

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANUCO
<http://www.udh.edu.pe>

TESIS

**“COVID 19 Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN TRABAJADORES,
SEGUNDA FISCALIA PROVINCIAL PENAL CORPORATIVA DE
HUÁNUCO, 2020”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTOR: Narro Riva Agüero, Anthony Vladimir

ASESOR: Ponce e Ingunza, Félix

HUÁNUCO – PERÚ

2022

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Derecho penal
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias sociales

Sub área: Derecho

Disciplina: Derecho Penal

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título

Profesional de Abogado

Código del Programa: P01

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

D

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 72814222

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22402569

Grado/Título: Doctor en ciencias de la educación

Código ORCID: 0000-0003-0712-1414

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Penadillo Robles, Pascual Orlando	Maestro en gestión y negocios	22475397	0000-0003-1051-9714
2	Berrospi Noria, Marianela	Abogada	22521052	0000-0003-2185-5529
3	Lurita Moreno, James Junior	Maestro en derecho con mención en ciencias penales	42741576	0000-0002-9619-9987

H



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 17:00 horas del día 18 del mes de abril del año dos mil veintidós, en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron la sustentante y el Jurado calificador mediante la plataforma virtual Google meet integrado por los docentes:

Mtro. Pascual Orlando PENADILLO ROBLES : Presidente
Abg. Marianela BERROSPI NORIA : Secretaria
Mtro. James Junior LURITA MORENO : Vocal

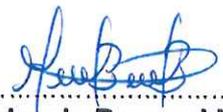
Nombrados mediante la Resolución N° 593-2022-DFD-UDH de fecha 11 de abril de 2022, para evaluar la Tesis intitulada "**COVID 19 Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN TRABAJADORES, SEGUNDA FISCALIA PROVINCIAL PENAL CORPORATIVA DE HUÁNUCO, 2020**", presentado por el Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas **Anthony Vladimir NARRO RIVA AGÜERO** para optar el Título profesional de Abogado.

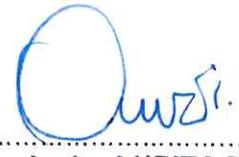
Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: Exposición y Absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) aprobado por unanimidad con el calificativo cuantitativo de 15 y cualitativo de Bueno

Siendo las 18:29 horas del día 18 del mes de abril del año 2022 los miembros del jurado calificador Ratificados firman la presente Acta en señal de conformidad.


Mtro. Pascual Orlando Penadillo Robles
Presidente


Abg. Marianela Berrospi Noria
Secretaria


Mtro. James Junior LURITA MORENO
Vocal



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
Ciclo de Asesoramiento para la Tesis Profesional



RESOLUCIÓN N° 593-2022-DFD-UDH
Huánuco, 11 de abril de 2022.

Visto, el ID 335164-0000000063 de fecha 01 de marzo de 2022 presentado por el bachiller **Anthony Vladimir NARRO RIVA AGÜERO**, quien pide fecha y hora de sustentación de tesis, llevado a cabo en el Ciclo de Asesoramiento para la Tesis profesional intitulado: **“COVID 19 Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN TRABAJADORES, SEGUNDA FISCALIA PROVINCIAL PENAL CORPORATIVA DE HUÁNUCO, 2020”**, para optar el título profesional de abogado;

CONSIDERANDO:

Que, el Art. 14° numeral 1 del Reglamento de Grados y Títulos del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas vigente para el caso determina las diversas modalidades al cual el Graduando puede acogerse para obtener el Título Profesional de Abogado.

Que, mediante Resolución N° 292-2015-R-CU-UDH de fecha 16 de marzo de año 2015 se crea el ciclo de Asesoramiento para la tesis profesional- CATP/DERECHO del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas, en atención al Art. 36 del Reglamento General de Grados y Títulos de la UDH;

Que, mediante Resolución N° 1466-2021-DFD-UDH que declara **APROBAR** el Proyecto de Investigación intitulado: **“COVID 19 Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN TRABAJADORES, SEGUNDA FISCALIA PROVINCIAL PENAL CORPORATIVA DE HUÁNUCO, 2020”** presentado por el bachiller **Anthony Vladimir NARRO RIVA AGÜERO** del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas de la UDH;

Que, mediante Resolución N° 1897-2022-D-CATP-UDH de fecha 21 de diciembre de 2021, el Dr. Félix PONCE E INGUNZA Asesor del Proyecto de Investigación intitulado: **“COVID 19 Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN TRABAJADORES, SEGUNDA FISCALIA PROVINCIAL PENAL CORPORATIVA DE HUÁNUCO, 2020”**, aprueba el informe final de la Investigación;

Que, con Resolución N° 067-2022-DFD-UDH de fecha 14 de enero de 2022, se declara apto al bachiller para sustentar la Tesis;

Que, en cumplimiento al Art. 29 del Reglamento de Ciclo de Asesoramiento para la Tesis Profesional del Programa Académico de Derecho y CC.PP vigente para el caso y a mérito del documento de visto, es pertinente emitir la Resolución de Jurado y señalar fecha y hora para su Sustentación;

Estando a lo dispuesto en los Art. 44° de la Nueva Ley Universitaria N° 30220; inc. n) del Art. 44° del Estatuto de la Universidad de Huánuco; Reglamento de Grados y Títulos aprobado con Resolución N° 466-2016-R-CU-UDH del 23 de mayo de 2016 y a las atribuciones del Decano conferida mediante Resolución N°795-2018-R-CU-UDH de fecha 13 de julio de 2018;

RESOLUCIÓN N° 593-2022-DFD-UDH
Huánuco, 11 de abril de 2022.

SE RESUELVE:

Artículo Primero. - **DESIGNAR** al Jurado Calificador para examinar al Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas, don **Anthony Vladimir NARRO RIVA AGÜERO** para obtener el Título Profesional de **ABOGADO** por la modalidad de Trabajo de Investigación Científica (Tesis), llevado a cabo en el Ciclo de Asesoramiento para la Tesis profesional; a los siguientes docentes:

Mtro. Pascual Orlando PENADILLO ROBLES : Presidente
Abg. Marianela BERROSPI NORIA : Secretaria
Mtro. James Junior LURITA MORENO : Vocal

Artículo Segundo. - Señalar el día lunes 18 de abril de 2022 a horas 5:00 pm., dicha Sustentación pública de manera virtual Google meet.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Dr. FERNANDO CORCINO BARRUETA
DECANO

DEDICATORIA

El trabajo que se presenta está dedicado principalmente a Dios quien pudo permitirme seguir adelante año tras año para culminar mis estudios, también a mi madre, Liz Riva Agüero Núñez la cual me apoya en todo momento de forma incondicional dándome las ganas, fuerzas para poder ser profesional y salir adelante, a Mirley Sánchez por haber dedicado su tiempo y esmero en ayudarme, para que la presente sea posible.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad de Huánuco por haberme formado a lo largo de todo este tiempo, brindándome docentes capacitados y una educación de calidad, al Dr. Félix Ponce e Ingunza quien fue mi asesor y guía en la realización y corrección de la presente, para así cumplir con los objetivos propuestos por la Universidad, agradecer también a los trabajadores de la Segunda Fiscalía de Huánuco, los cuales han colaborado de manera amable, brindando información útil y pertinente, y mi agradecimiento a todas las personas que han colaborado de distinta manera a que este trabajo de investigación sea posible.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE	IV
ÍNDICE DE TABLAS.....	VI
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	VII
RESUMEN.....	VIII
SUMMARY	IX
INTRODUCCIÓN.....	X
CAPITULO I.....	12
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	12
1.1. Descripción del problema	12
1.2. Formulación del problema	13
1.2.1 Problema general.....	13
1.2.2 Problema específico	14
1.3 Objetivo General.....	14
1.4 Objetivos Específicos	14
1.5 Justificación de la investigación	14
1.6 Limitaciones de la investigación	15
1.7 Viabilidad de la investigación.....	16
CAPÍTULO II.....	17
MARCO TEÓRICO	17
2.1. Antecedentes de la investigación	17
2.2. Bases teóricas	25
2.3. Definiciones Conceptuales	34
2.4 Hipótesis (facultativo)	35

2.5. Variable	35
2.6. Operacionalización de variable (Dimensiones e Indicadores)	36
CAPÍTULO III.....	37
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	37
3.1. Tipo de Investigación (Referencial).....	37
3.1.1. Enfoque.....	37
3.1.2. Alcance o Nivel.....	37
3.1.3. Diseño	37
3.2. Población y Muestra	38
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	39
3.3.1. Para la recolección de datos	39
3.3.2 PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS	40
3.3.3 PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS.....	40
CAPÍTULO IV	41
RESULTADOS	41
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS	42
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS...55	
CAPÍTULO V	57
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	57
5.1. Contrastación de los resultados del trabajo de campo con las bases teóricas.....	57
5.2. Contrastación de los resultados con la formulación del problema.....	58
CONCLUSIONES	59
RECOMENDACIONES.....	61
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	62
ANEXOS	63

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Distribución de Población y Muestra de estudio, Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco 2020.....	38
Tabla 2: Técnicas e instrumentos de recolección de datos usados en el trabajo de investigación	39
Tabla 3: Resultados de las Encuestas realizada a los trabajadores de la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco, sobre la productividad laboral a causa del COVID -19 en el año 2020	42
Tabla 4: Muestra del reporte de duración de conclusión de todos los casos fiscales del año 2019 de los delitos comunes, vistos en la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco.....	48
Tabla 5: Muestra del reporte de duración de conclusión de todos los casos fiscales del año 2020 de los delitos comunes, vistos en la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco.....	49
Tabla 6: Total de casos ingresados en el año 2019 a la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco.....	50
Tabla 7: Total de casos ingresados en el año 2020 a la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco.....	51
Tabla 8: Diferencia de la productividad entre el año 2019 y 2020, en el desarrollo de los casos fiscales	52

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Porcentaje de los casos resueltos por año	54
--	----

RESUMEN

El año 2020 trascendió un lamentable suceso mundial que cambio de manera drástica algunas actividades cotidianas que se hacían con total normalidad; la llegada del virus letal de la COVID -19, esto obligo que las labores de los trabajadores de diversas entidades ya sean de índole privada o pública se vieron suspendidas algunas en su totalidad y otras optaron por el trabajo virtual o llamado también teletrabajo. La razón de todo lo descrito nuestra investigación estuvo influenciada en dar a conocer cuál ha sido la realidad laboral con la llegada del COVID-19 en la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco en el año 2020 y así poder describir de qué manera mermo está nueva realidad en la productividad de las labores de los trabajadores de dicha entidad.

Nos encontramos con una investigación de tipo sustantivo que va a explicar y describir la influencia del COVID-19 en la productividad laboral de los trabajadores de la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco en el año 2020, la muestra está integrada por las encuestas virtuales desarrolladas por 16 trabajadores de dicha entidad y por los reportes de todos los casos llevados en el año 2019 y 2020 en mencionada Fiscalía, todo estos datos obtenidos nos han ayudado a analizar la productividad laboral de los trabajadores a partir de la COVID-19, luego pasaron a ser simplificados en cuadros y gráficos estadísticos los cuales ayudaron a contrastar las hipótesis que se formularon en la investigación, es así que se logra confirmar que la pandemia del COVID -19 afecto de manera muy significativa la productividad laboral de los trabajadores.

PALABRAS CLAVES: Productividad laboral, COVID -19, Trabajadores de la Fiscalía, Fiscalía

SUMMARY

The year 2020 transcended a regrettable global event that drastically changed some daily activities that were done with total normality; the arrival of the lethal virus of COVID -19 this forced that the work of the workers of various entities, whether private or public, was suspended in its entirety and others opted for virtual work or also called teleworking. Because of everything described, our investigation was influenced by making known what the labor reality has been with the arrival of COVID -19 in the Second Provincial Criminal Corporate Prosecutor's Office of Huánuco in 2020 and thus being able to describe how it is new. reality in the productivity of the work of the workers of said entity.

We find a substantive investigation that will explain and describe the influence of COVID -19 on the labor productivity of workers of the Second Provincial Criminal Corporate Prosecutor's Office of Huánuco in 2020, the sample is made up of virtual surveys developed by 18 workers of said entity and by the reports of all the cases carried out in 2019 and 2020 in the aforementioned Prosecutor's Office, all these data obtained have helped us to analyze the labor productivity of the workers from the COVID -19, then they passed to be simplified in tables and statistical graphs which helped to contrast the hypotheses formulated in the research, thus confirming that the COVID -19 pandemic affected workers' labor productivity in a very significant way.

KEYWORDS: Labor productivity, COVID -19, Workers of the Prosecutor's Office, Prosecutor's Office.

INTRODUCCIÓN

En el informe titulado “COVID-19 y Productividad Laboral en Trabajadores, Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco, 2020” está orientado a poner de conocimiento como la pandemia del COVID-19 ha influido en la productividad laboral de los trabajadores fiscales, las labores que se paralizaron y el nivel de productividad de los trabajadores a raíz de la pandemia.

Hemos elegido este tema principalmente porque la pandemia del COVID-19 ha transformado de manera considerable el normal desarrollo de la cotidianidad de nuestras antiguas vidas y también la forma en que se venían realizando las labores de los trabajadores de la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco, por lo que se encuentra en la problemática actual al no poderse alcanzar mayor productividad debido a ciertas restricciones de las medidas sanitarias que aún persisten y que se deben respetar; en el año 2020 muchos casos fiscales se vieron retrasados porque las investigaciones se detuvieron a razón de que no se podían realizar diversas actuaciones y diligencias necesarias e importantes que ayudan al esclarecimiento e imputación de los hechos delictivos, siendo así muchos agraviados se han visto desplazados temporalmente de sus ansias de obtener la solución de sus casos.

Dentro del Capítulo I se realiza la formulación del problema COVID-19 y Productividad Laboral, asimismo se formula los objetivos, justificación y viabilidad de la investigación.

Ya en el Capítulo II estamos frente al Marco Teórico, donde se han añadido algunos antecedentes, fundamentos teóricos y jurídicos sobre la productividad laboral, excepto de la pandemia del COVID-19 pues es un suceso nuevo con lo cual esperamos contribuir como antecedente para futuras investigaciones relacionadas al tema.

En el Capítulo III se relata la Metodología, las técnicas e instrumentos empleados para la recolección de datos; cuál es su nivel y el tipo de investigación y también se incluye la población y muestra.

Los resultados obtenidos se encuentran dentro del Capítulo IV, los cuales están conformados por el procesamiento de datos por medio de los cuadros estadísticos conjuntamente con su respectivo análisis e interpretación,

Para finalizar nos encontramos con el Capítulo V el cual contiene la contrastación de los resultados, las referencias bibliográficas y sus respectivos anexos.

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

El año 2020 ha marcado un gran antes y después en la historia mundial y en el normal desarrollo que se venía dando en diversos aspectos de la vida humana, debido a la propagación de un virus letal llamado COVID-19, que se originó en un país lejano como lo es China en la ciudad de Wuhan, propagándose en alrededor de 170 países, el territorio Nacional no fue ajeno a este lamentable suceso y entro en una crisis sanitaria, afectando la estabilidad social y económica.

Para poder controlar la situación el Presidente junto con sus Ministros tomaron diversas medidas en varios sectores y se sacó un Decreto Supremo N°044-2020-PCM, que declara estado de emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a causa del COVID -19, también una de las medidas fue el confinamiento, donde las personas no debían salir de sus domicilios y guardar la cuarentena obligatoria para que el virus no se propague a más personas, salvo casos excepcionales que correspondían al personal que trabaja en el área de salud, los miembros de la policía y fuerzas armadas así como también a los trabajadores que suministran productos de primera necesidad.

Muchos trabajadores del Estado y de Empresas Privadas han acudido a una nueva modalidad de trabajo denominada teletrabajo o trabajo remoto que es el desenvolvimiento laboral pero sin la representación física del laborador o una presencia discontinuada en su entidad, esto abrió un gran cambio al modo de trabajar de forma presencial y continua que se venía dando antes de la pandemia, pues no se encontraban preparados para poder hacer uso de la tecnología en su máxima expresión, usando diversas plataformas para poder lograr los objetivos laborales.

Siendo este el escenario vemos como el COVID -19 ha influenciado en la productividad laboral de los trabajadores de la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco en el año 2020, pues muchas diligencias, constataciones, declaraciones y demás han quedado suspendidas a razón de que no se podían movilizar con normalidad tanto para el personal fiscal como para las partes del proceso, añadimos a este panorama el hecho de que al no poder acceder a su lugar trabajo como lo es el Ministerio Público por razones ya mencionadas, tampoco podían realizar el trabajo administrativo, como el impulso de las investigaciones, la redacción de disposiciones, etc. que se efectúa mediante el sistema de gestión fiscal, programa que se encuentra instalado en los ordenadores de su centro laboral, además no es factible sacar de los Despachos las Carpetas Fiscales ya que son numerosas. A pesar de todo ello, algo que debemos rescatar es que las audiencias sí pudieron realizarse mediante las videoconferencias para que así estas no sean aplazadas por más tiempo.

La situación desfavorable que trajo el COVID-19 mermo gravemente en la productividad de los trabajadores fiscales ya que se vieron limitados en sus funciones laborales, por motivos ajenos a su persona, pero que repercutió en el impulso procesal de los casos a su cargo, pues se tuvieron que reprogramar muchas diligencias, ampliándose más el tiempo de investigación y haciendo que la justicia que aspiran los agraviados demore en llegar.

1.2 Formulación del problema

➤ 1.2.1 Problema general

¿De qué manera la pandemia del COVID-19 influye en la productividad laboral en los trabajadores de la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco, 2020?

➤ **1.2.2 Problema específico**

- ¿Cuáles son aquellas labores que no han podido realizar desde la pandemia del COVID-19 los trabajadores de la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco, 2020?
- ¿Cuál es el nivel de productividad laboral desde la pandemia del COVID-19 en la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco, 2020?

1.3 Objetivo General

Demostrar la manera en que la pandemia del COVID-19 influye en la productividad laboral en los trabajadores de la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco, 2020.

1.4 Objetivos Específicos

- Determinar aquellas labores que no han podido realizar desde la pandemia del COVID-19 los trabajadores de la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco, año 2020.
- Determinar el nivel de productividad laboral desde la pandemia del COVID-19 en la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco, 2020.

1.5 Justificación de la investigación

La investigación que se realizó, afianza el concepto de la productividad laboral dentro de una institución pública de justicia, como lo es el Ministerio Público y de manera más específica en la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco, ya que a nivel local se cuenta con poca información detallada de cómo se mide el desempeño de los trabajadores fiscales y si están alcanzando los estándares de productividad que la sociedad demanda, de esta manera el año que se ha escogido tiene mucha importancia ya que como

aconteció y se viene aconteciendo aun un problema de salud mundial como es la pandemia del virus COVID-19, apreciaremos cómo se han venido desempeñando los trabajadores de la fiscalía para no parar y seguir administrando justicia y que esta no se vea frenada por ese suceso pandémico.

El proyecto investigativo proporcionó información útil para entender como es la realidad laboral actual dentro de la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco, de este modo se pudo entender cuáles son las carencias que presentan a nivel de recursos humanos e infraestructura, también se pudo analizar cuáles han sido las medidas adoptadas para poder seguir administrando justicia a raíz del suceso pandémico y que frenó en gran parte el trabajo presencial pasando a ser un trabajo remoto y si estas medidas previstas y adoptadas por la gestión administrativa no han influenciado en la productividad laboral de los trabajadores de la Fiscalía.

1.6 Limitaciones de la investigación

En este desarrollo investigativo, una limitante fue la disponibilidad de tiempo que en opinión del autor, no dispuso a razón de que cuenta con un trabajo demandante pues labora hasta altas horas de la noche para poder cotizar sus demandas personales y para los pagos de asesoramiento, además debía realizar otras diligencias en el día propias del trabajo, aunado a esto también prioriza sus deberes personales, pero no dejó de lado su trabajo investigativo, le dedico unas horas al día y alcanzo los objetivos de investigación propuestos por su asesor y de esta manera fue a la par con el cronograma de actividades.

Una limitante más que también se le presento fue la poca información bibliográfica existente, pues la pandemia del COVID-19 es un suceso reciente y al momento no hubo muchas investigaciones con respecto a la influencia de este acontecimiento brusco con la manera que haya mermado en la productividad laboral en cualquier entidad.

El acceso a la información que se requirió de la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco también fue una limitante, pues el investigador al no ser un trabajador de dicha entidad en ocasiones las personas que laboran en dicha institución son renuentes en brindar información detallada pues se cree que se pondrá en entredicho su desempeño laboral.

1.7 Viabilidad de la investigación

La investigación fue viable según los siguientes aspectos tomados en cuenta para una mejor explicación:

- **Recursos Humanos.** - La viabilidad de los recursos humanos se basa en que se cuenta con un Asesor experto en materia de investigación quien es guía en el desarrollo de la misma, corrige y da las pautas necesarias para obtener un trabajo investigativo conforme a los patrones que la Universidad de Huánuco requiere para que se pueda optar el título profesional de Abogado.
- **Recursos Económicos.** - Los gastos que ocasionó el trabajo de investigación fueron accesibles a las posibilidades económicas del investigador, con un monto de S/2400.00 nuevos soles en cuanto al asesoramiento del asesor de tesis, más S/ 2403.00 nuevos soles y S/ 300.00 nuevos soles para material de escritorio, así como también libros, copias, impresiones, pasajes, haciendo un total de S/ 5103.00 nuevos soles. Lo demás fue información que se va recabo de folletos, revistas y páginas webs
- **Infraestructura.** - En esta circunstancia como las clases de asesoramiento fueron virtuales dada a la realidad a causa de la Pandemia del COVID-19 se contó como lugar de trabajo el lugar donde reside el investigador por medio de su computadora portátil mediante la plataforma virtual del Google meet.
Otro lugar fue la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco donde se llevó a cabo el acopio de diversos datos importantes que hizo factible esta tesis.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes Históricos

Para Adam Smith: “Para poder analizar históricamente la productividad en el sentido como disciplina y objeto de análisis, se ha de remontar al siglo XVIII, pues el fenómeno de trabajo está dado desde que el hombre ha aparecido como sujeto de producción, para el autor la especialización era indispensable para acrecentar la productividad”,

Luego, entre finales del siglo XIX y principios del XX, ocurrió un hecho importante. Por primera vez aparecieron escuelas de pensamiento que se acercaron a analizar el fenómeno del empleo de forma científica. Aquí es donde continúa la historia de la productividad.

Durante este período, surgieron nombres notables como Frederick Taylor, Henry Fayol, George E. Mayo y Henry Gantt. Todos hicieron los primeros análisis serios de la denominada organización científica o comercial. Al controlar el tiempo, el tiempo de operación y la división del trabajo, es posible reducir el tiempo de inactividad de los trabajadores y aumentar la productividad en la planta.

Luego, el matrimonio de Frank y Lillian Gilbreth ayudó a reducir los viajes innecesarios y a diseñar mejores flujos de trabajo.

Henry Ford inculcó este espíritu de mejora de procesos. Por tanto, desarrolló una línea de montaje continua para producir sus coches. Su estricto apego a la automatización le ha permitido reducir tiempos, costos y aumentar la competitividad para mantener su posición de liderazgo en el mercado de la automoción durante unos años.

Históricamente, la productividad apareció por primera vez en la era digital, pero con eso, la era industrial no se quedó atrás, luego el desarrollo se extendió a muchos sectores industriales, y más tecnología no podría resistir, por lo que todas estas mejoras traerán una expansión, proceso de gestión de la información y muchos más de otros servicios.

En la era digital han surgido diversas áreas de actividad, como el avance del software, que requiere nuevas formas de trabajar, y la sucesiva formación de sistemas como Kanban, Scrum, XP, Lean Startup, en el campo de los flujos de programación informática. En el llamado Manifiesto Ágil, una parte notable entre Un flujo de trabajo popular es el método de flujo de trabajo secuencial, también conocido como cascada y es adecuado para contextos simples.

El principal indicador de la sección anterior es la creación de nuevos contextos clave utilizables para una alta productividad en situaciones complejas. Todo esto mientras creo grupos de trabajos independientes y participativos, siendo capaz de adaptarse fácil e inmediatamente a los requisitos de la audiencia, especialmente en un escenario en constante cambio.

Con el surgimiento de las TIC que son Tecnologías de la Información y Comunicación también aparece un problema desmembrado de la mutación que implica la era digital en nuestras vidas, por ello la historia de la productividad muta cuando se da el cambio de “esfuerzo” al cambio por “recompensa”

Peter Drucker durante la 2da mitad del siglo XX en su publicación de 1954 en su artículo “The practice of management” hasta “Management Challenges for the 21st Century” en 1999 nos dice que: “Paralelo al tiempo de evolución de las TIC, surge una nueva línea de pensamiento, que eran conocidos como los trabajadores de conocimiento, siendo gestores de lo intangible y ya no encajaban en el concepto clásico de productividad”.

Como resultado, la transformación de contenidos a nivel global es un nuevo contexto en el que emerge un sistema diferente, que tiende a un

análisis de productividad que se centrará más que nada en las personas y los requisitos, a buscar otras formas de organizarse de forma personal. Logrando así la eficiencia en su trabajo independientemente del campo en el que se desarrolle.

2.1.2. Antecedentes A Nivel Local

Hemos considerado como referencias locales a los siguientes:

A. ANDREA INES OSTOS PICÓN, “El clima organizacional y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca-Huánuco-2019” tesis de la Universidad de Huánuco para optar del título profesional de Lic. en Administración de Empresas.

Para la tesista dentro de su conclusión “establece como es que el clima organizacional influye en la Productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, es por eso que en sus tablas, sobre todo en la tabla número 10, manifiesta que existe una correlación positiva y muy significativa entre las dos variables de estudio, por tal la consecuencia es que sin lugar a dudas el clima organizacional (que no es más que el ambiente que se genera por la emociones de los miembros de un grupo, el cual está vinculado con la motivación de los trabajadores) permitirá mejorar la productividad del personal en la Entidad”.

Otro dato más tomado en cuenta es según la entrevista N°04 que se efectuó al Gerente de la Municipalidad, el manifiesta que no siempre se llegan a cumplir los objetivos y las metas, es por ello que el personal solo es contratado por el tiempo de tres meses, por lo que no se brinda un óptimo servicio al usuario y la productividad laboral esta baja.

También se puede observar cuán importante es el hecho de que el Ambiente laboral tiene su influencia en la Productividad Laboral en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, pues a razón de la tabla N°01 esta muestra un porcentaje alto de 62.9% que no tiene acceso a un espacio físico adecuado

ya que según los trabajadores de dicha entidad, el ambiente es muy limitado lo cual afecta en el normal desarrollo de las actividades diarias que deben realizar, generándoles así una baja productividad en las labores.

Para finalizar hablaremos de la entrevista N°02 donde el Gerente comenta que ineludiblemente cuando se está en un ambiente laboral adecuado con una óptima relación con los subordinados, cuando hay confianza, responsabilidad y compromiso por ambas partes y por todos los trabajadores en general, se va a lograr una labor con eficiencia, adquiriendo nuevos aprendizajes y crecimiento personal.

B. SHERLYN STEPHANY BURGA NIETO, “Relación entre el clima Organizacional y la Productividad Laboral de los trabajadores de Salud de la Microrred Umari – Pachitea – Huánuco, 2017” tesis de la Universidad de Huánuco para optar el grado.

Este estudio ha concluido de que “hay una existente relación muy significativa e importante entre el clima organizacional (conjunto de sensaciones que tienen los trabajadores sobre el ambiente donde laboran) y la productividad laboral de los trabajadores pertenecientes a la Micro Red de Salud Umari, pues el 18% de los trabajadores atribuye a que “nunca” se labora en un clima organizacional propicio, otro 27% afirma que “a veces”, un 46% manifiesta “frecuentemente” y otro 9% considera que “siempre” se labora dentro de una clima organizacional adecuado”.

Lo que demuestra que existe una gran cantidad de trabajadores que considera que no labora dentro de un clima organizacional adecuado por lo que eso merma en su desempeño laboral, logrando una baja productividad.

2.1.3. Antecedentes A Nivel Nacional

A. YONCLEI MERLIN GUILLERMO HERRERA “Satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de

Huaura, 2017” Tesis de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión para optar profesional de Licenciado en Administración.

En esta investigación se va a buscar más que nada identificar la satisfacción laboral que hay en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, dentro de los siguientes aspectos tales como: significación de la tarea, reconocimiento personal, condiciones de trabajo, beneficios económicos y condiciones sociodemográficas como la edad, sexo y el cargo que cumple, todo esto con el fin de determinar a aquellos factores predominantes y de esta manera se tomaran aquellas formas preventivas para que así se pueda trabajar con la motivación, pues es un aspecto importante para que se dé un buen rendimiento, pues según Herzberg (1968) la satisfacción es la consecuencia de un óptimo estado emocional, fruto de la interacción de factores motivacionales.

Por lo tanto, aquí se demostró que el identificar el contexto en el que se desenvuelve el trabajador pues va a generar satisfacción o insatisfacción.

B. JUAN CHACALTANA - GUSTAVO YAMADA “Calidad del empleo y productividad laboral en el Perú”, Centro de Estudios para el Desarrollo y la Participación de la Universidad del Pacífico.

Actualmente se dice que la economía peruana cuenta con una baja capacidad para poder generar empleos de calidad, asociada está a los bajos niveles de productividad laboral.

En esta parte primera del documento se analiza y se encuentra que hay pocos avances con respecto al crecimiento de la productividad laboral y los niveles de empleo de calidad.

Ya dentro de la segunda parte se examina a entidades de sectores específicos que destacan por tener la capacidad de generar empleo, y de acuerdo a la encuesta aplicada, se establece que existen tres elementos que contribuirían muy efectivamente para que se dé la productividad, estos serían: el acceso al financiamiento, la formación de los trabajadores disponibles y la relación optima entre los trabajadores.

C. ESTHER PILAR LORENZO GILVONIO, “La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE – Lima, 2017” tesis de la Universidad Cesar Vallejo para optar el título profesional de Economista.

Dentro de este trabajo de investigación se evidencia que la colectividad de los servidores de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE, cuentan con una productividad y competencia laboral alta de 54,3% y 58,7%, también se ha establecido la existencia de una correlación positiva moderada alta y significativa entre la productividad laboral y la competencia laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE – Lima.

Por último, se afirma y confirma que a mayor competencia laboral en los servidores públicos (mejor y más capacitados) esto dará paso a una mayor productividad laboral en beneficio de la entidad.

2.1.4. Antecedentes A Nivel Internacional

A. Ing. MARÍAJOSÉ VACA RIVA “Motivación laboral en los servidores públicos de Ecuador, Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil, Ecuador.

Se puede disgregar según los resultados que se obtuvieron del estudio, que los factores más motivantes que confluyen en los servidores públicos en el Ecuador, son la afiliación, necesidades de logro y el reconocimiento, abriendo así debates muy atractivos sobre la relación a otros factores y el nivel de importancia.

Marcando que de acuerdo a la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP 2010) es aquí donde se proyecta que el servicio público y la carrera administrativa tiene por finalidad el desarrollo profesional, técnico y personal de los servidores públicos para de esta manera alcanzar mejoras, eficiencia,

eficacia, calidad, productividad para el Estado y todas sus instituciones, a través de la disposición del funcionamiento y desarrollo del sistema de gestión del talento humano fundamentado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación.

Entonces se busca institucionalizar a las entidades rectoras del sistema del servicio civil, pero que estos cuenten con ciertos parámetros tanto en contratación, remuneración y evaluación de los servidores públicos, de esta forma permite mostrar los cambios, pues se indica que “se ha pasado de una situación de debilidad entre tres factores importantes como la igualdad salarial, la carrera administrativa y el incentivo no remunerado como la aquellos factores de desmotivación y se ven reflejados en los cambios adoptados como los concursos abiertos de oposición y merito, elaboración de manuales de puestos, la homologación salarial con mínimos y máximos y el actual trabajo sobre incentivos monetarios, el desarrollo de un sistema de información integral y el fortalecimiento del sistema de gobierno del servicio civil”.

“Todo esto hace que los factores motivacionales hayan modificado durante la última década y en la actualidad los factores motivantes como la remuneración, poder y relaciones personales no dejan de mostrar un reto atrayente para la gestión de motivación en el sector público, a pesar de todo estos son factores que motivan de cierta manera si están presentes en un impacto más bajo que los demás pues solo suplen una necesidad momentánea”.

Asimismo, el sistema de contratación actual instaurado por la Ley de Servicio Orgánico de Servicio Publico permite que los empleados públicos obtengan una mejor estabilidad lo que hace que sea un factor importante pero no predominante.

B. GLADYS YADIRA HERRERA TOYOS, “Productividad laboral y calidad de vida en los municipios de Sonora, México”.

Se debe comprender que la productividad y la calidad de vida son dos atribuciones que en la actualidad está cobrando un significativo interés en el mundo.

Para lograr ser un país grandemente productivo y para que las personas cuenten con una buena calidad de vida son dos aspectos necesarios en las agendas de las naciones a nivel internacional.

Es en México en el año 2012 donde se da un discurso oficial del Gobierno Federal donde la productividad se ha ubicado como una estrategia para poder mejorar la calidad de vida de la población.

Con respecto a la relación entre productividad y calidad de vida se encuentran diferentes posturas, predominando en la literatura aquellas que indican que “los trabajadores y la población son los menos favorecidos de las mejoras de la productividad a nivel mundial, es por ello que el trabajo presente a partir de fuentes secundarias se buscó verificar si a nivel municipal en Sonora se encuentra un fundamento real que relacione directamente indicadores de productividad laboral con indicadores de condiciones objetivas de la calidad de vida de la población, es por ello que para el análisis estadístico de correlación se construyeron los índices de calidad de vida y de productividad laboral, con una base de metodología se ha podido concluir que existe una relación positiva y significativa entre ambas variables a pesar de que es una relación débil”.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. La Productividad

Se entiende a la productividad como la correlación entre la cantidad obtenida por un sistema productivo (trabajadores) y los recursos utilizados para obtener dicha producción.

También se le puede acuñar la definición de relación entre los resultados y el tiempo usado para poder obtenerlos, pues cuanto menor sea el tiempo que conlleve obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema.

Entonces en síntesis la productividad laboral debe ser definida como aquel indicador de eficiencia que conecta la cantidad de recursos que se usaron con la producción que se obtiene.

La productividad se encarga de evaluar la capacidad de un sistema para obtener lo que es requerido y a la vez el grado en el que se aprovechan los recursos (material, humano, administrativo, etc.) es decir el valor agregado. Por eso las entidades tratan de maximizar la productividad.

2.2.2. Tipos De Productividad

- PRODUCTIVIDAD LABORAL:

La productividad laboral o productividad por hora trabajada se define como el aumento o disminución de los rendimientos en función del trabajo necesario para el producto inicial.

- PRODUCTIVIDAD TOTAL DE LOS FACTORES:

La productividad total de los factores (PTF) se define como el aumento o disminución de los rendimientos en la variación de cualquiera de los factores que intervienen en la producción: trabajo, capital o técnica, entre otros.

Se relaciona con el rendimiento del proceso económico medido en unidades físicas o monetarias, por relación entre factores empleados y productos obtenidos. Es uno de los términos que define el objetivo del subsistema técnico de la organización. La productividad en las máquinas y equipos está dada como parte de sus características técnicas.

- **PRODUCTIVIDAD MARGINAL**

También conocida como "producto marginal" del insumo, es el producto adicional que se fabrica con una unidad adicional de ese insumo mientras que los otros insumos permanecen constantes.

La Ley de los rendimientos decrecientes tiene un rol fundamental en la productividad de un factor, pues indica que la productividad marginal de cada factor disminuye a medida que más unidades de este se agregan al proceso de producción (dejando el resto de los factores productivos en una cantidad constante). De esta manera sobrepasar la cantidad óptima de un factor productivo puede resultar incluso en un decrecimiento de la productividad total.

2.2.3. Productividad Laboral en el Sector Público del Perú

La evidencia muestra que en el Perú la reasignación entre empresas y sectores enfrenta obstáculos importantes. En el Perú, la productividad en general creció impulsada por incrementos en la productividad dentro de la empresa, pero fue arrastrada hacia abajo por la asignación ineficiente de los factores de producción entre empresas. Este efecto de la asignación ineficiente de factores de producción es mucho más fuerte en el Perú que en México, Colombia, Eslovenia o Hungría, donde se realizó un análisis similar. La dispersión entre las empresas más productivas y las menos productivas en el país es más que el doble de lo observado en EE. UU. La competitividad y diversificación productiva del país también requieren una visión estratégica del desarrollo de las ciudades del Perú, que considere sus vocaciones productivas. El país está compuesto por una suma débilmente conectada de

ciudades, con mercados internos fragmentados debido a los altos costos de transporte, divisiones espaciales en las normas que regulan el comercio y una alta heterogeneidad de la provisión de servicios básicos. Como resultado, las desigualdades espaciales se mantienen elevadas y la productividad empresarial baja. Esto es particularmente crítico en tanto cerca del 80% de la población vive en zonas urbanas. Parte importante de la agenda de competitividad es que las ciudades ofrezcan servicios públicos eficientes, que sean atractivas a la inversión y posibiliten una actividad económica dinámica y sostenida.

2.2.4. Pandemia del COVID-19 y su efecto en el trabajo

Según el informe de la CEPAL/OIT (Comisión Económica para América Latina y el Caribe y Organización Internacional del Trabajo , 2020 “La destrucción del empleo en la pandemia en el contexto de las medidas de contención del COVID-19, se prevé que el empleo en el comercio, los restaurantes y hoteles y la industria manufacturera se cuente entre el más afectado, mientras que el trabajo en sector agropecuario (indispensable para la subsistencia general y, generalmente, con la posibilidad de mantener el distanciamiento físico en el trabajo) está con un riesgo de pérdida (temporal) medio-bajo”

Empero hay sectores de la economía como es el comercio que aún están operativos, sobre todo aquellos que suministran la venta de productos de primera necesidad esencial como los alimentos, medicina, para el cuidado personal y más, esto nos demuestra que aquellos rubros de las farmacias y los supermercados han seguido a flote. Por eso viendo las diversas categorías ocupacionales, las medidas dictaminadas para contener el virus del COVID-19, el más afectado fue las labores por propia cuenta que aquellas labores asalariadas. Además, no debemos dejar de lado que para efectos de medición no solo estarían los mencionados sectores, sino que también se han dado situaciones donde el trabajo se realiza como acción informal.

Por lo tanto, contribuye en gran medida a hacerlo en lugares públicos, que están severamente restringidos debido a las restricciones de movimiento. Esta situación puede llevar a que, contrariamente al procedimiento habitual en el contexto de una crisis económica, la participación del empleo informal en el total de contratos laborales. Sin embargo, esta será una situación transitoria, ya que, con la eliminación paulatina de estas medidas, no solo aquellos que han tenido que retirarse de sus actividades normales volverán a trabajar en el sector informal, sino que eventualmente se incluirán otros grupos de trabajadores. Este puede ser el caso de los trabajadores formales que han perdido su empleo, los jóvenes nuevos en el mercado laboral u otros miembros de la familia que necesitan contribuir a los ingresos familiares.

Veugelers, Rückert y Weiss, 2019, “De esta manera, se profundizaría la amenaza de una expansión del sector informal. Las medidas de contención del COVID-19 afectarán en mayor o menor grado, según su duración, la viabilidad de muchos micros y pequeñas empresas formales. Estas, ya de por sí están en desventaja estructural por la brecha tecnológica que se ha registrado entre empresas de diferente tamaño en el contexto de la digitalización, por lo que se ha planteado que el fomento del uso de tecnologías digitales en las empresas debe poner el énfasis en empresas de menor tamaño”.

El cierre de un gran número de estas empresas no solo profundizó las operaciones centrales; También se abolirán definitivamente algunos empleos formales accesibles a personas con grados intermedios de educación formal, aumentando la tendencia de esta parte de la fuerza laboral a buscar trabajo, concentrada en los sectores de baja productividad y el sector informal.

(CEPAL, 2020 b: 7-9) “La pandemia ha interrumpido muchas cadenas de valor, según muestran las cifras del comercio internacional. Por otro lado, y desde una perspectiva a largo plazo, ha expresado su preocupación por depender de ciertos sitios de producción, especialmente China, para suministrar productos, especialmente los necesarios para la producción, para hacer frente a esta crisis. Esto puede reforzar las opiniones que piden una revisión de la actual división internacional del trabajo, lo que podría reforzar la

tendencia a subcontratar la producción de ciertos productos a los países desarrollados”. Como tal, COVID-19 está profundizando esta tendencia (en parte relacionada con la digitalización) para debilitar la globalización, en el corto plazo, cortando las cadenas de suministro, y en el largo plazo, profundizando la recuperación de ganancias y estimulando la economía. Hasta cierto punto, las medidas de política han revertido esta situación. Evidentemente, esto afectará al empleo en las cadenas de valor de salarios bajos.

(CEPAL, 2020) Como resultado de estos procesos disruptivos, la Organización Internacional del Trabajo ha estimado que, para toda la región de América Latina y el Caribe, una pérdida del 10,3% de las horas de trabajo en el segundo trimestre del año equivale a 25 millones de empleos a tiempo completo. (40 horas semanales) (OIT, 2020). El Banco Interamericano de Desarrollo (2020) estima que, bajo diferentes escenarios de duración y profundidad de la crisis, se perderá entre 4,4% y 14,8% de los empleos formales en la región

Altamirano, Azuara y González, 2020. “En última instancia, la CEPAL espera que la tasa de desempleo sea, en promedio para este año, 11,5%, o alrededor de 3,4 puntos porcentuales por encima de los niveles de 2019, lo que refleja un aumento de alrededor del 11,5%. 6 millones de parados”.

2.2.5. Transformación del empleo: trabajo a distancia y teletrabajo

Bell y Blanchflower, 2020. “El teletrabajo es un turno en el trabajo facilitado por la digitalización, que en ocasiones se ha promovido no solo por su papel potencial en el lugar de trabajo, sino también por el papel potencial que podría desempeñar, contribuyendo a un mejor equilibrio entre la vida personal y laboral. Recirculación y desinfección respectivamente. En los Estados Unidos, en 2017/2018, el 25% de los trabajadores informó haber trabajado (parcialmente) desde casa”.

ILO, 2020, “Sin embargo, en muchos casos, este es el caso cuando las personas abandonan las tareas del hogar fuera de su lugar de trabajo habitual en favor de trabajar después de los días laborables o los fines de semana. Según estimaciones de la OIT, antes de la crisis sanitaria mundial, el 7,9% de los empleados trabajaba desde casa; sin embargo, la mayoría no eran "trabajadores remotos" sino en trabajos de fabricación tradicionales, que son artesanías”.

CEPAL y OIT, 2020, “En el contexto de COVID-19, el trabajo a distancia se perfila como una forma de ayudar a reducir el impacto de las medidas para prevenir la propagación del virus en las operaciones de empresas y organizaciones. En medio de la crisis sanitaria, algunos países han tomado medidas legales o administrativas para fortalecerla”.

El porcentaje de trabajo que se puede realizar de forma remota varía de un país a otro por cuatro razones. Primero, debido a la especificidad de las profesiones, muchos trabajos requieren presencia personal en el lugar de trabajo.

Así, Dingel y Neimann, (2020) “Estimaron para Estados Unidos que sólo entre un 32% y un 37% de los empleos el trabajo puede realizarse a distancia a través de las tecnologías digitales. Segundo, por las características de la estructura productiva que varía entre los países”.

ILO, 2020, “Por ejemplo, los países con grandes sectores agrícolas que requieren trabajo directo tienden a tener un porcentaje menor de trabajo realizado por teletrabajo. Como resultado, la Organización Internacional del Trabajo estima que el 17% de los trabajadores tienen trabajos que permiten el trabajo a distancia y viven en países con la infraestructura necesaria, con tasas que van desde el 6% en África subsahariana. Sahara, 30% en el norte, oeste y sur de Europa, 23% en América Latina y el Caribe”

Según la consultora Telecom Advisory Service (2020), “En Chile, el 20,6% de los empleados trabaja en actividades que se consideran oficialmente prioritarias y se realizarán principalmente en persona, mientras

que el 23% puede adoptar un enfoque de trabajo a distancia. Como resultado, más de la mitad de la población activa correrá el riesgo de perder su empleo. En tercer lugar, la existencia de una gran economía informal donde el teletrabajo no es una opción real tiene un impacto en las bajas tasas de actividades que se pueden realizar de forma remota en los países.”.

Guntin (2020) “Para Uruguay, una mayor proporción de trabajadores informales tiene dificultades para realizar el trabajo desde casa (87% versus 77% para los trabajadores del sector privado en general) y 27% de ellos (comparado con 22% para los trabajadores del sector privado en general). En su conjunto realizan tareas que requieren proximidad física a los demás. En cuarto lugar, con respecto a los aspectos anteriores, la capacidad para trabajar de forma remota depende del nivel de infraestructura tecnológica, su accesibilidad y la proporción de trabajadores con las habilidades digitales necesarias. Una de las manifestaciones de los obstáculos estructurales al aprovechamiento de las oportunidades de trabajo remoto, que complementan las características ocupacionales, son las brechas en el acceso a la tecnología digital.”.

Albrieu (2020), “Teniendo en cuenta este factor específico, se calcula para Argentina que la proporción de empleos de teletrabajo técnicamente viables, estimada en 27-29%, cae al 18% si excluimos a los empleados. Con la infraestructura digital necesaria para estos fines. Se supone que los ensayos COVID-19 fomentan un mayor uso de tecnología remota incluso después de que se haya superado el impacto directo del virus en las economías y los mercados laborales de los países. Aspectos como mantener una cierta distancia física por precaución y aprovechar los aspectos laborales, familiares y de ahorro de tiempo pueden llevar a muchas empresas y trabajadores a buscar la unión por una nueva combinación de trabajo presencial y teletrabajo.”.

Morris, 2020, “En efecto, encuestas realizadas en EEUU indican un elevado interés en mantener el teletrabajo en el futuro”.

2.2.6. Productividad Laboral en el Ministerio Público a raíz de la Pandemia del COVID-19

La organización implementó una solución de integración del sistema de videoconferencia POLYCOM que le permitió mejorar las comunicaciones entre su sede en Lima y 31 distritos judiciales en diferentes provincias del país. Esta iniciativa eliminó la barrera de la distancia, aumentó la velocidad y eficiencia de los procedimientos judiciales y redujo los costos asociados con el transporte de personal para actividades especializadas.

El Ministerio Público es un órgano constitucionalmente independiente que sirve a la sociedad y administra el poder judicial, protegiendo la legitimidad del poder judicial, el interés público y la independencia del poder judicial, y fortaleciendo el estado democrático, la sociedad y la ley.

Para cumplir cabalmente con todas sus actividades en todo el territorio del Perú, la Fiscalía General consideró necesario encontrar una solución a la comunicación global. El objetivo principal es conectar al gobierno en la sede con las personas y los trabajadores en ubicaciones remotas de una manera eficiente y eficaz.

El sistema de videoconferencia POLYCOM logró este objetivo al ofrecer una solución moderna totalmente integrada. La empresa ha instalado 37 estaciones de videoconferencia HDX 7001, un multiplexor de videoconferencia multipunto RMX 2000 y un servidor de grabación y transmisión RSS 4000. La solución también integra la funcionalidad de personas. El contenido proporciona una clara ventaja al facilitar la realización de presentaciones y diapositivas u otras cosas contenido en conferencias.

Los usuarios de la solución de videoconferencia son fiscales, personal administrativo y patólogos forenses. La implementación de este nuevo sistema eliminó el transporte de trabajadores en Lima y de una jurisdicción a otra, resultando en beneficios relacionados con la reducción del consumo de tiempo, costos y cargas de trabajo. La solución POLYCOM se utiliza para reuniones de coordinación entre los diferentes departamentos de los distritos

judiciales a nivel nacional, capacitación brindada por la Escuela del Fiscal, manejo de casos o testimonio de víctimas, testigos y reuniones con agencias gubernamentales para considerar diversos temas de interés común.

La solución propuesta permite a la Fiscalía aumentar el número de reuniones de coordinación entre empleados de diferentes departamentos judiciales. Asimismo, se ha incrementado el número de cursos de formación y el número de participantes de todo el país.

El sistema de videoconferencia POLYCOM ha logrado reemplazar los viajes habituales de los miembros del Ministerio Público. Actualmente, el 40% de la formación de fiscales, administradores y agentes forenses se realiza mediante videoconferencia. Las soluciones de POLYCOM le han permitido a la Procuraduría General ahorrar más de \$ 2 millones en vuelos a Lima desde varias jurisdicciones.

A esta cantidad se le suman diversos beneficios cualitativos que incluyen:

- Mejora de los sistemas de comunicación
- Uso adecuado de las horas de trabajo de los fiscales
- Mayor eficiencia en la prestación de los servicios brindados por los fiscales y el personal administrativo
- Reducción de la carga laboral de los fiscales y el personal administrativo y forense.
- Mejora de la imagen institucional

Tras esta exitosa primera fase, el Ministerio de Fomento prevé entrar en la segunda fase, ampliando la gama de soluciones instaladas por POLYCOM. El objetivo de esta próxima fase es conectar cada jurisdicción con instalaciones regionales clave, integrándolas en la red nacional de videoconferencias. Esta ampliación del sistema actual traerá mayores beneficios al mejorar la eficiencia y la interacción entre todas las agencias que integran la red de fiscales nacionales.

2.3. Definiciones Conceptuales

- **Productividad laboral:** Se entiende por trabajo o productividad laboral por hora el aumento o disminución de la ganancia del estado de trabajo necesario para lograr el objetivo que el puesto de trabajo requiere.
- **COVID-19:** Se trata de una enfermedad provocada por un nuevo coronavirus que ha sido registrado como SARS-COV 2. La Organización Mundial de la Salud recibió por primera vez la noticia de su existencia el 31 de diciembre de 2019, durante una notificación de una serie de casos de "neumonía viral". Fue descubierto en Wuhan, República Popular China.
- **Trabajadores de la Fiscalía:** Está conformado por fiscales provinciales y adjuntos provinciales, así como asistentes de función fiscal, personal administrativo y peritos, y se divide en sub equipos debido a la alta complejidad de los casos para desarrollar un trabajo eficaz y eficiente. Se encargan de perseguir e investigar los delitos cometidos pues son los titulares de la acción penal.
- **Fiscalía:** Es una entidad de la rama judicial del poder público con plena autonomía administrativa y presupuestal, cuya función está orientada a brindar a los ciudadanos una cumplida y eficaz administración de justicia.

2.4 Hipótesis (facultativo)

2.4.1. Hipótesis General

La pandemia del COVID-19 influye en gran medida en la productividad laboral en los trabajadores de la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco, 2020.

2.4.2. Hipótesis Específica

1. Las labores que no se han podido realizar desde la pandemia del COVID-19 por parte de los trabajadores de la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco en el año 2020 son las declaraciones, inspecciones, recepción de documentos, pericias, emisión de disposiciones, requerimientos y providencias.

2. El nivel de productividad laboral es intermedia desde la pandemia del COVID-19 en la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco, 2020.

2.5. Variable

- COVID-19 y Productividad Laboral en Trabajadores, Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco, 2020.

2.6. Operacionalización de variable (Dimensiones e Indicadores)

Variable	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
COVID-19 y Productividad Laboral en Trabajadores, Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco, 2020	<p>La productividad laboral por parte de los trabajadores de la Fiscalía de Huánuco se ha visto afectada con el suceso mundial de la pandemia del COVID-19, a razón de que desde marzo a octubre del 2020 no se ha podido avanzar con la investigación y demás diligencias necesarias para los casos fiscales pues los plazos fueron suspendidos, dejando muchas investigaciones en espera, hasta que la situación sanitaria mejore, para que así se pueda retomar de manera progresiva a las labores cotidianas con el propósito de seguir administrando la justicia que la población demanda a que se le atienda de manera oportuna y eficiente.</p>	Dimensión Humana	<ul style="list-style-type: none"> -Motivación -Satisfacción laboral -Participación -Trabajo en Equipo -Manejo del Conflicto -Clima Organizacional
		Dimensión del Proceso Laboral	<ul style="list-style-type: none"> -Recursos Materiales -Capital Humano -Infraestructura -Método de Trabajo
		Dimensión del Proceso Laboral con COVID-19	<ul style="list-style-type: none"> -Labores paralizadas -Situación de los casos -Resarcimiento del daño a la victima -Medición -Gestión Administrativa

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de Investigación (Referencial)

Se considera que la investigación presente es la de tipo de sustantivo ya que va a explicar y describir un problema teórico como lo es la productividad laboral en los trabajadores de la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco a partir del COVID-19 en el año 2020.

3.1.1. Enfoque

En la investigación el enfoque cuantitativo ha explicado y a su vez predicho los fenómenos que se ha investigado encontrando relaciones causales entre los elementos, aquí principalmente se persiguió la descripción de lo que se ha dado en un contexto jurídico.

Es por ello que se afianzo en las técnicas estadísticas, y por ello se hizo uso de la entrevista, encuesta y el análisis de los reportes, teniendo así un conocimiento objetivo.

3.1.2. Alcance o Nivel

El nivel está dado por el descriptivo, ya que se describen y se caracteriza los datos de la población de estudio para así exponer el lado más especial.

3.1.3. Diseño

El diseño a usarse en esta ocasión fue el “no experimental – descriptivo simple” ya que se recogió los datos informativos en el lugar que se centró el estudio, donde se evaluó y obtuvo un resultado, todo esto fue posible gracias a la entrevista y la recopilación de datos de los reportes fiscales.

ESQUEMA

Esta investigación es “no experimental - descriptivo simple” cuyo esquema es



Donde:

M: Muestra

O: Observación

3.2. Población y Muestra

La población de estudio estuvo compuesta por todos los trabajadores fiscales de la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco 2020, también la población lo componen los reportes de los casos fiscales y el estado de estos.

La muestra que se presentó en la investigación es del tipo no probabilístico a criterio del investigador y lo constituyeron un total de 16 trabajadores de la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco 2020 y el listado de casos del reporte de los casos fiscales.

Tabla 1: Distribución de Población y Muestra de estudio, Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco 2020

Integrantes	Unidades Muéstrales	
	Población	Muestra
Trabajadores de la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco 2020	24	16
Reporte de los Casos Fiscales de la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco 2020	1003	1003
TOTAL	1027	1019

Fuente: Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco 2020

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.3.1. Para la recolección de datos

Las técnicas de recolección de datos en el trabajo de investigación son la clasificación, la observación y la encuesta, las cuales se aplican a la muestra de investigación.

Las herramientas de recolección de datos en la investigación para el marco teórico son registros a través de bibliografía y archivos de texto, hojas de datos, guías de encuesta con preguntas cuidadosamente dirigidas a los entrevistados de la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco 2020.

Tabla 2: Técnicas e instrumentos de recolección de datos usados en el trabajo de investigación

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
EL FICHAJE	- <u>Fichas Bibliográficas</u> : las cuales fueron usadas para poder registrar los datos de los libros que se han tomado en cuenta para la elaboración. - <u>Fichas Textuales</u> : sirvieron para anotar todos aquellos extractos y puntos importantes de los libros consultados
OBSERVACIÓN	Hoja de registro de datos él fue aplicable a los reportes de los casos fiscales
ENCUESTA	Encuesta que se hizo con preguntas cuidadosamente elaboradas con las cuales se encuestó a los trabajadores de la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco

Fuente: Elaboración propia

3.3.2 PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS

Después de haber aplicado los instrumentos de recolección de datos como la hoja de registro de datos, y la encuesta; se procedió a realizar el conteo y el adecuado análisis por medio de la estadística inferencial que mediante la inducción determinó ciertas propiedades de una población

3.3.3 PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

Se utilizaron tablas, tablas de distribución estadística y gráficos estadísticos simples para comunicar los resultados.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

Este capítulo engloba aquellos resultados que se han obtenido por medio de los instrumentos de la recolección mismos que fueron aplicados de manera oportuna para después proceder a realizar el análisis pertinente y de este modo la información que se obtuvo es aquella que nos orientó para poder fundar las conclusiones de la investigación estelar.

En esta ocasión nuestra investigación va a explicar y describir un problema teórico como lo es la productividad laboral en los trabajadores de la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco a partir del COVID -19 en el año 2020, es por ello que hemos decidido indagar las sensaciones, y experiencias vividas por los propios trabajadores en el periodo de la pandemia del COVID -19, mediante una encuesta la cual nos demuestra la paralización de sus actividades, también el modo cómo han realizado sus labores y que tanto afecto en su producción laboral al detenerse las investigaciones que se venían desarrollando hasta antes de la pandemia.

Procedimos a aplicar una hoja de registro de datos siendo un instrumento de medición para poder recopilar todos los datos de los casos que se han ingresado tanto en el año 2019 y 2020 para poder hacer una comparación en periodos totalmente distintos, pues en el año 2019 se trabajaba de manera presencial y no se estaba bajo la influencia de ningún virus aún, en contraposición al año 2020 donde las labores se paralizaron y se adecuo un trabajo virtual distinto al que se venía realizando, con esta comparación vamos a poder analizar la cantidad de casos que fueron resueltos y así poder apreciar que tanto bajo la productividad laboral en la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco.

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

En esta parte de la investigación se muestran los resultados conseguidos de la investigación efectuada por medio de la encuesta la cual se aplicó a 16 trabajadores fiscales (entre ellos Fiscales, Asistentes en Función Fiscal y Asistentes Administrativos) de la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco – año 2020, siendo que del resultado de la encuesta se aprecia que la productividad laboral en mencionada Entidad ha sido intermedia y ha habido poca actividad fiscal que impulse todos los casos y procesos que se encontraban investigando todo ello debido a la suspensión de labores por motivo de la pandemia del COVID -19.

Adicionalmente también vamos a mostrar los resultados que hemos obtenido de la aplicación de la hoja de registro de datos la cual nos ayuda a tener una perspectiva real mediante cifras comparativas entre los años 2019 y 2020, los periodos de tiempos escogidos muestran una productividad laboral sin COVID -19 en el 2019 y otra productividad con COVID -19, suspensión de labores y trabajo virtual en el año 2020 siendo esto se apreció que la influencia de la pandemia si ha afectado en la productividad de acuerdo a la comparación de datos que se ha registrado en cada uno de los años, pues se estima que en el año 2020 hubo una baja importante en cuanto a la resolución de los casos en contraposición con el año 2019.

Tabla 3: Resultados de las Encuestas realizada a los trabajadores de la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco, sobre la productividad laboral a causa del COVID -19 en el año 2020

- ❖ Encuestas efectuadas a 16 trabajadores fiscales (Fiscales, Asistentes en Función Fiscal y Asistentes Administrativos) de la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco 2020, con el propósito de descubrir sus perspectivas y la realidad laboral que les ha tocado experimentar a raíz del evento pandémico del virus COVID -19, analizando como este evento afecto en su productividad laboral.

1. ¿Usted como trabajador de la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco en el año 2020, ha contado con aspectos asociados a la motivación como el reconocimiento de su trabajo, buena comunicación, compromiso con el trabajo y responsabilidad con su institución?	SI	NO	TAL VEZ
	4 25%	6 37.5%	6 37.5%
2. ¿Laborando en la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco en el año 2020 considera que ha contado con satisfacción laboral al recibir ciertos beneficios /yo retribuciones económicas por el trabajo desempeñado?	SI	NO	TAL VEZ
	2 12.5%	10 62.5%	4 25%
3. ¿Cómo trabajador de la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco en el año 2020, ha sido una persona participativa en la toma de decisiones, consultas y aportes de mejora para con su Institución?	SI	NO	TAL VEZ
	5 31.3%	7 43.8%	4 25%
4. El trabajo en equipo son aquellas relaciones de trabajo, cooperación y aporte ¿Por lo descrito usted considera que en la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco se trabaja en equipo?	SI	NO	TAL VEZ
	5 31.3%	3 18.8%	8 50%

5. ¿Dentro de la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco se logran manejar los conflictos que se suscitan dentro, abarcando soluciones y creatividad para resolverlos como oportunidad de mejora?	SI	NO	TAL VEZ
	7 43.8%	2 12.5%	7 43.8%
6. El clima organizacional hace mención a la apreciación de los trabajadores en su puesto de trabajo, interrelaciones entre compañeros, toma de decisiones, comunicación, etc. ¿Con la descripción anterior, la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco cuenta con un idóneo clima organizacional?	SI	NO	TAL VEZ
	31.3%	37.5%	31.3%
7. ¿Usted como trabajador de la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco en el año 2020 contaba con aquellos recursos materiales indispensables para poder realizar su trabajo con eficacia?	SI	NO	TAL VEZ
	00 --	13 81.3%	3 18.8%
8. ¿En su Institución laboral considera que el Capital Humano es el suficiente para poder llevar a cabo con todas las actividades que se deben desarrollar en los plazos fijados?	SI	NO	TAL VEZ
	00 --	15 93.8%	1 6.3%

<p>9. ¿A causa de la pandemia del COVID-19 el método de trabajo presencial cambio a trabajo virtual, remoto y semi presencial en la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco en el año 2020?</p>	SI	NO	TAL VEZ
<p>10. ¿Por la situación de la pandemia del COVID- 19, la infraestructura de su centro de labores es la idónea y ha coadyuvado a que se puede trabajar respetando el distanciamiento social?</p>	SI	NO	TAL VEZ
<p>11. ¿Cuáles han sido aquellas laborales que se han tenido que paralizar a causa del COVID-19 en la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco en el año 2020?</p>			
<p>12. ¿Cuál ha sido la situación, a raíz de la pandemia del COVID-19, de aquellas investigaciones que se venían desarrollando en la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco en el año 2020?</p>			
<p>13. ¿Considera que en la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco en el año</p>			

16
100%

--
16
100%

-Diligencias presenciales, citaciones y notificaciones.
- Labores Administrativas
- Todas las labores a excepción de casos con detenidos
- Audiencias, plazos fiscales.

- Se suspendieron
- Quedaron paralizadas
- Demora y plazo excesivo
-Demora en emitir pronunciamiento
- Retraso en resoluciones

- No, por la suspensión de labores y plazos
- No, por causa del COVID- 19 se entorpeció el proceso

2020 se ha podido resarcir del daño a las víctimas de manera oportuna?	- No, porque no se pudo actuar con la debida premura.		
14. ¿En su Institución laboral en el año 2020 se ha tomado en cuenta la medición de producción, calidad y el análisis de registros de los procesos?	SI	NO	TAL VEZ
	6	1	9
	37.5%	6.3%	56.3%
15. ¿Cómo se desarrolló la Gestión Administrativa a causa del COVID-19 en la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco en el año 2020?	- Se suspendió - De manera virtual y lenta - Entregando mascarillas y alcohol - De manera dificultosa		

Fuente: Matriz de la encuesta a los trabajadores Fiscales de la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco.

Análisis e Interpretación

En la Tabla 3 que hemos realizado, se han trasladado todas las preguntas que hemos elaborado en nuestro instrumento de encuesta la misma que fue aplicada a la población objeto de la investigación, a los trabajadores fiscales (Fiscales, Asistentes en Función Fiscal, Asistentes Administrativos), gracias a ello podemos tener información más detallada de cuál ha sido la perspectiva y la realidad de los trabajadores de la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa con respecto al impacto que tuvo pandemia del COVID-19 con la productividad laboral de sus funciones desempeñadas y como afrontaron la nueva realidad para no dejar de administrar justicia y seguir con la investigación, también recogimos las sensaciones de los trabajadores con relación a la dimensión humana y la dimensión del proceso laboral de su centro de labores que no es un evento algo aislado a la pandemia ya que así podemos apreciar cómo se encontraba la infraestructura y si el personal que

labora es suficiente para cubrir las demandas laborales, siendo así esto es necesario tomarlo en cuenta en aras de una mejor medición de la productividad.

Conclusión:

Entonces con todo lo que se ha logrado conseguir, llegamos a concluir que el nivel de productividad ha mermado de manera negativa a causa del virus del COVID-19 esto porque se suspendieron muchas de las labores fiscales tales como: Diligencias presenciales, citaciones y notificaciones, labores Administrativas, audiencias, plazos fiscales en pocas palabras todas las labores a excepción de casos con detenidos, por tal razón no se ha logrado resarcir de manera oportuna el daño a la víctima pues las labores quedaron paralizadas ya que hubo suspensión, paralización, demora y plazo excesivo, demora en emitir pronunciamiento y retraso en resoluciones lo que hace que un caso no pueda tener el impulso necesario para poder ser mejor investigado por parte del titular de la acción penal.

También podemos concluir que la dimensión humana y la dimensión del proceso laboral no es el más adecuado en la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco, pues muchos trabajadores de dicha entidad consideran que el personal no es suficiente para poder coberturar todas las labores de manera eficiente, por tal razón deberían contratarse más trabajadores en relación a la abundante carga procesal y que con respecto a infraestructura manifestaron que su lugar de trabajo no es el más idóneo es por ello que no estaban preparados para poder laborar respetando el distanciamiento social ya que el espacio es reducido en proporción a los trabajadores y a los usuarios que en ocasiones se apersonan a la sede Fiscal.

Tabla 4: Muestra del reporte de duración de conclusión de todos los casos fiscales del año 2019 de los delitos comunes, vistos en la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco.

AÑO 2019				
TIPO DE PROCESO	DURACIÓN PROMEDIO (días)	DURACIÓN MINIMA (días)	DURACIÓN MAXIMA (días)	TOTAL DE CASOS
PROCESO COMUN (SIN FALLO REGISTRADO)	667	640	693	2
PROCESO INMEDIATO	326	1	550	3
TERMINACION ANTICIPADA	341	58	866	3
DERIVADOS EXTERNOS	35	1	221	17
ACUERDO REPARATORIO	333	49	614	18
SOBRESEIMIENTO	529	23	938	35
CONCLUSION ANTICIPADA	638	1	1000	43
PRINCIPIO DE OPORTUNIDAD	251	16	835	278
ARCHIVO	207	9	1037	960
PROCESO COMUN (CONDENATORIA)	557	1	981	36
TOTAL DE CASOS RESUELTOS:				1395

Fuente: Matriz del Reporte de todos los Casos Fiscales de la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco.

*Se consideran los casos denunciados entre las fechas de inicio y fin que hayan concluido hasta la fecha de corte.

*DERIVADOS: Se consideran las derivaciones efectuadas a fiscalías de otro D.J. de otra especialidad o fiscalías no conectadas.

Tabla 5: Muestra del reporte de duración de conclusión de todos los casos fiscales del año 2020 de los delitos comunes, vistos en la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco.

AÑO 2020				
TIPO DE PROCESO	DURACIÓN PROMEDIO (días)	DURACIÓN MINIMA (días)	DURACIÓN MAXIMA (días)	TOTAL DE CASOS
TERMINACIÓN ANTICIPADA	366	244	487	2
ACUERDO REPARATORIO	475	305	590	3
SOBRESEIMIENTO	386	59	589	4
CONCLUSIÓN ANTICIPADA	465	297	655	4
PROCESO INMEDIATO	148	22	343	8
DERIVADOS EXTERNOS	136	1	371	13
PRINCIPIO DE OPORTUNIDAD	345	43	675	28
ARCHIVO	278	15	669	444
PROCESO COMUN (CONDENATORIA)	356	214	511	5

TOTAL DE CASOS RESUELTOS: 511

Fuente: Matriz del Reporte de todos los Casos Fiscales de la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco.

*Se consideran los casos denunciados entre las fechas de inicio y fin que hayan concluido hasta la fecha de corte.

*DERIVADOS: Se consideran las derivaciones efectuadas a fiscalías de otro D.J. de otra especialidad o fiscalías no conectadas.

Tabla 6: Total de casos ingresados en el año 2019 a la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco.

PERIODO	INGRESOS
ENERO – 2019	116
FEBRERO – 20219	201
MARZO – 2019	160
ABRIL – 2019	67
MAYO – 2019	122
JUNIO – 2019	143
JULIO – 2019	138
AGOSTO – 2019	84
SETIEMBRE – 2019	175
OCTUBRE – 2019	178
NOVIEMBRE – 2019	88
DICIEMBRE – 2019	132
TOTAL:	1604

Fuente: Elaboración propia

Tabla 7: Total de casos ingresados en el año 2020 a la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco.

PERIODO	INGRESOS
ENERO – 2020	192
FEBRERO – 2020	157
MARZO – 2020	50
ABRIL – 2020	0
MAYO – 2020	1
JUNIO – 2020	0
JULIO – 2020	2
AGOSTO – 2020	3
SETIEMBRE – 2020	4
OCTUBRE – 2020	234
NOVIEMBRE – 2020	196
DICIEMBRE – 2020	164
TOTAL:	1003

Fuente: Elaboración propia

Tabla 8: Diferencia de la productividad entre el año 2019 y 2020, en el desarrollo de los casos fiscales

- En la siguiente tabla, de la muestra obtenida del reporte de conclusión de casos y de la totalidad de casos ingresados por año, se mostrará la diferencia de la productividad entre el año 2019 y 2020, en el desarrollo de los casos fiscales.
- En la tabla se observa la diferencia porcentual entre total de casos ingresados y total de casos resueltos del año 2019 y del año 2020 (año en el que se inició la propagación del virus del COVID-19).

REPORTE	AÑO 2019	AÑO 2020	DIFERENCIA ENTRE AÑOS
TOTAL DE CASOS INGRESADOS	1604	1003	601 casos ingresados
TOTAL DE CASOS RESUELTOS	1395	511	884 casos resueltos
%	86.97%	50.9%	

Fuente: Matriz de Análisis de los Reportes de las Carpetas Fiscales

Análisis e Interpretación

La apreciación de la Tabla 4 es sobre todos los casos resueltos en el año 2019 en la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco, la manera como estos se resolvieron fueron diversas, haciendo una suma del total de casos resueltos de 1395, frente a los 1604 casos ingresados ese

mismo año, tal como se aprecia en la Tabla 6 donde se detalla mes a mes los números de casos que van ingresando para luego sumar la totalidad.

Vemos luego en la Tabla 5 los casos resueltos para el año 2020 (año el que aconteció el virus del COVID-19) en la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco, la manera en cómo los casos fueron resueltos han sido diversos, logrando hacer una suma total de casos resueltos de 511, frente a los 1003 casos ingresados en ese mismo año, tal como podemos apreciar en la Tabla 7, donde se detalla mes a mes los números de casos que van ingresando para luego sumar la totalidad.

Conclusión

Podemos formular nuestra conclusión gracias al análisis de los datos recabados de los reportes de los casos de las carpetas fiscales de la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco que entre el año 2019 y el año 2020 hay una gran diferencia en la cantidad de casos resueltos de cada año.

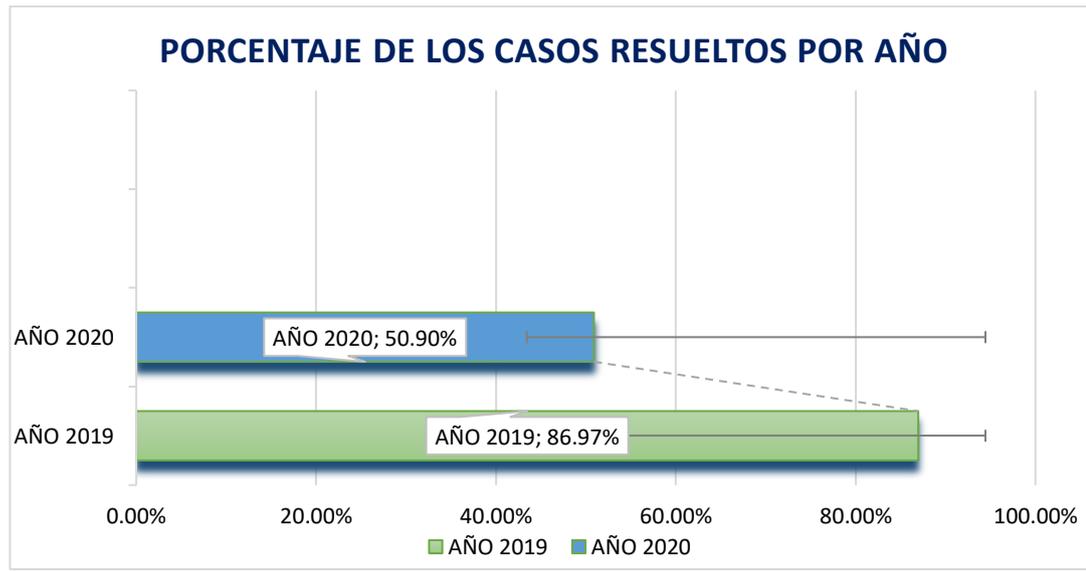
Encontramos en la Tabla 8 que el total de casos ingresados en el año 2019 han sido 1604 de los cuales 1395 casos han sido resueltos mediante los siguientes: proceso común, terminación anticipada, proceso inmediato, acuerdo reparatorio, derivados, conclusión anticipada, sobreseimiento, principio de oportunidad, archivo y condena, haciendo un porcentaje de 86.97% de productividad laboral. Asimismo, del mismo cuadro apreciamos que en el año 2020 se ingresaron un total 1003 casos de los cuales 511 han sido resueltos mediante los siguientes: proceso común, terminación anticipada, proceso inmediato, acuerdo reparatorio, derivados, conclusión anticipada, sobreseimiento, principio de oportunidad, archivo y condena, haciendo un porcentaje del 50.9% de productividad laboral.

En la Tabla 8 también consideramos la diferencia del total de casos ingresados en el año 2019 de 1604 frente al total de casos ingresados en el año 2020 de 1003, habiendo una diferencia de 601 casos. También

abordamos la diferencia del total de casos resueltos en el año 2019 de 1395 frente al total de casos resueltos en el año 2020 de 511, haciendo una diferencia de 884 casos.

Con todos estos datos comparativos, concluimos que la productividad laboral tuvo una baja decreciente motivada con la aparición del virus del COVID-19, ya que en un panorama normal donde se venían atendiendo los casos fiscales en el año 2019 se ha logrado resolver un total del 86.97% de los casos ingresados, sobrepasando más de la mitad en cambio en el 2020 , en el tiempo del COVID-19, las cifras son menores lográndose resolver un 50.9% del total de casos ingresados, pasando por una ínfima cifra la mitad. Demostrándonos así que la paralización de labores por medidas de cuarentena ha mermado en la productividad laboral de los trabajadores de la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco.

Gráfico 1: Porcentaje de los casos resueltos por año



Fuente: Matriz de Análisis del Reporte de los Casos Fiscales de las Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco, año 2019 y 2020.

Análisis e Interpretación

Se han trasladado los datos de la Tabla 8 y se ha procedido a plasmarlos en el Grafico 1 con el propósito de individualizar estas cifras para una mejor claridad del porcentaje de casos resueltos por cada año (2019 y 2020) ahí se puede apreciar que el año 2019 se encuentra cerca al 100%, mientras que el 2020 está por la mitad.

Conclusión

Concluimos que los casos resueltos en el año 2020 no han podido tener un mayor avance a causa de que las labores fueron paralizadas por el motivo del virus del COVID-19, suspendiéndose muchas labores fiscales, motivo por el cual solo se logró una productividad del 50.90%, en comparación con el año 2019 que tiene una productividad del 86.97%, donde las labores fiscales no fueron suspendidas y el trabajo era presencial ya que no se contaba con la presencia de ningún virus que cause y ponga en riesgo la vida la población.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

En base a los datos que se han recabado con la aplicación de nuestros instrumentos de investigación, se ha podido extraer información importante que hace que nuestra hipótesis se confirme. El nivel de productividad ha mermado de manera negativa a causa del virus del COVID-19 esto porque se suspendieron muchas de las labores fiscales tales como: Diligencias presenciales, citaciones y notificaciones, labores Administrativas, audiencias, plazos fiscales en pocas palabras todas las labores a excepción de casos con detenidos, por tal razón no se ha logrado resarcir de manera oportuna el daño a la víctima. la dimensión humana y la dimensión del proceso laboral no es el más adecuado en la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco, pues muchos trabajadores de dicha entidad consideran que el personal no es suficiente para poder coberturar todas las labores de manera eficiente, con respecto a infraestructura manifestaron que su lugar de trabajo

no es el más idóneo es por ello que no estaban preparados para poder laborar respetando el distanciamiento social ya que el espacio es reducido en proporción a los trabajadores y a los usuarios que en ocasiones se apersonan a la sede Fiscal.

Es verdad que la productividad laboral tuvo una baja decreciente motivada con la aparición del virus del COVID-19, ya que en un panorama normal donde se venían atendiendo los casos fiscales en el año 2019 se ha logrado resolver un total del 86.97% de los casos ingresados, sobrepasando más de la mitad en cambio en el 2020, en el tiempo del COVID-19, las cifras son menores lográndose resolver un 50.9% del total de casos ingresados, pasando por una ínfima cifra la mitad. Demostrándonos así que la paralización de labores por medidas de cuarentena ha mermado en la productividad laboral de los trabajadores de la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. Contrastación de los resultados del trabajo de campo con las bases teóricas

Dentro del marco teórico expresamos que la productividad es la correlación entre la cantidad obtenida por un sistema productivo (trabajadores) y los recursos utilizados para obtener dicha producción.

También se le puede acuñar la definición de relación entre los resultados y el tiempo usado para poder obtenerlos, pues cuanto menor sea el tiempo que conlleve obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema.

Entonces en síntesis la productividad laboral debe ser definida como aquel indicador de eficiencia que conecta la cantidad de recursos que se usaron con la producción que se obtiene.

La productividad se encarga de evaluar la capacidad de un sistema para obtener lo que es requerido y a la vez el grado en el que se aprovechan los recursos (material, humano, administrativo, etc.) es decir el valor agregado. Por eso las entidades tratan de maximizar la productividad.

Con esta definición establecida comprendemos que la productividad laboral en la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco tuvo una baja decreciente motivada con la aparición del virus del COVID-19, ya que en un panorama normal donde se venían atendiendo los casos fiscales en el año 2019 se ha logrado resolver un total del 86.97% de los casos ingresados, sobrepasando más de la mitad en cambio en el 2020, en el tiempo del COVID-19, las cifras son menores lográndose resolver un 50.9% del total de casos ingresados, pasando por una ínfima cifra la mitad. Demostrándonos así que la paralización de labores por medidas de cuarentena ha mermado en la

productividad laboral de los trabajadores de la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco.

5.2. Contrastación de los resultados con la formulación del problema

Se ha formulado inicialmente ¿De qué manera la pandemia del COVID-19 influye en la productividad laboral en los trabajadores de la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco, 2020?

La productividad laboral tuvo una baja decreciente influenciada con la aparición del virus del COVID-19, ya que en un panorama normal donde se venían atendiendo los casos fiscales en el año 2019 se ha logrado resolver un total del 86.97% de los casos ingresados, sobrepasando más de la mitad en cambio en el 2020, en el tiempo del COVID-19, las cifras son menores lográndose resolver un 50.9% del total de casos ingresados, pasando por una ínfima cifra la mitad. Demostrándonos así que la paralización de labores por medidas de cuarentena ha mermado en la productividad laboral de los trabajadores de la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco.

CONCLUSIONES

Finalmente, del todo el análisis efectuado del reporte de los datos de las carpetas fiscales y de las entrevistas realizadas a los trabajadores fiscales de la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco, 2020 año escogido como consecuencia de la emergencia sanitaria a causa del COVID-19, hemos abordado las siguientes conclusiones, mismas que validan a nuestras formulados.

- Que la pandemia del COVID-19 ha influido en gran medida en la productividad laboral de los trabajadores de la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco, 2020 lográndose resolver un 50.9% del total de casos ingresados, siendo que lo ideal es estar cerca o llegar al 100% de casos resueltos por casos ingresados.
- Las labores que no han podido realizar desde la pandemia del COVID-19 los trabajadores de la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco, 2020 son: Diligencias presenciales, citaciones y notificaciones, labores Administrativas, audiencias, plazos fiscales en pocas palabras todas las labores a excepción de casos con detenidos,
- El nivel de productividad laboral desde la pandemia del COVID-19 en la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco, 2020 ha bajado motivada con la aparición del virus del COVID-19, ya que en un panorama normal donde se venían atendiendo los casos fiscales en el año 2019 se ha logrado resolver un total del 86.97% de los casos ingresados, sobrepasando más de la mitad en cambio en el 2020 , en el tiempo del COVID-19, las cifras son menores lográndose resolver un 50.9% del total de casos ingresados, pasando por una ínfima cifra la mitad. Demostrándonos así que la paralización de labores por medidas de cuarentena ha mermado en la productividad laboral de los trabajadores de la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco.

- De las entrevistas aplicadas a los trabajadores fiscales También podemos concluir que la dimensión humana y la dimensión del proceso laboral no es el más adecuado en la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco, pues muchos trabajadores de dicha entidad consideran que el personal no es suficiente para poder cubrir todas las labores de manera eficiente, por tal razón deberían contratarse más trabajadores en relación a la abundante carga procesal y que con respecto a infraestructura manifestaron que su lugar de trabajo no es el más idóneo es por ello que no estaban preparados para poder laborar respetando el distanciamiento social ya que el espacio es reducido en proporción a los trabajadores y a los usuarios que en ocasiones se apersonan a la sede Fiscal.

RECOMENDACIONES

1. A la Sociedad, que exijan que la solución de sus casos no sean dilatados más de lo necesario, ya que la justicia oportuna es justicia y la que tarda no.
2. A la Gestión Administrativa del Ministerio Público, que implementen y capaciten en el uso y manejos de nuevas tecnologías para que logren cubrir más labores fiscales con el uso de plataformas digitales y que se dé la contratación de más trabajadores en relación a la carga fiscal con el fin de lograr un trabajo más eficiente y cumplir con una óptima productividad laboral.
3. A los trabajadores del Ministerio Público, que exijan una infraestructura idónea contando con ambientes amplios donde puedan tener ambientes individualizados conforme a cada cargo y función, para poder así tener un mayor orden de todas sus carpetas, documentos y donde los usuarios puedan ubicarse mejor cuando se apersonan a los despachos fiscales o a la espera de ser atendidos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

LIBROS

- ALBESA, B. (2000). “*La motivación y el trabajo*”, Mendoza - Argentina Pág. 11-13.
- BOLIVAR ARTEAGA, Flora “*Diagrama del Proceso Penal Común Acusatorio Garantista*” Ministerio Público Fiscalía de la Nación.
- CASTILLO, L. (2015). “*La Remuneración mínima vital*”, Negopolis.
- CHAMANE ORBE, Raúl (2001) “*Diccionario Jurídico Moderno*” Segunda Edición Lima – Perú.
- INSTITUTO PERUANO DE ECONOMIA. (2017) “*Productividad Laboral*”. Lima - Perú.
- NEYRA FLORES, José Antonio (2012) “*Código Procesal Comentado*” Edición actualizada Lima – Perú, Jurista Editores E.I.R.L.
- WELLER, JURGUER, (2020)” *La pandemia del COVID 19 y su efecto*”, Lima – Perú, Editorial Cepal.
- ZEVALLOS ACOSTA, Uladislao “*Metodología de la Investigación Jurídica*” (2009) Huánuco – Perú, Universidad de Huánuco.

PAGINAS WEBS

- <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/51423/1/613977726.pdf>
- <https://rockcontent.com/es/blog/que-es-clima-organizacional/>
- <https://www.redalyc.org/pdf/2351/235122167023.pdf>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA
COVID 19 Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN TRABAJADORES, SEGUNDA FISCALIA PROVINCIAL PENAL
CORPORATIVA DE HUÁNUCO, 2020

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	INDICADORES	METOLOGIA
<p style="text-align: center;">PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿De qué manera la pandemia del COVID-19 influye en la productividad laboral en los trabajadores de la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco, 2020?</p>	<p style="text-align: center;">OBJETIVO GENERAL</p> <p>Demostrar de qué manera la pandemia del COVID-19 influye en la productividad laboral en los trabajadores de la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco, 2020.</p>	<p style="text-align: center;">HIPOTESIS GENERAL</p> <p>La pandemia del COVID-19 influye en gran medida en la productividad laboral en los trabajadores de la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco, 2020.</p>	<p style="text-align: center;">COVID 19 y Productividad Laboral en Trabajadores, Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco, 2020</p>	<p>-Motivación</p> <p>-Satisfacción laboral</p> <p>-Participación</p> <p>-Trabajo en Equipo</p> <p>-Manejo del Conflicto</p> <p>-Clima Organizacional</p>	<p><u>Tipo de Investigación</u></p> <p>Se considera que la investigación presente es la de tipo de sustantivo ya que va a explicar y describir un problema teórico.</p>
<p style="text-align: center;">PROBLEMAS ESPECIFICOS</p> <p>-Determinar aquellas labores que no han podido realizar desde la pandemia del COVID-19 los trabajadores de la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco, año 2020.</p> <p>-Determinar el nivel de productividad laboral desde la pandemia del COVID-</p>	<p style="text-align: center;">OBJETIVOS ESPECIFICOS:</p> <p>-Determinar aquellas labores que no han podido realizar desde la pandemia del COVID-19 los trabajadores de la Segunda Fiscalía Provincial Penal</p>	<p style="text-align: center;">HIPOTESIS ESPECIFICAS</p> <p>- Las labores que no se han podido realizar desde la pandemia del COVID-19 por parte de los trabajadores de la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco en el año 2020 son las declaraciones, inspecciones, recepción de</p>		<p>-Recursos Materiales</p> <p>-Capital Humano</p> <p>-Infraestructura</p> <p>-Método de Trabajo</p>	<p><u>Enfoque</u></p> <p>En la investigación el enfoque cuantitativo va pretender explicar y a su vez predecir los fenómenos que se está investigando</p>
				<p>-Labores paralizadas</p> <p>-Situación de los casos</p> <p>-Resarcimiento del daño a la víctima</p> <p>-Medición</p> <p>-Gestión Administrativa</p>	<p><u>Alcance o nivel</u></p> <p>El nivel está dado por el descriptivo,</p>

<p>19 en la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco, 2020.</p>	<p>Corporativa de Huánuco, año 2020.</p> <p>-Determinar el nivel de productividad laboral desde la pandemia del COVID-19 en la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco, 2020.</p>	<p>documentos, pericias, emisión de disposiciones, requerimientos y providencias.</p> <p>- El nivel de productividad laboral es intermedia desde la pandemia del COVID-19 en la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco, 2020.</p>			
--	--	---	--	--	--

INSTRUMENTOS

HOJA DE REGISTRO DE DATOS APLICABLE A LAS CARPETAS FISCALES

“COVID 19 y Productividad Laboral en trabajadores, Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco, 2020”



AÑO 2019				AÑO 2020			
Número de casos ingresados	Número de casos formalizados	Número de casos archivados	Número de casos con sentencia	Número de casos ingresados	Número de casos formalizados	Número de casos archivados	Número de casos con sentencia

**METODO DE RECOLECCION DE DATOS APLICADO AL
PROYECTO DE INVESTIGACION:**

GUIA DE ENCUESTA APLICABLE A LOS TRABAJADORES FISCALES



**“COVID 19 y Productividad Laboral en trabajadores, Segunda
Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco, 2020”**

1. **Objetivo de la encuesta:** La presente tiene por objetivo demostrar de qué manera la pandemia del COVID-19 ha influido en la productividad laboral de los trabajadores de la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco, 2020.
2. Esta encuesta consta de 15 preguntas elaboradas minuciosamente por el investigador:
3. Por favor lea atentamente cada una de ellas, revise todas las opciones, y elija la alternativa que más lo (a) identifique entre SI, NO, AVECES y en algunas de ellas responder conforme a su criterio.
4. No es necesario incluir un nombre en la presente encuesta.

Género: _____

Edad: _____

CUESTIONARIO

1. ¿Usted como trabajador de la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco en el año 2020, ha contado con aspectos asociados a la motivación como el reconocimiento de su trabajo, buena comunicación, compromiso con el trabajo y responsabilidad con su institución?
a) Si.... b) No.... c) A veces....
2. ¿Laborando en la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco en el año 2020 considera que ha contado con satisfacción laboral

al recibir ciertos beneficios /yo retribuciones económicas por el trabajo desempeñado?

a) Si.... b) No.... c) A veces....

3. ¿Cómo trabajador de la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco en el año 2020, ha sido una persona participativa en la toma de decisiones, consultas y aportes de mejora para con su Institución?

a) Si.... b) No.... c) A veces....

4. El trabajo en equipo son aquellas relaciones de trabajo, cooperación y aporte ¿Por lo descrito usted considera que en la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco se trabaja en equipo?

a) Si.... b) No.... c) A veces....

5. ¿Dentro de la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco se logran manejar los conflictos que se suscitan dentro, abarcando soluciones y creatividad para resolverlos como oportunidad de mejora?

a) Si.... b) No.... c) A veces....

6. El clima organizacional hace mención a la apreciación de los trabajadores en su puesto de trabajo, interrelaciones entre compañeros, toma de decisiones, comunicación, etc. ¿Con la descripción anterior, la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco cuenta con un idóneo clima organizacional?

a) Si.... b) No.... c) A veces....

7. ¿Usted como trabajador de la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco en el año 2020 contaba con aquellos recursos materiales indispensables para poder realizar su trabajo con eficacia?

a) Si.... b) No.... c) A veces....

8. ¿En su Institución laboral considera que el Capital Humano es el suficiente para poder llevar a cabo con todas las actividades que se deben desarrollar en los plazos fijados?

a) Si.... b) No.... c) A veces....

9. ¿A causa de la pandemia del COVID -19 el método de trabajo presencial cambio a trabajo virtual, remoto y semipresencial en la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco en el año 2020?

- a) Si.... b) No.... c) A veces....

10. ¿Por la situación de la pandemia del COVID -19, la infraestructura de su centro de labores es la idónea y ha coadyuvado a que se puede trabajar respetando el distanciamiento social?

- a) Si.... b) No.... c) A veces....

11. ¿Cuáles han sido aquellas laborales que se han tenido que paralizar a causa del COVID -19 en la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco en el año 2020?

12. ¿cuál ha sido la situación, a raíz de la pandemia del COVID -19, de aquellas investigaciones que se venían desarrollando en la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco en el año 2020?

13. ¿Considera que en la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco en el año 2020 se ha podido resarcir del daño a las víctimas de manera oportuna? ¿Por qué?

- a) Si.... b) No.... c) A veces....

14. ¿En su Institución laboral en el año 2020 se ha tomado en cuenta la medición de producción, calidad y el análisis de registros de los procesos?

a) Si.... b) No.... c) A veces....

15. ¿Cómo se desarrolló la Gestión Administrativa a causa del COVID -19 en la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huánuco en el año 2020?

Gracias por su tiempo y colaboración