



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Gestión del trabajo remoto y desempeño laboral de los
trabajadores en los juzgados de familia, Provincia de Cusco -
2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Machaca Prada Katia Nara (ORCID: 0000-0002-6749-1073)

ASESOR:

Mg. Calderon Paniagua Dennys Geovanni (ORCID: 0000-0002-6569-0634)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA — PERÚ

2022

Dedicatoria

Esta tesis va dedicada a Dios por que siempre está conmigo, a mis amados padres que desde un lugar especial sé que siempre ruegan por mí, a mis hermanos por el amor que me hacen sentir en cada acción y a mis adorados hijos, porque son mi debilidad y mi fuerza, mi razón de ser y porque a través de este trabajo quiero darles un mensaje, que nunca es tarde para superarse cuando se tiene voluntad de hacerlo.

Agradecimiento

Expreso mi agradecimiento al Programa de Maestría en Gestión Pública de la escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo por la oportunidad que me dan de alcanzar un grado más en mi vida profesional. A mi asesor por su acertado acompañamiento en el proceso de la elaboración de mi tesis. A mis compañeros de trabajo porque con ellos decidí empezar esta aventura, a mi familia por compartir la emoción en el proceso de lograr este sueño, a todos ellos muchas gracias.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	16
Muestra:	16
Unidad de análisis:	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
4.1. Resultados descriptivos	20
4.1.1. Gestión del trabajo remoto	20
4.1.2. Desempeño laboral	22
4.2. Resultados inferenciales	25
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS	51

Índice De Tablas

Tabla 1	Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores de los juzgados de familia de la provincia de Cusco de la variable Gestión del Trabajo Remoto.	20
Tabla 2	Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores de los juzgados de familia de la provincia de Cusco de las dimensiones de la variable Gestión del Trabajo Remoto	21
Tabla 3	Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores de los juzgados de familia de la provincia de Cusco de la variable Desempeño Laboral	22
Tabla 4	Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores de los juzgados de familia de la provincia de Cusco de las dimensiones de la variable Desempeño Laboral.	24
Tabla 5	Significancia y correlación entre la Gestión de Trabajo remoto y Desempeño laboral	26
Tabla 6	Significancia y correlación entre la Gestión del trabajo remoto y la capacidad laboral	27
Tabla 7	Significancia y correlación entre la Gestión del trabajo remoto y el Desarrollo	29
Tabla 8	Significancia y correlación entre la Eficacia y la Gestión del trabajo remoto	30
Tabla 9	Significancia y correlación entre el perfil del trabajador y la Gestión del trabajo remoto	32

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del trabajo remoto y desempeño laboral de los trabajadores en los juzgados de familia, Provincia de Cusco - 2021, la investigación fue tipo básica, diseño no experimental, transversal y descriptivo - correlacional, cuya población fue de 92 colaboradores. Se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento se empleó el cuestionario. Los resultados determinaron que el nivel de trabajo remoto de los trabajadores en los juzgados de familia de la provincia de Cusco, tiene un nivel regular de 63,0%, en tanto el nivel de desempeño laboral muestra un nivel regular de 73.9%. Además, entre la gestión del trabajo remoto y la capacidad laboral aplicados en el los juzgados de familia, existe una relación positiva moderada, (Rho de Spearman = 0.404 y significativa bilateral en 0.000). Asimismo, entre la gestión del trabajo remoto y desenvolvimiento aplicados en los juzgados de familia, existe una relación positiva moderada (Rho de Spearman = 0.554 y significativa bilateral en 0.000). Aunado a ello entre la gestión del trabajo remoto y la eficacia aplicados en el los juzgados de familia, existe una relación positiva baja, (Rho de Spearman = 0.317 y significativa bilateral en 0.000). Así también, entre la gestión del trabajo remoto y perfil del trabajador aplicados en el los juzgados de familia, existe una relación positiva baja, (Rho de Spearman = 0.249 y significativa bilateral en 0.017). Concluyendo que, entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en los juzgados de familia, Provincia de Cusco - 2021, existe una relación positiva moderada (Rho de Spearman = 0.540 y significativa bilateral en 0.000).

Palabras clave: Trabajo remoto, desempeño laboral, juzgados

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between remote work management and work performance of workers in family courts, Cusco Province - 2021, the research was basic type, non-experimental, cross-sectional and descriptive-correlational design, whose population was 92 collaborators. The survey technique was used and the questionnaire was used as an instrument. The results determined that the level of remote work of workers in the family courts of the province of Cusco, has a regular level of 63.0%, while the level of job performance shows a regular level of 73.9%. In addition, between remote work management and work capacity applied in family courts, there is a moderate positive relationship (Spearman's Rho = 0.404 and bilateral significant at 0.000). Likewise, between remote work management and development applied in family courts, there is a moderate positive relationship (Spearman's Rho = 0.554 and significant bilateral at 0.000). In addition to this, between remote work management and efficiency applied in family courts, there is a low positive relationship (Spearman's Rho = 0.317 and significant bilateral at 0.000). Likewise, between the management of remote work and the profile of the worker applied in the family courts, there is a low positive relationship, (Spearman's Rho = 0.249 and significant bilateral at 0.017). Concluding that, between remote work management and job performance in family courts, Cusco Province - 2021, there is a moderate positive relationship (Spearman's Rho = 0.540 and bilateral significant at 0.000).

Keywords: Remote work, job performance, courts

I. INTRODUCCIÓN

En el tercer mes del año 2020, la Organización Mundial de la Salud designó como una emergencia sanitaria, al coronavirus, tornándose en tiempos de muchos cambios, no solo en los estilos de vida, como el aislamiento social, distanciamiento y cuidados extremos en el aseo, sino también en las modalidades de trabajo, como teletrabajo, trabajo desde el hogar, haciendo que la humanidad entera cambie la cotidianeidad en todo aspecto y se acostumbre a toda esta novedad inesperada, ya que tanto hombres, mujeres y niños, tienen que adecuarse a los cambios esto en base a los reglamentos adoptados por cada nación, al respecto la continuidad de la atención al público y mantener la productividad laboral que es muy importante para el desarrollo del país, sabemos que la vida continúa y que no podemos parar, ante tanta confusión, incertidumbre y cambio cada persona se ha reinventado en las diversas actividades cotidianas, trabajo, estudio, recreación, cuidados personales, socialmente y así han ido cambiando horarios, costumbres, relaciones sociales, etc., lo cual ha hecho que aprendamos a valorar nuestras vidas y la de las demás personas. Bajo esta nueva experiencia cada individuo ha asimilado que debemos acostumbrarnos a los cambios, a los retos, y salir adelante.

En ese entender la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha referido que años atrás, solo una parte de los servidores trabajaban desde sus hogares. Dentro de la Unión Europea (UE), una buena costumbre de teletrabajo era de manera eventual (trabajo desde el lugar de residencia) se alternaba en un treinta por ciento a más en Dinamarca, algunos países como Suecia al diez por ciento, en la República Checa, Grecia, Italia y Polonia de igual manera. En base a resultados, hasta un veinte por ciento de los servidores, en América del Norte se laboraba de forma ocasional desde sus viviendas o donde se encontraban residiendo, un dieciséis por ciento en Japón y solo un 1,6 por ciento en Argentina (Eurofound y OIT, 2019). Durante el primer y tercer mes de 2020, y a medida que los contagios por COVID-19 se empezaron a desbordar por todos los continentes, fue ahí donde a nivel mundial se tomaron nuevas medidas laborales, algunas empresas cerraron y despidieron a sus empleados, en otros casos se optó por el trabajo desde el lugar de residencia para de esta manera no llegar a la decisión del despido masivo sino se daba

otras opciones de trabajo en las cuales se pueda cubrir las necesidades de las empresas a la vez que se cuidaba la salud de los servidores, a esta decisión se sumó la preocupación que la gran mayoría no estaba habituada a este tipo de modalidad laboral (servidores y empleadores), por tal motivo se implementó de inmediato capacitaciones virtuales, a fin de que se mejore los conocimientos y se brinde una mejor atención toda vez que esta emergencia ha conllevado a la incertidumbre, intolerancia y desesperación, esto sumado a que en todas las instituciones se paralizaron actividades y dejaban en la duda de saber el desenlace de esta crisis.

En Latinoamérica, y a raíz de la pandemia, son más los países que se sumaron a esta modalidad de trabajo, implementando sistemas de mejor calidad y funcionales, ya que se ha considerado como prioridad el aislamiento, distanciamiento físico, como una de las acciones para no permitir que se sigan infectando, además de garantizar la sanidad en los servidores.

El trabajo remoto generó una gran posibilidad de trabajar cuidando las inversiones públicas de los países sin perjuicio de que las personas se vean contagiadas por la COVID-19, a nivel nacional, el estado peruano no fue ajeno a este cambio coyuntural toda vez que La Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) el 2020 definió trabajar remotamente como la realización de actividades laborales que pueden ser realizadas desde su hogar, esta modalidad posibilitó al servidor a desarrollar sus tareas desde la comodidad de su hogar o lugar donde se encuentre aislado. Basado en esta disposición el servidor podría utilizar los mecanismos que estén a su alcance que le permitan desarrollar sus actividades laborales. Esta forma de trabajar remotamente para las entidades del estado la cual tuvo como finalidad mitigar la propagación de la COVID-19, sin embargo, se vio la problemática que, en muchas de estas entidades públicas, el desempeño laboral disminuyó toda vez que los funcionarios y servidores del estado tuvieron que estar más en contacto con la tecnología.

En este contexto, en la Corte Superior de Justicia del Cusco {CSJC} desde el 2020, se dispuso a través de R.A. N° 00408-2020-CE-PJ, designando a jueces, funcionarios, y demás servidores, a la modalidad del trabajo remoto, la cual se cumplió en un horario de ocho horas diarias de acuerdo a lo determinado en el N° 4 de la Reglamentación "Gestión del Trabajo Remoto en

los Órganos Administrativos y Jurisdiccionales del Poder Judicial” Sin embargo, se pudo advertir que de acuerdo a las declaraciones de algunos usuarios, que no pudieron acceder a conocer la situación de su proceso ya que desconocían los procedimientos que esta modalidad de trabajo presenta.

El **problema general se formuló**: ¿Cuál es la relación entre la gestión del trabajo remoto y desempeño laboral de los trabajadores en los juzgados de familia, Provincia de Cusco - 2021?, así también los **problemas específicos**: ¿Cuál es la relación entre la capacidad laboral y la gestión del trabajo remoto de los trabajadores en los juzgados de familia, Provincia de Cusco - 2021? ¿Cuál es la relación entre el desenvolvimiento y la gestión del trabajo remoto de los trabajadores en los juzgados de familia, Provincia de Cusco - 2021? ¿Cuál es la relación entre la eficacia y la gestión del trabajo remoto de los trabajadores en los juzgados de familia, Provincia de Cusco - 2021? ¿Cuál es la relación entre el perfil del trabajador y la gestión del trabajo remoto de los trabajadores en los juzgados de familia, Provincia de Cusco - 2021?

La investigación tuvo como **justificación metodológica**, en la cual se aplicó la metodología tipo básica, enfoque cuantitativo, empleando como instrumento las encuestas que se realizaron a los trabajadores de los Juzgados de familia de Cusco {JFC}, de esta manera se determinó la validez y confiabilidad del instrumento elegido, técnicas y metodologías emplearse en la evaluación de esta nueva modalidad que ha se instauró en los JFC, los cuales contribuyeron con el desempeño laboral de los servidores.

Referente a la **justificación teórica**, este estudio proporcionará mejor referencia a los trabajadores de los JFC. para perfeccionar la ejecución de su labor a través de esta nueva implementación de trabajo; de la misma forma, servirá de referencia a nuevos estudios que tengan las mismas variables de investigación. Todo ello porque se encuentran pocas investigaciones que hacen referencia en correlación al trabajo remoto y el desempeño laboral.

En cuanto a la **Justificación social**, el presente estudio se torna relevante porque brindará la oportunidad de plantear un tema muy importante como nuevo, que desafía mundialmente, esta situación tiene directa relación con el derecho a laborar y la subsistencia de la humanidad, asociado a ello este estudio tiene por finalidad de conocer la capacidad de habito de los trabajadores de la CSJ. Y más explícitamente de los trabajadores de los JFC., los cuales

tendrán que demostrar su profesionalismo y trabajo en equipo aun sin acudir a su centro de labor, lo que será evidente una vez que los usuarios se adapten a la nueva normalidad.

Por último, la **justificación práctica** estuvo direccionada a solucionar uno de los problemas que atraviesan actualmente los JFC., tras reconocer algunas características relacionadas a las variables alcanzadas en el análisis; de igual manera, dio referencias relevantes a los trabadores, que influya de manera positiva en el desempeño laboral de estos según se vaya dando esta implementación de trabajar desde casa, que permitirá lograr sus metas laborales. Así también, este estudio contribuirá con la institución la que permitirá sintetizar papeleos, aminorar la demora y precios, dando una mejor atención.

Planteamiento del **objetivo general**: Determinar qué relación existe entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabadores en los juzgados de familia, Provincia de Cusco - 2021. Se considera como **objetivo específico** Determinar qué relación existe entre la capacidad laboral y la gestión del trabajo remoto de los trabajadores en los juzgados de familia, Provincia de Cusco – 2021. Determinar qué relación existe entre el desenvolvimiento y la gestión del trabajo remoto de los trabajadores en los juzgados de familia, Provincia de Cusco – 2021. Determinar qué relación existe entre la eficacia y la gestión del trabajo remoto de los trabajadores en los juzgados de familia, Provincia de Cusco – 2021. Determinar qué relación existe entre el perfil del trabajador y la gestión del trabajo remoto de los trabajadores en los juzgados de familia, Provincia de Cusco – 2021.

Así también, como hipótesis de investigación se planteó las que a continuación siguen: **Hipótesis general**: H_i : Existe relación directa y significativa entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores en los juzgados de familia, Provincia de Cusco – 2021. **Hipótesis específicas**: H_1 : Existe relación directa y significativa en relación a la capacidad laboral y la gestión del trabajo remoto de los trabajadores en los juzgados de familia, Provincia de Cusco – 2021. H_2 : Existe relación directa y significativa en relación al desenvolvimiento y la gestión del trabajo remoto de los trabajadores en los juzgados de familia, Provincia de Cusco – 2021 Existe relación directa y significativa en relación a la eficacia y la gestión del trabajo remoto de los trabajadores en los juzgados de familia, Provincia de Cusco – 2021. Existe

relación directa y significativa en relación al perfil del trabajador y la gestión del trabajo remoto de los trabajadores en los juzgados de familia, Provincia de Cusco – 2021

II. MARCO TEÓRICO

Como primera parte respecto a la presentación del marco teórico, se procede a mencionar los siguientes artículos y tesis, como **antecedentes nacionales**: Orellana (2021), en la tesis titulada, Modernización de la gestión pública y desempeño laboral en un Gobierno Regional (G.R.) en tiempos de pandemia Perú, 2021, (Tesis de maestría), cuyo objetivo principal es precisar la relación de la modernización de la gestión pública con el desempeño laboral en el G.R. en tiempos de pandemia Perú, 2021 para ello aplicó y diseñó una metodología de tipo básica, nivel de alcance descriptivo correlacional, con diseño no experimental, con enfoque cuantitativo, Llegando a concluir que la modernización de la gestión pública (Gr.) está relacionada concretamente con el desempeño laboral en el G.R. en tiempos de pandemia Perú evidenciando una correlación directa e intensa que denota la necesidad y trascendencia de la generación de un desarrollo moderno y eficiente en la administración pública a partir de ello se puede afirmar que la siguiente investigación aporta al conocimiento sobre el impacto positivo que tiene la variable de desempeño laboral en la modernización del Gr.

Lozano (2021), Trabajo remoto y productividad de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020 (Tesis de maestría), cuyo objetivo principal es precisar la relación entre el trabajo remoto y la productividad de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín (DRPSM.), 2020 para ello aplicó y diseñó un método de tipo básico no experimental, enfoque cuantitativo, nivel correlacional concluyendo que existe un relacionamiento entre el trabajo remoto y la productividad de los colaboradores de la c DRPSM, 2020 a partir de ello se puede afirmar que dicha investigación posibilita un mayor apoyo a los servidores y así lograr la superación de los obstáculos que encuentren, sabedores de contar con servidores proactivos y comprometidos con los objetivos institucionales.

Tenazoa (2021), Trabajo remoto y desempeño laboral en el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto – 2021, (Tesis de maestría), desarrollada en la Universidad César Vallejo, cuyo objetivo principal precisar la relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en el Ministerio Público del Distrito de

Tarapoto (M.P.T.) - 2021 para ello aplicó y diseñó una metodología de tipo básica transversal, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo-correlacional. Llegando a la conclusión Existe relacionamiento positivo y moderado entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en el M.P.T. del Distrito de Tarapoto-2021, a partir de ello se puede afirmar que la siguiente investigación aporta al conocimiento sobre el impacto positivo que tiene la aplicación del trabajo remoto con la variable de desempeño laboral en la gestión pública.

Vicente, J. (2020), Trabajo remoto y gestión administrativa en la Institución Educativa Rosa Dominga Pérez Liendo – La Victoria 2020, (Tesis de maestría), cuyo objetivo principal precisar el relacionamiento entre el trabajo remoto y la gestión administrativa de la I.E. Rosa Dominga Pérez Liendo de la en un entorno no presencial generado por la pandemia del COVID-19 para ello aplicó y diseñó el método de tipo básico, descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo tipo no experimental, correlacional, concluyendo que el trabajo remoto consiente la continuidad de la gestión administrativa en la I.E. Rosa Dominga Pérez Liendo de la victoria a partir de ello se puede afirmar que dicha investigación permite la confección de planes para desarrollar el trabajo desde el lugar de residencia, para que la gestión administrativa pueda afrontar exitosamente cualquier situación de no presencialidad.

Baldeón, K. (2020), Trabajo remoto y su relación con la eficiencia del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Junín 2020 (Tesis de maestría), cuyo objetivo principal precisar el relacionamiento entre el trabajo remoto y la eficiencia del personal administrativo de La Municipalidad provincial de Junín (MPJ.) 2020 para ello aplicó y diseñó un método de tipo básico, descriptivo correlacional y de naturaleza cuantitativa llegando a la conclusión que efectivamente hay relación entre el trabajo remoto y la eficiencia del personal administrativo de la MPJ 2020 a partir de ello se puede afirmar que la siguiente investigación aporta al conocimiento sobre el impacto positivo que tiene de la variable de trabajo remoto como una nueva implementación y lograr la eficiencia del personal de la gestión pública.

Siguiendo la misma línea a continuación, se presentan las siguientes investigaciones como parte de los antecedentes internacionales: Peralta (2021), en la tesis titulada, *Cargos que se Adaptaron de Mejor Manera a la Modalidad*

de Teletrabajo Durante la Emergencia Sanitaria de 2020 por COVID-19 en la Dirección Regional 6 del Ministerio del Trabajo (Tesis maestría), cuyo objetivo principal es establecer los cargos que se adaptaron de manera efectiva al trabajo desde el lugar de residencia, en obediencia a disposiciones dadas en este tiempo de crisis en que una enfermedad mortal aqueja a la humanidad, para ello aplicó y diseñó un sistema de tipo prospectivo, diseño de carácter no experimental, un enfoque metodológico cuantitativo, y alcance exploratorio, concluyendo que el cambio de sistema por el de trabajo desde el lugar de residencia, ha estimado como bueno los resultados del trabajo grupal e individual, afirmando que los servidores de la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Cuenca se adaptaron al cambio laboral, y contar con una recompensa personal importante por esta nueva implementación, logrando un mayor desempeño al realizar diferentes actividades, planificando, organizando, y controlando la labor que desempeña, a partir de ello se puede afirmar que dicha investigación permitirá conocer el procedimiento de la aplicación respecto al trabajo desde el lugar de residencia, mejorar la información y llevar a cabo un estudio más detallado de cómo se van adaptando y además producir eficientemente.

Ramos et al. (2020) Teletrabajo en tiempos de COVID 19 (Revista Interamericana de Psicología), artículo científico, tuvo como objetivo principal mejorar la interpretación de la situación de teletrabajo durante el confinamiento durante al COVID 19 , llegó a la conclusión que en las personas que se encuentran en teletrabajo debido al aislamiento social por la enfermedad del COVID 19, tienen un efecto positivo en la productividad, siempre y cuando cuenten con los recursos óptimos para trabajar y las condiciones relacionadas con la salud mental sean igualmente favorables; a partir de ellos se puede afirmar que la investigación contribuye con estructurar acciones a nivel organizacional. Esta investigación fue uno de los primeros estudios sobre el tema de teletrabajo en el país, en las condiciones provocadas por la pandemia de COVID – 19.

Bohórquez (2020), en la investigación titulada, *La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización* (Revista Universidad y Sociedad), cuyo fin principal es estudiar la motivación y el desempeño laboral de los servidores del GAD Municipal del cantón Salinas

para ello aplicó y diseñó una metodología de investigación bibliográfica/documental, un enfoque cualitativo y cuantitativo, investigación exploratoria y descriptiva, llegando a la conclusión que cada institución debe considerar de mucha importancia el hecho de motivar a sus servidores a fin de alcanzar buenos resultados positivos para sus empleados en las diversas actividades que desarrollan, a partir de ello se puede afirmar que dicha investigación afirma, que si existe una adecuada motivación, este contribuirá de manera positiva con el desempeño laboral de los servidores.

Soto (2019), en la tesis denominada, *Evaluación y Análisis Cuantitativo y Cualitativo de Sistema de Teletrabajo Implementado en el Instituto Nacional de propiedad Industrial (INAPI)* (Tesis de maestría), cuyo objetivo principal de esta investigación fue, distinguir las repercusiones puedan darse a través de la activación de la nueva forma de trabajo en el INAPI, teniendo en cuenta la vida cotidiana, la distribución correcta de los horarios, la apreciación de la labor, desde la óptica en que la vean los trabajadores de dicha institución , para ello se aplicó y diseño una metodología de tipo cualitativa de carácter exploratorio, descriptivo. La investigación concluye en lo siguiente, el trabajo desde casa, se percibe como una mejora de la vida personal y familiar, entre otros efectos se pudo conocer que los trabajadores tienen tiempo de calidad, mejor disponibilidad y autonomía para desempeñar sus quehaceres familiares y domésticos, así mismo se vio una mejora en sus relaciones familiares y sociales, y una baja de estrés en diferentes aspectos. Referente a la facultad de poder separar aspectos laborales y la adaptación familiar fue importante. A partir de ello podemos afirmar que dicha investigación genera un aporte al conocimiento en cuanto a la evaluación y análisis del sistema de teletrabajo ya que es importante contribuir con diferentes opiniones sobre el teletrabajo que se dan en la actualidad en las diversas instituciones ya que se implementa nuevos diseños de instrumentos que ayudan a obtener información cualitativa la cual se aplicará paulatinamente, manteniéndonos informados de datos administrativos, debido a esta modalidad de trabajo.

Gordón (2018), en la investigación titulada, *La Motivación Laboral y su Relación en el Desempeño de los Empleados de las Cooperativas de Ahorro y Crédito en la Ciudad de Ambato* (Tesis de maestría), cuyo objetivo principal es precisar la influencia de la motivación laboral en el desempeño de los

Empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena SAC Ltda. en la Ciudad de Ambato para ello aplicó y diseñó el método de tipo cuantitativo, nivel descriptivo, exploratorio y correlacional, llegando a la conclusión de tener la posibilidad de elaborar un plan de motivación laboral para incrementar el desempeño en los empleados de la Cooperativa Indígena SAC Ltda. De la ciudad de Ambato a partir de ello se puede afirmar que dicha investigación aporta al conocimiento en referencia a nuestra variable de estudio desempeño laboral, toda vez que a partir de una mayor calidad de atención los trabajadores sienten mayor motivación al desempeñar de sus actividades laborales.

De lo antes mencionado se procedió a describir, las **bases teóricas** relacionadas a la **variable gestión del trabajo remoto**, en tal sentido para describir la gestión del trabajo remoto, fue preciso definir a la gestión (Jiménez, 2000), como un arte y una ciencia, es un arte porque se requieren habilidades a través de la práctica y ciencia porque el conjunto de conocimientos debe alcanzar los mejores rendimientos.

Así mismo, Ortiz (2020) definió el trabajo remoto como la labor diaria que se realiza fuera de la entidad desde cualquier ubicación, mediante la utilización de la tecnología y conexión a Internet, lo que en el contexto de la Covid-19 sería trabajar de forma segura.

Así también, Delgado (2020) hizo alusión que el trabajo remoto en nuestro país, surgió de manera extraordinaria y temporal por motivos de estar atravesando una situación de emergencia por contagios de COVID 19, en tal sentido, se propuso que los servidores apliquen esta modalidad de trabajo para dar cumplimiento a sus labores desde sus casas, utilizando los medios que estén a su alcance y posibilidad, y de esta manera garantizar la estabilidad laboral y la productividad, evitando posibles contagios al trasladarse, cuidando de esta manera a los servidores y a sus seres queridos, ya que dentro de estos podrían haber personas vulnerables y de alto riesgo los cuales no podrían combatir los contagios del COVID 19.

Por su parte, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020) advirtió que el trabajo remoto es nuevo dentro de las prestaciones laborales, mediante el cual los trabajadores realizan sus actividades desde el lugar de residencia o aislamiento, evitando acudir a su centro de trabajo.

Finalmente, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), (2020), refiere, la labor remota no está parametrada para ser desarrollada a través de la informática, telecomunicación u análogas, sino más bien que esta se refiere a actividades de análisis informativo, orden de documentación, verificación de planillas, y otros aspectos que prescindan la presencia del servidor en su lugar de trabajo.

Por ello, es preciso analizar las **dimensiones** del trabajo remoto **(1) la Planificación y (2) la Realización**, las cuales son definidas por SERVIR (2020).

La **dimensión Planificación**, SERVIR (2020) define a esta dimensión como la forma que permite la organización del desarrollo de esta modalidad laboral, puesto que esta organización permitirá precisar actividades, reconocer a trabajadores y dividir labores para cada trabajador de manera remota.

La **dimensión Realización**, SERVIR (2020) define como el proceso para que se efectúe un buen relacionamiento y comunicación entre los trabajadores respecto a las labores designadas de manera remota, realizando las disposiciones para efectuar el monitoreo y cumplimiento.

Por otro lado, a continuación, se procede a describir las **bases teóricas** relacionadas a la **variable Desempeño laboral**, para Chiavenato (2000), el desempeño laboral es definido como un conjunto de actividades y conductas las cuales muestran en cada trabajador las aptitudes para el logro de objetivos dentro de su centro de labor. En ese entender lo conductual va directamente relacionado al logro de objetivos.

Al respecto Bohórquez (2004) indica que, es la capacidad que posee cada trabajador para demostrar una labor efectiva tomando en cuenta los periodos establecidos para un cumplimiento de acuerdo a normas y especificaciones que da cada entidad.

Según Robbins y Timothy (2013) tiene relación con la efectividad que demuestra cada servidor en la ejecución de la rutina en su entidad de trabajo, en ese entender la productividad de cada trabajador va relacionado con la producción laboral, esta debe estar enfocada a conseguir resultados en tiempo récord y con la mejor calidad posible.

Asimismo, Rocca (2016) relata que esta afirmación radica en valorar la labor que desempeña el personal de la entidad, dichos resultados aprobarán la toma de algunas medidas para favorecer a la entidad.

Finalmente, Gutiérrez y Soto (2018) citados por Reátegui (2020) precisan como el desarrollo de la apreciación ejecutada por la empresa a su personal, orientado al logro de metas, la estimación se realiza ordenadamente aplicando para este fin ciertas metodologías y técnicas en un periodo determinado, ya sea por año, semestre o cada tres meses.

Para la variable desempeño laboral Robbins & Timothy (2013) citados por Tenazoa (2021) identificaron estas **dimensiones: (1) capacidad laboral, (2) desenvolvimiento, (3) eficacia y (4) perfil del trabajador.**

La **dimensión Capacidad Laboral**, según Robbins & Timothy (2013) citados por Tenazoa (2021) definen que esta dimensión va relacionada con la disposición que muestra el personal al interior de la entidad, estas son cada habilidad que posee en base a su experiencia e intelecto al desarrollar su trabajo las cuales se orientan a la obtención de resultados óptimos.

La **dimensión Desenvolvimiento**, según Robbins & Timothy (2013) citados por Tenazoa (2021) definen a esta dimensión como la competencia de cada individuo al desenvolverse potenciando su habilidad en comunicarse. Esta interacción favorece la convivencia e interacción entre compañeros de trabajo, logrando un ambiente de trabajo agradable y proactivo.

La **dimensión Eficacia**, según Robbins & Timothy (2013) citados por Tenazoa (2021) definen que esta dimensión hace hincapié en la suficiencia de cada trabajador al conseguir sus objetivos y metas dispuestas por la entidad trazados dentro de los tiempos establecidos y con una buena calidad de servicio. La eficacia posibilita valorar el desempeño de cada trabajador.

La **dimensión Perfil del trabajador**, según Robbins & Timothy (2013) citados por Tenazoa (2021) definen que esta dimensión hace referencia a las características laborales y personales de cada individuo, el cual dará cuenta de la capacidad que tiene cada persona para poder desempeñar con responsabilidad un determinado puesto de trabajo, en ese entender, tiene relación con el aspecto conductual individual que se requiere en la entidad.

Por tales consideraciones según Caman (2020) el trabajo remoto resulta muy importante en el aspecto económico, por ello que debe desarrollarse óptimamente, dada la existencia de sectores reportando fallas tecnológicas y mala conectividad que interfiere con el desempeño de sus labores. Todo ello ha significado un reto muy grande para implementar, de forma

adecuada, la gestión que se realiza en la administración de justicia y emplear nuevos y mejores mecanismos para otorgar al ciudadano un servicio de calidad y agilizar cada uno de los casos, flexibilizando la atención a los usuarios.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La investigación fue de **tipo básica** con enfoque cuantitativo, porque solo seleccionó los datos y de esta manera se comprobó la hipótesis, sin la manipulación de variables. Al respecto Tamayo (2006) refiere que, es un medio que sostiene el propósito de consignar, observar y exponer un determinado ámbito.

Con un **enfoque cuantitativo**, al emplear la recopilación de información y verificar la correlación vía pruebas de conjeturas, en base a la medición numérica y el análisis estadístico en los Jfc. Hernández, Sampieri y Mendoza (2018)

Finalmente, mencionar que la presente investigación plantea un **nivel correlacional** (Rojas,2015), puesto que pretende describir la correlación que existe entre la variable Gestión del trabajo remoto y la segunda variable satisfacción laboral, de los trabajadores en los juzgados de familia, Provincia de Cusco.

Diseño de investigación

El diseño de la investigación fue **no experimental**, puesto que no se han alterado ambas variables de estudio, adicionalmente se precisa que esta investigación tuvo un **corte transversal** debido que se ha realizado en un periodo de tiempo a una población muestra (Rojas, 2015).

Asimismo, la investigación se enmarcó dentro de un método hipotético deductivo, ya que permitió determinar si las hipótesis de relación que existe entre las variables de estudio son verdaderas, al respecto Popper (2008) precisa que dicho método consiste en la generación de hipótesis a partir de dos premisas, la primera universal y la segunda empírica para desarrollar la posterior contrastación empírica.

3.2. Variables y operacionalización

Para la primera variable Gestión del Trabajo remoto, la definición conceptual fue la siguiente: El trabajo remoto o trabajo desde casa, es la realización de actividades laborales que pueden darse desde su hogar, esta modalidad prepara al empleado a desarrollar su trabajo desde casa. Bajo esta nueva experiencia laboral el trabajador utiliza los medios que estén a su alcance. Servir (2020)

La definición operacional para la variable Gestión del trabajo remoto fue la siguiente: Esta variable se calculará, teniendo en cuenta sus dimensiones utilizando una escala ordinal de totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indiferente, de acuerdo, totalmente de acuerdo.

Para la dimensión de Planificación se consideró como indicadores la Identificación de los equipos de trabajo y el establecimiento de la metodología. Así mismo para la dimensión de realización se consideró como indicadores las Reuniones de organización y el seguimiento.

Por otro lado, la segunda variable Desempeño laboral, la definición conceptual se definió de la siguiente manera: El desempeño laboral está relacionado con la operatividad que demuestra el trabajador al realizar su labor dentro de una entidad, en ese entender el desenvolvimiento del trabajador se relaciona con la eficiencia con la que se desenvuelve en su centro de labor, el cual debe enfocarse al cumplimiento efectivo y cumpliendo los tiempos establecidos por la entidad. Robbins y Timothy (2013)

Respecto a la definición operacional de la variable Desempeño laboral se definió como: Dicha variable se medirá, teniendo en cuenta sus dimensiones, a través de una escala ordinal de totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indiferente, de acuerdo y totalmente.

Para la dimensión Capacidad laboral se consideró como indicadores la actitud, la experiencia y el conocimiento. Así mismo, para la dimensión Desenvolvimiento se consideró como indicadores las aptitudes y destrezas, capacidad comunicativa y bienestar social. Aunado a ello para la dimensión Eficacia se consideró como indicadores la optimización de los tiempos y recursos y el cumplimiento de los objetivos. Finalmente, para la dimensión Perfil del trabajador, se consideró como indicadores los comportamientos y características, los aspectos personales e Identificación personal.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Población:

Respecto a la población, considerada como el conglomerado de los casos que tienen especificaciones o características homogéneas entre sí, y, en este estudio (Hernández et al., 2010), la población está dada por los 92 servidores de los Jfc., dicha información fue obtenida con solicitud por mesa de partes a la CSJ., por intermedio de la Carta N° 7545-2021-OTD-CS. La cual consta en los anexos de la presente investigación.

Muestra:

En relación a la muestra de estudios en este proyecto ha considerado trabajar con la totalidad de población precisada en el numeral anterior, toda vez que es factible aplicarlo al 100% de colaboradores los cuales son: magistrados, personal jurisdiccional y personal administrativo.

Unidad de análisis:

En el **análisis** de contenido (técnica de investigación) "**la unidad de análisis** es la fracción del total el cual representará la base para la investigación". Este puede catalogarse en distintas perspectivas: **según** sea el contenido base (Balcells y Junyent, Josep., 1994). La presente investigación considera como unidad de análisis al Módulo de Violencia Familiar de la provincia del Cusco de la región Cusco.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el presente trabajo de investigación la técnica aplicada fue la encuesta, la cual es definida como un método de recolección estandarizado, cuyo objetivo es recopilar información de una muestra, la cual debe ser representativa de la población de estudio así mismo delimitada por preguntas (Cea, 1999).

En ese mismo sentido, se utilizó como instrumento el cuestionario de escala, que es definido como una técnica de investigación social que presenta gran

variabilidad y objetividad de datos y se plasma en dimensiones por cada variable de estudio (Hernández et al., 2014).

Al respecto, es preciso mencionar que se elaboraron dos cuestionarios, los cuales fueron de tipo Likert con 5 escalas: (1) totalmente desacuerdo, (2) en desacuerdo, (3) indiferente, (4) de acuerdo, (5) totalmente de acuerdo. Los cuestionarios fueron elaborados por el autor de la presente investigación, en base al dimensionamiento de la operacionalización de las variables de estudio y se estima un tiempo de duración de aproximadamente 15 minutos, finalmente mencionar que la forma de aplicación fue presencial.

En relación a la validez de los instrumentos, se destaca su relevancia ya que permite realizar la validación de los instrumentos utilizados en la presente investigación, cumpliendo así con uno de los elementos fundamentales de validez y confiabilidad (López et al, 2019)

Para la presente investigación, en relación a la validación del contenido de los instrumentos, se tuvo en cuenta la validación de tres expertos, dichos dictámenes se encuentran en el Anexo 07 de la presente investigación. Considerando los formatos establecidos por la Universidad Cesar Vallejo con respuestas dicotómicas obteniendo como resultado unánime de “Aplicable”.

Por otro lado, sobre la prueba de confiabilidad, esta es definida como el rango en la que los resultados serán similares, al momento de aplicarse de manera reiterada el instrumento al mismo individuo y/o objeto (Hernández et al., 2014), aunado a ello el Alfa de Cronbach, es un indicador estadístico usado para cuantificar la confiabilidad de un instrumento (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018).

En tal sentido, se aplicó el criterio del Alpha de Cronbach, considerando una prueba piloto de 30 colaboradores de los JFC. de la provincia del Cusco, previamente establecida, considerado los niveles establecidos para los valores de Alpha de Cronbach por George y Mallery (2003), se tiene en relación a la variable Gestión del trabajo remoto, se obtuvo un resultado de 0,849; lo que significa que es Bueno, asimismo para la variable Desempeño laboral, se obtiene un resultado de 0,891; lo que indica que es Bueno, los valores obtenidos del procedimiento del Alpha de Cronbach se encuentran detallados en el anexo 06.

3.5. Procedimientos

Posterior a la aprobación del proyecto de investigación, se comenzó con la recopilación de información documental para el entendimiento de las variables de investigación.

A continuación, se elaboraron los instrumentos de campo, por medio del cual se concretó la toma de datos a la muestra previamente definida del módulo de violencia familiar de la provincia de Cusco ubicado en la región Cusco, contando con la autorización de dicha entidad.

Posterior a ello, se aplicó el instrumento y con la información obtenida se realizó el procesamiento estadístico e interpretación de resultados descriptivos e inferenciales, empleando para este último el coeficiente de correlación de Spearman, considerando las normas éticas del investigador.

Acto seguido, se desarrolló la discusión de los datos obtenidos y contrastación de hipótesis, para la formulación de conclusiones y propuestas de recomendaciones. Por último, se procedió a realizar el informe final de tesis y efectuar el levantamiento de observaciones que precise el docente asesor, para la entrega final de la investigación.

3.6. Método de análisis de datos

En relación al método de análisis de datos, este trabajo considera a la totalidad de la población, toda vez que, en la aplicación del instrumento, se empleará el software SPSS v25,0, asimismo permitirá la prueba de Spearman para verificar las hipótesis de estudio y expresará los resultados en cuadros de porcentaje, tablas de frecuencias y diagramas de barra, tal como se detalla en el anexo 09.

Seguidamente, se realizó la prueba de contrastación de hipótesis empleando el coeficiente de correlación de Pearson para muestras paramétricas, mediante el cual se pudo contrastar y verificar la hipótesis de estudio y expresar los resultados en cuadros de porcentaje, tablas de frecuencias y diagramas de barra.

3.7. Aspectos éticos

El citado estudio cuenta con total autenticidad y veracidad respecto al instrumento generado y su posterior aplicación de campo, en dicha aplicación se brindó conocimiento a los encuestados el motivo del estudio y la confidencialidad de los datos brindados, cumpliendo así con el principio ético de respeto a la persona (Koepsell y Ruiz, 2015)

En relación al análisis estadístico y evaluación de los resultados obtenidos, guarda coherencia con las normativas y reglamentos éticos de la Universidad Cesar Vallejo. Por último, mencionar que para el presente trabajo se ha tenido en cuenta la autoría de las fuentes de información, las mismas que fueron registradas en las citas bibliográficas según las normas APA.

Por otro lado, en relación a la recolección de datos mediante la encuesta, se ha mantenido en reserva la identidad de los encuestados, ya que fue llenado de forma anónima. Finalmente, la originalidad de la presente investigación se sustenta en la revisión desarrollada por el programa Turnitin, verificando el porcentaje de similitud con otras fuentes de investigación, es así que la originalidad del presente documento se encuentra acreditada.

IV. RESULTADOS

En el presente capítulo se muestran los resultados descriptivos considerando las variables y dimensiones empleadas en el planteamiento del objetivo general y los objetivos específicos, así mismo los resultados inferenciales empleando el coeficiente de correlación de Pearson:

4.1. Resultados descriptivos

4.1.1. Gestión del trabajo remoto

Tabla 1

Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores de los juzgados de familia de la provincia de Cusco de la variable Gestión del Trabajo Remoto.

	Baremos	Frecuencia	Porcentaje Válido
Deficiente	49-61	21	22,8%
Regular	62-73	58	63,0%
Eficiente	74-85	13	14,1%
Total		92	100%

Nota. Elaboración propia, resultados obtenidos con el programa SPSS V.24

En la Tabla 1, presenta los resultados de la variable Gestión de trabajo remoto, donde el 63,0% de los trabajadores en los juzgados de familia, provincia del Cusco, perciben que el nivel es regular, lo cual implica que el trabajo remoto, no permite realizar las labores de la misma forma que se haría presencialmente y que el desempeño no ha sido óptimo. Así mismo el 22,8% refiere que el nivel es deficiente y finalmente un 14,1% refiere que el nivel es eficiente.

4.1.2 Dimensiones de la variable Gestión del trabajo remoto

En la Tabla 2 se presenta los resultados de la dimensión “Planificación” en donde el 62,0 % de los trabajadores en los juzgados de familia de la provincia de Cusco, perciben un nivel “Regular” respecto a la planificación del trabajo remoto, ya que consideran que dicha planificación se realiza acorde a los tiempos y plazos establecidos para resolver los requerimientos, así también el 22,8 % percibe que la planificación tiene nivel “Eficiente” y finalmente el 15,2% percibe que es un nivel “Deficiente”.

Así mismo, los resultados de la dimensión “Realización” en donde el 58,7 % de los trabajadores en los juzgados de familia de la provincia del Cusco, perciben un nivel “Regular” en cuanto al relacionamiento y comunicación entre los trabajadores para desarrollar las labores designadas de manera remota, permitiendo efectuar el monitoreo y cumplimiento de las labores conforme a lo indicado por el SERVIR (2020), lo que a su vez conlleva a una mejor atención, el otro 20,7 considera que la realización tiene un nivel “Eficiente” y finalmente el 20,7% percibe que es un nivel “Deficiente”.

Tabla 2

Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores de los juzgados de familia de la provincia de Cusco de las dimensiones de la variable Gestión del Trabajo Remoto

Dimensiones	Niveles	Baremos	Frecuencia	Porcentaje Válido
Planificación	Deficiente	23-30	14	15,2%
	Regular	31-38	57	62,0%
	Eficiente	39-45	21	22,8%
Realización	Deficiente	22-28	19	20,7%
	Regular	29-34	54	58,7%
	Eficiente	35-40	19	20,7%

Nota. Elaboración propia, resultados obtenidos con el programa SPSS V.24

4.1.2. Desempeño laboral

Tabla 3

Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores de los juzgados de familia de la provincia de Cusco de la variable Desempeño Laboral

	Baremos	Frecuencia	Porcentaje Válido
Inadecuado	59-74	12	13,0%
Regular	75-90	68	73,9%
Adecuado	91-105	12	13,0%
Total			100%

Nota. Elaboración propia, resultados obtenidos con el programa SPSS V.24

En la Tabla 3, presenta los resultados de la variable “Desempeño laboral” donde el 73,9% de los trabajadores en los juzgados de familia, provincia del Cusco, perciben que el nivel es “Regular”, lo cual implica que la mayoría, consideran que el trabajo remoto, no permite realizar las labores de la misma forma que se haría presencialmente. Tenemos también el 13,0% que refiere que el nivel es “Eficiente” y finalmente un 13,0% refiere que el nivel es “Deficiente”.

4.1.3 Dimensiones de la variable desempeño laboral

En la Tabla 4, presenta los resultados de la dimensión “Capacidad laboral” donde el 41,3% de los trabajadores en los juzgados de familia, provincia del Cusco, perciben un nivel “Regular”, en cuanto a la disposición que muestra la mayoría del personal al interior de la entidad, pese a la habilidad que posee cada individuo en base a su experiencia e intelecto al desarrollar su trabajo, un 39,1% percibe que el desempeño laboral tiene nivel “Eficiente” y finalmente un 19,6% percibe que es un nivel “Deficiente”.

Se presenta los resultados de la dimensión “Desenvolvimiento” donde el 52,2% de los trabajadores en los juzgados de familia, provincia del Cusco, perciben un nivel “Deficiente” respecto a la competencia que posee cada individuo para desenvolverse y comunicarse con sus compañeros de trabajo, lo que facilitaría una mejor coordinación entre ellos, así también el 37% percibe que el desenvolvimiento tiene nivel “Eficiente” y finalmente el 10,9% percibe que es un nivel “Deficiente”.

Se presenta los resultados de la dimensión “Eficacia” en donde el 55,4% de los trabajadores en los juzgados de familia, provincia del Cusco, perciben un nivel “Regular” en cuanto a la suficiencia de cada trabajador al conseguir sus objetivos y metas dispuestas por la entidad trazados dentro de los tiempos establecidos y con una buena calidad de servicio, así también un 39,1% percibe que la eficacia tiene un nivel “Eficiente” y finalmente el 5,4% percibe que es un nivel “Deficiente”.

Finalmente se presenta los resultados de la dimensión “Perfil del trabajador” en el cual el 60,9 % de los trabajadores en los juzgados de familia, provincia del Cusco, perciben un nivel regular respecto a las características laborales y personales de cada individuo, el cual dará cuenta de la capacidad que tiene cada persona para poder desempeñar con responsabilidad un determinado puesto de trabajo, así también el 22,8 % percibe que el perfil del trabajador tiene nivel “Eficiente” y finalmente el 16,3% percibe que es un nivel “Deficiente”.

Tabla 4

Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores de los juzgados de familia de la provincia de Cusco de las dimensiones de la variable Desempeño Laboral.

Dimensiones	Niveles	Baremos	Frecuencia	Porcentaje Válido
Capacidad Laboral	Deficiente	14-18	18	19,6%
	Regular	19-21	38	41,3%
	Eficiente	22-25	36	39,1%
Desenvolvimiento	Deficiente	13-19	10	10,9%
	Regular	20-24	48	52,2%
	Eficiente	25-30	34	37,0%
Eficacia	Deficiente	9-14	5	5,4%
	Regular	15-20	51	55,4%
	Eficiente	21-25	36	39,1%
Perfil del trabajador	Deficiente	12-16	15	16,3%
	Regular	17-21	56	60,9%
	Eficiente	22-25	21	22,8%

Nota. Elaboración propia, resultados obtenidos con el programa SPSS V.24

4.2. Resultados inferenciales

Teniendo en consideración el objetivo general y los objetivos específicos precisados para esta investigación, se realizó el análisis inferencial de los resultados, posterior a la aplicación de los cuestionarios y el valor del coeficiente de correlación de Rho de Spearman, obteniéndose los resultados que se describen en los siguientes párrafos.

Teniendo en consideración que el objetivo general precisa lo siguiente: Determinar qué relación existe entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores en los juzgados de familia, Provincia de Cusco – 2021. Se ha realizado la contrastación de hipótesis principal correspondiente a este objetivo, el mismo que se detalla a continuación:

Contrastación de la hipótesis principal

Respecto a la contrastación de la hipótesis principal se precisa lo siguiente:

H₀: No existe una relación significativa entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores en los juzgados de familia, Provincia de Cusco – 2021

H₁: Existe una relación significativa entre la entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores en los juzgados de familia, Provincia de Cusco – 2021

Tabla 5*Significancia y correlación entre la Gestión de Trabajo remoto y Desempeño laboral*

			Gestión del trabajo remoto	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión del trabajo remoto	Correlación de Pearson	1	0,540
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	92	92
	Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0,540	1
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	92	92

Nota. Elaboración propia, resultados obtenidos con el programa SPSS V.24

En la Tabla 5, de donde se obtuvo un valor de correlación de Rho de Spearman de 0,566 (valor de $p=0,000$), por tanto, puesto que el valor de p es inferior a 0,05 se procede a rechazar H_0 , con lo cual se concluye que existe relación significativa (correlación positiva moderada) entre la gestión del trabajo remoto y desempeño laboral de los trabajadores en los juzgados de familia, provincia del Cusco – 2021, así mismo es preciso indicar que según Martínez y Campos (2015), el valor de correlación obtenido es positiva moderada.

Por consiguiente, en atención al objetivo general de la investigación se ha evidenciado que existe una correlación positiva moderada entre las variables desempeño laboral y desempeño laboral de los trabajadores en los juzgados de familia, Provincia de Cusco – 2021.

Contrastación de la primera hipótesis específica

Por otro lado, los objetivos específicos se han planteado considerando las dimensiones de la variable Gestión del trabajo remoto y Desempeño laboral, siendo el primer objetivo específico: Determinar qué relación existe entre la capacidad laboral y la gestión del trabajo remoto de los trabajadores en los juzgados de familia, Provincia de Cusco – 2021, para lo cual se ha realizado la contrastación de la primera hipótesis específica, respecto al citado objetivo, el mismo que se detalla a continuación:

Ho: No existe una relación significativa entre la capacidad laboral y la gestión del trabajo remoto de los trabajadores en los juzgados de familia, Provincia de Cusco – 2021,

H₁: Existe una relación significativa entre la capacidad laboral y la gestión del trabajo remoto de los trabajadores en los juzgados de familia, Provincia de Cusco – 2021.

Tabla 6

Significancia y correlación entre la Gestión del trabajo remoto y la capacidad laboral

		Capacidad laboral	Gestión del trabajo remoto
Rho de Spearman	Capacidad laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 92
	Gestión del trabajo remoto	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	0,404 0,000 92
			0,404 1,000
			0,000 .

Nota. Elaboración propia, resultados obtenidos con el programa SPSS V.24

En la Tabla 6, se obtuvo un valor de correlación de Rho de Spearman de 0,404 con un valor de $p=0,000$; por tanto, puesto que el valor de p es inferior a 0,05 se procede a rechazar H_0 , con lo cual se concluye que existe relación directa y significativa entre la capacidad laboral y la Gestión del trabajo remoto de los trabajadores en los juzgados de familia de la provincia del Cusco en el año 2021, asimismo es preciso indicar que según Martínez y Campos (2015), el valor de correlación obtenido es positiva moderada.

Por consiguiente, en atención al primer objetivo específico de la investigación se ha evidenciado que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión capacidad laboral y la Gestión del trabajo remoto de los trabajadores en los juzgados de familia de la provincia del Cusco en el año 2021.

Contrastación de la segunda hipótesis específica

De igual forma, respecto al segundo objetivo específico: Determinar qué relación existe entre el desenvolvimiento y la gestión del trabajo remoto de los trabajadores en los juzgados de familia, Provincia de Cusco – 2021; para lo cual se ha realizado la contrastación de la segunda hipótesis específica, respecto al citado objetivo, el mismo que se detalla a continuación:

H_0 : No existe una relación significativa entre el desenvolvimiento y la gestión del trabajo remoto de los trabajadores en los juzgados de familia, Provincia de Cusco – 2021.

H_1 : Existe una relación significativa entre el desenvolvimiento y la gestión del trabajo remoto de los trabajadores en los juzgados de familia, Provincia de Cusco – 2021.

Tabla 7*Significancia y correlación entre la Gestión del trabajo remoto y el Desarrollo*

		Desenvolvimi ento	Gestión del trabajo remoto
Rho de Spearman	Desenvolvimi ento	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	92
	Gestión del trabajo remoto	Coefficiente de correlación	0,554
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	92

Nota. Elaboración propia, resultados obtenidos con el programa SPSS V.24

En la Tabla 7, de donde se obtuvo un valor de correlación de Rho de Spearman de 0,554 con un valor de $p=0,000$; por tanto, puesto que el valor de p es inferior a 0,05 se procede a rechazar H_0 , con lo cual se concluye que existe relación directa y significativa entre el desarrollo y la Gestión del trabajo remoto de un módulo de violencia familiar en la Provincia de Cusco en el año 2020, asimismo es preciso indicar que según Martínez y Campos (2015), el valor de correlación obtenido es positiva moderada.

Por consiguiente, en atención al segundo objetivo específico de la investigación se ha evidenciado que existe una correlación positiva moderada entre el desarrollo y la Gestión del trabajo remoto de los trabajadores en los juzgados de familia, Provincia de Cusco – 2021.

Contrastación de la tercera hipótesis específica

Asimismo, respecto al tercer objetivo específico: Determinar qué relación existe entre la eficacia y la gestión del trabajo remoto de los trabajadores en los juzgados de familia, Provincia de Cusco – 2021; para lo cual se ha realizado la contrastación de la tercera hipótesis específica, respecto al citado objetivo, el mismo que se detalla a continuación:

Ho: No existe una relación significativa entre la eficacia y la gestión del trabajo remoto de los trabajadores en los juzgados de familia, Provincia de Cusco – 2021

H1: Existe una relación significativa entre la eficacia y la gestión del trabajo remoto de los trabajadores en los juzgados de familia, Provincia de Cusco – 2021.

Tabla 8

Significancia y correlación entre la Eficacia y la Gestión del trabajo remoto

		Eficacia	Gestión del trabajo remoto
Rho de Spearman	Eficacia	1,000	0,317
		Sig. (bilateral)	0,002
		N	92
Gestión del trabajo remoto		0,317	1,000
		Sig. (bilateral)	0,002
		N	92

Nota. Elaboración propia, resultados obtenidos con el programa SPSS V.24

En la Tabla 8, de donde se obtuvo un valor correlación de Rho de Spearman de 0,317 con un valor de $p = 0,000$; por tanto, puesto que el valor de p es inferior a 0,05 se procede a rechazar Ho, con lo cual se concluye que existe relación directa y significativa entre la eficacia y la Gestión del trabajo remoto de los trabajadores en los juzgados de familia, Provincia de Cusco – 2021, asimismo es preciso indicar

que según Martínez y Campos (2015), el valor de correlación obtenido es positiva baja.

Por consiguiente, en atención al tercer objetivo específico de la investigación se ha evidenciado que existe una correlación positiva baja entre la dimensión eficacia y la Gestión del trabajo remoto de los trabajadores en los juzgados de familia, Provincia de Cusco – 2021.

Contrastación de la cuarta hipótesis específica

Finalmente, respecto al cuarto objetivo específico: Determinar qué relación existe entre el perfil del trabajador y la gestión del trabajo remoto de los trabajadores en los juzgados de familia, Provincia de Cusco – 2021; para lo cual se ha realizado la contrastación de la cuarta hipótesis específica, respecto al citado objetivo, el mismo que se detalla a continuación:

Ho: No existe una relación significativa entre el perfil del trabajador y la gestión del trabajo remoto de los trabajadores en los juzgados de familia, Provincia de Cusco – 2021

H1: Existe una relación significativa entre el perfil del trabajador y la gestión del trabajo remoto de los trabajadores en los juzgados de familia, Provincia de Cusco – 2021

Tabla 9

Significancia y correlación entre el perfil del trabajador y la Gestión del trabajo remoto

			Perfil del trabajador	Gestión del trabajo remoto
Rho de Spearman	Perfil del trabajador	Coeficiente de correlación	1,000	0,249
		Sig. (bilateral)	.	0,017
	N		92	92
	Gestión del trabajo remoto	Gestión del trabajo remoto	Coeficiente de correlación	0,249
Sig. (bilateral)			0,017	.
N		92	92	

Nota. Elaboración propia, resultados obtenidos con el programa SPSS V.24

En la Tabla 9, de donde se obtuvo un valor de Rho de Spearman de 0,399 con un valor de $p=0,000$; por tanto, puesto que el valor de p es inferior a 0,05 se procede a rechazar H_0 , con lo cual se concluye que existe relación directa y significativa entre el perfil del trabajador y la gestión del trabajo remoto de los trabajadores en los juzgados de familia, Provincia de Cusco – 2021, asimismo es preciso indicar que según Martínez y Campos (2015), el valor de correlación obtenido es positiva baja.

Por consiguiente, en atención al cuarto objetivo específico de la investigación se ha evidenciado que existe una correlación positiva baja entre la dimensión el perfil del trabajador y la gestión del trabajo remoto de los trabajadores en los juzgados de familia, Provincia de Cusco – 2021.

V. DISCUSIÓN

En el presente capítulo, se desarrolla la discusión de los resultados de la investigación, teniendo en consideración que el objetivo general de esta fue determinar la relación que existe entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores en los juzgados de familia de la provincia del Cusco en el año 2021, se tiene que respecto a la primera variable Gestión del Trabajo Remoto presenta un nivel regular con el 63,0%, así mismo con nivel deficiente el 22,8% y finalmente con nivel eficiente el 14,1%, estos resultados se deben a que los servidores consideran que no se está llevando de manera adecuada la planificación y realización los cuales son procesos esenciales para cumplir de manera exitosa las funciones y metas del trabajo remoto. Respecto a la segunda variable referida al Desempeño Laboral, el 73,9% de los trabajadores perciben que el nivel es regular, así mismo el 13,0% percibe que el nivel es deficiente y finalmente el 13,0% de los trabajadores percibe que el nivel es eficiente; estos resultados muestran que los trabajadores han tenido dificultades ante esta nueva modalidad de trabajo para lograr una adecuada capacidad laboral, desenvolvimiento y eficacia, durante la ejecución de sus actividades laborales.

Respecto al análisis de las dimensiones de la variable desempeño laboral, en la Tabla 4, se presentaron los resultados de la dimensión Capacidad laboral donde el 41,3% de los trabajadores en los juzgados de familia de la provincia de Cusco perciben un nivel regular, debido a que los servidores no han podido mostrar habilidad en base a su experiencia al desarrollar la labor encomendada, debido a que se han enfrentado a una nueva forma de trabajo por la COVID-19, por lo que no se ha podido obtener resultados óptimos. Aunado a ello, el 39,1% lo percibe de nivel eficiente y el 19,6% percibe que el nivel es deficiente. Seguidamente se presentaron los resultados de la dimensión Desenvolvimiento donde el 52,2% de los trabajadores en los juzgados de familia de la provincia de Cusco perciben un nivel regular, ante el inconveniente, lo cual no permitió la coordinación a través de la comunicación asertiva entre los trabajadores, impidiendo una atención rápida sobre todo teniendo en cuenta que los casos atendidos son de urgencia conforme a lo estipulado en la Ley 30364 – Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familia, así también el Ley 27337- Código de los Niños y Adolescentes. Aunado a ello el 37,0% percibe un nivel

eficiente. Finalmente, solo el 10,9% percibe que el nivel es deficiente. Así también, se presentaron los resultados de la dimensión Eficacia donde el 55,4% de los trabajadores en los juzgados de familia de la provincia de Cusco perciben un nivel regular, lo que sugiere una mejora en el desempeño de cada trabajador para el logro de sus objetivos y metas dentro de los plazos establecidos lo que se tornaría en brindar una mejor calidad de atención al usuario. Aunado a este resultado el 39,1% percibe que el nivel es eficiente y finalmente solo el 5,4 percibe que el nivel es deficiente. Y finalmente, se presentan los resultados de la dimensión Perfil del trabajador donde el 60,9% de los trabajadores en los juzgados de familia de la provincia de Cusco perciben un nivel regular, lo que hace referencia a que los trabajadores no han demostrado sus características laborales y personales, el cual no permitió dar cuenta de su capacidad para poder desempeñar con responsabilidad en su puesto de trabajo. Así mismo el 22,8% percibe un nivel eficiente y finalmente el 16,3% percibe que es un nivel deficiente.

Así mismo, respecto al análisis estadístico de la variable Gestión del trabajo remoto, en la Tabla 2, se presentan los resultados de la dimensión Planificación donde el 62,0% de los trabajadores en los juzgados de familia de la provincia de Cusco, perciben un nivel regular, Incidiendo en que la forma de organización para el desarrollo en esta nueva modalidad de trabajo ha dificultado en algunos compañeros el ordenamiento de sus labores, sobre todo en los compañeros que dificultan con utilización de la tecnología y los nuevos programas que se implementaron en los juzgados de familia. Aunado a ello el 22,8 percibe un nivel eficiente, y el 15,2% percibe un nivel deficiente, finalmente se presentaron los resultados de la dimensión Realización donde el 58,7% de los trabajadores en los juzgados de familia de la provincia de Cusco perciben un nivel regular, esto en cuanto al desempeño de las labores designadas a través del trabajo remoto y al monitoreo del cumplimiento de funciones, para poder atender de manera efectiva a los usuarios. Aunado a ello el 20,7% percibe que el nivel es eficiente y finalmente el 20,7% percibe que el nivel es deficiente.

Así también se realizó mediante el software estadístico SPSS v24 la contrastación de la hipótesis general que ha sido obtenida mediante la prueba de correlación de Spearman en la Tabla 5, de donde se obtuvo un valor de 0,540 (valor de $p= 0,000$), por tanto, puesto que el valor de p es inferior a 0,05 se procedió a rechazar la H_0 , con lo cual se concluyó que existe relación significativa (correlación

positiva moderada) entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores en los juzgados de familia de la provincia de Cusco.

Al contrastar los resultados descritos en líneas antepuestas con estudios anteriores en contextos similares se puede observar que Tenazoa (2021), en su tesis titulada Trabajo remoto y desempeño laboral en el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto – 2021, (Tesis de maestría), tuvo como objetivo principal precisar la relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto (M.P.T.), diseño no experimental, descriptivo-correlacional. Llegando a la conclusión que existe relacionamiento positivo y moderado entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en el M.P.T. del Distrito de Tarapoto-2021, así mismo obtuvo que los colaboradores apreciaron un 23.9% como nivel malo, el 50,7% nivel regular y el 23,9% un nivel bueno lo cual reflejó que los resultados no son los esperados mediante la modalidad laboral de trabajo remoto. Dichos resultados son convergentes con los datos obtenidos en el presente trabajo porque los trabajadores en los juzgados de familia de la provincia del Cusco en el año 2021, también percibieron un nivel regular con el 63,0%, así mismo con nivel deficiente el 22,8% y finalmente con nivel eficiente el 14,1%. Otro punto convergente también se da en la contrastación de la hipótesis general, la cual mostro que la correlación es positiva moderada.

Aunado a lo antes descrito la investigación de Orellana (2021), en la tesis titulada, Modernización de la gestión pública y desempeño laboral en un Gobierno Regional (G.R.) en tiempos de pandemia Perú, 2021, (Tesis de maestría), cuyo objetivo principal fue determinar la relación de la modernización de la gestión pública con el desempeño laboral en el G.R. en tiempos de pandemia Perú, 2021 para ello aplicó y diseñó una metodología de tipo básica, nivel de alcance descriptivo correlacional, con diseño no experimental, con enfoque cuantitativo, concluyendo que la modernización de la gestión pública (Gr.) está relacionada concretamente con el desempeño laboral en el G.R. en tiempos de pandemia Perú evidenciando una correlación directa e intensa que denota la necesidad y trascendencia de la generación de un desarrollo moderno y eficiente en la administración pública a partir de ello se puede afirmar que la siguiente investigación aporta al conocimiento sobre el impacto positivo que tiene la variable de desempeño laboral en la modernización del Gr, seguidamente se tiene a Lozano (2021), con su tesis denominada Trabajo remoto y productividad de los

colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020 (Tesis de maestría), cuyo objetivo principal es precisar la relación entre el trabajo remoto y la productividad de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín (DRPSM.), 2020 para ello aplicó y diseñó un método de tipo básico no experimental, enfoque cuantitativo, nivel correlacional concluyendo que existe un relacionamiento entre el trabajo remoto y la productividad de los colaboradores de la DRPSM, 2020 a partir de ello se puede afirmar que dicha investigación posibilita un mayor apoyo a los servidores y así lograr la superación de los obstáculos que encuentren, sabedores de contar con servidores proactivos y comprometidos con los objetivos institucionales y la investigación de Baldeón, K. (2020), Trabajo remoto y su relación con la eficiencia del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Junín 2020 (Tesis de maestría), cuyo objetivo principal precisar el relacionamiento entre el trabajo remoto y la eficiencia del personal administrativo de La Municipalidad provincial de Junín (MPJ.) 2020 llegando a la conclusión que efectivamente hay relación entre el trabajo remoto y la eficiencia del personal administrativo de la MPJ 2020 a partir de ello se puede afirmar que la siguiente investigación aporta al conocimiento sobre el impacto positivo que tiene de la variable de trabajo remoto como una nueva implementación y lograr la eficiencia del personal de la gestión pública. Al comparar dichos estudios se evidencia que, respecto a los resultados inferenciales de la hipótesis general, se encontró que ambas investigaciones son concordantes ya que presentan una correlación entre ambas variables.

Seguidamente se tiene a Vicente (2020), en su estudio Trabajo remoto y gestión administrativa en la Institución Educativa Rosa Dominga Pérez Liendo – La Victoria 2020, (Tesis de maestría), cuyo objetivo principal precisar el relacionamiento entre el trabajo remoto y la gestión administrativa de la I.E. Rosa Dominga Pérez Liendo en un entorno no presencial generado por la pandemia del COVID-19, concluyendo que el trabajo remoto consiente la continuidad de la gestión administrativa en la I.E. Rosa Dominga Pérez Liendo de la victoria a partir de ello se puede afirmar que dicha investigación permite la confección de planes para desarrollar el trabajo desde el lugar de residencia, para que la gestión administrativa pueda afrontar exitosamente cualquier situación de no presencialidad. Al comparar con la presente investigación se tiene como similitud

que con el trabajo remoto se ha podido continuar con las actividades laborales, aunque se presentaron dificultades en su ejecución.

Siguiendo la misma línea a continuación, se presentan las comparaciones de las investigaciones de los antecedentes internacionales: Peralta (2021), en la tesis titulada, Cargos que se Adaptaron de Mejor Manera a la Modalidad de Teletrabajo Durante la Emergencia Sanitaria de 2020 por COVID-19 en la Dirección Regional 6 del Ministerio del Trabajo, cuyo objetivo principal es establecer los cargos que se adaptaron de manera efectiva al trabajo desde el lugar de residencia, en obediencia a las disposiciones dadas en este tiempo de crisis en que una enfermedad mortal aqueja a la humanidad, concluyendo que el cambio de sistema por el de trabajo desde el lugar de residencia, ha estimado como bueno los resultados del trabajo grupal e individual, afirmando que los servidores de la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Cuenca se adaptaron al cambio laboral y contar con una recompensa personal importante por esta nueva implementación, logrando un mayor desempeño al realizar diferentes actividades, planificando, organizando, y controlando la labor que desempeña. Así también se considera a Ramos et al. (2020) Teletrabajo en tiempos de COVID 19 (Revista Interamericana de Psicología), artículo científico, tuvo como objetivo principal mejorar la interpretación de la situación de teletrabajo durante el confinamiento durante el COVID 19, llegó a la conclusión que en las personas que se encuentran en teletrabajo debido a la restricción sanitaria por la enfermedad del COVID 19, tienen un efecto beneficioso en el trabajo realizado, siendo necesario contar con recursos de calidad además de las condiciones de salud mental; a partir de ellos se puede afirmar que la investigación contribuye con estructurar acciones a nivel organizacional. Esta investigación fue uno de los primeros estudios sobre el tema de teletrabajo en el país, en las condiciones provocadas por la pandemia de COVID – 19. Aunado a ello también se consideró a Soto (2019), en la tesis denominada, Evaluación y Análisis Cuantitativo y Cualitativo de Sistema de Teletrabajo Implementado en el Instituto Nacional de Propiedad Industrial (INAPI), cuyo objetivo principal de esta investigación fue, distinguir las repercusiones que puedan darse a través de la activación de la nueva forma de trabajo en el INAPI. La investigación concluyó que el trabajo desde casa, se percibe como una mejora de la vida personal y familiar, entre otros efectos se pudo conocer que los trabajadores tienen tiempo de calidad, mejor disponibilidad y autonomía para desempeñar sus quehaceres familiares y

domésticos, así mismo se vio una mejora en sus relaciones familiares y sociales, y una baja de estrés en diferentes aspectos. Referente a la facultad de poder separar aspectos laborales y la adaptación familiar fue importante.

En la comparación de las investigaciones antes descritas se tiene que los resultados obtenidos son divergentes debido a que en el presente estudio se tiene respecto a la primera variable Gestión del Trabajo Remoto, presenta un nivel regular con el 63,0%, así mismo con nivel deficiente el 22,8% y finalmente con nivel eficiente el 14,1% lo cual no sucedió en los estudios anteriores debido a que concluyeron que el teletrabajo les ha proporcionado beneficios a nivel profesional, personal y familiar.

Por otro lado se considera a Bohórquez (2020), en la investigación titulada, La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización, cuyo fin principal es estudiar la motivación y el desempeño laboral de los servidores del GAD Municipal del cantón Salinas, llegando a la conclusión que cada institución debe considerar de mucha importancia el hecho de motivar a sus servidores a fin de alcanzar buenos resultados positivos para sus empleados en las diversas actividades que desarrollan, a partir de ello se puede afirmar que dicha investigación afirma, que si existe una adecuada motivación, este contribuirá de manera positiva con el desempeño laboral de los servidores y a Gordón (2018), en su investigación titulada, La Motivación Laboral y su Relación en el Desempeño de los Empleados de las Cooperativas de Ahorro y Crédito en la Ciudad de Ambato (Tesis de maestría), cuyo objetivo principal fue precisar la influencia de la motivación laboral en el desempeño de los Empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena SAC, llegando a la conclusión de implementar la posibilidad de elaborar un plan de motivación laboral para incrementar el desempeño en los empleados de la Cooperativa Indígena SAC Ltda. De la ciudad de Ambato a partir de ello se puede afirmar que dicha investigación aporta al conocimiento en referencia a nuestra variable de estudio desempeño laboral, toda vez que a partir de una mayor calidad de atención los trabajadores sienten mayor motivación al desempeñar de sus actividades laborales. Dichas investigaciones son similares respecto a la apreciación de la relevancia de motivar a los trabajadores para poder obtener resultados favorables, lo cual depende de las condiciones en las que trabajan y el entorno en el que se desenvuelven.

Por lo antes descrito, podemos afirmar lo referido por Delgado (2020) que hizo alusión que el trabajo remoto en nuestro país, surgió de manera extraordinaria y temporal por motivos de estar atravesando una situación de emergencia por contagios de COVID 19, en tal sentido, se propuso que los servidores apliquen esta modalidad de trabajo para dar cumplimiento a sus labores desde sus casas, utilizando los medios que estén a su alcance y posibilidad, y de esta manera garantizar la estabilidad laboral y la productividad, evitando posibles contagios al trasladarse, cuidando de esta manera a los servidores y a sus seres queridos, ya que dentro de estos podrían haber personas vulnerables y de alto riesgo los cuales no podrían combatir los contagios del COVID 19.

Por su parte, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020) advirtió que el trabajo remoto es nuevo dentro de las prestaciones laborales, mediante el cual los trabajadores realizan sus actividades desde el lugar de residencia o aislamiento, evitando acudir a su centro de trabajo.

Así también, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), (2020), refiere, la labor remota no está parametrada para ser desarrollada a través de la informática, telecomunicación u análogas, sino más bien que esta se refiere a actividades de análisis informativo, orden de documentación, verificación de planillas, y otros aspectos que prescindan la presencia del servidor en su lugar de trabajo.

La pandemia mundial también produjo diversos problemas en el sector laboral en el Perú, a nivel nacional se aplicaron medidas de seguridad con el objetivo de reducir el contagio del COVID 19; una de estas medidas fue el confinamiento y el distanciamiento social, por lo cual fue necesario cumplir con las actividades y el horario laboral haciendo una nueva figura de trabajo denominado trabajo remoto en la mayoría de entidades públicas y privadas a nivel nacional; el domingo 15 de marzo del 2020 mediante el Decreto de Urgencia N° 26-2020 se estableció el uso de la modalidad de trabajo remoto y para el Sector privado se reguló mediante Decreto Supremo N°10-2020 –TR publicado el martes 24 de marzo el 2020.

Con la llegada de la pandemia por la COVID 19, en el Perú se creó la figura de Trabajo Remoto, una modalidad de trabajo a distancia y muy flexible permitiendo que los colaboradores continúen laborando desde sus domicilios o lugares de aislamiento. Esta nueva modalidad está respaldada por el Decreto de Urgencia

Nº026-2020 y Decreto Supremo Nº010-2020.TR así como otras normas complementarias que señalan que el trabajo remoto seguirá vigente hasta el 31 de diciembre del 2021-Decreto de Urgencia Nº 055-2021.

Finalmente, también se afirma lo referido por Chiavenato (2000), quien define el desempeño laboral como un conjunto de actividades y conductas las cuales muestran en cada trabajador las aptitudes para el logro de objetivos dentro de su centro de labor. En ese entender lo conductual va directamente relacionado al logro de objetivos.

Es así que los juzgados de familia de la provincia del Cusco, deben gestionar e implementar procesos de mejora continua respecto al trabajo remoto y desempeño laboral, para mejorar los niveles de percepción de satisfacción de los colaboradores con la finalidad de mejorar la productividad en la institución mientras se hace uso de la modalidad de trabajo remoto.

VI. CONCLUSIONES

Luego del análisis descriptivo e inferencial realizado en base a los objetivos planteados y resultados obtenidos de la presente investigación en un módulo de violencia familiar en la provincia de Cusco en el año 2020, se concluye lo siguiente:

- Primera.** Se determinó que existe relación directa y moderada entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores en los juzgados de familia de la provincia de Cusco, concluyendo que lo primordial es priorizar la implementación de nuevas estrategias para optimizar el desarrollo del trabajo remoto, tomando en cuenta el contexto de la emergencia sanitaria del COVID 19, ya que esta nueva modalidad de trabajo tuvo que ser adaptada en las diferentes instituciones del estado para de esta manera salvaguardar la salud de los trabajadores.
- Segunda.** Se determinó que existe relación directa y débil entre la capacidad laboral y la gestión del trabajo remoto de los trabajadores en los juzgados de violencia de la provincia del Cusco, esto evidencia la disposición que muestra el personal al interior de la entidad, la habilidad que posee en base a su experiencia y el intelecto demostrado al desarrollar su trabajo el cual se orientan a la obtención de resultados óptimos.
- Tercera.** Se determinó que existe relación directa y media entre el desenvolvimiento y la gestión del trabajo remoto de los trabajadores en los juzgados de violencia de la provincia del Cusco, lo que implica que para ellos una buena comunicación entre compañeros facilitaría una mejor coordinación y por ende se brindaría un mejor servicio.
- Cuarta.** Se determinó que existe relación directa y débil entre la eficacia y la gestión del trabajo remoto de los trabajadores en los juzgados de violencia de la provincia del Cusco, lo que significa valorar el desempeño de cada trabajador al conseguir sus objetivos y metas dentro de los tiempos establecidos y con una buena calidad de servicio.
- Quinta.** Se determinó que existe relación directa y débil entre el perfil del trabajador y la gestión del trabajo remoto de los trabajadores en los juzgados de violencia de la provincia del Cusco, lo que denota que las

características laborales y personales de cada individuo son importantes al momento de desempeñarse con responsabilidad su trabajo.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera.** Se recomienda que los juzgados de familia de la provincia de Cusco gestionen procesos de mejora continua respecto a la implementación del trabajo remoto, teniendo en consideración que continuamos en el estado de emergencia sanitaria por el COVID-2019, de esta manera mejorar el servicio que brindan los trabajadores en los juzgados de familia de la provincia del Cusco, en favor de los usuarios.
- Segunda.** Se recomienda respecto a la dimensión de la capacidad laboral, lo notable que es la sensibilización en cuanto a las labores que desarrollan los servidores y al cumplimiento que realizan con la finalidad que esta modalidad de trabajo sea efectiva para las personas que requieren el servicio.
- Tercera.** Se recomienda referente a la dimensión desenvolvimiento, tomar las precisiones adecuadas acerca del soporte informático en cuanto a las capacitaciones del personal de los juzgados, para que estos logren el mejor acceso y desenvolvimiento en las plataformas de trabajo, con la finalidad de brindar el mejor de los servicios.
- Cuarta.** Se recomienda referente a la dimensión eficacia, dar la debida importancia a las reuniones de trabajo entre los equipos formados para tal fin, de tal manera que se logre la planificación y realización del trabajo remoto, para poder identificar y subsanar cualquier dificultad que se observe, todo esto con el fin de brindar una buena y efectiva atención.
- Quinta.** Se recomienda referente a la dimensión de perfil del trabajador, lograr que los colaboradores sean productivos y comprometidos con las metas de trabajo, haciendo que se involucren en las actividades diarias, para esto la institución debe dar todo el apoyo en cuanto se observe algún obstáculo y juntamente superarlo.

REFERENCIAS

- Alvarado, C. D. (2021). *Trabajo remoto y productividad del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Morropón 2021*. Morropón, Perú.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67799>
- Álvarez Cuesta, H. (2020). *Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia. Revista de relaciones laborales*.
<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21722>
- Arias, F. (2006). *Proyecto de Investigación; Introducción a la metodología Científica*. Venezuela: Episteme.
<https://www.researchgate.net/publication/301894369>
- Autoridad Nacional del servicio Civil, (2020) *Guía para realizar el trabajo remoto en las entidades públicas junio del 2020*.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1184560/GuiaTR_2.pdf
- Baldeón K. (2020). *Trabajo remoto y su relación con la eficiencia del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Junín, 2020*. Junín, Perú.
Obtenido de
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56966>
- Beltrán, C. (2010). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales (3° ed.)*. Prentice Hall. Obtenido de
<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-deinvestigaci%>
- Bohórquez, E. (2020), *La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización (Revista Universidad y Sociedad)*,
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385
- Cea, D. (1996). *Metodología Cuantitativa: Estrategias y Técnicas de Investigación Social*. España: Síntesis.
https://desarrollomedellin.files.wordpress.com/2017/03/cea-d_ancona.pdf
- Chen, J. (2020). *Viabilidad del teletrabajo como mejora de la autogestión en el transporte aéreo de carga de Exportación*. Finlandia.
https://www.inapi.cl/docs/default-source/default-document-library/informe-de-evaluacion-teletrabajo-inapi.pdf?sfvrsn=3096972_0

- Chiang, M., San Martín, N. (2015). *Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano*. Revista de Ciencia y Trabajo, 54, 7. Chile.
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000300001
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de los Recursos Humanos*. MC Graw Hill.
doi:https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/56995913/Administracion_de_recursos_humanos._El_c-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1634515414&Signature=dS6GrEVG6fg98MVJH9a8xvCi9YAXkFD8wRVZ4xiPavDTid4Gu~aUsrF5djwTB8yr1B00tveh0d6oF99U8RjjnW HvFNh~8dr7gCApGD5PCgyW1UQGQBw
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano (Vol. 3)*. McGraw-Hill. Ecuador.
<https://coreglobalpartners.com.pe/que-es-la-gestion-del-talento-humano/>
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las Organizaciones (Vol. 10)*. México: McGraw-Hill.
https://scholar.google.com.pe/scholar?q=Administraci%C3%B3n+de+recursos+humanos.+El+capital+humano+de+las+Organizaciones&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart
- Congreso de la República. (2013). *Ley 30036 Ley que regula el Teletrabajo*.
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/DD7DF93E4B76742105257EF4000325BA/\\$FILE/30036.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/DD7DF93E4B76742105257EF4000325BA/$FILE/30036.pdf)
- Cook, S. (2019). *Making a Success of Managing and Working Remotely. IT Governance Publishing*.
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=219495>
- Concejo Ejecutivo del Poder Judicial, (2020). *Resolución Administrativa N° 408-2020-CE-PJ 30 de diciembre del 2020*.
<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/63026b804165b0808e12be5aa55ef1d3/resolucion+administrativa-000408-2020-ce+%281%29.pdf?mod=ajperes&cacheid=63026b804165b0808e12be5aa55ef1d3>
- Diario Oficial el peruano. (4 de junio de 2013). *Ley 30036 Ley que Regula el Teletrabajo*.
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-regula-el-teletrabajo-ley-n-30036-946195-3/>

- Digón, H., Mazzaro, P., Aguirre, J., Gonzales, P. (2020). *El teletrabajo ¿Nueva modalidad de trabajo o nueva forma de vida? Tecnología & Sociedad*, Buenos Aires.
<https://erevistas.uca.edu.ar/index.php/TYS/article/view/3231/3189>
- Dolce, V., Vayre, E., Molino, M., Ghislieri, C. (2020). *Far Away, so Close? The Role of Destructive Leadership in the Job Demands-Resources and Recovery Model in Emergency Telework*. *Social Science*, 9 -196.
 doi:<https://doi.org/10.3390/socsci9110196>
- Drumea, C. (2020). *Work-Related Stress and Subsequent Productivity in a Teleworking Environment Induced by Pandemic-Related Confinement Evidence from the Public Organizations*. *Series Economic Sciences*,, 337-341.
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edb&AN=1463846>
- El Peruano. (2020). Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID - 19. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-desarrolla-disposiciones-para-el-sector-decreto-supremo-n-010-2020-tr-1865130-2/>
- El Peruano. (2021). Decreto de Urgencia N° 055-2021, Decreto de Urgencia que Establece medidas extraordinarias complementarias que permitan el financiamiento de gastos para promover la dinamización de la economía y dicta otras disposiciones.
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-establece-medidas-extraordinarias-co-decreto-de-urgencia-n-055-2021-1966256-3/>
- “El trabajo remoto en el Perú en tiempos del COVID-19” Delgado, A. (2020). *Revista Iberoamericana de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social* (2), 3.
<https://aidtss.org/revistaiberoamericana/index.php/main/issue/view/3>
- Ernesto, C. (s.f.). Conexión ESAN. Obtenido de ¿El trabajo remoto llegó para quedarse?:
<https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2021/10/06/el-trabajo-remoto-llego-para-quequedarse/>

- Fernández, C. Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. Mc Graw Hill.
https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf
- Gordón (2018), "*La Motivación Laboral y su Relación en el Desempeño de los Empleados de las Cooperativas de Ahorro y Crédito en la Ciudad de Ambato*" Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato-Ecuador.
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/28317/1/41%20GTH.pdf>
- George, D. Mallery, P. (2003). SPSS for Windows step by step. Revista de Investigación en Educación Estadística.
<http://laboratorios.fi.uba.ar/lie/Revista/Articulos/020204/A3mar2005.pdf>
- Gobierno del Perú. (2 de noviembre de 2015). Decreto Supremo N° 009-2015-TR Aprueba el Reglamento de la Ley N° 30036, *Ley que regula el teletrabajo*.
<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-aprueba-el-reglamento-de-la-ley-n-30036-decreto-supremo-n-009-2015-tr-1307067-3>
- Gutiérrez, J. Solano, J. (2020). *Teletrabajo: Motivación y desempeño laboral en Costa Rica en el Contexto de la Pandemia COVID 19*. Revista Cuadernos de la Administración, 1, 14.
https://www.uned.ac.cr/sites/default/files/inline-files/02_2215-5880_V11_15-28.pdf
- Koepsell, D., & Ruiz, d. M. (2015). *Ética de la Investigación. Integridad Científica*. Revista de Investigación. Venezuela.
<https://www.redalyc.org/pdf/3761/376156277012.pdf>
- Irigoyen (2021), "*Estrategias de trabajo remoto para el desempeño del servidor público con discapacidad física en el Gobierno Regional de Lambayeque*" Tesis de maestría, Universidad César Vallejo-Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53237/Irigoyen_MJSDR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- "La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización". Bohórquez, E. Pérez, M. Caiche, W. Benavides, A. (2020), Revista Universidad y Sociedad. (12),3
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385

- López, J. y Napán, A. (2021) *Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19*. Canales, A. Fundación Koinonia, Año VI, revista arbitrada interdisciplinaria Koinonia, (6),1.
[file:///C:/Users/pc1/Downloads/DialnetClimaOrganizacionalYEIDesempenLaboralDuranteEICov-7941178%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/pc1/Downloads/DialnetClimaOrganizacionalYEIDesempenLaboralDuranteEICov-7941178%20(1).pdf)
- Lozano (2021), “*Trabajo remoto y productividad de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción de San Martín, 2020*” Tesis de maestría, Universidad César Vallejo-Perú.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67167>
- Marín, L., Marrau, C., Luquez, S. (2002). *Enseñanza e Investigación en Psicología. La Concepción acerca del Trabajo en los jóvenes Universitarios de la Argentina Actual*.
<https://www.redalyc.org/pdf/292/29210107.pdf>
- Martinez, A., Campos, W. (2015). *Correlación entre Actividades de Interacción Social Registradas con nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos Mayores*. Revista Mexicana de Ingeniería Biomédica, 3, 181-191.
<http://www.scielo.org.mx/pdf/rmib/v36n3/v36n3a4.pdf>
- Marx, K. (1867). El Capital. Londres: Marxists Internet Archive.
<https://www.marxists.org/espanol/indice.htm>
- Mata, M. (1997). ¿Cómo elaborar muestras para los sondeos de audiencias? Cuadernos de Investigación.
<http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2017). Teletrabajo. Obtenido de <https://www.teletrabajo.gob.pe/que-es/>
- Ministros, P. d. (2020). Plataforma Digital Única del Estado Peruana. Obtenido de Decreto de Urgencia N° 026-2021: <https://www.gob.pe/th/institucion/pcm/normas-legales/1971979-026-2021>
- Moreno Perea, S. I. (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la Universidad Tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. CES Derecho, 9, 13-33.
<http://revistas.ces.edu.co/index.php/derecho/article/view/4684>

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2020), “Guía para la aplicación del trabajo remoto”
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/662676/guia_para_la_aplicacion_del_trabajo_remoto.pdf
- Naciones Unidas. (2020). Objetivos del Desarrollo Sostenible. Obtenido de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>
- Orellana (2021), en la tesis titulada, “*Modernización de la gestión pública y desempeño laboral en un Gobierno Regional en tiempos de pandemia Perú, 2021*” Tesis de maestría, Universidad César Vallejo-Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66836/Orellana_TED-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Organización Panamericana de la salud. (2020). “La OMS caracteriza a COVID-19 como una pandemia” 11 de marzo del 2020.
<https://www.paho.org/es/noticias/11-3-2020-oms-caracteriza-covid-19-como-pandemia>
- Organización del Trabajo. (2020). “El teletrabajo durante la pandemia COVID-19 y después de ella”
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
- Peralta, J. (2021). *Cargos que se Adaptaron de Mejor Manera a la Modalidad de Teletrabajo Durante la Emergencia Sanitaria de 2020 por COVID-19 en la Dirección Regional 6 del Ministerio del Trabajo*. Tesis de maestría, Universidad del Azuay-Ecuador.
<http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/10548/1/16137.pdf>
- Popper, K. (2008). La Lógica de la Investigación Científica. Londres: Tecnos S.A.
<http://www.raularagon.com.ar/biblioteca/libros/Popper%20Karl%20-%20La%20Logica%20de%20la%20Investigacion%20Cientifica.pdf>
- Presidencia del Consejo de Ministros, Autoridad Nacional del servicio Civil, (2020). “Directiva para la aplicación del trabajo remoto”
<https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Resoluciones/PE-2020/Res039-2020-SERVIR-PE-Directiva.pdf>
- Pública, C. (2021). Teletrabajo: ¿Cómo gestionar en tiempos de pandemia?
<https://cegepperu.edu.pe/2021/07/14/teletrabajo/>

- Ramos, V., Ramos Galarza, C., & Tejera, E. (2020). Teletrabajo en tiempos de Covid 19. *Revista Interamericana de Psicología*, 54, 29.
file:///C:/Users/KATIA%20NARA/Downloads/1034.pdf
- Soto (2019). Evaluación y Análisis Cuantitativo y Cualitativo de Sistema de Teletrabajo Implementado en el Instituto Nacional de propiedad Industrial (INAPI) Chile. Obtenido de
https://www.dipres.gob.cl/598/articles-171733_doc_pdf.pdf
- Superintendencia Nacional de Migraciones. (2021). Superintendencia Nacional de Migraciones.
<https://www.migraciones.gob.pe/mision-vision-valores/?csrt=10604535396084239241>
- Tenazoa (2021), *Trabajo remoto y desempeño laboral en el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto-2021* Tesis de maestría, Universidad César Vallejo-Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66396>
- Vicente, J. (2020), *Trabajo remoto y gestión administrativa en la Institución Educativa Rosa Dominga Pérez Liendo – La Victoria 2020*, Lima-Perú. Obtenido de
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49927/Vicente_CJG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS


Anexo 1. Matriz de consistencia interna

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Gestión del trabajo remoto y desempeño laboral de los trabajadores en los juzgados de familia, provincia del Cusco - 2021

AUTOR: Katia Nara Machaca Prada

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema general ¿Cuál es la incidencia de la gestión del trabajo remoto en el desempeño laboral de los trabajadores en los juzgados de familia, provincia del Cusco?</p> <p>Los problemas específicos son:</p> <p>¿Cuál es la incidencia de la gestión del trabajo remoto en la dimensión capacidad laboral de los trabajadores en los juzgados de familia, provincia del Cusco?</p> <p>¿Cuál es la incidencia de la gestión del trabajo remoto en la dimensión desenvolvimiento de los trabajadores en los juzgados de familia, provincia del Cusco?</p> <p>¿Cuál es la incidencia de la gestión del trabajo remoto en la dimensión eficacia de los trabajadores en los juzgados de familia, provincia del Cusco?</p> <p>¿Cuál es la incidencia de la gestión del trabajo remoto en la dimensión perfil del trabajador de los trabajadores en los juzgados de familia, provincia del Cusco?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la incidencia de la gestión del trabajo remoto en el desempeño laboral de los trabajadores en los juzgados de familia, provincia del Cusco.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la incidencia de la gestión del trabajo remoto en la dimensión capacidad laboral de los trabajadores en los juzgados de familia, provincia del Cusco.</p> <p>Determinar la incidencia de la gestión del trabajo remoto en la dimensión desenvolvimiento de los trabajadores en los juzgados de familia, provincia del Cusco.</p> <p>Determinar la incidencia de la gestión del trabajo remoto en la dimensión eficacia de los trabajadores en los juzgados de familia, provincia del Cusco.</p> <p>Determinar la incidencia de la gestión del trabajo remoto en la dimensión perfil del trabajador de los trabajadores en los juzgados de familia, provincia del Cusco.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La gestión del trabajo remoto, incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en los juzgados de familia, provincia del Cusco.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>La gestión del trabajo remoto incide significativamente en la dimensión capacidad laboral de los trabajadores en los juzgados de familia, provincia del Cusco.</p> <p>La gestión del trabajo remoto incide significativamente en la dimensión desenvolvimiento de los trabajadores en los juzgados de familia, provincia del Cusco.</p> <p>La gestión del trabajo remoto incide significativamente en la dimensión eficacia de los trabajadores en los juzgados de familia, provincia del Cusco.</p> <p>La gestión del trabajo remoto incide significativamente en la dimensión perfil del trabajador de los trabajadores en los juzgados de familia, provincia del Cusco.</p>	Variable 1: Gestión del trabajo remoto				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango
			Planificación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificación de equipos de trabajo y ambiente ▪ Establecimiento de metodología 	1 – 9	Ordinal Totalmente desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo	Deficiente [59-74] Regular [75-90] Eficiente [91-105]
			Realización	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reuniones de organización ▪ Seguimientos. 	10 – 17		
			Variable 2: desempeño laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Nivel y rango
			Capacidad laboral	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Actitud ▪ Experiencia ▪ Conocimiento 	1 – 5	Ordinal Totalmente desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo	Deficiente [49-61] Regular [62-73] Eficiente [74-85]
			Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aptitudes y destrezas ▪ Capacidad comunicativa ▪ Bienestar social 	6 – 11		
			Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Optimización del tiempo y recursos ▪ Cumplimiento de objetivos 	12 – 16		
			Perfil del trabajador	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comportamientos y características ▪ Aspectos personales ▪ Identificación personal 	17 - 21		

		trabajador de los trabajadores en los juzgados de familia, provincia del Cusco.					
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN		POBLACIÓN Y MUESTRA	INSTRUMENTOS		MÉTODO DE ANÁLISIS		
Tipo: Básico. Diseño: No experimental, transversal, correlacional 		Población: 92 trabajadores	Variable 1: Verificación posterior en contrataciones de obras Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario Autoría: Katia Nara Machaca Prada Variable 2: Gestión administrativa Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autoría: Katia Nara Machaca Prada		Estadística descriptiva: Los datos se agruparán en niveles de acuerdo a los rangos establecidos, los resultados se presentarán en tablas de frecuencias y gráficos estadísticos. Estadística inferencial: Se usará la prueba de Correlación de Spearman		
Donde: M = Muestra OX = Datos de la variable "Gestión del trabajo remoto". OY = Datos de la variable "Desempeño Laboral". r = Correlación de variables Método: Hipotético-deductivo.							

Anexo 2. Definición operacional de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable independiente: Gestión del trabajo remoto (X)	X1 Planificación	X1.1. Identificación de los equipos de trabajo X1.2. Establecimiento de la metodología
	X2 Realización	X2.1. Reuniones de organización X2.2. Seguimiento
Variable Dependiente: Desempeño laboral (Y)	Y1 Capacidad laboral	Y1.1 Actitud Y1.2 Experiencia Y1.3 Conocimiento
	Y2 Desenvolvimiento	Y2.1 Aptitudes y destrezas Y2.2 Capacidad comunicativa Y2.3 Bienestar social
	Y3 Eficacia	Y3.1 Optimización de los tiempos y recursos Y3.2 Cumplimiento de los objetivos
	Y4 Perfil del trabajador	Y4.1 Comportamientos y características Y4.2 Aspectos personales Y4.3 Identificación personal

Anexo 3. Instrumento de recolección de campo

CUESTIONARIO GESTIÓN DEL TRABAJO REMOTO

Cuestionario dirigido a los trabajadores de los juzgados de familia de la provincia del Cusco

Estimado (a) trabajador profesional, por la presente encuesta pretendemos obtener información respecto a la Gestión del trabajo remoto realizado en la Corte Superior de Justicia del Cusco - 2021, para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas que a continuación se adjuntan. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar la gestión de inversión pública a nivel regional. Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

Título de la Tesis: “Gestión del trabajo remoto y desempeño laboral de los trabajadores en los juzgados de familia, provincia del Cusco - 2021”.

Encuestador: Katia Nara Machaca Prada.

Nombre del encuestado: _____

Documento Nacional de Identidad: _____

Cargo en la entidad: _____

Lugar: _____

Fecha: ___/___/2021.

Muchas gracias por su disponibilidad.

GESTIÓN DEL TRABAJO REMOTO		Totalmente desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
N°	DIMENSION 01 – PLANIFICACION					
1	¿Considera usted, que a través de la planificación se realiza una acertada asignación de tareas a los equipos de trabajo facilitando la labor en la modalidad de trabajo remoto?					
2	¿La planificación coordinada del trabajo remoto, simplifica las tareas y facilita el desempeño efectivo de los equipos de trabajo?					
3	¿Considera usted que la distribución en equipos de coordinación para realizar el trabajo remoto en los juzgados de familia de la provincia del Cusco, se realiza de forma eficiente?					
4	¿Las tareas asignadas en los equipos de trabajo remoto, se distribuyen de manera equitativa de tal manera que permite brindar un servicio según lo planificado?					
5	¿Los trabajadores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco cuentan con las herramientas tecnológicas que permitan cumplir con el trabajo remoto asignado?					
6	¿Los programas informáticos y sistema judicial que se requiere para desarrollar el trabajo en la Corte Superior del Cusco, son accesibles desde fuera de la institución, sin la red de internet institucional?					
7	¿La metodología del trabajo remoto tiene un adecuado soporte por el área de sistemas para evitar interrupciones en el servicio de internet?					
8	¿Considera usted que la metodología empleada por su equipo de trabajo permite desarrollar un trabajo remoto organizado?					
9	¿La metodología de trabajo remoto permite el desempeño eficiente y simplifica la labor diaria de los colaboradores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco?					
	DIMENSIÓN 02 – REALIZACIÓN					
10	¿Considera que las reuniones virtuales de organización mitigan las dudas para la realización de trabajo remoto de los trabajadores de los juzgados de familia?					

11	¿Las reuniones virtuales de trabajo, para la organización y distribución de tareas, son de forma oportuna, responden a tu expectativa e impulsa al conocimiento de los colaboradores, está considerada dentro del trabajo remoto?					
12	¿Las reuniones de organización y planificación facilitan el desarrollo del trabajo remoto de los trabajadores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco?					
13	¿Considera necesario efectuar reuniones periódicas de organización durante el desarrollo del trabajo remoto de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco?					
14	¿Se realiza seguimiento al trabajo remoto que efectivizan los trabajadores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco?					
15	¿El seguimiento y monitoreo del trabajo remoto se adecua a la realidad de los colaboradores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco?					
16	¿Considero que las herramientas o mecanismos empleados por la Corte Superior de Justicia de Cusco, para realizar seguimiento al trabajo remoto de los Colaboradores es el adecuado?					
17	¿Realizar seguimiento al trabajo remoto de los colaboradores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco, contribuye en mejorar su desempeño laboral?					

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Cuestionario dirigido a los trabajadores de los juzgados de familia de la provincia del Cusco

Estimado (a) trabajador profesional, por la presente encuesta pretendemos obtener información respecto al Desempeño laboral realizado en la Corte Superior de Justicia del Cusco - 2021, para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas que a continuación se adjuntan. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar la gestión de inversión pública a nivel regional. Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

Título de la Tesis: “Gestión del trabajo remoto y desempeño laboral de los trabajadores en los juzgados de familia, provincia del Cusco - 2021”.

Encuestador: Katia Nara Machaca Prada.

Nombre del encuestado: _____

Documento Nacional de Identidad: _____

Cargo en la entidad: _____

Lugar: _____

Fecha: ___/___/2021.

Muchas gracias por su disponibilidad.

DESEMPEÑO LABORAL		Totalmente desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
N°	DIMENSIÓN 01 – CAPACIDAD LABORAL					
1	Considero que mis aptitudes y destrezas me permiten desarrollar una buena labor durante el trabajo remoto					
2	¿Considera usted, que los trabajadores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco, evidencian experiencia durante el desarrollo del trabajo remoto.?					
3	¿Cree usted que cuenta con los conocimientos y habilidades necesarias para desenvolverse al realizar el trabajo remoto?					
4	¿Usted ha recibido capacitación por parte del Poder Judicial de la provincia del Cusco para actualizar sus conocimientos sobre el desarrollo del trabajo remoto?					
5	¿Las capacitaciones recibidas sobre el tema de trabajo remoto que ofrece la Corte Superior de justicia del Cusco permiten que desarrolle mejor su trabajo?					
	DIMENSIÓN 02 – DESENVOLVIMIENTO					
6	¿Considera usted, que la actitud que demuestran los colaboradores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco al realizar el trabajo remoto es la adecuada?					
7	¿Los compañeros que laboran en los Juzgados de familia de la provincia del Cusco, demuestran facilidad de comunicación durante el desarrollo del trabajo remoto.					
8	¿Los trabajadores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco, tienen una comunicación fluida durante el trabajo remoto?					
9	¿La Corte Superior de justicia del Cusco, promueven el bienestar social de sus trabajadores durante la realización del trabajo remoto?					
10	¿La Corte Superior de justicia del Cusco, cuenta con planes y acciones específicas dedicadas a mejorar el desempeño laboral de sus trabajadores durante el desarrollo del trabajo remoto?					
11	¿Al realizar el trabajo remoto, considero que el ambiente de trabajo en el que me desenvuelvo favorece mi desempeño laboral?					

	DIMENSIÓN 03 – EFICACIA					
12	¿Usted considera que, durante el desarrollo del trabajo remoto, los trabajadores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco, optimizan de manera efectiva su tiempo y recursos?					
13	¿Usted cree que las metas instauradas en los Juzgados de familia de la provincia del Cusco durante el desarrollo del trabajo remoto son acertadas y alcanzables?					
14	¿Precise si las actividades que desarrollan los trabajadores mediante el trabajo remoto, están orientadas al cumplimiento de los objetivos de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco?					
15	¿El desempeño laboral de los trabajadores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco, logra efectuar los objetivos que la institución ha planificado y espera alcanzar?					
16	¿Considera usted que los trabajadores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco, ejecutan las tareas encomendadas con la calidad adecuada de forma eficiente, al realizar el trabajo remoto?					
	DIMENSIÓN 04 – PERFIL DEL TRABAJADOR					
17	¿Los trabajadores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco, demuestran un adecuado desenvolvimiento en el desempeño de sus funciones durante el trabajo remoto?					
18	¿Para usted, la responsabilidad que demuestran los trabajadores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco, frente al trabajo remoto responde a la vocación de servicio.					
19	¿Cree usted que lo trabajadores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco, cumplen con el horario de trabajo remoto establecido por la Corte Superior de Justicia del Cusco?					
20	¿Los trabajadores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco, se muestran de acuerdo al cambio de modalidad de trabajo?					
21	¿Para usted, los trabajadores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco, demuestran su compromiso para lograr exitosamente las metas esperadas por la Corte Superior de Justicia del Cusco?					

Anexo 5. Confiabilidad de los instrumentos (Alfa de Cronbach)

George y Mallery (2003) recomendaron considerar la siguiente lista de clasificación de los coeficientes al emplear el Alfa de Cronbach:

Como lineamiento genérico, George y Mallery (2003), hace recomendaciones para la evaluación de los coeficientes de Alfa de Cronbach:

Cuadro 2. Escala de interpretación del Alfa de Cronbach

Escala	Significado
Coeficiente alfa mayor a 0,9	Excelente
Coeficiente alfa mayor a 0,8	Bueno
Coeficiente alfa mayor a 0,7	Aceptable
Coeficiente alfa mayor a 0,6	Cuestionable
Coeficiente alfa mayor a 0,5	Pobre
Coeficiente alfa menor a 0,5	Inaceptable

Fuente: George y Mallery (2003)

Se procede a detallar los resultados obtenidos para las dos variables de investigación:

Respecto a la variable "GESTIÓN DEL TRABAJO REMOTO"

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,849	17

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. ¿Considera usted, que a través de la planificación se realiza una acertada asignación de tareas a los equipos de trabajo facilitando la labor en la modalidad de trabajo remoto?	64,20	49,821	0,601	0,835
2. ¿La planificación coordinada del trabajo remoto, simplifica las tareas y facilita el desempeño efectivo de los equipos de trabajo?	64,40	49,352	0,538	0,837
3. ¿Considera usted que la distribución en equipos de coordinación para realizar el trabajo remoto en los juzgados de familia de la provincia del Cusco, se realiza de forma eficiente?	64,73	47,306	0,706	0,828
4. ¿Las tareas asignadas en los equipos de trabajo remoto, se distribuyen de manera equitativa de tal manera que permite brindar un servicio según lo planificado?	64,83	47,592	0,754	0,827
5. ¿Los trabajadores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco cuentan con las herramientas tecnológicas que permitan cumplir con el trabajo remoto asignado?	64,83	50,489	0,381	0,845

6. ¿Los programas informáticos y sistema judicial que se requiere para desarrollar el trabajo en la Corte Superior del Cusco, son accesibles desde fuera de la institución, sin la red de internet institucional?	64,90	49,266	0,340	0,851
7. ¿La metodología del trabajo remoto tiene un adecuado soporte por el área de sistemas para evitar interrupciones en el servicio de internet?	65,30	47,459	0,468	0,842
8. ¿Considera usted que la metodología empleada por su equipo de trabajo permite desarrollar un trabajo remoto organizado?	64,70	51,666	0,376	0,845
9. ¿La metodología de trabajo remoto permite el desempeño eficiente y simplifica la labor diaria de los colaboradores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco?	64,77	50,047	0,502	0,839
10. ¿Considera que las reuniones virtuales de organización mitigan las dudas para la realización de trabajo remoto de los trabajadores de los juzgados de familia?	64,70	46,976	0,718	0,827
11. ¿Las reuniones virtuales de trabajo, para la organización y distribución de tareas, son de forma oportuna, responden a tu expectativa e impulsa al conocimiento de los colaboradores, está	64,80	48,097	0,634	0,832

considerada dentro del trabajo remoto?				
12. ¿Las reuniones de organización y planificación facilitan el desarrollo del trabajo remoto de los trabajadores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco?	64,63	48,999	0,611	0,834
13. ¿Considera necesario efectuar reuniones periódicas de organización durante el desarrollo del trabajo remoto de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco?	64,23	53,357	0,225	0,851
14. ¿Se realiza seguimiento al trabajo remoto que efectivizan los trabajadores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco?	64,27	55,168	0,085	0,854
15. ¿El seguimiento y monitoreo del trabajo remoto se adecua a la realidad de los colaboradores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco?	64,93	50,892	0,347	0,847
16. ¿Considero que las herramientas o mecanismos empleados por la Corte Superior de Justicia de Cusco, para realizar seguimiento al trabajo remoto de los Colaboradores es el adecuado?	64,83	52,489	0,273	0,849
17. ¿Realizar seguimiento al trabajo remoto de los colaboradores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco, contribuye en mejorar su desempeño laboral?	64,67	53,264	0,289	0,848

Respecto a la variable “DESEMPEÑO LABORAL”

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,891	21

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Considero que mis aptitudes y destrezas me permiten desarrollar una buena labor durante el trabajo remoto	82,80	82,028	0,516	0,887
2. ¿Considera usted, que los trabajadores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco, evidencian experiencia durante el desarrollo del trabajo remoto?	83,00	81,931	0,496	0,887
3. ¿Cree usted que cuenta con los conocimientos y habilidades necesarias para desenvolverse al realizar el trabajo remoto?	82,83	81,454	0,570	0,886
4. ¿Usted ha recibido capacitación por parte del Poder Judicial de la provincia del Cusco para actualizar sus conocimientos sobre el desarrollo del trabajo remoto?	83,50	76,052	0,478	0,888
5. ¿Las capacitaciones recibidas sobre el tema de trabajo remoto que ofrece la Corte Superior de justicia del Cusco permiten que desarrolle mejor su trabajo?	83,47	79,085	0,383	0,890

6. ¿Considera usted, que la actitud que demuestran los colaboradores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco al realizar el trabajo remoto es la adecuada?	83,33	81,195	0,330	0,891
7. ¿Los compañeros que laboran en los Juzgados de familia de la provincia del Cusco, demuestran facilidad de comunicación durante el desarrollo del trabajo remoto?	83,27	80,754	0,395	0,889
8. ¿Los trabajadores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco, tienen una comunicación fluida durante el trabajo remoto?	83,40	78,317	0,528	0,885
9. ¿La Corte Superior de justicia del Cusco, promueven el bienestar social de sus trabajadores durante la realización del trabajo remoto?	83,60	75,972	0,751	0,879
10. ¿La Corte Superior de justicia del Cusco, cuenta con planes y acciones específicas dedicadas a mejorar el desempeño laboral de sus trabajadores durante el desarrollo del trabajo remoto?	83,53	76,740	0,550	0,884
11. ¿Al realizar el trabajo remoto, considero que el ambiente de trabajo en el que me desenvuelvo favorece mi desempeño laboral?	83,33	76,023	0,632	0,882

12. ¿Usted considera que, durante el desarrollo del trabajo remoto, los trabajadores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco, optimizan de manera efectiva su tiempo y recursos?	83,43	79,013	0,463	0,887
13. ¿Usted cree que las metas instauradas en los Juzgados de familia de la provincia del Cusco durante el desarrollo del trabajo remoto son acertadas y alcanzables?	83,23	79,633	0,471	0,887
14. ¿Precise si las actividades que desarrollan los trabajadores mediante el trabajo remoto, están orientadas al cumplimiento de los objetivos de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco?	83,20	82,441	0,426	0,888
15. ¿El desempeño laboral de los trabajadores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco, logra efectuar los objetivos que la institución ha planificado y espera alcanzar?	83,23	80,530	0,577	0,885
16. ¿Considera usted que los trabajadores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco, ejecutan las tareas encomendadas con la calidad adecuada de forma eficiente, al realizar el trabajo remoto?	83,27	77,237	0,716	0,880

17. ¿Los trabajadores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco, demuestran un adecuado desenvolvimiento en el desempeño de sus funciones durante el trabajo remoto?	83,30	78,907	0,549	0,885
18. ¿Para usted, la responsabilidad que demuestran los trabajadores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco, frente al trabajo remoto responde a la vocación de servicio?	83,37	77,551	0,604	0,883
19. ¿Cree usted que los trabajadores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco, cumplen con el horario de trabajo remoto establecido por la Corte Superior de Justicia del Cusco?	83,53	78,809	0,367	0,892
20. ¿Los trabajadores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco, se muestran de acuerdo al cambio de modalidad de trabajo?	83,47	79,568	0,466	0,887
21. ¿Para usted, los trabajadores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco, demuestran su compromiso para lograr exitosamente las metas esperadas por la Corte Superior de Justicia del Cusco?	83,23	77,978	0,597	0,883

Anexo 6. Validación de los instrumentos (Juicio de expertos)



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor (a): Mgr. Isela Baca Hmeres

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de expertos

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, del curso Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación, Sección 8, Código 7002541403; requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo.

El título nombre del proyecto de investigación es: "**Gestión del trabajo remoto y desempeño laboral de los trabajadores en los juzgados de familia, provincia del Cusco - 2021**" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas relacionadas a las variables de estudio y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Katia Nara Machaca Prada

DNI: 23979824

Código 7002541403

ANEXO N° 04

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:
GESTIÓN DEL TRABAJO REMOTO

N°	VARIABLE V.1 – GESTIÓN DEL TRABAJO REMOTO	Pertinencia		Relevancia		Claridad		SUGERENCIAS
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 01 - PLANIFICACION								
1	¿Considera usted, que a través de la planificación se realiza una acertada asignación de tareas a los equipos de trabajo facilitando la labor dentro del trabajo remoto?	✓		✓		✓		
2	¿La planificación coordinada del trabajo remoto, simplifica las tareas y facilita el desempeño efectivo de los equipos de trabajo?	✓		✓		✓		
3	¿Considera usted que la distribución en equipos de coordinación para realizar el trabajo remoto en los juzgados de familia de la provincia del Cusco, se realiza de forma eficiente?	✓		✓		✓		
4	¿Las tareas asignadas en los equipos de trabajo remoto, se distribuyen de manera equitativa de tal manera que permite brindar un servicio según lo planificado?	✓		✓		✓		
5	¿Los trabajadores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco cuentan con las herramientas tecnológicas que permitan cumplir con el trabajo remoto asignado?	✓		✓		✓		
6	¿Los programas informáticos y sistema judicial que se requiere para desarrollar el trabajo en la Corte Superior del Cusco, son accesibles desde fuera de la institución, sin la red de internet institucional?	✓		✓		✓		
7	¿La metodología del trabajo remoto tiene un adecuado soporte por el área de sistemas para evitar interrupciones en el servicio?	✓		✓		✓		
8	¿Considera usted que la metodología empleada por su equipo de trabajo permite desarrollar un trabajo remoto organizado?	✓		✓		✓		

9	¿La metodología de trabajo remoto permite el desempeño eficiente y simplifica la labor diaria de los trabajadores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco?	✓		✓		✓		
DIMENSION 02 - REALIZACION								
10	¿Considera que las reuniones virtuales de organización mitigan las dudas para la realización de trabajo remoto de los trabajadores del juzgado?	✓		✓		✓		
11	¿Las reuniones virtuales de trabajo, para la organización y distribución de tareas, está considerada dentro del trabajo remoto?	✓		✓		✓		
12	¿Las reuniones de organización y planificación facilitan el desarrollo del trabajo remoto de los trabajadores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco?	✓		✓		✓		
13	¿Considera necesario efectuar reuniones periódicas de organización durante el desarrollo del trabajo remoto de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco?	✓		✓		✓		
14	¿Se realiza seguimiento al trabajo remoto que efectivizan los trabajadores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco?	✓		✓		✓		
15	¿El seguimiento y monitoreo del trabajo remoto se adecua a la realidad de los colaboradores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco?	✓		✓		✓		
16	¿Considero que las herramientas o mecanismos empleados por la Corte Superior de Justicia de Cusco, para realizar seguimiento al trabajo remoto de los Colaboradores es el adecuado?	✓		✓		✓		
17	¿Realizar seguimiento al trabajo remoto de los colaboradores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco, contribuye en mejorar su desempeño laboral?	✓		✓		✓		

Observaciones: (Precisar si hay suficiencia)

VALIDADO

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mgr: BACA UMERES ISELA
DNI: 23768157

Especialidad del validador: MAESTRIA EN GESTION PÚBLICA

05 de octubre del 2021.


Isela Baca Umeres
Mag. del Experto Informante.
SECTOR PÚBLICO
CLAD - 02309

ANEXO N° 06

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:
DESEMPEÑO LABORAL

N°	VARIABLE V.2 – DESEMPEÑO LABORAL	Pertinencia		Relevancia		Claridad		SUGERENCIAS
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 01 – CAPACIDAD LABORAL							
1	Considero que mis aptitudes y destrezas me permiten desarrollar una buena labor durante el trabajo remoto	X		X		X		
2	¿Considera usted, que los trabajadores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco, evidencian experiencia durante el desarrollo del trabajo remoto?	X		X		X		
3	¿Cree usted que cuenta con los conocimientos y habilidades Necesarias para desenvolverse al realizar el trabajo remoto?	X		X		X		
4	¿Usted ha recibido capacitación por parte del Poder Judicial de la provincia del Cusco para actualizar sus conocimientos sobre el desarrollo del trabajo remoto?	X		X		X		
5	¿Las capacitaciones recibidas sobre el tema de trabajo remoto que ofrece la Corte Superior de justicia del Cusco permiten que desarrolle mejor su trabajo?	X		X		X		

DIMENSION 02 – DESENVOLVIMIENTO		Si	No	Si	No	Si	No
6	¿Considera usted, que la actitud que demuestran los colaboradores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco al realizar el trabajo remoto es la adecuada?	X		X		X	
7	¿Los compañeros que laboran en los Juzgados de familia de la provincia del Cusco, demuestran facilidad de comunicación durante el desarrollo del trabajo remoto.	X		X		X	
8	¿Los trabajadores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco, tienen una comunicación fluida durante el trabajo remoto?	X		X		X	
9	¿La Corte Superior de justicia del Cusco, promueven el bienestar social de sus trabajadores durante la realización de l trabajo remoto?	X		X		X	
10	¿La Corte Superior de justicia del Cusco, cuenta con planes y acciones específicas dedicadas a mejorar el desempeño laboral de sus trabajadores durante el desarrollo del trabajo remoto?	X		X		X	
11	¿Al realizar el trabajo remoto, considero que el ambiente de trabajo en el que me desenvuelvo favorece mi desempeño laboral.?	X		X		X	
DIMENSION 03 – EFICACIA		Si	No	Si	No	Si	No
12	¿Usted considera que, durante el desarrollo del trabajo remoto, los trabajadores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco, optimizan de manera efectiva su tiempo y recursos?	X		X		X	
13	¿Usted cree que las metas instauradas en los Juzgados de familia de la provincia del Cusco durante el desarrollo del trabajo remoto son acertadas y alcanzables?	X		X		X	

14	¿Precise si las actividades que desarrollan los trabajadores mediante el trabajo remoto, están orientadas al cumplimiento de los objetivos de los juzgados de familia de la provincia del Cusco?	X		X		X	
15	¿El desempeño laboral de los trabajadores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco, logra efectuar los objetivos que la institución ha planificado y espera alcanzar?	X		X		X	
16	¿Considera usted que los trabajadores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco, ejecutan las tareas encomendadas al realizar el trabajo remoto?	X		X		X	
DIMENSION 04 – PERFIL DEL TRABAJADOR		Si	No	Si	No	Si	No
17	¿Los trabajadores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco, demuestran un adecuado desenvolvimiento en el desempeño de sus funciones durante el trabajo remoto?	X		X		X	
18	¿Para usted, la responsabilidad que demuestran los trabajadores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco, frente al trabajo remoto responde a la vocación de servicio.	X		X		X	
19	¿Cree usted que lo trabajadores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco, cumplen con el horario de trabajo remoto establecido por la Corte Superior de Justicia del Cusco?	X		X		X	
20	¿Los trabajadores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco, se muestran de acuerdo al cambio de modalidad de trabajo?	X		X		X	
21	¿Para usted, los trabajadores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco, demuestran su compromiso para lograr exitosamente las metas esperadas por la Corte Superior de Justicia del Cusco?	X		X		X	

Observaciones: (Precisar si hay suficiencia)

VALIDADO

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mgtr: BACA UMERES ISELA
DNI: 23262157

Especialidad del validador: MAGISTER EN GESTION PUBLICA

04 de octubre del 2021.



ISOLA UMERES BACA
MAGISTER EN GESTION PUBLICA
Firma del Experto Informante.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor (a): Mgtr. Gisell Gabriela Oblitas Baca.

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de expertos

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, del curso Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación, Sección 8, Código 7002541403; requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo.

El título nombre del proyecto de investigación es: **“Gestión del trabajo remoto y desempeño laboral de los trabajadores en los juzgados de familia, provincia del Cusco - 2021”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas relacionadas a las variables de estudio y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Katia Nara Machaca Prada

DNI: 23979824

Código 7002541403

ANEXO N° 04

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:
GESTIÓN DEL TRABAJO REMOTO

N°	VARIABLE V.1 – GESTIÓN DEL TRABAJO REMOTO	Pertinencia		Relevancia		Claridad		SUGERENCIAS
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 01 - PLANIFICACION								
1	¿Considera usted, que a través de la planificación se realiza una acertada asignación de tareas a los equipos de trabajo facilitando la labor dentro del trabajo remoto?	X		X		X		
2	¿La planificación coordinada del trabajo remoto, simplifica las tareas y facilita el desempeño efectivo de los equipos de trabajo?	X		X		X		
3	¿Considera usted que la distribución en equipos de coordinación para realizar el trabajo remoto en los juzgados de familia de la provincia del Cusco, se realiza de forma eficiente?	X		X		X		
4	¿Las tareas asignadas en los equipos de trabajo remoto, se distribuyen de manera equitativa de tal manera que permite brindar un servicio según lo planificado?	X		X		X		
5	¿Los trabajadores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco cuentan con las herramientas tecnológicas que permitan cumplir con el trabajo remoto asignado?	X		X		X		
6	¿Los programas informáticos y sistema judicial que se requiere para desarrollar el trabajo en la Corte Superior del Cusco, son accesibles desde fuera de la institución, sin la red de internet institucional?	X		X		X		
7	¿La metodología del trabajo remoto tiene un adecuado soporte por el área de sistemas para evitar interrupciones en el servicio?	X		X		X		
8	¿Considera usted que la metodología empleada por su equipo de trabajo permite desarrollar un trabajo remoto organizado?	X		X		X		

9	¿La metodología de trabajo remoto permite el desempeño eficiente y simplifica la labor diaria de los trabajadores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco?	X		X		X		
DIMENSION 02 - REALIZACION								
		Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿Considera que las reuniones virtuales de organización mitigan las dudas para la realización de trabajo remoto de los trabajadores del juzgado?	X		X		X		
11	¿Las reuniones virtuales de trabajo, para la organización y distribución de tareas, está considerada dentro del trabajo remoto?	X		X		X		
12	¿Las reuniones de organización y planificación facilitan el desarrollo del trabajo remoto de los trabajadores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco?	X		X		X		
13	¿Considera necesario efectuar reuniones periódicas de organización durante el desarrollo del trabajo remoto de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco?	X		X		X		
14	¿Se realiza seguimiento al trabajo remoto que efectivizan los trabajadores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco?	X		X		X		
15	¿El seguimiento y monitoreo del trabajo remoto se adecua a la realidad de los colaboradores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco?	X		X		X		
16	¿Considero que las herramientas o mecanismos empleados por la Corte Superior de Justicia de Cusco, para realizar seguimiento al trabajo remoto de los Colaboradores es el adecuado?	X		X		X		
17	¿Realizar seguimiento al trabajo remoto de los colaboradores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco, contribuye en mejorar su desempeño laboral?	X		X		X		

Observaciones: (Precisar si hay suficiencia)

Validado

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mgr: Gisell Gabriela Oblitas Baca
DNI: 46918386

Especialidad del validador: Maestría en Gestión Pública

05 de octubre del 2021.


Gisell Gabriela Oblitas Baca
MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA
C.Ps.P.23737

Firma del Experto Informante.

ANEXO N° 06

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:
DESEMPEÑO LABORAL

N°	VARIABLE V.2 – DESEMPEÑO LABORAL	Pertinencia		Relevancia		Claridad		SUGERENCIAS
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 01 – CAPACIDAD LABORAL							
1	Considero que mis aptitudes y destrezas me permiten desarrollar una buena labor durante el trabajo remoto	X		X		X		
2	¿Considera usted, que los trabajadores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco, evidencian experiencia durante el desarrollo del trabajo remoto?	X		X		X		
3	¿Cree usted que cuenta con los conocimientos y habilidades Necesarias para desenvolverse al realizar el trabajo remoto?	X		X		X		
4	¿Usted ha recibido capacitación por parte del Poder Judicial de la provincia del Cusco para actualizar sus conocimientos sobre el desarrollo del trabajo remoto?	X		X		X		
5	¿Las capacitaciones recibidas sobre el tema de trabajo remoto que ofrece la Corte Superior de justicia del Cusco permiten que desarrolle mejor su trabajo?	X		X		X		

DIMENSION 02 – DESENVOLVIMIENTO		Si	No	Si	No	Si	No
6	¿Considera usted, que la actitud que demuestran los colaboradores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco al realizar el trabajo remoto es la adecuada?	X		X		X	
7	¿Los compañeros que laboran en los Juzgados de familia de la provincia del Cusco, demuestran facilidad de comunicación durante el desarrollo del trabajo remoto.	X		X		X	
8	¿Los trabajadores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco, tienen una comunicación fluida durante el trabajo remoto?	X		X		X	
9	¿La Corte Superior de justicia del Cusco, promueven el bienestar social de sus trabajadores durante la realización de trabajo remoto?	X		X		X	
10	¿La Corte Superior de justicia del Cusco, cuenta con planes y acciones específicas dedicadas a mejorar el desempeño laboral de sus trabajadores durante el desarrollo del trabajo remoto?	X		X		X	
11	¿Al realizar el trabajo remoto, considero que el ambiente de trabajo en el que me desenvuelvo favorece mi desempeño laboral.?	X		X		X	
DIMENSION 03 – EFICACIA		Si	No	Si	No	Si	No
12	¿Usted considera que, durante el desarrollo del trabajo remoto, los trabajadores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco, optimizan de manera efectiva su tiempo y recursos?	X		X		X	
13	¿Usted cree que las metas instauradas en los Juzgados de familia de la provincia del Cusco durante el desarrollo del trabajo remoto son acertadas y alcanzables?	X		X		X	

14	¿Precise si las actividades que desarrollan los trabajadores mediante el trabajo remoto, están orientadas al cumplimiento de los objetivos de los juzgados de familia de la provincia del Cusco?	X		X		X	
15	¿El desempeño laboral de los trabajadores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco, logra efectuar los objetivos que la institución ha planificado y espera alcanzar?	X		X		X	
16	¿Considera usted que los trabajadores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco, ejecutan las tareas encomendadas al realizar el trabajo remoto?	X		X		X	
DIMENSION 04 – PERFIL DEL TRABAJADOR		Si	No	Si	No	Si	No
17	¿Los trabajadores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco, demuestran un adecuado desenvolvimiento en el desempeño de sus funciones durante el trabajo remoto?	X		X		X	
18	¿Para usted, la responsabilidad que demuestran los trabajadores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco, frente al trabajo remoto responde a la vocación de servicio.	X		X		X	
19	¿Cree usted que lo trabajadores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco, cumplen con el horario de trabajo remoto establecido por la Corte Superior de Justicia del Cusco?	X		X		X	
20	¿Los trabajadores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco, se muestran de acuerdo al cambio de modalidad de trabajo?	X		X		X	
21	¿Para usted, los trabajadores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco, demuestran su compromiso para lograr exitosamente las metas esperadas por la Corte Superior de Justicia del Cusco?	X		X		X	

Observaciones: (Precisar si hay suficiencia)

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mgr: Gisell Gabriela Obitay Baca
DNI: 416.918.886

Especialidad del validador: Maestría en Gestión Pública

05 de octubre del 2021.


Gisell Gabriela Obitay Baca
MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA
Firma del Experto Informante.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor (a): Mgtr. Marisabel Gamarra Gonza.

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de expertos

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, del curso Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación, Sección 8, Código 7002541403; requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo.

El título nombre del proyecto de investigación es: **“Gestión del trabajo remoto y desempeño laboral de los trabajadores en los juzgados de familia, provincia del Cusco - 2021”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas relacionadas a las variables de estudio y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Katia Nara Machaca Prada
DNI: 23979824
Código 7002541403

ANEXO N° 04

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:
GESTIÓN DEL TRABAJO REMOTO

N°	VARIABLE V.1 – GESTIÓN DEL TRABAJO REMOTO	Pertinencia		Relevancia		Claridad		SUGERENCIAS
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 01 - PLANIFICACION								
1	¿Considera usted, que a través de la planificación se realiza una acertada asignación de tareas a los equipos de trabajo facilitando la labor dentro del trabajo remoto?	X		X		X		
2	¿La planificación coordinada del trabajo remoto, simplifica las tareas y facilita el desempeño efectivo de los equipos de trabajo?	X		X		X		
3	¿Considera usted que la distribución en equipos de coordinación para realizar el trabajo remoto en los juzgados de familia de la provincia del Cusco, se realiza de forma eficiente?	X		X		X		
4	¿Las tareas asignadas en los equipos de trabajo remoto, se distribuyen de manera equitativa de tal manera que permite brindar un servicio según lo planificado?	X		X		X		
5	¿Los trabajadores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco cuentan con las herramientas tecnológicas que permitan cumplir con el trabajo remoto asignado?	X		X		X		
6	¿Los programas informáticos y sistema judicial que se requiere para desarrollar el trabajo en la Corte Superior del Cusco, son accesibles desde fuera de la institución, sin la red de Internet institucional?	X		X		X		
7	¿La metodología del trabajo remoto tiene un adecuado soporte por el área de sistemas para evitar interrupciones en el servicio?	X		X		X		
8	¿Considera usted que la metodología empleada por su equipo de trabajo permite desarrollar un trabajo remoto organizado?	X		X		X		

9	¿La metodología de trabajo remoto permite el desempeño eficiente y simplifica la labor diaria de los trabajadores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco?	X		X		X		
DIMENSION 02 - REALIZACION								
10	¿Considera que las reuniones virtuales de organización mitigan las dudas para la realización de trabajo remoto de los trabajadores del juzgado?	X		X		X		
11	¿Las reuniones virtuales de trabajo, para la organización y distribución de tareas, está considerada dentro del trabajo remoto?	X		X		X		
12	¿Las reuniones de organización y planificación facilitan el desarrollo del trabajo remoto de los trabajadores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco?	X		X		X		
13	¿Considera necesario efectuar reuniones periódicas de organización durante el desarrollo del trabajo remoto de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco?	X		X		X		
14	¿Se realiza seguimiento al trabajo remoto que efectivizan los trabajadores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco?	X		X		X		
15	¿El seguimiento y monitoreo del trabajo remoto se adecua a la realidad de los colaboradores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco?	X		X		X		
16	¿Considero que las herramientas o mecanismos empleados por la Corte Superior de Justicia de Cusco, para realizar seguimiento al trabajo remoto de los Colaboradores es el adecuado?	X		X		X		
17	¿Realizar seguimiento al trabajo remoto de los colaboradores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco, contribuye en mejorar su desempeño laboral?	X		X		X		

Observaciones: (Precisar si hay suficiencia)

Saludado.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mgr. Martínez Camero Gonzaga
DNI: 44362943

Especialidad del validador: Gestión Pública de la Salud

04 de octubre del 2021.


Mgtr. Martínez Camero Gonzaga
PSICOTERAPEUTA
C.P.S.P. 7187
Firma del-Experto Informante.

ANEXO N° 06

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:
DESEMPEÑO LABORAL

N°	VARIABLE V.2 – DESEMPEÑO LABORAL	Pertinencia		Relevancia		Claridad		SUGERENCIAS
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 01 – CAPACIDAD LABORAL							
1	Considero que mis aptitudes y destrezas me permiten desarrollar una buena labor durante el trabajo remoto	X		X		X		
2	¿Considera usted, que los trabajadores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco, evidencian experiencia durante el desarrollo del trabajo remoto?	X		X		X		
3	¿Cree usted que cuenta con los conocimientos y habilidades Necesarias para desenvolverse al realizar el trabajo remoto?	X		X		X		
4	¿Usted ha recibido capacitación por parte del Poder Judicial de la provincia del Cusco para actualizar sus conocimientos sobre el desarrollo del trabajo remoto?	X		X		X		
5	¿Las capacitaciones recibidas sobre el tema de trabajo remoto que ofrece la Corte Superior de justicia del Cusco permiten que desarrolle mejor su trabajo?	X		X		X		

DIMENSION 02 – DESENVOLVIMIENTO		Si	No	Si	No	Si	No
6	¿Considera usted, que la actitud que demuestran los colaboradores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco al realizar el trabajo remoto es la adecuada?	X		X		X	
7	¿Los compañeros que laboran en los Juzgados de familia de la provincia del Cusco, demuestran facilidad de comunicación durante el desarrollo del trabajo remoto.	X		X		X	
8	¿Los trabajadores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco, tienen una comunicación fluida durante el trabajo remoto?	X		X		X	
9	¿La Corte Superior de justicia del Cusco, promueven el bienestar social de sus trabajadores durante la realización de I trabajo remoto?	X		X		X	
10	¿La Corte Superior de justicia del Cusco, cuenta con planes y acciones específicas dedicadas a mejorar el desempeño laboral de sus trabajadores durante el desarrollo del trabajo remoto?	X		X		X	
11	¿Al realizar el trabajo remoto, considero que el ambiente de trabajo en el que me desenvuelvo favorece mi desempeño laboral.?	X		X		X	
DIMENSION 03 – EFICACIA		Si	No	Si	No	Si	No
12	¿Usted considera que, durante el desarrollo del trabajo remoto, los trabajadores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco, optimizan de manera efectiva su tiempo y recursos?	X		X		X	
13	¿Usted cree que las metas instauradas en los Juzgados de familia de la provincia del Cusco durante el desarrollo del trabajo remoto son acertadas y alcanzables?	X		X		X	

14	¿Precise si las actividades que desarrollan los trabajadores mediante el trabajo remoto, están orientadas al cumplimiento de los objetivos de los juzgados de familia de la provincia del Cusco?	X		X		X	
15	¿El desempeño laboral de los trabajadores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco, logra efectuar los objetivos que la institución ha planificado y espera alcanzar?	X		X		X	
16	¿Considera usted que los trabajadores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco, ejecutan las tareas encomendadas al realizar el trabajo remoto?	X		X		X	
DIMENSION 04 – PERFIL DEL TRABAJADOR		Si	No	Si	No	Si	No
17	¿Los trabajadores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco, demuestran un adecuado desenvolvimiento en el desempeño de sus funciones durante el trabajo remoto?	X		X		X	
18	¿Para usted, la responsabilidad que demuestran los trabajadores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco, frente al trabajo remoto responde a la vocación de servicio.	X		X		X	
19	¿Cree usted que lo trabajadores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco, cumplen con el horario de trabajo remoto establecido por la Corte Superior de Justicia del Cusco?	X		X		X	
20	¿Los trabajadores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco, se muestran de acuerdo al cambio de modalidad de trabajo?	X		X		X	
21	¿Para usted, los trabajadores de los Juzgados de familia de la provincia del Cusco, demuestran su compromiso para lograr exitosamente las metas esperadas por la Corte Superior de Justicia del Cusco?	X		X		X	

Observaciones: (Precisar si hay suficiencia)

Calificado.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mgr. Marisabel Gamarrá González
DNI: 44.767947

Especialidad del validador: Gestión Pública de la Salud

04 de octubre del 2021.


Mg. Marisabel Gamarrá González
Firma del Experto Informante.

Anexo 7. Acceso a la información pública de la institución.



Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Cusco
Oficina de Acceso a la Información Pública - CSJCU

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Cusco, 20 de Octubre del 2021

CARTA N° 000069-2021-AIP-P-CSJCU-PJ



Firma Digital
Firmado digitalmente por: IRIDIAS APUMAITA, Dni: 2386079824
Responsable De La Oficina De Acceso A La Información Pú
blica. Fecha: 20.10.2021 15:03:05 -05:00

Sr(a).

MACHACA PRADA KATIA NARA - DNI: 23979824
KATIA_NARA18@HOTMAIL.COM

Asunto :ALCANZA INFORMACIÓN SOLICITADA.

Referencia :EXPEDIENTE007545-2021-OTD-CS
INFORME 001609-2021-RH-UAF-GAD-CSJCU (5OCT2021)

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarla y manifestarle que, en relación al documento de la referencia esta oficina ha cumplido con remitir oficio respectivo al área técnica poseedora de la información solicitada requiriendo su atención inmediata.

El área usuaria cumple con emitir el informe N° 1609-2021-RH-UAF-GAD-CSJCU-PJ quien remite archivo adjunto la información solicitada, la misma que se le notifica -archivos adjuntos. Esta atención al ser virtual no ha significado costo alguno.

Cabe precisar que la Corte Superior de Justicia de Cusco ni la Funcionaria que suscribe asumen responsabilidad por el uso que brinde a la información otorgada.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad, para reiterar a usted los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

INDIRA ARENAS APUMAITA

Responsable de la Oficina de Acceso a la Información Pública - CSJ Cusco
Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Cusco

IAA





Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Cusco
Gerencia de Administración Distrital - CSJCU
Unidad de Administración y Finanzas - CSJCU

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Cusco, 05 de Octubre del 2021



Firma
Digital

Firmado digitalmente por:
ALTAMIRANO MAYCA Pamela
Cargo: Coordinadora de Personal
Módulo: Sala de Audiencias
Fecha: 05.10.2021 17:06:08 -05:00

INFORME N° 001609-2021-RH-UAF-GAD-CSJCU-PJ

A : **INDIRA ARENAS APUMAITA**
Responsable de la Oficina de Acceso a la Información Pública - CSJ
Cusco

De : **PAMELA DESIREE ALTAMIRANO MAYCA**
Coordinadora de Personal

Asunto : Remite Información solicitada.

Referencia : EXPEDIENTE 007545-2021-OTD-CS
HOJA DE ENVIO 008802-2021-RH-UAF-GAD-CSJCU (5OCT2021)

Tengo el agrado de dirigirme a usted, en atención al asunto y en relación al documento de la referenciá, por el cual pone en conocimiento el pedido de acceso a la Información pública efectuado por la ciudadana KATIA NARA MACHACA, quien requiere conocer el número total de trabajadores que actualmente vienen laborando en la corte superior de Justicia del Cusco, especificándose la cantidad por cada sede de la provincia del Cusco.

Al respecto se informa lo siguiente:

- Efectuada la verificación del Cuadro de Asignación Provisional - CAP, actualizado a setiembre del 2021, en la Corte Superior de Justicia de Cusco actualmente laboran 1104 personas entre magistrados, personal jurisdiccional y personal administrativo. Bajo el siguiente detalle:
 - Sede Cusco: 397 trabajadores
 - Sede Wanchaq – La Florida 112 Trabajadores
 - Juzgados de Familia (Santa Mónica) 35 trabajadores
 - Módulo de Violencia Familiar – Villa el Periodista 57 trabajadores
 - Módulo de Justicia de Saphy 05 trabajadores
 - Sede Santiago 24 Trabajadores
 - Sede San Sebastián 11 Trabajadores
 - Sede San Jerónimo 06 trabajadores
 - Sede Calca 24 trabajadores
 - Sede Urubamba 34 trabajadores
 - Sede Paruro 09 trabajadores
 - Sede Paucartambo 09 trabajadores





Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Cusco
Gerencia de Administración Distrital - CSJCU
Unidad de Administración y Finanzas - CSJCU

- o Sede La Convención 71 trabajadores
- o Sede Canchis 48 trabajadores
- o Sede Espinar 21 trabajadores
- o Sede Chumbivillas 18 trabajadores
- o Sede Quispicanchis 25 trabajadores
- o Sede Anta 21 trabajadores
- o Sede Acomayo 12 trabajadores
- o Sede Canas 08 trabajadores.
- o Seguridad Integral 62 trabajadores
- o Nuevos módulos de Violencia familiar, Cusco y provincia: 95 trabajadores

Por otro lado, es necesario precisar que, como área poseedora de la información, corresponde a este despacho atender a su requerimiento, sin embargo, no corresponde evaluar la factibilidad de atención de las solicitudes de acceso a la información pública, ya que será la Responsable de la Oficina de Acceso a la Información Pública - CSJ Cusco, quien determine si la información alcanzada es información de acceso público o si está comprendida bajo alguno de los supuestos del art. 15 o 16 de la Ley 27806.- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

Es todo cuanto informo a usted para los fines pertinentes.

Atentamente,

RAM/ua

Anexo 10. Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

Gráfico 2. Rangos de correlación de Spearman

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a ,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a 0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a 0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a 0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a 0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Martínez y Campos (2015)