

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



T E S I S

**Trabajo remoto y productividad laboral del personal en el Ministerio
Público del Distrito Fiscal de Cañete - 2021**

Para optar título profesional de:

Licenciado en Administración

Autores:

Bach. Lenerd Amet HERRERA DIAZ

Bach. Humberto PACHECO SANTOS

Asesor:

Mag. Janneth Karin FUSTER GOMEZ

Cerro de Pasco – Perú – 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



T E S I S

**Trabajo remoto y productividad laboral del personal en el Ministerio
Público del Distrito Fiscal de Cañete - 2021**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado.

Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE
PRESIDENTE

Mag. Liborio ROJAS VICTORIO
MIEMBRO

Mag. Gina Neceli MENDIOLAZA CORNEJO
MIEMBRO

DEDICATORIA

A Dios por darnos sabiduría en la elaboración de la presente tesis, a mis padres, a mi digna esposa por su valiosa contribución incondicional en la formación humana y personal y a cada uno de nuestras familias.

AGRADECIMIENTO

Expresamos nuestro agradecimiento al Divino por permitir existir después de una temporada crítica para la humanidad, sin embargo, podemos agradecer por tener vida y cumplir con nuestros objetivos. También alcanzamos nuestros agradecimientos a nuestros familiares, amigos que pusieron confianza en nosotros para lograr nuestros sueños al iniciar los estudios en la universidad. De igual forma expresamos nuestro agradecimiento a todos los docentes de la Escuela de Administración que formaron parte de nuestra vida académica, quienes con sus ejemplos y enseñanzas ayudaron a formarnos y poder lograr un espacio laboral en la sociedad. Así también, de manera especial nuestro agradecimiento a la Mg. Janeth Karin Fuster Gómez; quién con su experiencia pudo guiar nuestro trabajo y presentar a la comunidad educativa de la universidad. Finalmente expresar nuestro agradecimiento a nuestra Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, que nos hace sentir orgullosos de ser parte de esta casa de estudios, por brindarnos sus aulas y biblioteca para ampliar y mejorar nuestros conocimientos.

Los autores.

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y la productividad laboral del personal en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete - 2021. Desarrollamos un metodología con enfoque cuantitativo por que se hizo uso de la estadística, de tipo básica, con diseño no experimental y transversal. Estuvo integrada la población por 61 fiscales pertenecientes al Distrito Fiscal de Cañete, del departamento de Ica, obteniendo una muestra de 54 fiscales, aplicando un muestreo aleatorio; técnica empleada fue la encuesta y su instrumento cuestionario compuesto de 36 ítems para ambas variables. Concluyendo podemos expresar sobre los resultados demostraron que existe relación directa y significativa entre las variables de estudio trabajo remoto y productividad laboral del personal fiscal del Ministerio Publico de Cañete, obteniendo un valor de Rho de Spearman de $r= 0.789$, que explica que las variables están relacionadas en un 78.9%, siendo un valor considerable y mencionamos que es significativa porque el p-valor encontrados entre las variables es de 0.00 menor al valor de significancia para el estudio planteado en 0.05. Para el caso de la dimensión jornada laboral y la variable productividad laboral, se obtuvo un Rho de Spearman de $r=0.664$, lo que explica en un 66.4%; la dimensión obligaciones del empleador y la variable productividad laboral, su valor de Rho de Spearman de $r=0.829$, lo que explica en un 82.9% están relacionadas; la dimensión obligaciones del trabajador y la variable productividad laboral, su valor de Rho de Spearman de $r=0.794$, lo que explica en un 79.4%; y considerando ser significativa con el valor de 0.00 siendo menor del valor propuesto en 0.05.

Palabras clave: Trabajo remoto; jornada laboral, obligaciones del empleador, obligaciones del trabajador, productividad laboral, equipos y medios, horario de trabajo y tiempo de servicio, disponibilidad, satisfacción.

ABSTRACT

The objective of this investigation was to determine the relationship that exists between remote work and the labor productivity of the personnel in the Public Ministry of the Fiscal District of Cañete - 2021. We developed a methodology with a quantitative approach because statistics were used, of a basic type, with a non-experimental and cross-sectional design. The population was made up of 61 prosecutors belonging to the Fiscal District of Cañete, in the department of Ica, obtaining a sample of 54 prosecutors, applying a random sampling; The technique used was the survey and its questionnaire instrument composed of 36 items for both variables. Concluding, we can express about the results that there is a direct and significant relationship between the variables of the remote work study and the labor productivity of the fiscal personnel of the Public Ministry of Cañete, obtaining a value of Spearman's Rho of $r= 0.789$, which explains that the variables are 78.9% related, being a considerable value and we mention that it is significant because the p-value found between the variables is 0.00 less than the value of significance for the study proposed at 0.05. In the case of the working hours dimension and the labor productivity variable, a Spearman's Rho of $r=0.664$ was obtained, which explains 66.4%; the employer's obligations dimension and the labor productivity variable, its Spearman's Rho value of $r=0.829$, which explains 82.9% are related; the worker's obligations dimension and the labor productivity variable, its value of Spearman's Rho of $r=0.794$, which explains 79.4%; and considering it to be significant with the value of 0.00 being less than the proposed value of 0.05.

Keywords: Remote work; working hours, employer obligations, worker obligations, labor productivity, equipment and resources, working hours and service time, availability, satisfaction.

INTRODUCCIÓN

A partir del año 2020, surgieron cambios inevitables con la aparición de la pandemia COVID19, en las personas con ello apareció nuevos retos en las personas y sobre todo en el ámbito laboral, por el lado del sector público afecto en la gestión de los recursos humanos, porque apareció por motivos de la pandemia una estrategia planteada por el estado llamada trabajo remoto, para cumplir con el trabajo buscando cumplir con la normalidad laboral, esta fue establecida por la normativa emitida por el Ministerio de Trabajo y Empleo con la finalidad de cuidar la vida y salud de los peruanos, porque se estaba cobrando muchas vidas a nivel mundial y del país.

La (OIT, 2020), propuso que los trabajos pueden realizar a distancia, desde casa, porque la fuerza laboral estaría con mayor fuerza en el sector de servicios profesionales, finanzas, y sector público, sin embargo, los otros sectores como la industria manufacturera, agricultura, construcción y otros estarían afectados por el confinamiento ordenado por sus gobernantes; a todo esto aparece el concepto de teletrabajo o trabajo remoto; generando consecuencias en los trabajadores, porque impedía el desempeño normal de responsabilidades laborales, porque era difícil manejar un equilibrio entre la vida personal o privada y el trabajo.

Estudios demostraron en un vecino país de Latinoamérica que las empresas tienen cambios con respecto al sector económico, generando desafíos para no afectar la rentabilidad de las organizaciones, siendo un factor muy importante el desempeño laboral, de acuerdo a CEPAL (2020), describe que sólo el 21% de trabajadores latinoamericanos accedieron a realizar teletrabajo, debido a problemas como falta de conexión a internet, falta de preparación para realizar los trabajos desde casa, o también algunos trabajos que fueron viables para realizar como trabajo remoto, así también podemos mencionar que realizar trabajo remoto genera retrocesos en los derechos

laborales, tales como disminución en el dialogo social, entre otros. Según Baldeon, K. (2020). en su investigación demuestra que el personal en el sector público y privado, adoptaron la modalidad de trabajo remoto, sin embargo, se demostró la existencia de dificultades en la productividad, debido a múltiples escenarios, tales como aislamiento del trabajador, ausencia de trabajo en equipo, dificultad para formular o interactuar y aprobar una sola idea, afectando las metas y objetivos en las instituciones.

Es así que, en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete, durante el periodo de la pandemia, similares realidades a las descritas línea arriba, dificultades en la productividad laboral pro consecuencia del trabajo remoto, tomando en cuenta que existía un grupo de colaboradores que se encontraban en grupos vulnerables, siendo los indicados para realizar trabajo remoto, esto resulto complicado porque en su mayoría no contaban con equipos tecnológicos laptops o pcs, sumándose el servicio de internet, y otra dificultad sedo adultos mayores y no contaban con conocimiento par el manejo de la tecnología. Mas aún se agravaba la situación porque los jefes no podían medir la productividad laboral de los trabajadores, por lo tanto, no se podía verificar el cumplimiento laboral, no deseando laborar más de 8 horas. Todos estos antecedentes hicieron que motivara a realizar nuestra investigación fundamentada en las dos variables principales trabajo remoto y productividad laboral, por ello, se planteo el problema general de investigación redactado de la siguiente manera: ¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo remoto y la productividad laboral del personal en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete - 2021?.

El aporte de nuestra investigación está basada en las conclusiones y recomendaciones que alcanzamos al termino de la misma, basado en el conocimiento teórico con la finalidad de comparar y demostrar la relación de las teorías mencionadas en las variables de estudio, así mismo debemos de indicar que se debe mejorar la

implementación del trabajo remoto para optimizar la productividad laboral en los trabajadores fiscales del Ministerio Público de Cañete, consideramos también que serán beneficiados los trabajadores por que la investigación dará luces para mejorar la toma de decisiones a nivel general.

Entregamos a los lectores nuestra investigación intitulada “Trabajo remoto y productividad laboral del personal en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete - 2021”; por que cumplimos con los lineamientos del reglamento general de Grados y títulos de la universidad, cuya estructura se detalla de la siguiente manera: capítulo I, se desarrollo el problema de investigación; en el capítulo II se consideró el marco teórico; en el capítulo III se desarrolló la metodología y técnicas de investigación; y en el capítulo IV los resultados y discusión.

Concluimos expresando nuestro agradecimiento a todos los involucrados en este estudio.

Los autores.

ÍNDICE

Pág.

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE FIGURAS

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema.....	1
1.2. Delimitación de la investigación.....	4
1.3. Formulación del problema	5
1.3.1. Problema general.....	5
1.3.2. Problemas específicos	5
1.4. Formulación de objetivos.....	6
1.4.1. Objetivo general	6
1.4.2. Objetivos específicos	6
1.5. Justificación de la investigación	6
1.6. Limitaciones de la investigación.....	7

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio	8
------------------------------------	---

2.2.	Bases teóricas - científicas	12
2.2.1.	Trabajo remoto.....	12
2.2.2.	Productividad Laboral	17
2.3.	Definición de términos básicos	22
2.4.	Formulación de hipótesis	23
2.4.1.	Hipótesis general	23
2.4.2.	Hipótesis específicas	23
2.5.	Identificación de variables	24
2.6.	Definición operacional de variables e indicadores	24

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipo de investigación	25
3.2.	Nivel de investigación.....	25
3.3.	Método de la investigación	25
3.4.	Diseño de la investigación.	26
3.5.	Población y muestra	26
3.5.1.	Población.....	26
3.5.2.	Unidad de análisis	26
3.5.3.	Muestra de la investigación.....	27
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	27
3.6.1.	Técnicas de recolección de datos.	27
3.6.2.	Instrumentos	27
3.7.	Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.	28
3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.	28
3.9.	Tratamiento estadístico.	29
3.10.	Orientación ética, filosófica y epistémica	29

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo	30
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.	31
4.3. Prueba de hipótesis.....	44
4.4. Discusión de resultados.....	52

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables.....	24
Tabla 2. Género del personal fiscal	31
Tabla 3. Edad de del personal fiscal.....	32
Tabla 4. Variable Trabajo Remoto	33
Tabla 5. Dimensión Jornada laboral.....	34
Tabla 6. Dimensión Obligaciones del empleador.....	35
Tabla 7. Dimensión Seguimiento	36
Tabla 8. Variable Productividad Laboral	37
Tabla 9. Dimensión Atención.....	38
Tabla 10. Dimensión Equipos y medios.....	39
Tabla 11. Dimensión Horario de trabajo y Tiempo de servicio	41
Tabla 12. Dimensión Disponibilidad.....	42
Tabla 13. Dimensión Satisfacción	43
Tabla 14. Correlaciones entre la variable trabajo remoto y la productividad laboral	45
Tabla 15. Correlaciones entre la dimensión la jornada laboral y la variable productividad laboral.....	47
Tabla 16. Correlaciones entre la dimensión obligaciones del empleador y la variable productividad laboral.....	49
Tabla 18. Correlaciones entre la dimensión obligaciones del trabajador y la variable productividad laboral.....	51
Tabla 19. Validez del instrumento Trabajo Remoto	67
Tabla 20. Validez del instrumento la Variable de Productividad Laboral	68
Tabla 21. Confiabilidad de Cronbach de la variable trabajo remoto.....	68
Tabla 22. Confiabilidad de Cronbach de la variable Productividad Laboral	69

Tabla 23. Baremo de las variables y dimensiones.....	70
--	----

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Porcentaje de colaboradores trabajando home office y presencial	18
Figura 2. Género del personal fiscal.....	31
Figura 3. Edad	32
Figura 4. Variable Trabajo Remoto.....	33
Figura 5. Dimensión Jornada laboral.....	34
Figura 6. Dimensión Obligaciones del empleador	35
Figura 7. Dimensión Seguimiento.....	36
Figura 8. Variable Productividad Laboral	37
Figura 9. Dimensión Atención	38
Figura 10. Dimensión Equipos y medios	40
Figura 11. Dimensión Horario de trabajo y Tiempo de servicio	41
Figura 12. Dimensión Disponibilidad	42
Figura 13. Dimensión Satisfacción.....	43
Figura 14. Correlaciones entre la variable trabajo remoto y la productividad laboral ...	45
Figura 15. Correlaciones entre la dimensión jornada laboral y la variable productividad laboral	47
Figura 16. Correlaciones entre la dimensión obligaciones del empleador y la variable productividad laboral.....	49
Figura 18. Correlaciones entre la dimensión obligaciones del trabajador y la variable productividad laboral.....	51

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

Según (Bonavida F. C. & Gasparini, 2020), consideran en su estudio como objetivo “en qué medida el trabajo remoto es viable para el conjunto de ocupaciones en las que están empleados los argentinos”, cuyos resultados concluyen que sus estimaciones alcanzan en condiciones reales sólo el 25% de la población ocupada debería de trabajar bajo la modalidad remota.

El Ministerio Público, a través de la Fiscalía Distrital de Cañete representa una institución pública al servicio del Estado, la cual se vio afectada por esta pandemia denominada COVID 19 que estamos atravesando en el mundo entero y también en nuestro Perú, como sabemos afecta la vida humana y la salud comprometiendo hasta incluso llegar a los altos decesos que se dieron durante la primera y segunda ola epidemiológica, por estas circunstancias el Gobierno en sus distintos momentos tomó decisiones, para proteger la salud de las personas que laboran en las instituciones públicas como privadas. En su

primera ola el gobierno del Perú a través del Decreto Supremo N° 044 (2020), establece “Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19”; sumada de una serie de medidas para salvaguardar la vida y la salud de los peruanos.

De otro lado, referente al trabajo en las instituciones públicas y privadas se determinó el trabajo remoto. Esta modalidad fue creada a través del Decreto de Urgencia N° 026 (2020), cuyo objetivo fue establecer medidas excepcionales y temporales para evitar el contagio masivo de esta pandemia, a esto se suma el Decreto Legislativo N° 1505 (2020), que facultad para las instituciones públicas implementar el trabajo remoto hasta el 31 de diciembre del 2021; con el ultimo Decreto de Urgencia N° 115 (2021); se amplía la vigencia del trabajo remoto hasta el 31 de diciembre del 2022. El objetivo de estos dispositivos legales se fundamenta en apoyar a que las personas presten sus servicios desde el lugar que se encuentren cumpliendo el aislamiento social, con la única finalidad de preservar su vida y de su familia.

Esto significa que las organizaciones deben adaptarse a nuevos escenarios como es el caso de la pandemia. En estos momentos que vivimos, existen muchos desafíos en diversos niveles tales como los políticos, económicos, sociales y de salud pública, todo esto hace que las organizaciones corran contra el tiempo y la acelerada expansión de la enfermedad más aún en el impacto económico, porque es difícil tomar decisiones para el futuro.

Por lo tanto se genera una pregunta ¿Aumenta la productividad en tiempos de Covid 19?. Según Sanitas (2022), menciona que el Covid 19 género el desarrollo del trabajo remoto, además los procesos de digitalización y también

la automatización de los procesos en las organizaciones. Los resultados son más visibles en el sector público ya que permite trabajar en remoto frente a otros sectores donde no es viable tales como el turismo, y el pequeño comercio; sin embargo se nota que ha reducido la productividad para los cuales el trabajo se desplazó en los hogares de los trabajadores.

De acuerdo con “The Future of Jobs Report 2020 del World Economic Forum¹, el 78 % de los directivos cree que la productividad disminuirá con el modelo de teletrabajo o el híbrido”. Esto se cree por causa del estrés por el contagio del Covid-19, se suma el cuidado de la familia cuando está en casa y también porque recién las organizaciones se están adaptando al modelo de trabajo remoto y la relación de los trabajadores con el modelo a distancia. Consideramos que existe retos como la salud mental y el bienestar para trabajar en casa, siendo una necesidad para los gestores teniendo el control en estas etapas, se podrá disminuir el efecto de la disminución de la productividad. Por ello se debe prever la felicidad de los empleados para mejorar la productividad y la creatividad.

Frente a esta situación en el Distrito Fiscal de Cañete, se pudo observar durante la etapa de la primera ola y parte de la segunda que hubo una disminución en la productividad laboral de los fiscales de esta jurisdicción, tal es así que por diversos motivos fueron retrasando la atención a los usuarios de esta dependencia, entre los motivos que se pudo observar fue la gran dificultad que cobró la pandemia frente a muchos profesionales que no se encontraban preparados para atender sus labores a través de un trabajo remoto desde sus casas, en vista que tenía que implementar sus equipamientos tales como pcs,

cámaras, audífonos e internet, entre otros dispositivos que son necesarios para atender en un proceso de virtualidad, a ello sumamos el desconocimiento de muchos fiscales en el manejo de un sistema informático, los cuales se tuvo que implementar y por ello se detuvo la productividad laboral en atención a los usuarios. Expresamos que el problema se fundamenta en la baja productividad laboral debido a la inserción del trabajo remoto, del personal fiscal en el Distrito Fiscal de Cañete.

1.2. Delimitación de la investigación

Consideramos que toda investigación y situación problemática tiene delimitaciones las que mostramos en estas líneas:

Delimitación espacial. - Esta investigación se desarrolló en la provincia de Cañete departamento de Lima, expresamente en el Distrito Fiscal de Cañete que atiende a las provincias de Cañete y Yauyos.

Delimitación temporal. – La investigación está determinada entre los meses de octubre del 2021 y marzo del 2022.

Delimitación social. – El trabajo de investigación tiene como delimitación social a todos los fiscales que se encuentran inmersos en el Distrito Fiscal de Cañete, a quienes solicitaremos su colaboración para expresar sus opiniones con respecto al tema de investigación.

Delimitación Conceptual. – La delimitación conceptual sobre las variables son:

Trabajo Remoto. – Según el (Decreto de Urgencia No. 026-2020), hace mención que no es de elección libre por parte del trabajador, esto se dio por causa de la pandemia que obligó a poner en la práctica con la finalidad de evitar contagios, porque el servicio prestado por el trabajador en el trabajo remoto

realiza en su domicilio o e lugar aislado, que tiene conocimiento el empleador. Por ello se orientó con medidas para no tener inconvenientes entre los trabajadores y los empleadores.

Productividad Laboral. - Para INEGI (2016); la productividad laboral es referido con relación a la producción que se obtiene en un periodo determinado laborado, y esta es cuantificada al relacionar la producción, ingresos o ventas sobre las horas trabajadas o con la cantidad de trabajadores empleados durante el tiempo determinado.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo remoto y la productividad laboral del personal en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete - 2021?.

1.3.2. Problemas específicos

- a) ¿Cuál es el relación que existe entre la jornada laboral y la productividad laboral del personal en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete - 2021?
- b) ¿Cuál es el relación que existe entre las obligaciones del empleador y la productividad laboral del personal en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete - 2021?
- c) ¿Cuál es el relación que existe entre las obligaciones del trabajador y la productividad laboral del personal en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete – 2021?.

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y la productividad laboral del personal en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete - 2021.

1.4.2. Objetivos específicos

- a) Identificar la relación que existe entre la jornada laboral y la productividad laboral del personal en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete - 2021.
- b) Encontrar la relación que existe entre las obligaciones del empleador y la productividad laboral del personal en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete - 2021.
- c) Hallar la relación que existe entre las obligaciones del trabajador y la productividad laboral del personal en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete - 2021.

1.5. Justificación de la investigación

Creemos que esta investigación es justificada porque brindará información necesaria para la institución con la finalidad de mejorar la gestión y priorizar las acciones de control a ello denominaremos justificación por conveniencia; se justificará con relevancia social porque creemos que se debe hacer un uso adecuado de los bienes y recursos del estado, tendrá una justificación teórica, dado el marco de la reforma y modernización de gestión entre el trabajo remoto y la productividad laboral en época de pandemia, cuya demostración de relación entre las variables serán un aporte científico.

1.6. Limitaciones de la investigación

Consideramos una limitación constante para el fundamento del problema y la generación del proyecto de investigación fue el factor tiempo, dada a las múltiples actividades desarrolladas en paralelo a esta investigación, sin embargo, podemos considerar la escasa información que se presentaba en los inicios de la pandemia con respecto al trabajo remoto que se dio por primera vez en nuestro Perú, las cuales creemos estar superado para el término de la tesis.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

Según Bernal, C. A. (2016), menciona “Antes de realizar cualquier investigación, es importante que se fundamente el estudio a realizar, con el conocimiento que en el momento existe sobre el tema objeto del estudio y a ello se le denomina marco teórico”. Por eso presentamos los antecedentes a nivel internacional y nacional; para luego corroborar nuestra idea de investigación con el marco teórico correspondiente de las variables.

Antecedentes Internacionales

De acuerdo a Irusta & Ingrassia (2020), en su artículo en la que realizan una investigación tienen como objetivo reconocer cual es el contexto y entorno organizacional en la que se lleva a cabo el trabajo remoto durante tiempos de pandemia. Para lo cual la metodología empleada se centra en la Investigación Cualitativa y la estrategia metodológica de Estudios de Casos Múltiples, así misma toma en cuenta tres dimensiones las cuales son: entorno organizacional, puesto de

trabajo y entorno familiar, por lo que se empleó una entrevista semi estructurada para recolectar la percepción y situación de los teletrabajadores seleccionados durante la situación sanitaria, y se observó a los participantes. Para la investigación se consideró casos limitados teniendo en cuenta entonces a cuatro teletrabajadores de diferentes empresas, de los cuales dos de estos ya contaban con experiencia en el trabajo remoto. En los resultados se da a conocer la clasificación que se quería realizar haciendo ver como cada uno de los casos investigados tanto en el entorno organizacional, puesto de trabajo y entorno familiar tiene un impacto distinto, finalmente se obtiene que el surgimiento de la pandemia y las medidas sanitarias incrementaron problemas derivados de la planificación familiar y su habitud en el trabajo remoto, pero si los trabajadores no están privados de la circulación esto puede ser controlable.

Según Álvarez Sandoval, B., Freire Morales, D., & Gutiérrez Bascur, B. (2017). En su trabajo de investigación fijaron medir “el impacto de la capacitación en la productividad laboral de las empresas chilenas durante el año 2015”, emplearon la técnica de la encuesta longitudinal a empresas, con una muestra de 8, 084 empresas; emplearon la metodología de “Propensity Score Matching (PSM), Nearest Neighbor Matching (NNM) y Coarsened Exact Matching (CEM)”, desarrollaron en su modelo la variable dependiente productividad laboral y como variables interviniente la capacitación y las variables independientes el tamaño, capital extranjero, departamento de I +D, personal calificado de I+D, maquinaria & equipo, educación, propiedad privada, propiedad extranjera, exportación y salario. Finalmente, los resultados encontrados concluyeron que no existe diferencia significativa entre las empresas que realizaron capacitación y las que no realizaron frente a la productividad laboral.

Para Peña Cervantes, L. M., & Rodríguez Palacio, V. V. (2021), en la investigación desarrollada su objetivo principal fue “analizar cómo afecta el ambiente laboral en la productividad de los colaboradores en una empresa bananera del departamento del Magdalena. La metodología empleada fue descriptiva y con fuente secundaria entre libros y revistas electrónicas, también utilizaron una encuesta con su cuestionario con escalar de liker. Los resultados encontrados manifiestan la relación con los objetivos siendo esto que un porcentaje muy alto de los trabajadores considera que el ambiente no es ideal llegando a afectar la productividad en la empresa.

Según Valdes H. A. (2021), en su investigación fundamenta con teoría los salarios de eficiencia, considerando que el pago de salarios por encima del promedio es un incentivo para los trabajadores con mejor esfuerzo y productivos, por ello fija como determinar la relación entre productividad laboral y la producción manufacturera. Utilizó la metodología con enfoque cuantitativo y con investigación básica descriptiva, los resultados encontrados en esta investigación una correlación positiva entre la productividad laboral y la producción manufacturera, se debe destacar que su coeficiente de relación es relativamente bajo de 6% por lo que se considera que el Estado debe mantener una oferta de mano barata para atraer más flujos de inversión.

Antecedentes Nacionales

Para Rondo Nonto, C. M., & Inglessi León, D. R. (2021), en su tesis planteo como objetivo la relación significativa entre el trabajo remoto y el compromiso organizacional del personal en la Universidad Nacional Ciro Alegria; la investigación fue de nivel correlacional, su población estuvo conformada por 45 trabajadores, que laboraban en trabajo remoto; aplicaron un instrumento en cada

variable; el resultado que concluyeron la existencia de una relación directa y significativa entre las variables de trabajo remoto y compromiso organizacional.

Aguilar, V. J. C., Pejerrey, J. A. Á., Ramírez, M. G. A. C., & Rosales, L. A. F. C. (2020). En su artículo que escribieron hacen notar que el trabajo remoto es un sinónimo al teletrabajo claro esta que tiene su propia normatividad sin embargo, existe un grado de coincidencia en algunas características, tal es así que mencionan todo trabajador dependiente puede realizar su labor de manera remota, en este momento de pandemia, siendo una modalidad el trabajo remoto para desarrollar labores en las organizaciones públicas y privadas, siendo a su vez un desafío para mantener la productividad de los colaboradores, debido a factores como la incertidumbre en el mercado y la presión laboral por cumplir sus tareas. Llegaron a la conclusión que se genera dos factores importantes por estudiar el primero “la habilidad de las organizaciones en establecer sistemas de comunicación adecuados y la capacidad del trabajador de manejar sus emociones en entornos inciertos”. Siendo motivo para futuras investigaciones.

Fernández, L. M. A., & Sánchez, J. C. V. (2019). En su artículo presentaron como objetivo “determinar la relación de la comunicación interna con la productividad laboral en los colaboradores dde la empresa, FerroHogar S.A.C. de la ciudad de Tarapoto”; su investigación fue descriptiva correlacional, de enfoque cuantitativo con diseño no experimental, su instrumento fue un cuestionario para las dos variables de estudio, validado con el Alpha de Cronbach con valores mayores a 0.70, trabajaron con una población de 50 participantes, empleando el estadístico de Pearson demostraron la correlación positiva entre las variables de comunicación interna y productividad laboral, siendo la recomendación capacitar

para mejorar la comunicación en la empresa y fortalecer la productividad en los trabajadores de la misma.

2.2. Bases teóricas - científicas

2.2.1. Trabajo remoto.

Según (Cortés Gabriela, Henao Nicolás y Osorio Valentina, 2020) en su investigación “Trabajo remoto en tiempos de covid-19 y su impacto en el trabajador” tuvieron como objetivo el de entender cómo los trabajadores interpretan y enfrentan la interacción de la vida laboral y la vida familiar, en el trabajo remoto. Tuvo un enfoque cualitativo ya que esto les permitió tener mayor profundidad y comprensión del contexto estudiado, el instrumento optado fue la entrevista semiestructurada, ya que se buscó conocer el problema desde el punto de vista de las personas involucradas, la muestra que tomaron fue no probabilística por el tema de la pandemia, se entrevistó a 6 personas (3 mujeres y 3 varones) con título profesional y que necesariamente debían de tener hijos menores de quince años, en la ciudad de Bogotá cuyos resultados fueron que existen ciertas tensiones entre el mundo laboral y el mundo familiar que surgieron con la cuarentena y el trabajo remoto como el cruce entre los horarios laborales de los trabajadores y los horarios académicos de sus hijos, lo que dificultaba el acompañamiento que estos podían brindarles a los mismos. Asimismo, existe un aumento de la carga laboral y la demanda de las organizaciones hacia los trabajadores, sin embargo, los tiempos de desplazamiento y movilidad se vieron reducidos y han sido aprovechados para atender las exigencias de su trabajo en donde los límites de tiempo se desdibujan y las jornadas laborales tienden a prolongarse. Y creo propiamente que esta situación no solo se ve en Colombia sino también en nuestro Perú ya que las personas que

optaron por el trabajo remoto tienen que repartir su tiempo para sus hijos, tareas de casa y trabajo, y con la baja calidad estudiantil pues también hacer el papel de maestros, sabemos que esta cuarentena y en sí la misma pandemia fue muy chocante y nuevo para todos nosotros obligándonos a acoplarnos al tiempo de hoy.

De acuerdo con Thorner (2020), es importante empoderar a los colaboradores para realizar los trabajos desde sus hogares, para ello deben contar con un liderazgo claro y definido, para ser reconocida como una opción viable y sostenida para la empresa, de acuerdo al sector que labora. El liderazgo remoto requiere de líderes cómodos y seguros para liderar sus equipos de trabajo a distancia. En muchos casos se deja al azar este tipo de liderazgo generando mucho desconcierto en los seguidores.

Para Halpern, D., & Castro, C. (2020), “(...) 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”. A esto se sumaría el servicio de internet para mantener el contacto con la empresa y compañeros de trabajo, así también debe tener accesibilidad remoto a los datos y las aplicaciones necesarias para realizar las operaciones requeridas en su ámbito laboral.

Para Caman (2020), menciona que para implementar el trabajo remoto es necesario conocer de las TICs, porque abusar de las mismas conduciría de manera negativa en los trabajadores, por ello se considera con derecho a desconectarse virtualmente fuera del ámbito laboral, por lo que debe generar una normativa de prevenciones sobre los daños psicosociales, tales como el cansancio cibernético, depresión, tecnoestrés, ansiedad y otros, ya que esta normativa beneficiará a los trabajadores que se encuentran inmersos en el trabajo remoto.

Para Edquen Siesquen, J. D. R. (2020), el objetivo de su investigación fue el determinar la relación del trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la fiscalía de Cutervo durante el estado de emergencia por COVID 19. La metodología que empleo fue cuantitativa, descriptiva y correlacional con un diseño no experimental ya que no se alteró la unidad de estudio, los instrumentos utilizados fue el cuestionario conformado por cinco dimensiones en la variable trabajo remoto y 6 dimensiones en la variable desempeño laboral, la muestra que se tomo fueron a 10 personas de la Fiscalía de Cutervo donde los resultados que se obtuvieron fueron, que a pesar de todo el compromiso que poseen los trabajadores siempre hubo deficiencias para el desarrollo de actividades desde casa, tanto materialmente como el de no contar con los dispositivos necesarios y herramientas, como también, problemas de coordinación y trabajo en equipo. Asimismo, se pudo apreciar que a pesar de que el trabajo remoto con el desempeño laboral tenga mucha relación y que dependan uno del otro el trabajo remoto no contribuye en el desempeño laboral en los colaboradores de la Fiscalía de Cutervo durante el estado de emergencia-COVID 19, debido a las restricciones que se tenían.

Dimensiones de la variable trabajo remoto

Las dimensiones son: Jornada laboral, Obligaciones del empleador, Obligaciones del trabajador, seguimiento:

Jornada Laboral. - Según el “Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en sobretiempo modificado por Ley N° 27671”, en su “Artículo 1.- La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo”. El empleador puede establecer jornadas menores a las permitidas según

se establezca por Ley, o convenio, quizá una decisión unilateral del empleador. Para el caso de la jornada laboral de los menores lo establece su propia legislativa.

Según el Decreto legislativo N° 910, Ley General de Inspección de Trabajo y Defensa del Trabajador, una infracción de tercer grado es incumplir con la jornada máxima de trabajo establecida por la legislación vigente.

Obligaciones del empleador.- Según la “Ley N° 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo”. En su artículo 49. Sobre Obligaciones del empleador, menciona las siguientes:

- Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos relacionados con su labor, en el centro de trabajo o con ocasión del mismo.
- Desarrollar acciones permanentes con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes.
- Identificar las modificaciones que puedan darse en las condiciones de trabajo y disponer lo necesario para la adopción de medidas de prevención de los riesgos laborales.
- Practicar exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral a los trabajadores, acordes con los riesgos a los que están expuestos en sus labores, a cargo del empleador.
- Garantizar que las elecciones de los representantes de los trabajadores se realicen a través de las organizaciones sindicales; y en su defecto, a través de elecciones democráticas de los trabajadores.
- Garantizar el real y efectivo trabajo del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, asignando los recursos necesarios.

- Garantizar, oportuna y apropiadamente, capacitación y entrenamiento en seguridad y salud en el centro y puesto de trabajo o función específica, tal como se señala a continuación:
- Al momento de la contratación, cualquiera sea la modalidad o duración.
- Durante el desempeño de la labor.
- Cuando se produzcan cambios en la función o puesto de trabajo o en la tecnología.

Obligaciones del trabajador.- De acuerdo con la “Ley N° 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo”. En su artículo 79° que a la letra dice:

En materia de prevención de riesgos laborales, los trabajadores tienen las siguientes obligaciones:

- Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de seguridad y salud en el trabajo.
- Usar adecuadamente los instrumentos y materiales de trabajo, así como los equipos de protección personal y colectiva, siempre y cuando hayan sido previamente informados y capacitados sobre su uso.
- No operar o manipular equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos para los cuales no hayan sido autorizados.
- Cooperar y participar en el proceso de investigación de los accidentes de trabajo y de las enfermedades ocupacionales cuando la autoridad competente lo requiera o cuando, a su parecer, los datos que conocen ayuden al esclarecimiento de las causas que los originaron.
- Someterse a los exámenes médicos a que estén obligados por norma expresa, siempre y cuando se garantice la confidencialidad del acto médico.

- Participar en los organismos paritarios, en los programas de capacitación y otras actividades destinadas a prevenir los riesgos laborales que organice su empleador o la autoridad administrativa de trabajo, dentro de la jornada de trabajo.
- Comunicar al empleador todo evento o situación que ponga o pueda poner en riesgo su seguridad y salud o las instalaciones físicas, debiendo adoptar inmediatamente, de ser posible, las medidas correctivas del caso sin que genere sanción de ningún tipo.
- Reportar a los representantes o delegados de seguridad, de forma inmediata, la ocurrencia de cualquier incidente, accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- Responder e informar con veracidad a las instancias públicas que se lo requieran, caso contrario es considerado falta grave sin perjuicio de la denuncia penal correspondiente.

2.2.2. Productividad Laboral

Según el profesor Solminihac H. (2022). Menciona que el factor clave para el desarrollo de cualquier país es la productividad, según sus condiciones internas o externas que tienen.

Según el Instituto Peruano de Economía (2007), el promedio del trabajador en un periodo se refiere a la Productividad Laboral, ya que se puede medir “en volumen físico o términos de valor (precio por volumen) de los bienes y servicios producidos”. De acuerdo a la teoría económica las remuneraciones debe ser el resultado de la productividad laboral, eso significa que la producción promedio de los trabajadores deben cubrir los costos salariales. A ello debemos adicionar que al no cubrir el nuevo costo sería a causa del incremento salarial por encima de la

paridad establecida. Estos incrementos se pueden producir según las disposiciones gubernamentales en el incremento de salario mínimo, lo cual ocasionaría que las empresas estarían pasando al sector informal para reducir os costos.



Figura 1. Porcentaje de colaboradores trabajando home office y presencial

Fuente. EY Building a better working world

En la figura 1 observamos que en los sectores de educación (74%), finanzas y seguros (62%), petróleo y energía (61%), destacando los trabajos desde casa, en cambio en los sectores agroindustrial y pesquero (77%), minería y metalurgia (76%), alimentos y consumo masivo (71%), porque allí los trabajadores cumplen sus labores de manera presencial.

Los empresarios al inicio de la pandemia tenía mucho temor en la migración al mundo digital a causa de una disminución de la productividad durante la jornada, pero estudios demostraron que sólo el 10% de empresas encuestadas tuvo como resultado esa baja en la productividad de los trabajadores, esto debido a las propias característica del trabajo remoto; ahorro en el tiempo de desplazamiento del hogar

al centro de trabajo, un horario flexible, un ambiente familiar que ayuda a disminuir el estrés del trabajador. Para el año 2021 se encuestó a 255 empresas quienes revelaron mejoras en materias laborales; todo esto debido a la transformación digital denominada home office; así también los resultados muestran que el 95% de las empresas tiene sus trabajadores en la modalidad, de las cuales el 58% hace de manera presencial mientras que el 42% hace de manera virtual desde casa. Con una mejor educación, capacitación y mejor tecnología, se incrementará la productividad laboral.

La variable productividad está relacionada con los aspectos del ser humano, y se estudió desde diversos ángulos, por ello alcanzamos algunas definiciones según sus autores.

De acuerdo con el diccionario de la RAE (2014), la cualidad productiva es la capacidad de producción por unidad de trabajo, definiendo el concepto del nivel de productividad.

Para Smith (1776), filósofo y economista, define a la productividad en la división del trabajo, cuyas características de los trabajadores, desarrollo tecnológico e innovación. En su libro *La Riqueza de las Naciones*, menciona "... que la división del trabajo es la causa más importante del progreso en las facultades productivas del trabajo, de manera que la aptitud, la destreza y la sensatez con que este realiza, es una consecuencia de la división del trabajo".

Para Belcher (1991), en su obra "Productividad Total" indica que la Productividad es la relación entre la producción de una organización y los recursos empleados para la producción.

Según Marx (1885), en su obra "El Capital", menciona que la productividad del trabajo es un incremento de la producción después del desarrollo de la

capacidad productiva del trabajo, sin modificar la fuerza del trabajo, por lo que la intensidad del trabajo es el incremento de la producción cuando se incrementa el tiempo efectivo de trabajo, para ello debe reducir el tiempo ocioso e incrementar la jornada laboral). También Marx hace referencia a ciertas características como la destreza de los trabajadores, características de la ciencia y la incorporación de la tecnología en el proceso productivo.

De acuerdo con Koontz y Weihrich (2004), concluyen que la productividad es la relación de insumos vs productos, en un periodo con especial atributo a la calidad. Por tanto, la productividad es la relación de cantidad de bienes y servicios producidos entre la cantidad de recursos utilizados. Por ejemplo, en la industria la productividad sirve para estimar el rendimiento de los talleres, las maquinas, equipos de trabajo, y necesariamente a los empleados.

Para Robbins y Judge (2013), definen la productividad como el nivel de análisis más importante en el comportamiento organizacional. Se considera que la empresa es productiva logrando sus metas al transformar sus productos, con un menor costo. Por ello la productividad necesita de eficacia y eficiencia.

Dimensiones de la variable Productividad Laboral.

El potencial humano ejerce influencia sobre la productividad y sobre el desempeño de las organizaciones, esto destaca en los proceso psicológicos y psicosociales siendo muy complejos de cuantificar así lo señala (Robbins & Judge, 2009; Jones & Chung, 2006; Quijano, 2006; Parra, 1998). Para (Perea, 2006; Kempplä & Lönnqvist, 2003; Delgadillo, 2003) coinciden con la afirmación anterior, quienes señalan que la productividad en una organización requiere de personas, de una relación laboral permanente, indicando que al realizar se encuentra presente dos componentes uno el psicológico y otro el psicosocial.

Dimensión atención. - Esta dimensión se manifiesta en: compromiso con el cliente, cortesía, amabilidad, trato al usuario con respeto y consideración, interés y voluntad para resolver problemas, capacidad para escuchar al consumidor, la gestión de sus reclamos y sugerencias, horarios de atención flexibles y adecuados, entre otras.

Dimensión equipos y medios. - Esta dimensión se refiere a cómo el equipo realiza sus tareas y toma las decisiones para alcanzar sus objetivos. Además, se refiere a la calidad y la manera de gestionar las relaciones dentro de un equipo.

Dimensión Horario de trabajo y Tiempo de servicio. - Se refiere a los horarios de trabajo, estas son la parte del día que está reservada para que una persona lleve a cabo su jornada de trabajo, realizando las actividades propias de su labor. Está compuesto por la hora de ingreso y la hora de salida. Con referencia al tiempo de servicio, expresa en términos de experiencia de los miembros de una empresa, cuya métrica indica el tiempo promedio de labor brindada para una organización.

Dimensión Disponibilidad. - Para el mundo laboral expresa la libertad de una persona para prestar sus servicios en una organización.

Dimensión Satisfacción.- Se entiende por satisfacción a la sensación de placer que tiene un individuo y cuando se hizo realidad un deseo o cuando se cubrió una necesidad, cada persona puede sentir de formas diferentes la manera de satisfacción ante resultados diferentes, de manera sinónima podemos conocer a la satisfacción como sinónimo de placer.

2.3. Definición de términos básicos¹

Acceso remoto. - Es un acceso de manera virtual que el empleado utiliza para recuperar información desde la red, es un proceso importante desde casa, porque incrementa la productividad y la colaboración de los empleados.

Copia de seguridad fuera del sitio. - Es una copia de seguridad que se aloja en la nube y en cinta, siendo una mejor opción para guardar la información en un entorno de trabajo remoto.

Dispositivo de almacenamiento de respaldo.- Son dispositivos que se utiliza como respaldo para guardar información en caso de siniestros u otros eventos con muchos trabajadores en casa.

Escritorio remoto.- Permite conectarse a los empleados desde una computadora que se ubique en un lugar diferente. Se puede acceder a la computadora de la oficina desde la casa, están disponibles en los formatos de Citrix, Microsoft y TeamViewer.

Oficina remota/sucursal.- La oficina remota o sucursal, a menudo denominada ROBO, es un sitio comercial alejado de la sede de la organización. Mientras que una sucursal puede tener varios empleados y proporcionar un entorno de oficina típico, una configuración de trabajo desde el hogar podría constituir una oficina remota. Como resultado, la protección de datos puede no ser ideal. Una oficina remota generalmente no tendría personal dedicado de respaldo y recuperación.

Productividad.- Es la proporción entre el valor de los bienes o servicios producidos y el valor de recursos utilizados.

¹ Elaborado por Paul Crocetti, TechTarget. Publicado: 21 may 2020.

Respaldo de datos en línea. - La copia de seguridad en línea es esencialmente una copia de seguridad en la nube, ya que el sitio del proveedor de servicios es casi siempre algún tipo de nube. Las ventajas incluyen la facilidad de uso, ya que los empleados generalmente no se dan cuenta de que la copia de seguridad está sucediendo. La copia de seguridad en línea permite que las oficinas remotas y sucursales sin soporte de TI en el sitio realicen copias de seguridad de manera confiable. El costo podría ser un desafío, dependiendo de cuánto y durante cuánto tiempo una organización almacena datos. La capacidad de recuperación suele ser un proceso sencillo, pero puede llevar un tiempo, especialmente si involucra una gran cantidad de datos.

Respaldo de ROBO. - El respaldo remoto de datos, copia los datos creados por oficinas remotas y sucursales y los almacena en un lugar seguro.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre el trabajo remoto y la productividad laboral del personal en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete - 2021.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a) Existe relación directa y significativa entre la jornada laboral y la productividad laboral del personal en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete - 2021.
- b) Existe relación directa y significativa entre las obligaciones del empleador y la productividad laboral del personal en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete - 2021.

- c) Existe relación directa y significativa entre las obligaciones del trabajador y la productividad laboral del personal en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete - 2021.

2.5. Identificación de variables

La identificación de variables para el presente estudio se da de la siguiente manera:

Variable 1: Trabajo Remoto

Variable 2: Productividad Laboral

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

Tabla 1. Operacionalización de variables

VARIABLE 1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
TRABAJO REMOTO	Según ISIL (2020), se realiza las labores desde un lugar diferente a las instalaciones de la empresa, para ello debe emplearse mecanismos tecnológicos para un buen servicio. (p. 3).	La información de esta variable será obtenida con un cuestionario, el cual detalla las dimensiones y sus ítems.	Jornada laboral Obligaciones del empleador Obligaciones del trabajador Seguimiento	Horas normales de trabajo. Actividades programadas Tiempo de descanso Información segura Reuniones virtuales
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Koontz y Weihrich (2004), explican que la productividad es una fracción aritmética entre el producto y el insumo durante un periodo considerando la calidad.	La información de esta variable será obtenida con un cuestionario, el cual detalla las dimensiones y sus ítems.	Atención Equipos y medios Horario de trabajo Tiempo de servicio Disponibilidad	Atención en los horarios establecidos. Eficiencia en la atención. Mayor atención a usuarios. Rapidez en la atención a los usuarios.

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

Consideramos que la investigación reúne condiciones para denominarse una investigación básica, porque se relaciona con el propósito y naturaleza de la investigación, además se hará uso del conocimiento teórico sobre las variables de estudio las cuales serán contrastadas con los instrumentos para recopilar la información necesaria y poder demostrar las hipótesis. El nivel de investigación que utilizamos fue el correlacional.

3.2. Nivel de investigación

El nivel empleado para esta investigación fue el correlacional. De acuerdo con Carrasco (2016), “Conocer, identificar, describir y relacionar las características de fenómeno social.”

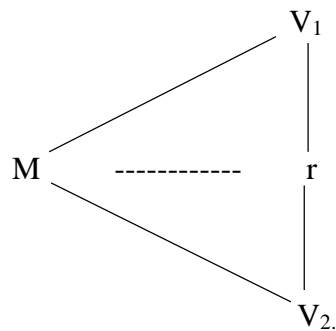
3.3. Método de la investigación

El método que aplicaremos es el científico con sus técnicas de hipotético - deductivo.

3.4. Diseño de la investigación.

El diseño empleado fue no experimental con cohorte transversal, cuyo objetivo es la recolección de datos para indagar la ocurrencia y el interés es describir y relacionar ambas variables, en una sola vez, con ello sirvió para probar las hipótesis:

De acuerdo al siguiente esquema:



Donde:

- M : Muestra de estudio
- r : Relación de las variables
- V₁ : Trabajo Remoto
- V₂ : Productividad Laboral

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

Se estimó la población total de Fiscales que estarían en la investigación a 61, pertenecientes al Distrito Fiscal de Cañete.

3.5.2. Unidad de análisis

La unidad de análisis estuvo por un fiscal que pertenecen a la población de estudio.

3.5.3. Muestra de la investigación

Se calculo la muestra representativa con un nivel de confianza del 95%, el nivel de error del 5%, con las probabilidades de éxito y fracaso del 50%, el tamaño de muestra es 54 fiscales.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

En el desarrollo de esta investigación se utilizó la técnica de la encuesta con su instrumento cuestionario, también la técnica de observación con su instrumento guía de observación.

3.6.1. Técnicas de recolección de datos.

Técnica de recolección de datos, son las estrategias que se presentan para obtener las opiniones acerca del estudio por parte de los involucrados en la investigación, para ello se utilizará dos instrumentos cada uno de ellos representa la variable de Trabajo remoto y la otra Productividad Laboral. Así también emplearemos Google formularios para recoger los datos y estos luego serán descargados en formato Excel.

Entre las técnicas, emplearemos para esta investigación es:

- a) Encuestas con sus instrumentos
- b) Análisis Documental sirve para recoger el marco teórico y las observaciones que se presentan en el estudio.

3.6.2. Instrumentos

Según Corbetta, P. (2003), menciona que el instrumento es un recurso para sirve para extraer información, cada instrumento tiene su forma y contenido. Por

ello para esta investigación utilizamos el cuestionario o escala; la guía de análisis documental.

3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.

Los instrumentos que sirven para recolectar los datos tiene que cumplir con dos condiciones primero a la validez y la confiabilidad; Según Chávez (2001) la validez “Es la eficacia con que un instrumento mide lo que se debe medir”.

Para (Córdova, 2019 p. 116), se realiza una validación empírica de instrumentos midiendo el grado de correlación estadística interna, siendo el reporte del instrumento medido en una prueba piloto, siendo determinada por la técnica de ítem-total. A continuación, se presenta la tabla 19, podemos ver en el anexo 3, cuya interpretación de los resultados tiene un promedio de correlación de 0.8587, para la variable trabajo remoto, en la tabla 20 validez de instrumento para la variable productividad laboral se observa el promedio de correlación de 0.7668. Cuyos valores determinan la validez de los instrumentos.

Para medir la confiabilidad del instrumento debemos tomar en cuenta que se realizó con el estadístico de Alpha de Cronbach para ambas variables con una muestra representativa de los participantes que colaboraron en la encuesta, teniendo los siguientes resultados, para la variable Trabajo remoto tiene un valor de 0.974, mientras que para la variable Productividad Laboral 0.964, mostrando la confiabilidad de ambos instrumentos para recoger los datos.

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

Concluido la recolección de los datos por medio de los cuestionarios, se realizó el proceso estadístico, desarrollando los siguientes pasos: laboramos las dimensiones para cada una de las variables, luego se elaboro el baremo de las

variables y dimensiones como se observa en la tabla 15 (ver anexo 5), enseguida se elaboró las tablas de frecuencias y gráficos correspondientes, finalmente se realizó el análisis descriptivo de la información encontrada y las pruebas de hipótesis respectivas.

3.9. Tratamiento estadístico.

Empleamos el estadístico de correlación de Rho de Spearman, porque es indicada cuando se relaciona dos variables categóricas, el Rho de Spearman es una medida de dependencia no paramétrica en la cual se calcula la jerarquía media de las observaciones, se hace el cuadrado a las diferencias y se incorpora en la fórmula. Existen una serie de programas informáticos para el tratamiento de los datos, en nuestro caso se utilizó el SPSS en su versión 26.

3.10. Orientación ética, filosófica y epistémica

Este trabajo de investigación se realizó con total transparencia al momento de realizar la recolección de datos de la población en estudio; además se puso énfasis en la autenticidad de los resultados obtenidos, la confidencialidad de las encuestas aplicadas fue de estricto carácter investigativo y honestidad al momento de realizar los análisis y su respectiva interpretación. Podemos afirmar que en la investigación realizada se reconoció los derechos de autor, de todos quienes consideramos para nuestra investigación en los antecedentes como también en el marco teórico, finalmente nos resta mencionar la investigación cumple con los requisitos que estipula el reglamento de grados.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

El trabajo de campo fue realizado en el Distrito de cañete del departamento de Ica, los involucrados en la investigación fueron el personal fiscal en el Distrito Fiscal de Cañete, duro el recojo de los datos en promedio de 5 días, el propósito principal fue recoger los datos y opiniones de los encuestados pertenecientes a la muestra en el caso tenemos 54 fiscales de manera virtual empleado el Google formularios. Llenado los cuestionarios fueron trasladados a la base de datos para luego ser procesadas, obteniendo los resultados que mostramos en las siguientes páginas.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.

Variable: Datos Generales

Tabla 2. Género del personal fiscal

	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	25	46,3
Masculino	29	53,7
Total	54	100,0

Fuente: (Instrumento aplicado).

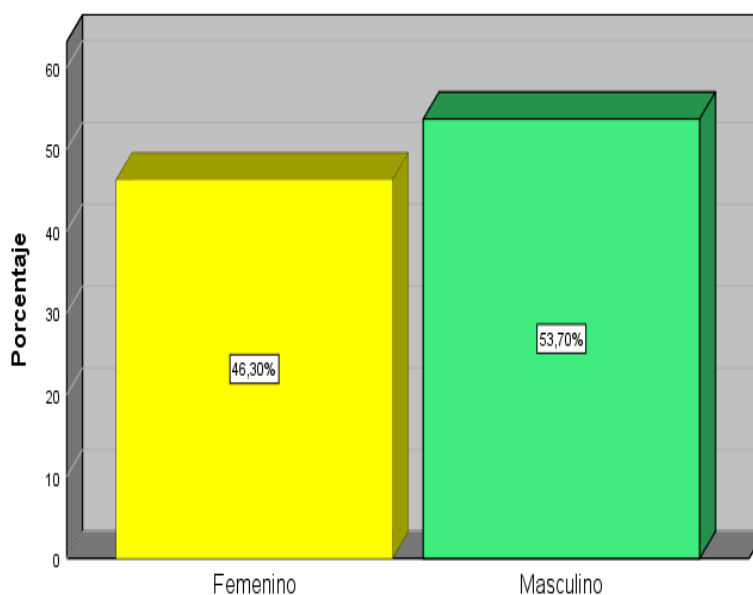


Figura 2. Género del personal fiscal.

Interpretación.

En la tabla 2 y figura 2, sobre la variable género del personal fiscal, decimos que la respuesta de los encuestados son del 46.30 % pertenecen al género femenino, y el 53.7% pertenecen al género masculino. Concluyendo que existe un porcentaje del personal fiscal pertenecen al sexo masculino.

Tabla 3. Edad de del personal fiscal

	Frecuencia	Porcentaje
25-35	14	25,9
36-45	12	22,2
46-55	11	20,4
56-65	6	11,1
65 a más	11	20,4
Total	54	100,0

Fuente: (Instrumento aplicado).

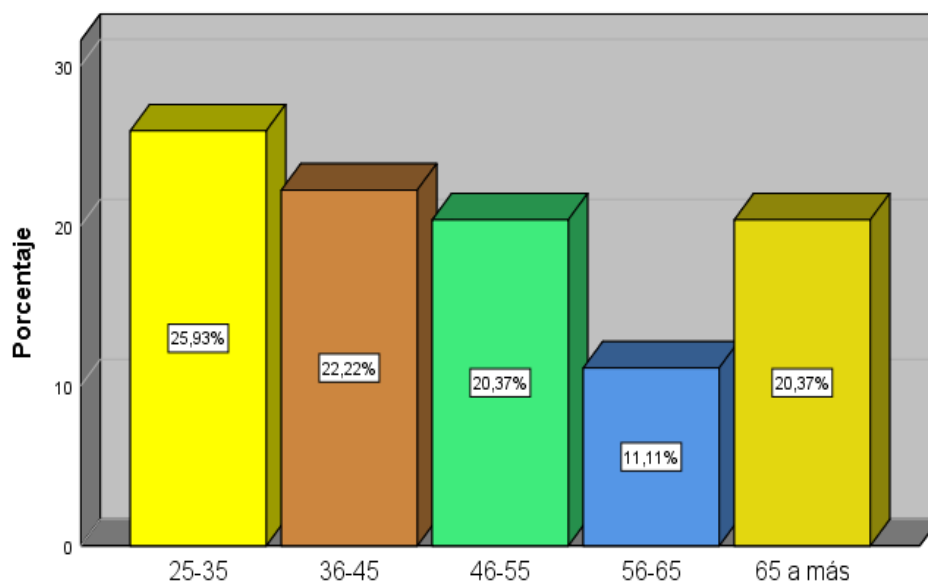


Figura 3. Edad

Interpretación.

En la tabla 3 y figura 3, sobre la variable edad del personal fiscal, decimos que el resultado encontrado en los encuestados son del 25.93% tienen la edad de 25 a 35 años, el 22.22% tienen la edad entre 36 a 45 años, el 20.37% tienen la edad de 46 a 55 años de edad, y el 11.11% tienen la edad de 56 a 65 años. Concluyendo que existe un porcentaje del personal fiscal que tienen poseen una edad joven.

Tabla 4. Variable Trabajo Remoto

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	16	29,6
Nivel Medio	28	51,9
Nivel Alto	10	18,5
Total	54	100,0

Fuente: (Instrumento aplicado)

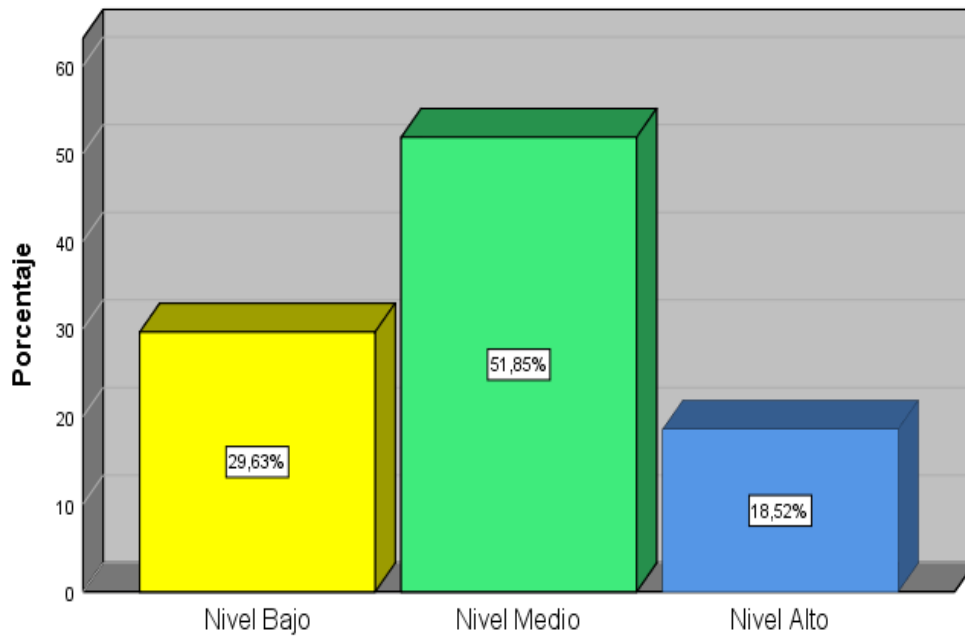


Figura 4. Variable Trabajo Remoto

Interpretación.

En la tabla 4 y figura 4, sobre la variable trabajo remoto, decimos que la percepción de los encuestados tienen como resultado el 51.85% considera un nivel medio, el 29.63% considera el nivel bajo, y el 18.52% considera un nivel alto de aceptación. Concluyendo que existe un porcentaje del personal fiscal que considera como nivel medio la aceptación del trabajo remoto.

Dimensiones de la variable Trabajo Remoto

Tabla 5. Dimensión Jornada laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	24	44,4
Nivel Medio	21	38,9
Nivel Alto	9	16,7
Total	54	100,0

Fuente: (Instrumento aplicado).

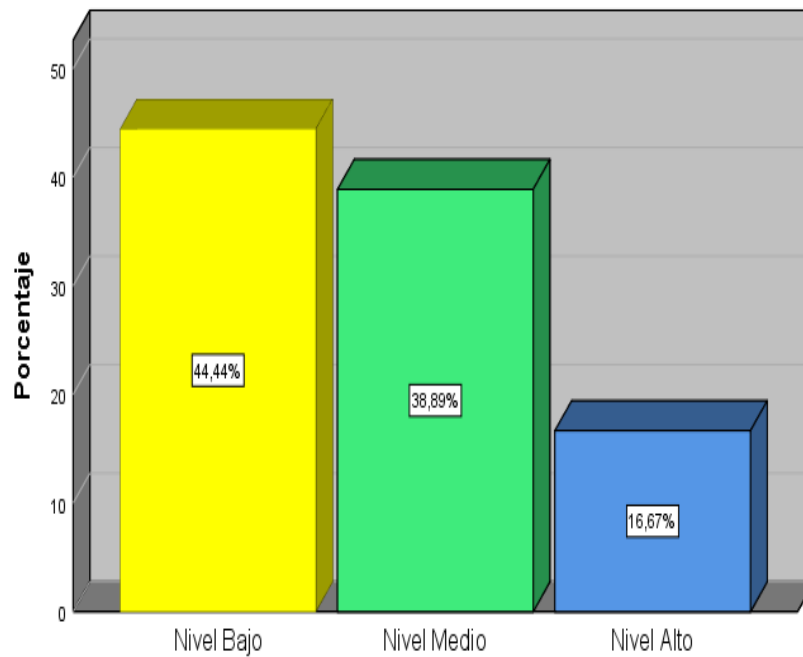


Figura 5. Dimensión Jornada laboral

Interpretación.

En la tabla 5 y figura 5, sobre la dimensión jornada laboral, decimos que la percepción de los encuestados tienen como resultado el 44.44% considera un nivel bajo, el 38.89% considera el nivel medio, y el 16.67% considera un nivel alto de aceptación. Concluyendo que existe un porcentaje del personal fiscal que considera como nivel bajo la aceptación de la jornada laboral durante el trabajo remoto.

Tabla 6. Dimensión Obligaciones del empleador

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	17	31,5
Nivel Medio	26	48,1
Nivel Alto	11	20,4
Total	54	100,0

Fuente: (Instrumento aplicado).

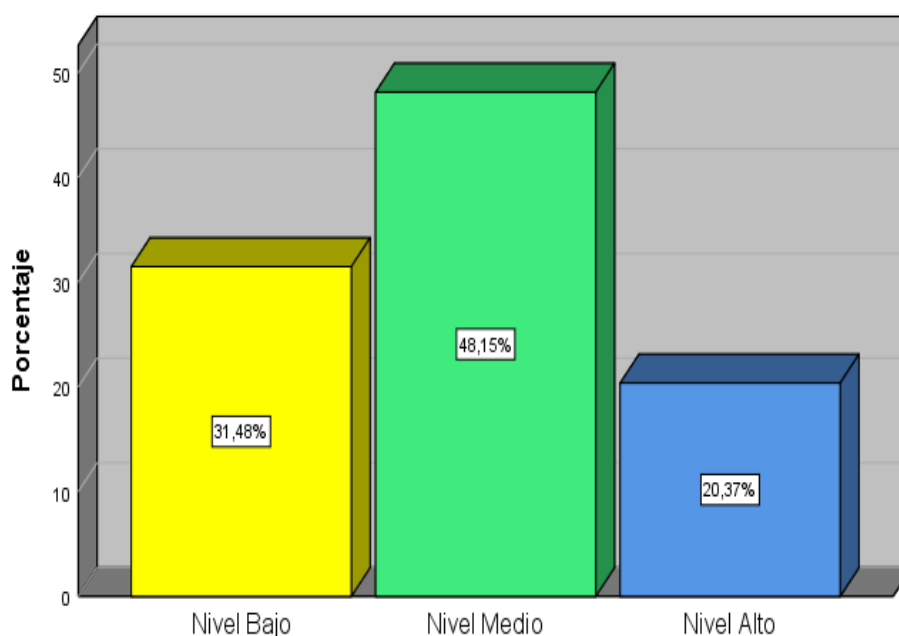


Figura 6. Dimensión Obligaciones del empleador

Interpretación.

En la tabla 6 y figura 6, sobre la dimensión obligaciones del empleador, decimos que la percepción de los encuestados tienen como resultado el 48.15% considera un nivel medio, el 31.48% considera el nivel bajo, y el 20.37% considera un nivel alto de aceptación. Concluyendo que existe un porcentaje del personal

fiscal que considera como nivel medio la aceptación de las obligaciones del empleador durante el trabajo remoto.

Tabla 7. Dimensión Seguimiento

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	19	35,2
Nivel Medio	26	48,1
Nivel Alto	9	16,7
Total	54	100,0

Fuente: (Instrumento aplicado).

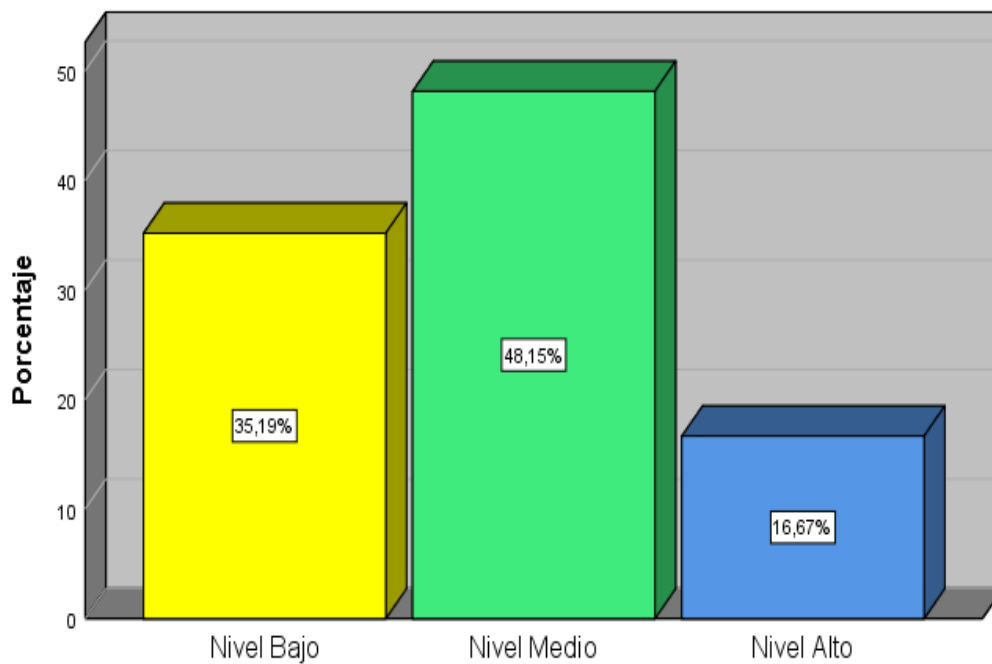


Figura 7. Dimensión Seguimiento

Interpretación.

En la tabla 7 y figura 7, sobre la dimensión seguimiento, decimos que la percepción de los encuestados tienen como resultado el 48.15% considera un nivel

medio, el 31.19% considera el nivel bajo, y el 16.67% considera un nivel alto de aceptación. Concluyendo que existe un porcentaje del personal fiscal que considera como nivel medio la aceptación del seguimiento durante el trabajo remoto.

Tabla 8. Variable Productividad Laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	16	29,6
Nivel Medio	23	42,6
Nivel Alto	15	27,8
Total	54	100,0

Fuente: (Instrumento aplicado).

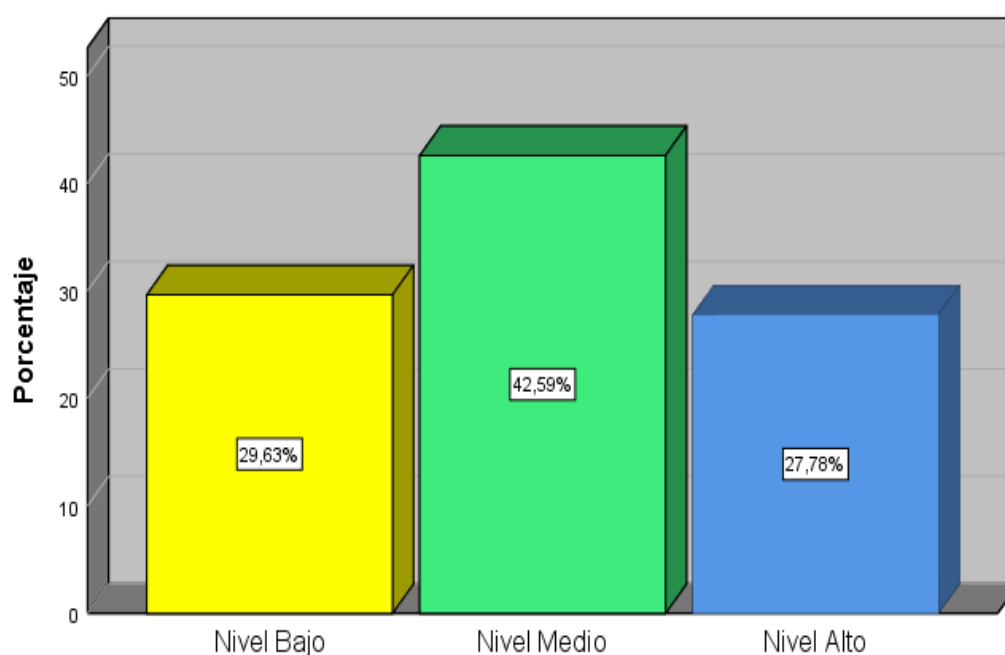


Figura 8. Variable Productividad Laboral

Interpretación.

En la tabla 8 y figura 8, sobre la variable productividad , decimos que la percepción de los encuestados tienen como resultado el 42.59% considera un nivel medio, el 29.63% considera el nivel bajo, y el 27.78% considera un nivel alto de aceptación. Concluyendo que existe un porcentaje del personal fiscal que considera como nivel medio la aceptación de la productividad laboral.

Tabla 9. Dimensión Atención

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	20	37,0
Nivel Medio	24	44,4
Nivel Alto	10	18,5
Total	54	100,0

Fuente: (Instrumento aplicado)

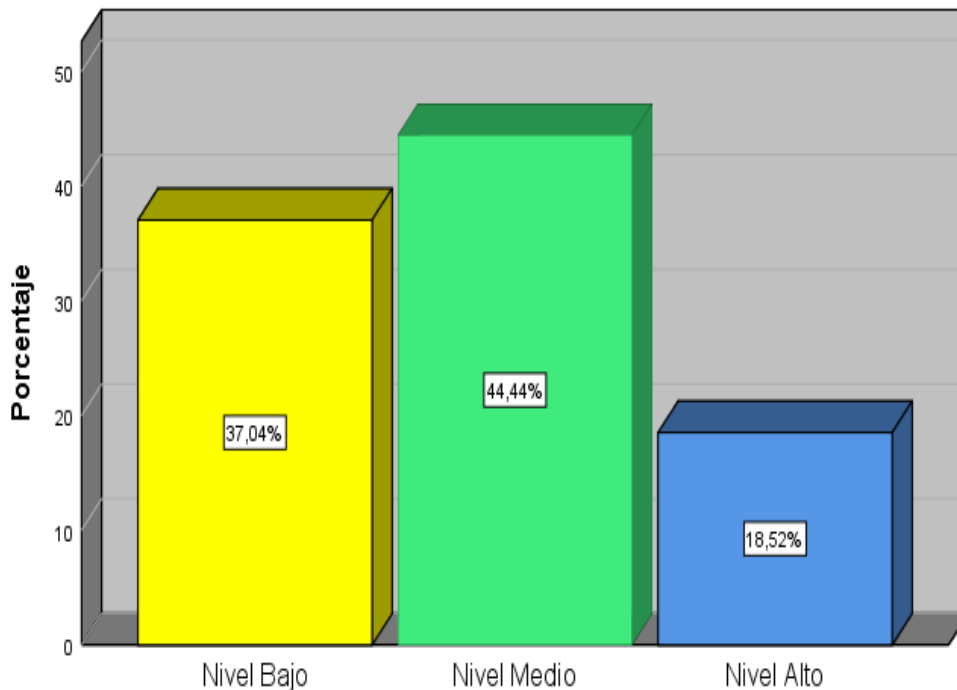


Figura 9. Dimensión Atención

Interpretación.

En la tabla 9 y figura 9, sobre la dimensión atención, decimos que la percepción de los encuestados tienen como resultado el 44.44% considera un nivel medio, el 37.04% considera el nivel bajo, y el 18.72% considera un nivel alto de atención a los usuarios. Concluyendo que existe un porcentaje del personal fiscal que considera como nivel medio la atención al público usuario que refleja en la productividad laboral.

Tabla 10. Dimensión Equipos y medios

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	18	33,3
Nivel Medio	25	46,3
Nivel Alto	11	20,4
Total	54	100,0

Fuente: (Instrumento aplicado)

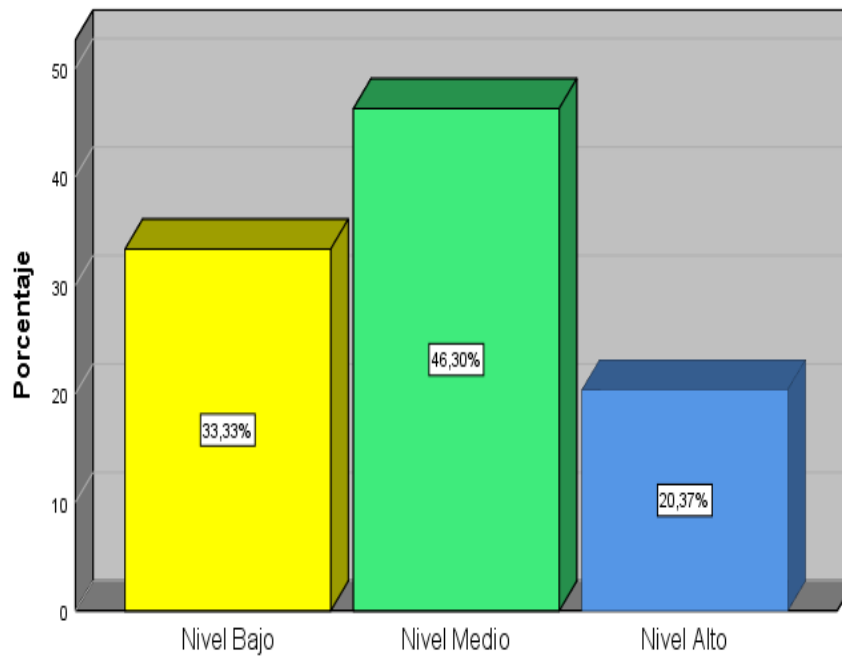


Figura 10. Dimensión Equipos y medios

Interpretación.

En la tabla 10 y figura 10, sobre la dimensión equipos y medios, decimos que la percepción de los encuestados tienen como resultado el 46.30% considera un nivel medio, el 33.33% considera el nivel bajo, y el 20.37% considera un nivel alto sobre los equipos y medios que se tiene para atender el proceso laboral de los mismos. Concluyendo que existe un porcentaje considerable del personal fiscal que no tienen condiciones adecuadas sobre los equipos y medios para atender a los usuarios.

Tabla 11. Dimensión Horario de trabajo y Tiempo de servicio

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	17	31,5
Nivel Medio	28	51,9
Nivel Alto	9	16,7
Total	54	100,0

Fuente: (Instrumento aplicado)

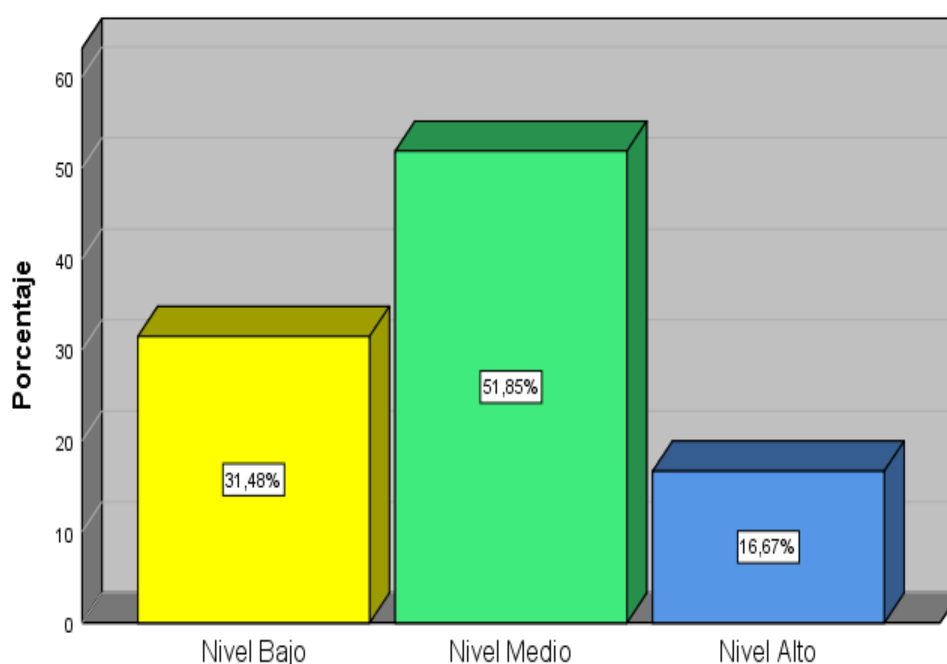


Figura 11. Dimensión Horario de trabajo y Tiempo de servicio

Interpretación.

En la tabla 11 y figura 11, sobre la dimensión horario de trabajo y tiempo de servicio, decimos que la percepción de los encuestados tienen como resultado el 51.85% considera un nivel medio, el 31.48% considera el nivel bajo, y el 16.67% considera un nivel alto sobre la aceptación del horario de trabajo así sobre el tiempo de servicio. Concluyendo que existe un porcentaje considerable del personal fiscal que no sienten estar de acuerdo con el horario de trabajo ni con el tiempo de servicio porque no se respetaba los horarios, en vista que tienen horario asignado.

Tabla 12. Dimensión Disponibilidad

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	17	31,5
Nivel Medio	23	42,6
Nivel Alto	14	25,9
Total	54	100,0

Fuente: (Instrumento aplicado)

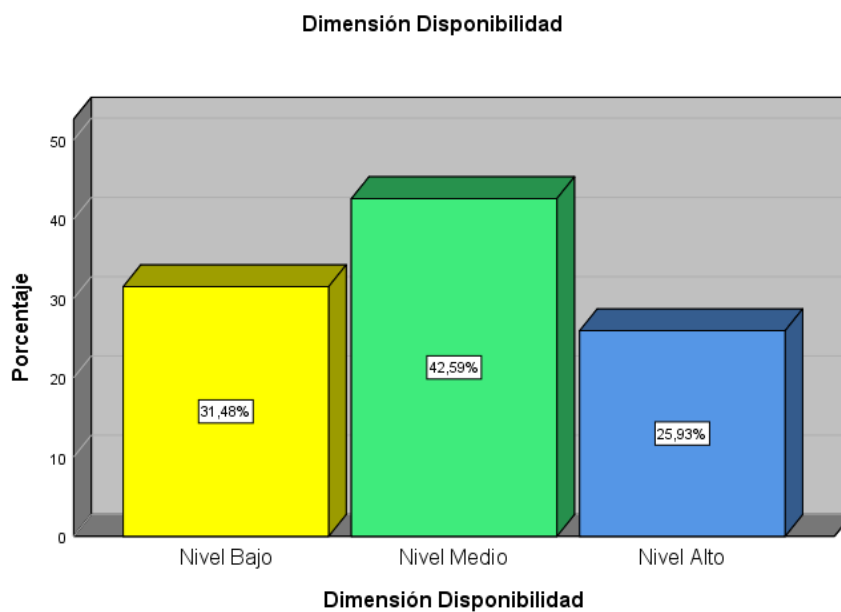


Figura 12. Dimensión Disponibilidad

Interpretación.

En la tabla 12 y figura 12, sobre la dimensión disponibilidad, decimos que la percepción de los encuestados tienen como resultado el 42.59% considera un nivel medio, el 31.48% considera el nivel bajo, y el 25.93% considera un nivel alto sobre la disponibilidad del personal asignado para trabajo remoto, como también los de soporte técnico, disponibilidad de parte del personal para ser atendidos en el llamado del personal fiscal de cañete. Concluyendo que existe un porcentaje

considerable del personal fiscal que tiene una disponibilidad media para laborar con el trabajo remoto.

Tabla 13. Dimensión Satisfacción

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	20	37,0
Nivel Medio	19	35,2
Nivel Alto	15	27,8
Total	54	100,0

Fuente: (Instrumento aplicado)

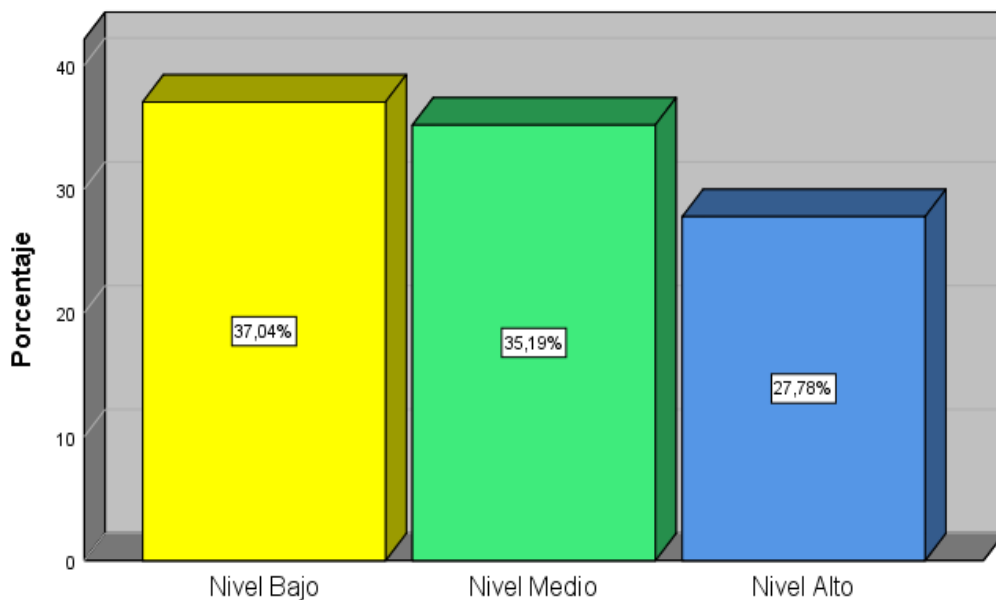


Figura 13. Dimensión Satisfacción

Interpretación

En la tabla 13 y figura 13, sobre la dimensión satisfacción, decimos que la percepción de los encuestados tienen como resultado el 30.04% considera un nivel bajo, el 31.19% considera el nivel medio, y el 27.78% considera un nivel alto sobre la satisfacción del personal fiscal. Concluyendo que existe un porcentaje considerable del personal fiscal que tiene una satisfacción muy baja por los

servicios que prestan en vista que no siente satisfacer a los usuarios en sus requerimientos, siendo motivo de la investigación.

4.3. Prueba de hipótesis

Para la prueba de hipótesis en nuestro trabajo de investigación empleamos el estadístico de Rho de Spearman, porque se ajusta a las variables cualitativas de estudio, además realizamos las gráficas correspondientes para demostrar las hipótesis.

Hipótesis General:

Consideramos los siguientes pasos:

Primero. - Formulación de las hipótesis.

$H_0: \rho = 0$ No existe relación directa y significativa entre el trabajo remoto y la productividad laboral del personal en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete – 2021.

$H_1: \rho > 0$ Existe relación directa y significativa entre el trabajo remoto y la productividad laboral del personal en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete - 2021.

Segundo: Nivel de significancia

Elegimos el nivel de significancia de $\alpha = 0.05$ con el cual se comparó el p-valor de la prueba.

Tercero: Cálculo de la correlación y el valor de la significancia o p-valor

Calculamos el p-valor empleando el software SPSS 26.

Tabla 14. Correlaciones entre la variable trabajo remoto y la productividad laboral

Correlaciones				
		TRABAJO REMOTO		PRODUCTIVIDAD LABORAL
Rho de Spearman	TRABAJO REMOTO	Coefficiente de correlación	1,000	,789**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	54	54
	PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coefficiente de correlación	,789**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	54	54

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

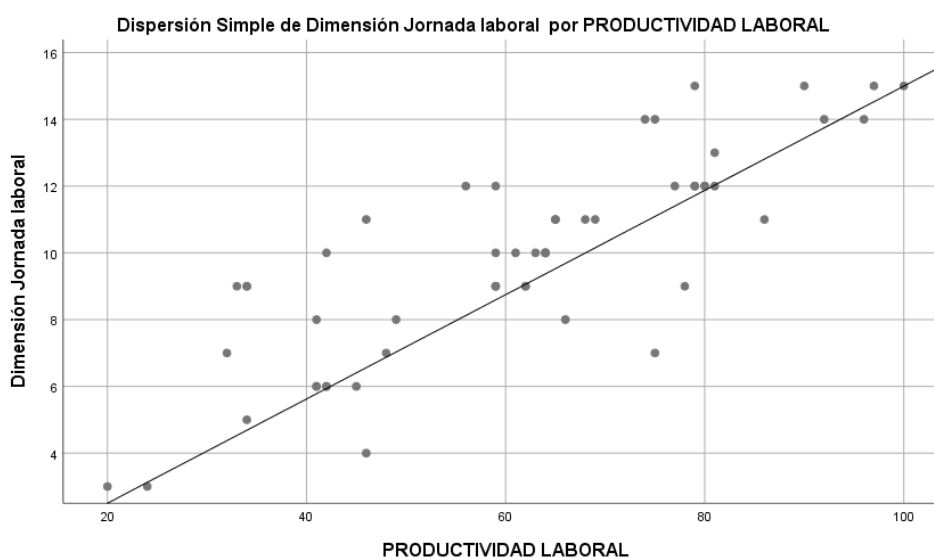


Figura 14. Correlaciones entre la variable trabajo remoto y la productividad laboral

Observamos en la tabla 16 y figura 14, el grado de correlación que se tiene entre las variables de trabajo remoto y productividad laboral, se basa en el coeficiente de correlación cuyo valor es 0.789, siendo una correlación alta que explica sobre el trabajo remoto se encuentra relacionado con la productividad laboral del personal fiscal en el Ministerio Publico del Distrito Fiscal de Cañete. Así el p-valor encontrado de 0.000, resulta ser significativa en esta relación, por ello se puede afirmar la hipótesis general.

Decisión y Conclusión:

Siendo el p-valor menor que el nivel de significancia establecido en la investigación, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Por lo que, nos permite concluir con un error del 5%, existe la relación directa y significativa entre las variables trabajo remoto y productividad laboral del personal en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete - 2021. Decimos directa porque si mejora el trabajo remoto en el personal fiscal, repercutirá de manera positiva en la mejora de la productividad laboral.

Hipótesis específicas:

Primera Hipótesis: Considerando los siguientes pasos:

Primero. – Formulación de las hipótesis.

$H_0: \rho = 0$ No existe relación directa y significativa entre la jornada laboral y la productividad laboral del personal en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete - 2021.

$H_1: \rho > 0$ Existe relación directa y significativa entre la jornada laboral y la productividad laboral del personal en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete - 2021.

Segundo: Nivel de significancia

El nivel de significancia es $\alpha = 0.05$ con el cual se comparó el p-valor de la prueba.

Tercero: Calculo de la correlación y el valor de la significancia o p-valor

Calculamos el p-valor empleando el software SPSS 26.

Tabla 15. Correlaciones entre la dimensión la jornada laboral y la variable productividad laboral

Correlaciones			PRODUCTIVIDAD LABORAL	Dimensión Jornada laboral
Rho de Spearman	PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,664**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	54	54
	Dimensión Jornada laboral	Coefficiente de correlación	,664**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	54	54

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

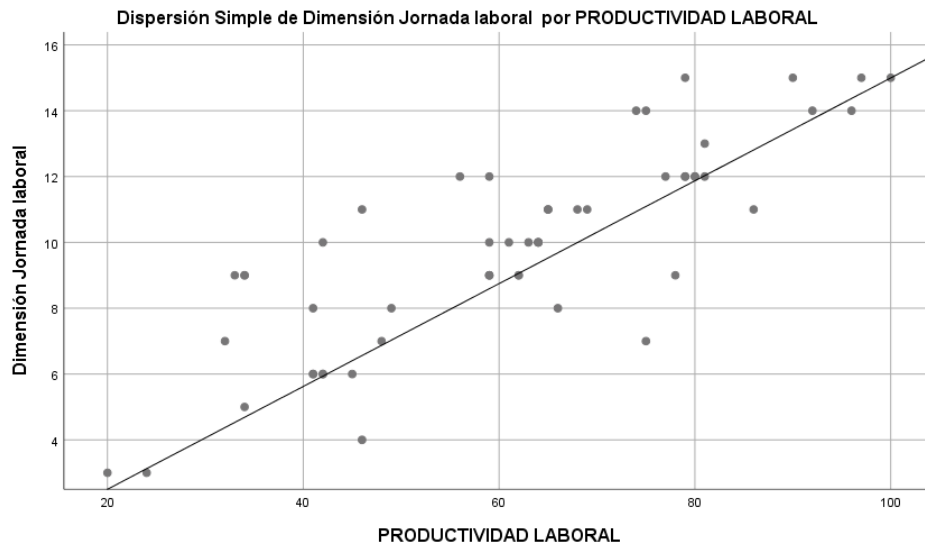


Figura 15. Correlaciones entre la dimensión jornada laboral y la variable productividad laboral

Observamos en la tabla 15 y figura 15, el grado de correlación que se tiene entre la dimensión jornada laboral y la variable productividad laboral, se basa en el coeficiente de correlación cuyo valor es 0.664, siendo una correlación normal que explica sobre entre la dimensión jornada laboral se encuentra relacionado con

la variable productividad laboral del personal en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete - 2021. Así p-valor encontrado de 0.000, resulta ser significativa en esta relación, por ello se puede afirmar la primera hipótesis específica.

Decisión y Conclusión:

Siendo el p-valor menor que el nivel de significancia establecido en la investigación, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Por lo que, nos permite concluir con un error del 5%, que existe relación directa y significativa entre la dimensión jornada laboral y la variable productividad laboral del personal en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete - 2021. Decimos directa porque si mejora la jornada laboral del personal fiscal, repercutirá de manera positiva en la mejora de la productividad laboral.

Segunda Hipótesis:

Consideramos los siguientes pasos:

Primero. - Formulación de las hipótesis.

$H_0: \rho = 0$ No existe relación directa y significativa entre las obligaciones del empleador y la productividad laboral del personal en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete - 2021.

$H_1: \rho > 0$ Existe relación directa y significativa entre las obligaciones del empleador y la productividad laboral del personal en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete - 2021.

Segundo: Nivel de significancia

El nivel de significancia es $\alpha = 0.05$ con el cual se comparará el p-valor de la prueba.

Tercero: Calculo de la correlación y el valor de la significancia o p-valor

Calculamos el p-valor empleando el software SPSS 26.

Tabla 16. Correlaciones entre la dimensión obligaciones del empleador y la variable productividad laboral.

		Correlaciones		
			PRODUCTIVIDAD LABORAL	Dimensión Obligaciones del empleador
Rho de Spearman	PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,829**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	54	54
	Dimensión Obligaciones del empleador	Coefficiente de correlación	,829**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	54	54

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



Figura 16. Correlaciones entre la dimensión obligaciones del empleador y la variable productividad laboral.

Observamos en la tabla 16 y figura 16, el grado de correlación que se tiene entre la dimensión obligaciones del empleador y la variable productividad laboral, el coeficiente de correlación se tiene de 0.829, siendo una correlación alta que explica sobre las obligaciones del empleador se encuentra relacionado con la productividad laboral del personal en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de

Cañete - 2021. Así p-valor encontrado de 0.000, resulta ser significativa en esta relación, por ello se puede afirmar la segunda hipótesis específica.

Decisión y Conclusión:

Siendo el p-valor menor que el nivel de significancia establecido en la investigación, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Por lo que, nos permite concluir con un error del 5%, existe la relación directa y significativa entre las obligaciones del empleador y la productividad laboral del personal en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete - 2021. Decimos directa porque si mejora las obligaciones del empleador, repercutirá de manera positiva en la mejora de la productividad laboral.

Tercera Hipótesis:

Consideramos los siguientes pasos:

Primero. - Formulación de las hipótesis.

$H_0: \rho = 0$ No existe relación directa y significativa entre las obligaciones del trabajador y la productividad laboral del personal en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete - 2021.

$H_1: \rho > 0$ Existe relación directa y significativa entre las obligaciones del trabajador y la productividad laboral del personal en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete - 2021.

Segundo: Nivel de significancia

El nivel de significancia es $\alpha = 0.05$ con el cual se comparará el p-valor de la prueba.

Tercero: Calculo de la correlación y el valor de la significancia o p-valor

Calculamos el p-valor empleando el software SPSS 26.

Tabla 17. Correlaciones entre la dimensión obligaciones del trabajador y la variable productividad laboral

		Correlaciones	
		PRODUCTIVIDAD LABORAL	Dimensión Obligaciones del trabajador
Rho de Spearman	PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	54
	Dimensión Obligaciones del trabajador	Coefficiente de correlación	,794**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	54

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

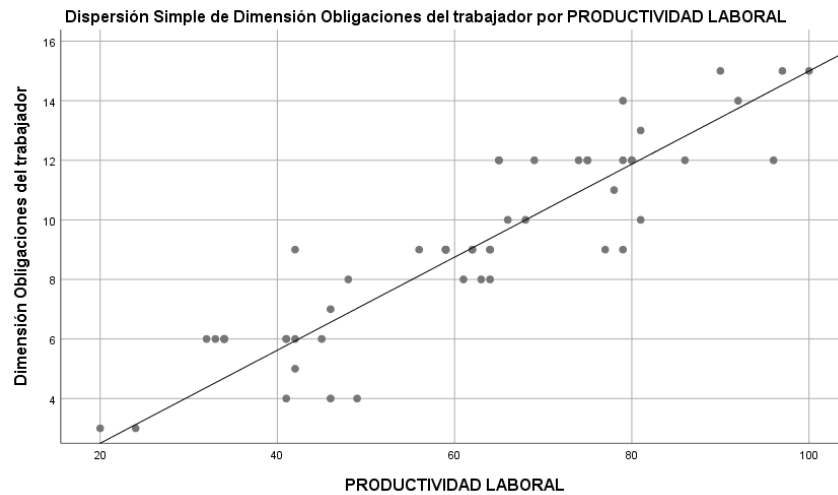


Figura 17. Correlaciones entre la dimensión obligaciones del trabajador y la variable productividad laboral

Observamos en la tabla 18 y figura 18, el grado de correlación que se tiene entre la dimensión obligaciones del trabajador y la variable productividad laboral, se basa en el coeficiente de correlación cuyo valor es 0.794, siendo una correlación alta que explica sobre la dimensión obligaciones del trabajador se encuentra relacionado con la variable productividad laboral del personal en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete - 2021. Así p-valor encontrado de 0.000, resulta ser significativa en esta relación, por ello se puede afirmar la tercera hipótesis.

Decisión y Conclusión:

Siendo el p-valor menor que el nivel de significancia establecido en la investigación, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Por lo que, nos permite concluir con un error del 5%, existe la relación directa y significativa entre las obligaciones del trabajador y la productividad laboral del personal en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete - 2021. Decimos directa porque si mejora las obligaciones del trabajador del personal fiscal, repercutirá de manera positiva en la productividad laboral.

4.4. Discusión de resultados

En la investigación se propuso como objetivo de estudio determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y la productividad laboral del personal en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete - 2021, después de obtener los resultados se puede afirmar la hipótesis general planteado, donde se logró demostrar que existe relación directa y significativa entre las variables trabajo remoto y la productividad laboral. Para afirmar los resultados encontrados en esta investigación realizamos las comparaciones con otros estudios de manera similar, que a continuación detallamos.

Encontramos coincidencias con Irusta & Ingrassia (2020); en su investigación siendo su objetivo reconocer cual es el contexto y entorno organizacional en la que se lleva a cabo el trabajo remoto durante tiempos de pandemia, y los resultados hicieron conocer que los investigados en el entorno organizacional, puesto de trabajo y entorno familiar, demostraron que después del inicio de la pandemia y las medidas sanitarias se aumentaron problemas de índole familiar y habitad en el trabajo remoto.

Para la **hipótesis 1**, logramos demostrar las coincidencias con Álvarez Sandoval, B., Freire Morales, D., & Gutiérrez Bascur, B. (2017). Su objetivo de investigación fue medir el impacto de la capacitación en la productividad laboral de las empresas chilenas durante el año 2015. Concluyendo en su trabajo que no existe diferencia significativa entre las empresas que realizaron capacitación y las que no realizaron frente a la productividad laboral.

Para la **hipótesis 2** logramos tener algunas coincidencias con el trabajo de Peña Cervantes, L. M., & Rodríguez Palacio, V. V. (2021), en los resultados encontrados manifiestan la relación con los objetivos siendo esto que un porcentaje muy alto de los trabajadores considera que el ambiente no es ideal llegando a afectar la productividad en la empresa.

Según la **hipótesis 3**, logramos demostrar las coincidencias Valdes H. A. (2021). Su objetivo en la investigación se fundamenta en determinar la relación entre productividad laboral y la producción manufacturera, por lo que los resultados encontrados se demostró una correlación positiva entre la productividad laboral y la producción manufacturera, considerando que su coeficiente de correlación es sumamente bajo de 6%, concluyendo que el Estado debe mantener una oferta de mano barata para atraer más flujos de inversión.

CONCLUSIONES

1. Concluimos en nuestra investigación que existe relación directa y significativa entre el trabajo remoto y la productividad laboral ($r = 0.789$); se dice que es directa por que si mejoramos el trabajo remoto entonces se repercutirá en la productividad laboral en el personal fiscal del Distrito Fiscal de Cañete, y se explica que es significativa por tener un resultado de 0.00 menor al nivel de significancia propuesto para la investigación de 0.05.
2. También se pudo establecer la existencia de relación directa y significativa entre la dimensión jornada laboral y la variable productividad laboral del personal en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete – 2021, para ello se observa ($r = 0.664$); cuyo resultado explica que es directa; por que si mejoramos la jornada laboral entonces repercutirá en la productividad laboral en el personal fiscal del Distrito Fiscal de Cañete, y se explica que es significativa por tener un resultado de 0.00 menor al nivel de significancia propuesto para la investigación de 0.05.
3. Por otro lado se pudo establecer la existencia de relación directa y significativa entre la dimensión obligaciones del empleador y la variable productividad laboral del personal en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete – 2021, para ello se observa ($r = 0.829$); cuyo resultado explica que es directa; porque si mejoramos la obligaciones del empleador entonces repercutirá en la productividad laboral en el personal fiscal del Distrito Fiscal de Cañete, y se explica que es significativa por tener un resultado de 0.00 menor al nivel de significancia propuesto para la investigación de 0.05.
4. Por otro lado se pudo establecer la existencia de relación directa y significativa entre la dimensión obligaciones del trabajador y la variable productividad laboral del personal en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete – 2021, para ello se

observa ($r = 0.794$); cuyo resultado explica que es directa; porque si mejoramos la obligaciones del trabajador entonces repercutirá en la productividad laboral en el personal fiscal del Distrito Fiscal de Cañete, y se explica que es significativa por tener un resultado de 0.00 menor al nivel de significancia propuesto para la investigación de 0.05.

RECOMENDACIONES

Al término de la investigación, proponemos algunas sugerencias que podrían ser implementadas en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete, siendo las siguientes:

1. Al Presidente de la Junta de Fiscales Superiores del Distrito de Cañete, continuar promoviendo la mejora de las condiciones laborales durante el periodo de trabajo remoto que vino a quedarse, con el objetivo de garantizar la mejora en la productividad; también buscar la mejora en el ciudad de la salud tanto física como mental.
2. Para los superiores de cada una de las áreas respectivas en el Ministerio Publico, tomar conocimiento de la normativa emitida por el Ministerio de Trabajo, con la finalidad de orientar y mejorar el adecuado desempeño de los trabajadores a su cargo cumpliendo con eficiencia y eficacia las laborales asignadas.
3. En la jefatura de personal responsable sobre las contrataciones del personal, deben tomar en cuenta las necesidades de los trabajadores con la finalidad de tener un buen nivel de productividad laboral en tanto dure el trabajo remoto.
4. Finalmente, para los trabajadores en general, cumplir con las recomendaciones alcanzadas desde las instancias superiores, para que de esta maneras e pueda cumplir con la mejora de la productividad en el desarrollo de sus labores cotidianas en el ámbito laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, V. J. C., Pejerrey, J. A. Á., Ramírez, M. G. A. C., & Rosales, L. A. F. C. (2020). El trabajo remoto y el desempeño laboral en el marco del covid-19. *Review of Global Management*, 6(1), 50-55.
- Álvarez Sandoval, B., Freire Morales, D., & Gutiérrez Bascur, B. (2017). Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas. <http://repositorio.udec.cl/handle/11594/2495>
- Álvarez Sandoval, B., Freire Morales, D., & Gutiérrez Bascur, B. (2017). Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas. Recuperado de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=http%3A%2F%2Frepositorio.udec.cl%2Fjsui%2Fbitstream%2F11594%2F2495%2F3%2F%25c3%2581lvarez%2520-%2520Freire%2520-%2520Guti%25c3%25a9rrez.pdf&cien=1089175>
- Arias F. G. (2012). *El Proyecto de la Investigación Introducción a la Metodología Científica*. Editorial Episteme. Recuperado de: <http://www.freelibros.org/>
- Baena Paz, G. (2017). *Metodología de la Investigación*. 3ra edición. México.: Grupo Editorial Patria.
- Belcher J. (1991). *Productividad Total I: Como aprovechar los recursos para obtener ventaja competitiva*. Recuperado de <http://www.mtricas.unam.mx/librunam.libro.php?rec=000604716>
- Bernal, C. A. (2016). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales*.
- Camán, 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/>

Carrasco, S. (2009; 2010; 2016). Metodología de la investigación científica. (1ª. ed.). San Marcos.

Corbetta, P. (2003) Metodología y Técnicas de Investigación social. Madrid: McGraw-Hill. P p: 115-219 y 289-319

Cortés Gabriela, Henao Nicolás y Osorio Valentina (2020) “Trabajo remoto en tiempos de covid-19 y su impacto en el trabajador“ obtenido de: <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/52814/Gabriela%20Corte%cc%81s%2c%20Nicolas%20Henao%2c%20Valentina%20Osorio%2c%20Diciembre%202020%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Decreto de Urgencia N° 115 (2021). Decreto de urgencia que modifica los decretos de urgencia N° 026-2020 Y N° 078-2020 y el decreto legislativo N° 1505. (29 de diciembre del 2021). <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-modifica-los-decretos-de-urgencia-n-decreto-de-urgencia-no-115-2021-2026383-6/>

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. (15 de marzo de 2020). <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-establece-diversas-medidas-excepcion-decreto-de-urgencia-n-026-2020-1864948-1/>

Decreto legislativo N° 910, Ley General de Inspección de Trabajo y Defensa del Trabajador 816 de marzo del 2001). http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/06C13942B4D11326

05257E2A005C4D57/\$FILE/1_DECRETO_LEGISLATIVO_910_17_03_2001.pdf

Decreto Legislativo N° 1505. Mediante Ley N° 31011, Ley que delega en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar en diversas materias para la atención de la emergencia sanitaria producida por el COVID-19. (10 de mayo del 2020).
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-legislativo-que-establece-medidas-temporales-excepci-decreto-legislativo-n-1505-1866220-6/>

Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en sobretiempo. (1 de octubre de 1996).
<http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/DecretosLegislativos/00854.pdf>

Decreto Supremo N° 044-2020-PCM. Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19. (15 de marzo de 2020).
<https://www.gob.pe/institucion/pcm/normas-legales/460472-044-2020-pcm>

Edquen Siesquen, J. D. R. (2020). Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-Covid 19. Obtenido de:
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7612/Edquen%20Siesquen%20Jannette%20del%20Rosillo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Facho Gutiérrez, J. E. (2017). Gestión Administrativa y Productividad Laboral en Trabajadores de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización, Municipalidad de Lima, 2016. Recuperado de
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6006>

Fernández, L. M. A., & Sánchez, J. C. V. (2019). Comunicación Interna y Productividad Laboral en las empresas de Tarapoto. Cientifi-k 7(1), 55-60.

- Galindo, M.; Ángel, M. (2015): Diccionario de economía y empresa. Ecobook. Editorial del Economista. ISBN 978-84-96877-11-5.
- Gasparini, L., & Foschiatti, C. B. (2020). Asimetrías en la viabilidad del trabajo remoto. *Económica*, 66, 015-015.
- 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.; Fernández C. y Baptista M. (2014). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill/ Interamericana Editores S.A. 6ta. Ed.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación. (6° ed.). Ciudad de México, México. McGraw Hill.
- Hernández-Sampieri, R., & Torres, C. P. M. (2018). Metodología de la investigación (Vol. 4). México^ eD. F DF: McGraw-Hill Interamericana.
- Huamaní, P. L., & Leonardo, P. (2012). Gestión por competencias y productividad Laboral en empresas del sector confección de calzado de Lima Metropolitana. Lima-Perú: Publicado por: Universidad Nacional de San Marcos. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fcore.ac.uk%2Fdownload%2Fpdf%2F323350594.pdf&clen=6895749&chunk=true
- Instituto Peruano de Economía (2007). Productividad Laboral. <https://www.ipe.org.pe/portal/productividad-laboral/>
- Irusta, J., & Ingrassia, R. (2020). Estudio de caso: entorno organizacional del trabajo remoto. Obtenido de Informes De Investigación. IIATA., 5(5), 183-194: <https://ojs3.fcecon.unr.edu.ar/index.php/iiata/article/view/20/17>

- ISIL (2020). Trabajo remoto: desafíos en un contexto de crisis. Equipo de innovación y desarrollo de ISIL. Recuperado de <https://investigacion.isil.pe/estudio-trabajo-remoto-2020/>.
- Koontz, H. y Weihrich, H. (2004). Administración una perspectiva global. (12° ed.). Ciudad de México, México: McGraw-Hill.
- Ley N° 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo. (26 de julio del 2011). https://www.munlima.gob.pe/images/descargas/Seguridad-Salud-en-el-Trabajo/Ley%2029783%20_%20Ley%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo.pdf
- Ley N.º 28086. Ley de Democratización del Libro y de Fomento de la Lectura (11 de octubre de 2003). https://www.bnp.gob.pe//documentos/proyecto_editorial/Ley-n-28086.pdf
- Marx, K. (1980). El Capital., México, España, Argentina, Tomo I/ Vol. 2, Cap. XV: Siglo XXI editores.
- Muntané R. J. (2016). Introducción a la investigación básica. Rap Online, Vol. 33, N° 3, 221-227. <https://www.sapd.es/revista/2010/33/3/03/pdf>
- Peña Cervantes, L. M., & Rodríguez Palacio, V. V. (2021). Influencia del ambiente laboral en la productividad de los colaboradores en una empresa bananera del departamento del Magdalena. <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/9262>
- Real Academia Española. (2014). “Diccionario de la lengua española” (23° ed.). Madrid. España. Recuperado de <http://www.rae.es/obras-academicas/diccionarios/diccionario-de-la-lengua-espanola>.

Robbins, S. y Judge, T. (2013), Comportamiento Organizacional. Recuperado de https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Rojas, A. y. B. (2018). “Productividad laboral del personal médico y su relación con la satisfacción del usuario atendido en la consulta externa del hospital Igss de Quetzaltenango” tesis. Recuperado de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=http%3A%2F%2Fwww.postgrados.cunoc.edu.gt%2Ftesis%2F74f36ae5b516eb0ceb04c86fec5318bb576fe62.pdf&cflen=2068104&chunk=true>

Rondo Nonto, C. M., & Inglessi León, D. R. (2021). Trabajo remoto y compromiso organizacional de los trabajadores de la universidad nacional Ciro Alegría. <http://190.223.196.26/handle/123456789/1175>

Rueda Arroyo, S. M. (2021). Trabajo remoto y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Morales, 2021. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66811>

Sanitas (10 de enero del 2022). Aumenta la productividad en tiempos de COVID-19. Empresas. <https://www.sanitas.es/empresas/blog/como-aumentar-la-productividad-de-los-empleados-covid/index.html>

Smith, A. 1958 [1776] “Investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones”. México D.F.: Fondo de Cultura Económico, .Adam Smith; traductor Gabriel Franco. Recuperado de https://www.marxists.org/espanol/smith_adam/1776/riqueza/index.htm

Solminihac H. (14 de enero del 2022). La productividad en tiempos del coronavirus. Pontificia Universidad Católica de Chile. <https://educacionprofesional.ing.uc.cl/la-productividad-en-tiempos-del-coronavirus/>

- Thorner, V. (2020). From a Distance. Obtenido de <https://valentinathorner.com/from-a-distance-book-remote-leadership/>
- Valdés H., A. (2021). Salarios manufactureros y productividad laboral una estimación con datos de panel para las entidades federativas de México 2002-2019. <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/111652>
- World Economic Forum (17 de enero 2022). La Agenda de Davos. <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020#report-nav>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. guía práctica. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2020). CEPAL y OIT advierten que el mercado laboral de América Latina y el Caribe tendrán una lenta recuperación tras pandemia de la COVID-19. <https://www.cepal.org/es/comunicados/cepal-oit-advierten-que-mercadolaboral-america-latina-caribe-tendra-lenta-recuperacion>.
- Baldeon, K. (2020). Trabajo remoto y su relación con la eficiencia del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Junín 2020. (Tesis para obtener el grado académico de Mestra en Gestión Pública. Escuela de Posgrado. Universidad César Vallejo). Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56966/Baldeon_AK_A-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 01

Instrumento para medir “Trabajo remoto y productividad laboral del personal en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete - 2021”

En seguida dejamos en sus manos este instrumento para que responda con objetividad, sobre sus apreciaciones acerca del trabajo remoto y productividad laboral en su ámbito laboral, agradecido estamos por su valiosa colaboración. Sus respuestas son valiosas para concluir nuestra investigación académica.

Sexo: Femenino: ___()___

Masculino: _ ()

Edad: ___ 25-35___ 36-45___ 46-55___ 56-65___ 65 a más.

Señale o marque el que más se ajuste a su realidad:

1= Muy bajo 2 = Bajo 3 = Medio 4 = Alto 5 = Muy alto.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE TRABAJO REMOTO	1	2	3	4	5
Dimensión Jornada laboral					
1. Considera que en el trabajo remoto se cumple con los horarios establecidos en su jornada laboral.					
2. Considera que su jornada laboral le permite realizar las actividades programadas y coordinaciones necesarias dentro del trabajo remoto.					
3. Utiliza y Gestiona los tiempos de descanso establecidos durante su jornada laboral					
Dimensión Obligaciones del empleador					
4. Considera que el trabajo remoto le permite tratar la información brindada por el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete de manera segura.					
5. La realización del trabajo remoto incorpora reunión de organización de labores bajo la modalidad virtual.					
6. La reunión de organización del trabajo remoto busca mejorar el desempeño del personal en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete.					
7. Se realiza reuniones de organización con fines de mejorar la labor en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete.					
Dimensión Obligaciones del trabajador					
8. Conoce las medidas preventivas de seguridad y salud durante el trabajo remoto.					
9. Aplica medidas preventivas para la conservación de la seguridad y salud dentro del trabajo remoto					
10. Reporta sus incapacidades médicas a la institución cada vez que se presentan, priorizando su salud durante el trabajo remoto.					
Dimensión Seguimiento					
11. Se realiza seguimiento al trabajo remoto del personal en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete.					
12. El seguimiento que se realiza al trabajo remoto busca orientar al personal en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete.					
13. La labor del monitoreo del trabajo remoto se cumple según lo planificado.					
14. La labor del seguimiento del trabajo remoto se cumple según lo planificado.					
15. En el trabajo remoto se cumple con la programación y monitoreo al personal en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete.					
16. En el trabajo remoto se cumple con el seguimiento y monitoreo en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete					

Fuente Rueda Arroyo, Sandy María

Cañete, enero 2022.

Anexo 02

Instrumento para medir “Trabajo remoto y productividad laboral del personal en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete - 2021”

En seguida dejamos en sus manos, este instrumento para que responda con objetividad, sobre sus apreciaciones acerca del trabajo remoto y productividad laboral en su ámbito laboral, agradecido estamos por su valiosa colaboración. Sus respuestas son valiosas para concluir nuestra investigación académica.

Señale o marque el que más se ajuste a su realidad:

1= Muy bajo 2 = Bajo 3 = Medio 4 = Alto 5 = Muy alto.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE PRODUCTIVIDAD LABORAL	1	2	3	4	5
Dimensión Atención					
1. El personal en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete cumple con los horarios de trabajo remoto					
2. La atención del personal en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete durante el trabajo remoto es eficiente					
3. El cumplimiento del servicio mediante el trabajo remoto permite atender más usuarios en sus trámites diversos					
4. La rapidez en la atención que se brinda mediante el trabajo remoto permite cumplir con todos los tramites solicitados por los ciudadanos.					
Dimensión Equipos y medios					
5. Se realiza seguimiento al trabajo remoto del personal en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete					
6. El seguimiento que se realiza al trabajo remoto busca orientar al personal en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete					
7. La labor del monitoreo y seguimiento del trabajo remoto se cumple según lo planificado.					
8. En el trabajo remoto se cumple con la programación de seguimiento y monitoreo al personal en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete					
Dimensión Horario de trabajo y Tiempo de servicio					
9. El horario de trabajo remoto favorece el servicio a los usuarios del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete					
10. Se toma en cuenta en el horario de trabajo del personal en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete, el tiempo de cada servicio para atender mayor número de usuarios					
11. En el tiempo de servicio de trabajo remoto se respeta el horario de trabajo asignado.					
12. El horario de trabajo del personal en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete es único en todas las fiscalías permitiendo la integración laboral					
Dimensión Disponibilidad					
13. La disponibilidad de todo el personal asignado en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete para el trabajo remoto asegura el buen servicio brindado.					
14. La disponibilidad oportuna de personal de soporte tecnológico asegura la atención permanente.					
15. La disponibilidad de recursos tecnológicos asegura se cumplan los plazos de trámites de los servicios que se brindan.					
16. En el tiempo de alta demanda de servicios la disponibilidad del personal de apoyo es fundamental para lograr las metas de atención.					
Dimensión Satisfacción					
17. Considera que el servicio brindado por el personal en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete mediante el trabajo remoto genera satisfacción a los ciudadanos.					
18. La atención puntual en el trabajo remoto garantiza la plena satisfacción de los ciudadanos					
19. La eficiencia del personal administrativo en el trabajo remoto genera satisfacción a los ciudadanos que realizan diversos trámites					
20. Considera que los plazos y cronogramas fijados en la atención que se brinda a los ciudadanos genera satisfacción y confianza					

Fuente Rueda Arroyo, Sandy María

Cañete, enero 2022.

Anexo 03

Tablas Estadísticas

Tabla 18. Validez del instrumento Trabajo Remoto

REACTIVOS	COEFICIENTE DE VALIDEZ	DECISIÓN
	JL1	0.7593
JL2	0.9307	Valido
JL3	0.8778	Valido
ODE4	0.9839	Valido
ODE5	0.6975	Valido
ODE6	0.9550	Valido
ODE7	0.8182	Valido
ODT8	0.9839	Valido
ODT9	0.6343	Valido
ODT10	0.9550	Valido
S11	0.9376	Valido
S12	0.7478	Valido
S13	0.8778	Valido
S14	0.7185	Valido
S15	0.9467	Valido
S16	0.9148	Valido
PROMEDIO	0.8587	

Tabla 19. Validez del instrumento la Variable de Productividad Laboral

REACTIVOS		COEFICIENTE DE VALIDEZ	DECISIÓN
	A1	0.9461	Valido
	A2	0.7122	Valido
	A3	0.7067	Valido
	A4	0.8078	Valido
	EYM5	0.6400	Valido
	EYM6	0.9537	Valido
	EYM7	0.7122	Valido
	EYM8	0.9170	Valido
	HT_TS9	0.8997	Valido
	HT_TS10	0.7503	Valido
	HT_TS11	0.9461	Valido
	HT_TS12	0.8838	Valido
	D13	0.5308	Valido
	D14	0.9461	Valido
	D15	0.5515	Valido
	D16	0.7122	Valido
	SAT17	0.5676	Valido
	SAT18	0.8997	Valido
	SAT19	0.7252	Valido
SAT20	0.5274	Valido	
PROMEDIO	0.7668		

Anexo 04

TABLAS ESTADÍSTICAS

Tabla 20. Confiabilidad de Cronbach de la variable trabajo remoto

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	54	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	54	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,974	16

Tabla 21. Confiabilidad de Cronbach de la variable Productividad Laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	54	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	54	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,964	20

Anexo 05

Tablas Estadísticas

Tabla 22. Baremo de las variables y dimensiones

Variables y Dimensiones	NIVEL BAJO	NIVEL MEDIO	NIVEL ALTO
TR	18 - 37	38 - 63	64 - 79
JL	3 - 9	10 - 12	13 - 15
ODE	4 - 9	10 - 16	17 - 20
ODT	3 - 8	9 - 12	13 - 15
S	6 - 14	15 - 24	25 - 30
PL	20 - 47	48 - 76	77 - 100
A	4 - 8	9 - 16	17 - 20
EYM	4 - 8	9 - 16	17 - 20
HT_TS	4 - 10	11 - 16	17 - 20
D	4 - 10	11 - 14	15 - 20
SAT	4 - 11	12 - 14	15 - 20

Fuente: Instrumento cuestionarios.

ANEXO N° 06

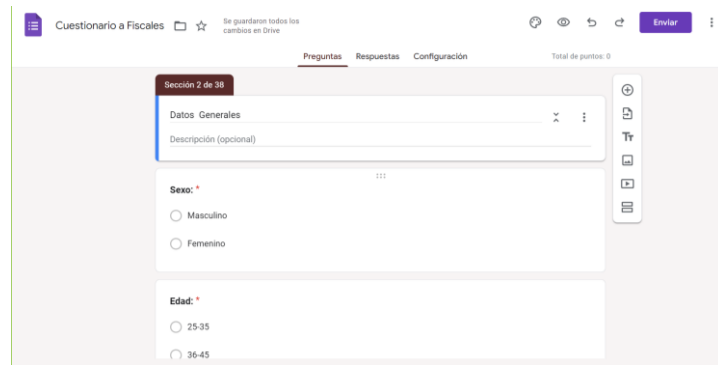
MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: “Trabajo remoto y productividad laboral del personal en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete - 2021”

<u>PROBLEMA GENERAL</u>	<u>OBJETIVO GENERAL</u>	<u>HIPÓTESIS GENERAL</u>	<u>VARIABLES y DIMENSIONES</u>	<u>METODOLOGÍA</u>
¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo remoto y la productividad laboral del personal en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete - 2021?.	Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y la productividad laboral del personal en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete - 2021.	Existe relación directa y significativa entre el trabajo remoto y la productividad laboral del personal en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete - 2021.	VARIABLE 1 TRABAJO REMOTO	TIPO DE INVESTIGACIÓN: Básica NIVEL DE INVESTIGACIÓN: <i>Descriptivo – correlacional</i>
<u>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</u>	<u>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</u>	<u>HIPÓTESIS ESPECIFICAS</u>	<u>DIMENSIONES</u> Jornada laboral. Obligaciones del empleador Obligaciones del trabajador	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN <i>Método Científico: Hipotético Deductivo</i>
Pe1. ¿Cuál es el relación que existe entre la jornada laboral y la productividad laboral del personal en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete - 2021.	Oe1 Identificar la relación que existe entre la jornada laboral y la productividad laboral del personal en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete - 2021.	He1 Existe relación directa y significativa entre la jornada laboral y la productividad laboral del personal en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete - 2021.	<u>INDICADORES</u> Horarios establecidos Actividades programadas Gestiona los tiempos Medidas preventivas de seguridad y salud	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: Según la investigación tiene el enfoque cuantitativo. Diseño no experimental de corte procedimental.
Pe2. ¿Cuál es el relación que existe entre las obligaciones del empleador y la productividad laboral del personal en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete - 2021?.	Oe2 Encontrar la relación que existe entre las obligaciones del empleador y la productividad laboral del personal en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete - 2021.	He2 Existe relación directa y significativa entre las obligaciones del empleador y la productividad laboral del personal en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete - 2021.	VARIABLE 2 PRODUCTIVIDAD LABORAL	POBLACIÓN: 61 fiscales que pertenecen al Distrito Fiscal de Cañete. MUESTRA: <i>Estará conformada por 54 fiscales que pertenece a la población.</i>
Pe3. ¿Cuál es el relación que existe entre las obligaciones del trabajador y la productividad laboral del personal en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete – 2021?	Oe3 Hallar la relación que existe entre las obligaciones del trabajador y la productividad laboral del personal en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete - 2021.	He3 Existe relación directa y significativa entre las obligaciones del trabajador y la productividad laboral del personal en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete - 2021.	<u>DIMENSIONES</u> Atención Equipos y medios Horario de trabajo y Tiempo de servicio Disponibilidad Satisfacción	TÉCNICA: Encuestas, Observación. INSTRUMENTOS: <i>Cuestionario.</i>
			<u>INDICADORES</u> Tiempo de servicio Horario de trabajo del personal Soporte tecnológico Recursos tecnológicos	

Anexo 07

Vistas del formulario que sirvió para recoger los datos.



Cuestionario a Fiscales ☆ Se guardaron todos los cambios en Drive 🔍 👁 ↶ ↷ Enviar ⋮

Preguntas Respuestas Configuración Total de puntos: 0

Sección 10 de 38

CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE TRABAJO REMOTO

Dimensión Obligaciones del trabajador

Conoce las medidas preventivas de seguridad y salud durante el trabajo remoto. *

1= Muy bajo 2 = Bajo 3 = Medio 4 = Alto 5 = Muy alto.

1 2 3 4 5

Después de la sección 10 Ir a la siguiente sección ▼

Cuestionario a Fiscales ☆ Se guardaron todos los cambios en Drive 🔍 👁 ↶ ↷ Enviar ⋮

Preguntas Respuestas Configuración Total de puntos: 0

Sección 14 de 38

CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE TRABAJO REMOTO

Dimensión Seguimiento

El seguimiento que se realiza al trabajo remoto busca orientar al personal en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete.

1= Muy bajo 2 = Bajo 3 = Medio 4 = Alto 5 = Muy alto.

1 2 3 4 5

Cuestionario a Fiscales ☆ Se guardaron todos los cambios en Drive 🔍 👁 ↶ ↷ Enviar ⋮

Preguntas Respuestas Configuración Total de puntos: 0

Sección 19 de 38

CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Dimensión Atención

El personal en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete cumple con los horarios de trabajo remoto.

1= Muy bajo 2 = Bajo 3 = Medio 4 = Alto 5 = Muy alto.

1 2 3 4 5

Cuestionario a Fiscales ☆ Se guardaron todos los cambios en Drive 🔍 👁 ↶ ↷ Enviar ⋮

Preguntas Respuestas Configuración Total de puntos: 0

Sección 23 de 38

CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Dimensión Equipos y medios

Se realiza seguimiento al trabajo remoto del personal en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete.

1= Muy bajo 2 = Bajo 3 = Medio 4 = Alto 5 = Muy alto.

1 2 3 4 5

Cuestionario a Fiscales Se guardaron todos los cambios en Drive Enviar

Preguntas Respuestas Configuración Total de puntos: 0

Sección 27 de 38

CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Dimensión Horario de trabajo y Tiempo de servicio

El horario de trabajo remoto favorece el servicio a los usuarios del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete.

1= Muy bajo 2 = Bajo 3 = Medio 4 = Alto 5 = Muy alto.

1 2 3 4 5

Cuestionario a Fiscales Se guardaron todos los cambios en Drive Enviar

Preguntas Respuestas Configuración Total de puntos: 0

Sección 31 de 38

CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Dimensión Disponibilidad

La disponibilidad de todo el personal asignado en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete para el trabajo remoto asegura el buen servicio brindado.

1= Muy bajo 2 = Bajo 3 = Medio 4 = Alto 5 = Muy alto.

1 2 3 4 5

Después de la sección 31 Ir a la siguiente sección

Cuestionario a Fiscales Se guardaron todos los cambios en Drive Enviar

Preguntas Respuestas Configuración Total de puntos: 0

Sección 35 de 38

CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Dimensión Satisfacción

Considera que el servicio brindado por el personal en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete mediante el trabajo remoto genera satisfacción a los ciudadanos.

1= Muy bajo 2 = Bajo 3 = Medio 4 = Alto 5 = Muy alto.

1 2 3 4 5

Anexo 08
Estructura Orgánica de Ministerio Público Cañete.

