupo de colaboradores entre 20 y 25 años de edad que ascienden a un rango de jefatura por primera vez en su carrera*. Universidad Rafael Landívar, Guatemala, Asuncion.
<http://biblio3.url.edu.gt/publiircifuentes/TESIS/2018/05/43/Figueroa-Carlos.pdf>

Fischman, D. (2017). *Evaluaciones de desempeño*.
<https://elcomercio.pe/economia/dia-1/evaluaciones-desempeno-david-fischman-412888-noticia/>

García, A. (2019). *Empleados trabajan mejor cuando su jefe valora su desempeño*.
<https://www.rcnradio.com/estilo-de-vida/empleados-trabajan-mejor-cuando-su-jefe-valora-su-desempeno>

Grimaldos, P. A. (2018). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en cargos operativos de la empresa restcafe S.A.S*. Universidad Cooperativa De Colombia Sede Bogotá, Colombia, Bogotá.
https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/6819/10/2018_clima_organizaciona_Rescafe.pdf

Halpern, D., & Castro, C. (2020). *Manual de trabajo remoto: ¿Cómo trabajar a distancia manteniendo la cercanía?* Santiago, Chile: Tren Digital.
http://www.tren-digital.cl/wp-content/uploads/2018/04/Trabajo-remoto_HalpernCastro.pdf

Hernández, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metología de la investigación: Las rutas cuntitativas, cualitativas y misxta*. México DF: Mc Graw Hill Education.

Hernández, R., & Mendoza, P. (2018). *Metodología de la investigacion cientifica: rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de Mexico: McGraw-Hill Internamericana.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Vol. Quinta Edición). México D.F.: Mc Graw Hill.

Hoyos, R. (2013). *Plan de marketing : Diseño, Implementación y Control*. Bogota: Ecoe Ediciones.

Huamán, M. F. (2018). *Motivación y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del centro de salud Belenpampa, Cusco*. Tesis Maestra en gestión de los servicios de la salud, Univercidad Cesar Vallejo, Peru, Cusco.

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37559/huaman_am.pdf?sequence=1

- Jensen, N., Lyons, E., Chebelyon, E., Bras, L., Ronan, & Gomes, C. (agosto de 2020). Monitoreo visible y trabajo remoto. *Revista de organización y comportamiento económico*, 176, 489-511. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jebo.2020.05.010>
- KoontzHeinz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2014). *Administracion. Una perspectiva Global y Empresarial*. https://www.academia.edu/14948370/Administracion_Una_perspectiva_Global_y_Empresarial_FREELIBROS_ORG
- Kotler, P., & Armstrong, G. (2018). *Marketing*. México DF: Pearson.
- Lara, L. E. (2018). *Modelo de gestión del talento humano para agrotime s.a. de la ciudad de babahoyo y el desempeño laboral*. Tesis para Ingeniero E, Univercidad Regional Autonoma, Ecuador, Anbato. <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/8863/1/PIUAADM016-2018.pdf>
- Llaxa, L. E. (2018). *Competencias gerenciales y su relación con el desempeño laboral de senati dirección zonal cajamarca 2018*. Tesis licenciatura, Univercida Privada del Norte, Peru, Cajamarca. <https://core.ac.uk/download/pdf/162881465.pdf>
- Lopez, H. (2018). *Desempeño laboral colombiano durante el primer cuatrimestre de 2018*. <https://www.eafit.edu.co/escuelas/economiaayfinanzas/noticias-eventos/Paginas/desempeno-laboral-colombiano-durante-el-primer-cuatrimstre-de-2018.aspx>
- Matabanchoy, T., Álvarez, K. M., & Riobamba, O. D. (22 de abril de 2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador. *Universidad y Salud*, 21(2). <http://dx.doi.org/10.22267/rus.192102.152>
- Noreña, A., Alcaraz, N., & Rojas, J. (11 de Setiembre de 2012). <https://aquichan.unisabana.edu.co>. <https://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/view/1824/2877>
- Pasquel, S. M. (2018). *Cuatro influencias clave en el desempeño del personal*. <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2017/10/cuatro-influencias-clave-en-el-desempeno-del-personal-1/>
- Quispe, H. (2018). *Motivación y desempeño laboral en los colaboradores de la agencia Manchay de una financiera privada, Pachacámac - 2018*. Tesis licenciatura, Univercidad Cesar Vallejo, Peru, Lima.

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19592/Flores_NJE.pdf?sequence=1

- Rocca, A. B. (2016). *Herramientas para la evaluación del desempeño laboral del personal y para la auto-evaluación de la jefatura de una Biblioteca*. La Plata.
- Rodríguez, Y. (2016). *prácticas que afectan el desempeño laboral*. <https://www.empleo.com/co/noticias/consejos-profesionales/11-practicas-que-afectan-el-desempeno-laboral-4623>
- Rojas, F. J. (2018). *Capacitación y desempeño laboral Estudio realizado con los colaboradores del área operativa de Tenería San Miguel de*. Universidad Rafael Landívar, Guatemala, Quetzaltenango. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Rojas-Francisco.pdf>
- RPP, N. (03 de Febrero de 2018). <https://rpp.pe/>. <https://rpp.pe/peru/lambayeque/mypes-de-lambayeque-mantienen-expectativa-de-crecimiento-este-2018-noticia-1103109?ref=rpp>
- Salas, B. A., & Salazar, J. A. (2018). *La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa químicos limpieza y servicios mas plus e.i.r.l. pimentel 2016*. Tesis licenciatura, Universidad Señor de Sipan, Peru, Pimentel. <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/5048/Salas%20Rojas%200%26%20Salazar%20Maza.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sevillano, G. (2016). *La importancia de la evaluación del desempeño laboral*. <https://www.empleo.com/co/noticias/mundo-empresarial/la-importancia-de-la-evaluacion-del-desempeno-laboral-4978>
- Soroui, S. (agosto de 2020). Comprender los impulsores y las implicaciones del trabajo remoto desde la perspectiva local: un estudio exploratorio de la dinámica de des / reembección. *Tecnología en la sociedad*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2020.101328>
- Thorner, V. (2020). *From a Distance*. Obtenido de <https://valentinathoerner.com/from-a-distance-book-remote-leadership/>
- Urteaga, K. G. (2018). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de la agencia mibanco, Cajamarca 2018*. Tesis licenciatura, Universidad Privada del Norte, Peru, Cajamarca. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13328/Urteaga%20Achay%20Katherin%20Gissel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Valderra, S. (2016). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: Cuantitativa, cualitativa y mixta*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.

Vilca, E. (2012). *Metodología de la investigación científica*. Trujillo: Editorial de la Universidad Nacional de Trujillo.

ANEXOS

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de trabajo remoto



El presente instrumento tiene como objetivo obtener la información para analizar cómo se viene ejecutando el trabajo remoto en la Fiscalía Provincial de Cutervo. Por favor, marque una de las alternativas por cada pregunta que se presenta en el presente cuestionario. Gracias por su apoyo.

DATOS GENERALES

Sexo.....

Edad.....

Grado de estudios: a. Técnico b. Licenciado c. Magister c. Doctorado d. Abogado e. otros.....

Años de experiencia:

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

a. Si b. No

1	2	3
Si	No	A veces

N°	TRABAJO REMOTO	1	2	3
1	¿Para el desarrollo del trabajo remoto hubo compromiso de los líderes de la institución?			
2	¿Se conformó un equipo líder para adaptación, con equipos tecnológicos y materiales para el trabajo remoto?			
3	¿Se emitió la documentación necesaria aprobando el trabajo remoto en la Fiscalía Provincial de Cutervo?			
4	¿Se tuvo la planificación adecuada para el trabajo remoto del personal?			

5	¿Se tuvo la orientación y sensibilización al personal para desarrollar sus actividades mediante el trabajo remoto?			
6	¿Se tuvo el involucramiento del líder de la Fiscalía Provincial de Cutervo?			
7	¿Se considera muy necesario el Decreto de urgencia N° 026-2020, que aprueba el trabajo remoto?			
8	¿Se tiene los equipos necesarios en tecnología para el desarrollo de las actividades desde casa?			
9	¿Se tuvo el apoyo organizacional para los colaboradores desarrollen sus actividades laborales desde casa?			
10	¿Se emitió un informe de la situación del personal, de equipos tecnológicos y disposiciones de la entidad para el trabajo remoto?			
11	¿Se definieron desde un inicio quienes podrían ejecutar las tareas y actividades desde su casa?			
12	¿Se consideró convocar al personal para dar a conocer y explicar la situación del empleo del trabajo remoto?			
13	¿Se realizó una selección adecuada de las personas vulnerables y afectados para trabajar desde casa?			
14	¿Se capacitó al personal para que trabaje desde casa?			
15	¿La administración ofreció las facilidades para el trabajo desde casa?			
16	¿Se realiza un seguimiento de las actividades que se realizan en casa?			
17	¿Se ha realiza la medición del trabajo que hace en colaborador desde su domicilio?			
18	¿Se ha evaluado el desenvolvimiento del personal que ha hecho trabajo remoto?			
19	¿Ha realizado actividades de socialización con sus compañeros al trabar desde casa?			
20	¿Se puede considerar una buena alternativa trabajar desde casa?			
21	¿Se tiene adecuada comunicación mediante el trabajo remoto?			
22	¿Se puede tener un adecuado seguimiento de las actividades a cumplir mediante el trabajo remoto?			

Cuestionario de desempeño laboral

El presente instrumento tiene como objetivo obtener la información para conocer el nivel de desempeño de los colaboradores de la Fiscalía Provincial de Cutervo. Por favor, marque una de las alternativas por cada pregunta que se presenta en el presente cuestionario. Gracias por su apoyo.

DATOS GENERALES

Sexo.....

Edad.....

Grado de estudios: a. Técnico b. Licenciado c. Magister c. Doctorado d. Abogado e. otros.....

Años de experiencia:

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

a. Si b. No

1	2	3
Si	No	A veces

N°	DESEMPEÑO LABORAL	1	2	3
1	¿Su asistente ha sido puntual en los horarios definidos?			
2	¿Cumplió con sus horarios de trabajo?			
3	¿Tuvo deficiencias por falta de conocimiento en manejo de equipos tecnológicos?			
4	¿Considera que tiene los conocimientos suficientes para trabajar desde casa?			
5	¿Se interesa en dar su punto de vista para tomar decisiones?			
6	¿Participa de manera activa con ideas para mejorar su área de trabajo?			
7	¿Tiene disposición para realizar sus tareas de manera eficiente?			
8	¿Es comprometido para alcanzar sus metas y objetivos?			
9	¿Cumple con sus actividades con esmero y dedicación?			
10	¿Es hábil para trabajar solo?			
11	¿Resuelve los problemas e inconvenientes solo y cumple con su trabajo?			
12	¿Tiene facilidad para trabajar en equipo?			

13	¿Impone sus puntos de vista?			
14	¿Cumplió con las tareas encomendadas?			
15	¿Ha tenido mejoras al hacer sus tareas desde casa?			
16	¿Logro presentar un buen trabajo hecho desde casa?			
17	¿Ha tenido muchos errores en las tareas encomendadas?			
18	¿Considera que es un buen profesional y aporta mucho a la institución?			
19	¿Con su desempeño se cumplen los objetivos?			
20	¿Toma sus propias decisiones?			
21	¿Es muy dependiente, para hacer su trabajo?			
22	¿Verifica su trabajo y si ha cometido errores lo corrige?			
23	¿Se hace una autoevaluación y busca mejorar frecuentemente?			
24	¿Es colaborativo con sus compañeros?			
24	¿Mantiene buena relación con usted?			
26	¿Plantea alternativas de mejora, y objetivos a cumplir en la institución?			
27	¿Participa en la planificación?			
28	¿Se capacita de manera constante?			
29	¿Considera que su trabajo está bien pagado?			
30	¿Ha reclamado algún incentivo económico, por el logro de metas?			

Validación por Juicio de expertos

GUÍA, JUICIO DE EXPERTOS

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos: Onésimo Mego Núñez

Centro laboral: Docente de la EAP de Administración

Título profesional: Licenciado en Administración

Grado:... Doctor

Mención: Doctor en Administración

Institución donde lo obtuvo:... Universidad Nacional de Trujillo

Otros estudio:

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación se muestra un conjunto de indicadores, el cual tienes que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto (véase anexo N° 1).

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Inferior al básico 2: Básico 3: Intermedio 4: Sobresaliente 5: Muy sobresaliente

3. Juicio de experto

INDICADORES	CATEGORÍA				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma(visión general)			x		
2. Coherencia entre dimensión e indicadores(visión general)		x			
3. El número de indicadores , evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada(visión general)			x		
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades(claridad y precisión)		x			
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)			x		
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto(pertinencia y eficacia)		x			
7. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido			x		
8. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas(control de sesgo)		x			
9. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)			x		
10. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)			x		
11. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)		x			
12. Calidad en la redacción de los ítems(visión general)			x		
13. Grado de objetividad del instrumento (visión general)			x		
14. Grado de relevancia del instrumento (visión general)			x		

15. Estructura técnica básica del instrumento (organización)				x		
Puntaje parcial						
Puntaje total						

Nota: Índice de validación del juicio de experto (Ivje) = [puntaje obtenido / 75] x 100=.....

4. Escala de validación

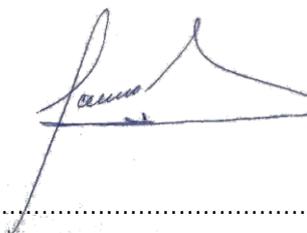
Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación
Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez				

5. Conclusión general de la validación y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado): Si es aceptable la aplicación del cuestionario.

6. Constancia de Juicio de experto

El que suscribe, Onesimo Mego Nuñez identificado con DNI. N°...16451057 certifico que realicé el juicio del experto al instrumento diseñado por el (los) tesisistas

1 Edquen Siesquen Jannette del Rosillo , en la investigación denominada: "Trabajo Remoto y desempeño laboral del personal de la Fiscalía de Cutervo en estado de emergencia –COVID 19"



Firma del experto

Dr Onésimo Mego Nuñez

DNI: 16451057

Puntaje parcial					
Puntaje total					

Nota: Índice de validación del juicio de experto (Ivje) = [puntaje obtenido / 75] x 100=.....

4. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación
Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez				

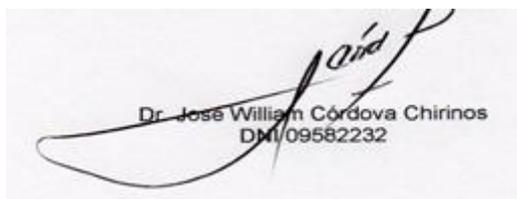
5. Conclusión general de la validación y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado):

Si es aceptable la aplicación del cuestionario.

6. Constancia de Juicio de experto

El que suscribe, José William Córdova Chirinos identificado con DNI. N°...09582232 certifico que realicé el juicio del experto al instrumento diseñado por el (los) tesisistas

1 Edquen Siesquen Jannette del Rosillo, en la investigación denominada: Trabajo Remoto y desempeño laboral del personal de la Fiscalía de Cutervo en estado de emergencia –COVID 19”



Dr. José William Córdova Chirinos
DNI/09582232

.....
Firma del experto

Mg. José William Córdova Chirinos

DNI: 09582232

Puntaje total	
----------------------	--

Nota: Índice de validación del juicio de experto (Ivje) = [puntaje obtenido / 75] x 100=.....

4. Escala de validación

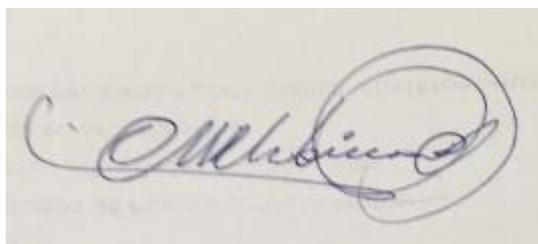
Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación
Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez				

5. Conclusión general de la validación y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado): Si es aceptable la aplicación del cuestionario.

6. Constancia de Juicio de experto

El que suscribe, Max Fernando Urbina Cárdenas con DNI. N° 17821427 certifico que realicé el juicio del experto al instrumento diseñado por el (los) tesisistas

1 Edquen Siesquen Jannette del Rosillo, en la investigación denominada: "Trabajo Remoto y desempeño laboral del personal de la Fiscalía de Cutervo en estado de emergencia –COVID 19"



.....

Firma del experto

Dr Max Fernando Urbina Cárdenas

DNI: 16451057

Autorización de la empresa donde se realizó la investigación

AUTORIZACIÓN DE DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN EN LA FISCALIA PROVINCIAL MIXTA DE CUTERVO

Cutervo, 12 de setiembre del 2020

Sres.:

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

Escuela de administración.

Chiclayo.-

Ante todo, reciban un cordial saludo y por medio de la presente le manifiesto que la bachiller **Jannette del Rosillo Edquén Siesquén con DNI: 40268436**, estudiante de la escuela de administración de la Universidad Señor de Sipán de Chiclayo ha sido aceptado satisfactoriamente por parte de la sede de la Fiscalía Provincial Mixta de Cutervo, para realizar su trabajo de investigación de tesis sobre "TRABAJO REMOTO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA FISCALIA PROVINCIAL DE CUTERVO DURANTE EL ESTADO DE EMERGENCIA COVID-19" y se le autoriza para que realice el estudio correspondiente.

Sin más que decir me despido deseándole muchos éxitos en su vida profesional.

Atentamente


Mario Manuel Boscoviza Alvarez
FISCAL PROVINCIAL (T)
Fiscalía Provincial Mixta Cutervo de Lambayeque
Distrito Fiscal de Lambayeque

Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Justificación	Marco teórico	Variab les	Indicadores	Metodol ogía	Técnic as e instr.
¿De qué manera el trabajo remoto afecta el desempeño laboral del personal de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el estado de emergencia- COVID 19?	<p>GENERAL Determinar como el trabajo remoto afecta el desempeño laboral en los colaboradores de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el estado de emergencia- COVID 19</p> <p>ESPECÍFICOS Identificar el nivel de desempeño laboral en los colaboradores de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el estado de emergencia- COVID 19 Analizar cómo se desarrolla el trabajo remoto en los colaboradores de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el estado de emergencia- COVID 19. Conocer si el trabajo remoto afecta en el</p>	<p>Teórica: se consideró a teorías, relacionadas a trabajo remoto y desempeño laboral. Se justifica metodológicamente porque se utilizará técnicas e instrumentos que permitan recoger la información acerca de las variables de estudio y poder obtener los datos que permitan realizar un análisis detallado y evidenciar los hallazgos.</p> <p>Práctica: se justifica porque se analizó una problemática actual que se evidencia en una entidad pública acerca del trabajo remoto</p>	<p>1. Teorías de trabajo remoto 1.1. Definición de trabajo remoto 1.2. Medidas temporales aplicadas en las entidades públicas 1.3. Liderar equipos de forma remota 1.4. Herramientas de comunicación 1.5. Dimensiones de trabajo remoto 2. Teorías de desempeño laboral 2.1. Definición de desempeño laboral 2.2. Gestión estratégica del desempeño laboral 2.3. Elementos del desempeño laboral 2.4. Indicadores del desempeño laboral 2.5. Dimensiones del desempeño laboral</p>	<p>Trabajo remoto Teorías de desempeño laboral</p>	<p>Compromiso organizacional Planeación del trabajo remoto Autoevaluación Prueba piloto Aprobación y adopción Condiciones laborales Características del trabajo Relaciones interpersonales Políticas de personal Supervisión y seguimiento:</p>	<p>Tipo de investigación descriptiva Diseño no experimental Población: son 10 profesionales que trabajan de manera remota en la Fiscalía Provincial de Cutervo Muestra: 10 profesionales que trabajan en la Fiscalía Provincial de Cutervo</p>	<p>Encuesta Cuestionario</p>

	desempeño laboral en los colaboradores de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-COVID 19.						
--	---	--	--	--	--	--	--

Resolución de aprobación del proyecto



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 0907-FACEM-USS-2020

Chiclayo, 21 de setiembre de 2020

VISTO:

El oficio N° 0317-2020/FACEM-DA-USS de fecha 21/09/2020, presentado por el (la) Director (a) de la EAP de Administración, y el proveído del Decano de la FACEM de fecha 21/09/2020, sobre aprobación de títulos de proyecto de tesis,

CONSIDERANDO:

Que, con oficio N° 0317-2020/FACEM-DA-USS de fecha 21/09/2020, el (la) Director (a) de la Escuela Académico Profesional de Administración, solicita la aprobación de títulos del proyecto de tesis presentado por los estudiantes de su escuela.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTÍCULO UNICO: APROBAR, los títulos de proyecto de tesis de los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Administración, que estuvieron a cargo del Mg. NEMECIO NUÑEZ ROJAS, según detalle adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNIQUESE Y ARCHÍVESE.

Dr. EDGAR ROLAND TUESTA TORRES
Decano(a)
Facultad de Ciencias Empresariales

Mg. Nemesio Nuñez Rojas
SECRETARÍA ACADÉMICA (E)

Cc.: Escuela, archivo

ADMISIÓN E INFORMES

074 481630 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

N	APELLIDOS NOMBRES	TITULO	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
01	DAVILA NORIEGA JHON FIDEL	PROPUESTA DE LA METODOLOGÍA DE LAS 9S PARA MEJORAR LA CALIDAD DE ATENCIÓN AL CLIENTE EN UNA TIENDA RETAIL CHICLAYO	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
02	DUARTEZ COMONEL MARIA SAMBELY	DESARROLLO DE UN PLAN ESTRATÉGICO PARA MEJORAR LA GESTIÓN DE LA EMPRESA DE TRANSPORTES TURISMO SR. DE HUAMANTANGA S.R.L CHICLAYO	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
03	EDUEN SIESQUEN JANNETTE DEL ROSILLO	TRABAJO REMOTO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA FISCALÍA PROVINCIAL DE CUTERVO DURANTE EL ESTADO DE EMERGENCIA - COVID 19	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
04	GUERRERO RODRIGUEZ JAVIER ENRIQUE	REGULACION DE LA CALIDAD Y SEGURIDAD EN EL PROCESO DE EMISIÓN DE CERTIFICADOS DE GAS VEHICULAR DE LAS EMPRESAS CERTIFICADORAS DE LIMA	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
05	ROMERO NAVARRO JORGE EDUARDO ROBERTO MIGUE	CONTROL INTERNO DEL ALMACEN PARA MEJORAR LA GESTIÓN DE INVENTARIO EN LA EMPRESA YUXUAN MACHINERY DEL PERU S.A.C.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
06	TOROCEO VELASQUEZ LUIS IGNACIO	GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA MEJORAR EL CONTROL INTERNO EN LA PANIFICADORA LAS DELICIAS DE SANTA ROSA LIMA	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
07	VASQUEZ ALVA KEVIN ARNOLD	DESARROLLO DE UN PLAN ESTRATEGICO PARA MEJORAR LA GESTIÓN DE LA EMPRESA DE TRANSPORTES TURISMO SR. DE HUAMANTANGA S.R.L CHICLAYO.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

ADMISIÓN E INFORMES

074 481630 - 074 481632

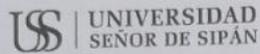
CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel

Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

T1 Autorización de publicación del autor



FORMATO Nº T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)

Pimentel, 15 de noviembre del 2020

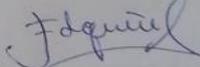
Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito:
Edquen Siesquen Jannette del Rosillo con DNI 40 268436

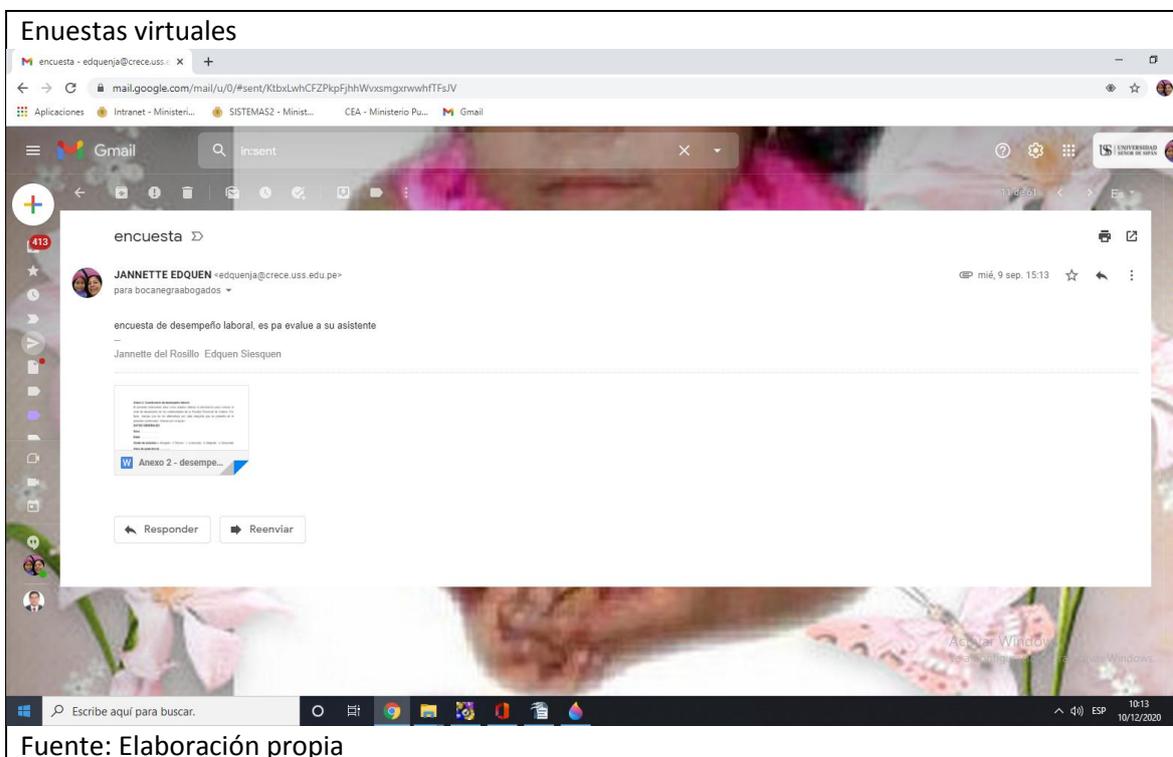
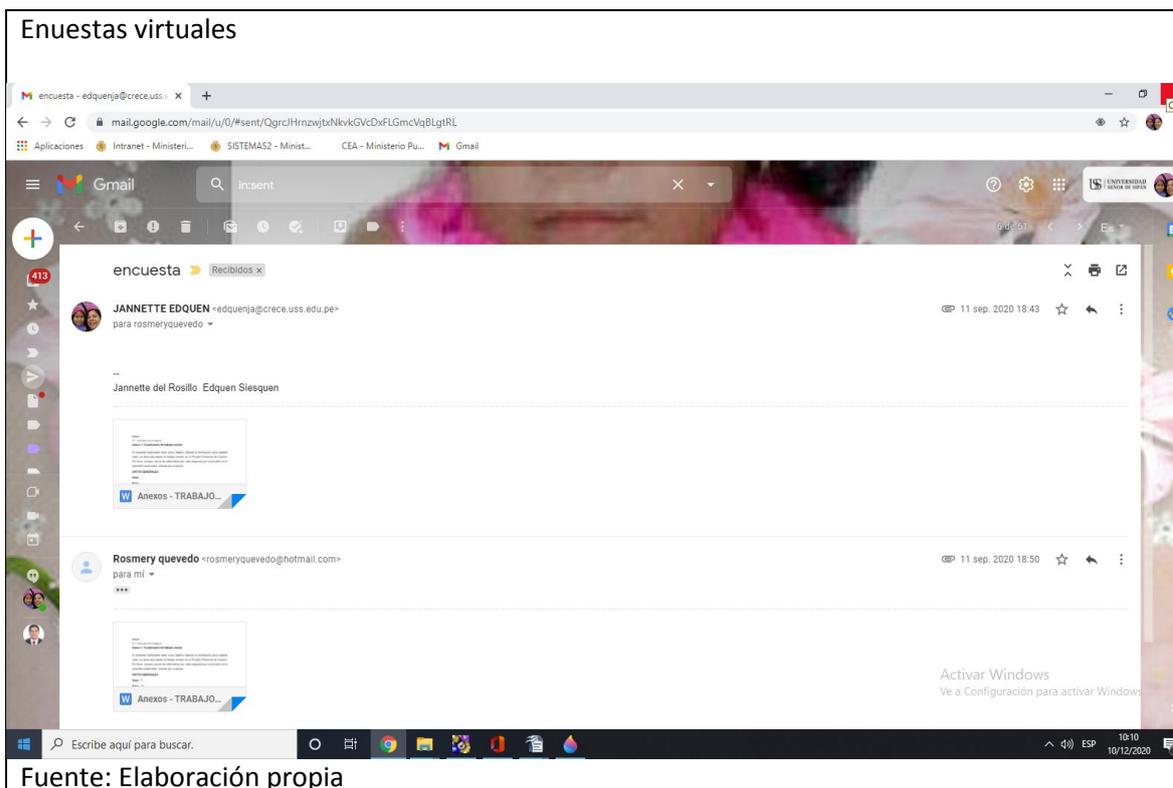
En mi calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: TRABAJO REMOTO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA FISCALÍA PROVINCIAL DE CUTERVO DURANTE EL ESTADO DE EMERGENCIA-COVID 19, presentado y aprobado en el año 2020 como requisito para optar el título de Licenciado en Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo Nº 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
Edquen Siesquen Jannette del Rosillo	40 268436	

Fotos de aplicación de la encuesta

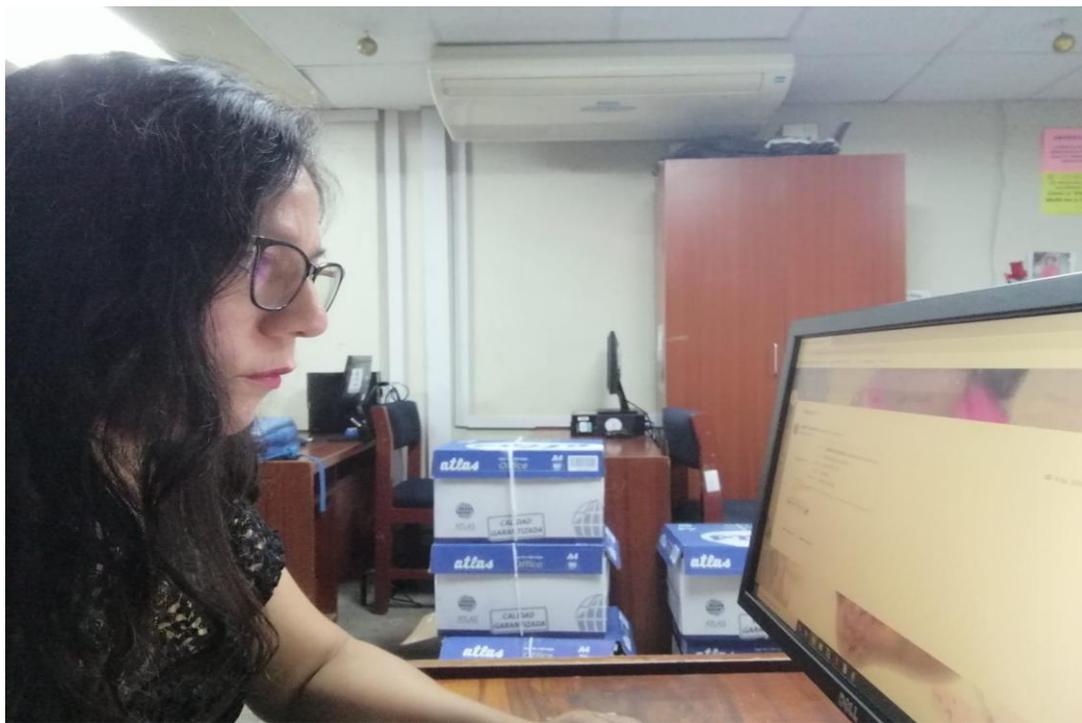


Enuestas virtuales



Fuente: Elaboración propia

Enuestas virtuales



Fuente: Elaboración propia

Reporte turnitin

20%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE
INTERNET

2%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	Submitted to CONACYT Trabajo del estudiante	2%
4	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	busquedas.elperuano.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	<1%

Acta de originalidad

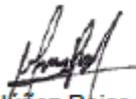
ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Nemecio Núñez Rojas, docente del Curso Taller de Tesis para egresados de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 968-2020/FACEM-USS del (los) estudiante(s): Edquén Siesquén Jannette del Rosillo, titulada: Trabajo remoto y el desempeño laboral del personal de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el estado de emergencia - COVID 19.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 20 %, verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITING.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre nivel de similitud de productos acreditables en la Universidad Señor de Sipán S.A.C., aprobada mediante Resolución de Directorio N° 221-2019/PD-USS.

Pimentel, .13 de octubre de 2020



Dr. Núñez Rojas Nemecio
Docente DNI N°27721587