



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Gestión del trabajo remoto y desempeño laboral de los
trabajadores en un juzgado de Lima 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Lopez Condori, Jhon Adler (orcid.org/0000-0002-4837-5982)

ASESORA:

Mg. Morón Valenzuela, Julia Cecilia (orcid.org/0000-0002-1977-3383)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A la memoria de mi señor Padre Víctor, López Garcés.

A mi esposa e hija, quien me acompaña en todo el proceso de mi elaboración de mi trabajo.

Agradecimientos

A las autoridades de la Universidad César Vallejo por dar la oportunidad de proseguir con nuestra formación académica.

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población muestra y muestreo	19
3.4. Técnicas e instrumentos, de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	28
VII CONCLUSIONES	33
VIII RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	42

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Validación de expertos	21
Tabla 2 Tabla cruzada entre la variable gestión de trabajo remoto y variable desempeño laboral	24
Tabla 3 Correlación entre la variable gestión de trabajo remoto y la variable desempeño Laboral	25
Tabla 4 Correlación entre la dimensión planificación y variable desempeño laboral	26
Tabla 5 Correlación entre la dimensión realización y variable desempeño laboral	27
Tabla 6 Correlación entre la dimensión control y variable desempeño laboral	28

Resumen

El presente trabajo de investigación se realizó con el objetivo: determinar la relación que existe entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores en un juzgado de Lima 2022, investigación de tipo básica, de diseño no experimental, de corte transeccional, de nivel correlacional, de método deductivo, el enfoque cuantitativo, con la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario de 20 preguntas por cada variable aplicado a 75 trabajadores de un juzgado de Lima, el muestreo fue no probabilístico intencional. La correlación se utilizó el estadígrafo de Spearman y se pudo concluir que, la relación entre gestión de trabajo remoto y desempeño laboral en los trabajadores en un juzgado de Lima, que fue de 32.7% lo que indica una relación muy baja positiva, el grado de significancia fue de ,004 se acepta la hipótesis general propuesta, además, la variable gestión del trabajo remoto, se encuentra en un nivel deficiente en un 34.7%. Y se puede inferir señalando que, a mejor gestión del trabajo remoto mejor, será el desempeño laboral de los trabajadores en un juzgado de Lima 2022.

Palabras clave: Gestión de trabajo remoto, tele trabajo, desempeño laboral.

Abstract

The present research work was carried out with the objective of determining the relationship that exists between the management of remote work and the work performance of workers in a court of Lima 2022, Basic type research, non-experimental design, transectional cut, correlational level, deductive method, quantitative approach, with the survey technique and the instrument was the questionnaire of 20 questions for each variable applied to 75 workers of a municipality in the province of Lima, the sampling was intentional non-probabilistic. The correlation the Spearman statistician was used and it was possible conclude that the relationship between remote work management and job performance in workers in a Lima court, which was 32.7%, which indicates a very low positive relationship, the degree of significance was 0.004, the proposed general hypothesis is accepted In addition, the remote work management variable is at a deficient level at 34.7%. And it can be inferred by pointing out that the better the management of remote work, the better the work performance of the workers in a court in Lima 2022.

Keywords: Remote work management, telework, job performance

I. INTRODUCCIÓN

Desde la llegada de la pandemia en América Latina, la forma de trabajo ha llegado a tener grandes cambios, hace unos años no se podría imaginar realizar un trabajo desde nuestro hogar (Herrera y Lew, 2020), el llamado trabajo remoto en algunas instituciones ha mejorado el desempeño laboral y en otros lamentablemente no ha mejorado, en nada, no por la forma sino por el control ineficiente, Oslak (2020) indicó que la producción laboral ha mejorado hasta en un 13 % con relación al trabajo presencial.

En Latinoamérica en cuanto el trabajo remoto, no existe una normativa que regule esta actividad laboral; por otro lado, el mundo llegó a tener una crisis de presencia física de trabajadores, y el sesgo de que el trabajo presencial siempre es mejor que el trabajo remoto era una incógnita, a esto se le suma, que no existen capacitaciones para poder mejorar este tipo de labor, siempre con la finalidad de mejorar el desempeño laboral (García & Caballero, 2019).

Por otro lado, a nivel nacional no fue ajeno al problema, tras desarrollarse hechos sin precedentes se generaron limitaciones en la vida social de las personas, produciendo con ello algunas limitaciones en su normal desenvolvimiento, como es el distanciamiento social y tener que trabajar desde la casa (Salgado & Giacomozzi, 2020). Ante esta adversidad el gobierno de turno, promovió un cumulo de medidas para seguir con las actividades laborales en este caso realizar el uso del medio tecnológico en las sedes judiciales, establecido la Resolución N° 115-2020-CE-PJ, y de esta manera la optimización del servicio al usuario (Guerrero & Portero, 2020).

Es parte de un proceso de modernización que la justicia desarrolla el aplicar la informática judicial ello mediante recursos tecnológicos que permiten a los sistemas de administración y decisión o gestión e implementar redes de interconexión a nivel nacional e internacional puesto que con la implementación de bases de datos se pueden reconstruir de forma virtual los casos y se pueden tener expedientes electrónicos que facilitan el acceso a la información. Otra de las ventajas que supone la informática judicial es el control biométrico que se realiza sobre las firmas a personas que han sido procesadas o sentenciadas además del video de audiencias y la digitalización de archivos. (Topasco & Giraldo, 2020).

Situación que es adversa en los juzgados de Lima, porque desde la implementación del trabajo remoto, es casi imposible tener atención por algún trabajador del juzgado, muchas veces perjudicando los procesos, además el desempeño laboral se ha vuelto paupérrimo; el trabajo remoto ha resuelto algunos problemas de tiempo, pero en cuanto a la intermediación con referencia a la atención, irónicamente no ha sido eficiente, ya que se limitan a brindarnos un número telefónico, sin tener respuesta o ayuda al problema presentado.

El gran problema respecto a esta medida es que, el trabajador está obligado a contar con medios que su empleador no tiene la obligación de aportarle, entendiéndose que la medida es limitante para los trabajadores, puesto que, al tratarse de una problemática pública relacionada a la salud que es grave y se establecía como temporal, debió por lo menos contemplarse la posibilidad de que el empleador le facilite tales medios a los trabajadores, para mantener su desempeño e inclusive optimizarlo (Valera, 2022).

A grandes rasgos, no solo el Perú sino muchos países del mundo han optado por aplicar el trabajo remoto como una modalidad de trabajo subordinado para mitigar los contagios producidos por la pandemia, como producto del aislamiento social, por lo tanto, se establece que el trabajador al no estar en una instalación es decir una oficina de su centro de labores, tendrá que reportar sus actividades laborales desde su domicilio hacia su empleador, siendo este el que evaluará su productividad y el desempeño de sus labores adecuándose también a los horarios que podría el trabajador llegar a tener (Ramírez, 2021).

Es por estas consideraciones se presentó la interrogante general: ¿Qué relación existe entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores en un juzgado de Lima 2022?, y como problemas específicos relacionados al tema se tuvo: ¿Qué relación existe entre la planificación del trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores en un juzgado de Lima 2022?, ¿Qué relación existe la realización del trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores en un juzgado de Lima 2022? y ¿Qué relación existe entre el control del trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores en un juzgado de Lima 2022?

Como justificación práctica es importante en primer lugar para la comunidad académica, además, para las instituciones estatales en especial al poder judicial, como la gestión del trabajo remoto puede ayudar a mejorar el desempeño laboral, por las falencias expresadas en la investigación, además es relevante ya que, el trabajo remoto se quedará en nuestro sistema de trabajo y tenemos que saber sobrevivir con ello.

Como justificación teórica, podemos señalar que la investigación es de suma importancia, para la academia, en el sentido que el trabajo remoto es un tema que desde la aparición del coronavirus, llegó como solución a muchos países de la región, que todavía estaban en duda aplicar este esquema de trabajo ya utilizado en otros países, en la sede del poder judicial, se venía implementando la virtualidad, con apoyo de la ley de modernización del estado y se evidencia gran cantidad de problemas especialmente en temas administrativos, de desempeño laboral y el inadecuado desenvolvimiento del personal que labora en las sedes (Soto, 2019)

En cuanto a la justificación metodológica se puede señalar que, se creará un instrumento que ayude a demostrar la relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral.

Después de desarrollar la introducción de la investigación, se tuvo como objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores en un juzgado de Lima 2022 y como objetivos específicos referentes a la investigación se tuvo: Determinar en qué medida existe la relación la planificación del trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores en un juzgado de Lima 2022, Determinar en qué medida la relación que existe entre la realización del trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores en un juzgado de Lima 2022 y Determinar en qué medida la relación que existe entre el control del trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores en un juzgado de Lima 2022.

Así mismo como hipótesis general se tuvo: Existe relación significativa entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores en un juzgado de Lima 2022 y como hipótesis específico se tuvo: Existe relación significativa entre la planificación del trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores en un juzgado de Lima 2022; Existe relación significativa entre la

realización del trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores en un juzgado de Lima 2022 y Existe relación significativa entre el control del trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores en un juzgado de Lima 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedente internacional se tuvo a Ramírez (2018) señaló que buscar la vinculación entre el trabajo remoto y beneficios para los trabajadores, así como también para las empresas, investigación de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, se concluyó que existe relación entre las variables en un $R = .654$, además las entidades que lo aplican, pueden observar desventajas que afectan a los trabajadores, uno de ellos podría ser la falta de accesibilidad al internet o no contar con una buena capacidad en sus equipos electrónicos para poder desenvolverse correctamente en sus hogares.

Por consiguiente, Salgado et al. (2019) establecieron como finalidad el vínculo entre la calidad de vida laboral y las condiciones de trabajo que poseen los docentes del sector público, investigación de tipo básico, de foco cuantitativo, la técnica fue la encuesta, se concluyó que: entre las variables de estudio existen una relación positiva moderada de $R = .475$, qué resulta imperioso impulsar criterios respecto de la valoración y la intervención sistémica para poder brindar un soporte para el desarrollo integral y el bienestar del docente como trabajador, por lo tanto, es importante que las instituciones educativas y cualquier institución cuente con un sistema de bienestar que no solo visualiza, sino también reconozca la labor de los trabajadores para con ello potenciar el desarrollo de sus actividades y optimizar su forma de trabajo.

En ese sentido, Araya y Medina (2019) desarrollaron como principal objetivo establecer una relación entre el clima organizacional y satisfacción, qué se percibe en la atención primaria de salud de una comuna en Chile, tesis de enfoque cuantitativo y su muestra 110 trabajadores públicos y se empleó el cuestionario de 42 preguntas, que conforman 8 dimensiones, se concluyó que, tanto la satisfacción laboral como el clima organizacional, son factores esenciales para gestionar organizaciones, puesto que al no existir o no presentarse correctamente, se puede generar en los trabajadores efectos adversos como lo que viene siendo la rotación profesional, el ausentismo y la aparición de discusiones entre otros, y entre las variables se tuvo una relación Spearman $R = .636$.

Asimismo, Villalba (2021) buscó desarrollar cómo es que se vieron afectadas las empresas al implementar el trabajo remoto, teniendo en cuenta para ello que no todas las personas cuentan con conexión a internet de alta velocidad. La

investigación que fue desarrollada mediante el nivel exploratorio; y se utilizó el análisis comparativo de la cual se concluye que, el trabajo remoto supone tantas ventajas como desventajas para los trabajadores, siendo que al estar en la comodidad de sus casas pueden desenvolverse tranquilamente sin presión alguna, pero de igual manera la limitación que algunos trabajadores pueden tener respecto de su internet o señal móvil que puede afectar su desempeño. Por tal motivo, es importante poder clasificar las falencias en criterios relacionados a la duración de la jornada laboral, el tiempo en que ejecutan sus actividades, las herramientas que cada trabajador posee y la presión laboral que si bien no existe como tal y directamente en el hogar se ve alterada por factores relacionados a su misma familia.

Finalmente, Acosta y Muñoz (2020) desarrollaron como principal objetivo establecer cómo la aplicación del trabajo remoto puede llegar a afectar el desempeño laboral, investigación de enfoque mixto, tuvo como instrumentos la guía de entrevistas semi estructurada y encuestas a la población de integrantes de un equipo de desarrollo, se concluye que la modalidad de trabajo remoto ha permitido que se flexibilicen horarios, se reduzcan gastos, se disminuya el índice de contaminación ambiental e incluso ha incrementado la productividad laboral.

Como principales tesis nacionales se tuvo a Valencia (2021) desarrolló identificar una relación entre el trabajo remoto y la competencia laboral de los docentes que pertenecen a una institución educativa pública. Investigación de enfoque cuantitativo, con un instrumento de 22 preguntas, y la muestra 34 docentes, se concluye, indicando que existe relación moderada positiva entre el trabajo remoto y la competencia laboral esto debido a que la prueba del R de Spearman arroja un 0.454. Por tal motivo, resulta necesario que se elaboren planes de trabajo para contemplar el desarrollo adecuado del trabajo remoto.

Por otro lado, Alvarado (2022) Investigación de diseño no experimental de enfoque cuantitativo, muestra 20 servidores públicos con la técnica de la encuesta conformado por 30 preguntas, para las dos variables, se concluye que, la gestión del trabajo remoto está en nivel medio y de igual manera el desempeño laboral, se determinó que existe una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables de $r = ,725$. Por lo tanto, se podría decir que al mejorarse la gestión del trabajo remoto y realizarse una reorientación a poder alcanzar para los trabajadores un mejor

desempeño laboral por parte de los servidores públicos se podrá optimizar el impacto de la aplicación del trabajo remoto hacia la comunidad.

Asimismo, Muñoz (2022) tuvo como principal objetivo desarrollar la relación existente entre la gestión del trabajo remoto y la gestión administrativa de enfoque cuantitativo de tipo básica, la técnica fue la encuesta de 20 preguntas, la población 100 personas colaboradores de la Ugel y la muestra de 80 participantes, se concluye que el trabajo remoto y la gestión administrativa guardan una correlación confiable de nivel moderada, esto es evidenciable ya que la prueba del estadígrafo Spearman $R = ,538$ de correlación. Estableciéndose al mismo tiempo que es necesario aplicar procesos y desarrollar simulacros institucionales relacionados al trabajo remoto para fomentar experiencias y fortalezas en los trabajadores.

Adicionalmente, Reyes (2021) determinó como objetivo principal establecer la relación que guarda el control del trabajo remoto y la satisfacción laboral en instituciones. Investigación donde la población fue 66 trabajadores estatales, se utilizó el cuestionario de 25 preguntas por cada ítem, de enfoque cuantitativo, se concluye que existe una correlación positiva moderada entre la gestión del trabajo remoto y la satisfacción laboral, puesto que el coeficiente de correlación que se demostró con la prueba de R de Spearman arroja un valor de significancia igual a 0.001 con lo que se acepta la hipótesis propuesta con un valor de Spearman $R = ,644$ alta correlación entre las variables estudiadas.

Así mismo, Acosta y Muñoz (2020) han señalado que al aplicarse como una medida obligatoria para poder ejercer funciones laborales de forma diaria el trabajo remoto, si se observó una disminución en la productividad laboral, ya que muchos trabajadores ahora se encontraban trabajando en sus propias computadoras, que podían o no contar con la capacidad suficiente para desenvolverse correctamente en sus funciones. En ese sentido, se establece que es muy importante que se organicen capacitaciones o simulacros que, puedan permitir a los trabajadores inmiscuirse en diversas formas de trabajo, puesto que esto flexibilizará su desempeño laboral y de igual manera le ofrece la posibilidad de adaptarse.

Como primera variable se tuvo al trabajo remoto y se puede conceptualizar señalando que es una prestación de servicio planificada, que se realiza desde su domicilio, es decir que se efectúa el trabajo subordinado mediante las TICS, y será controlado de manera paulatina según el avance consensuado, por el cual es

necesario que el personal tenga capacitaciones en tanto la naturaleza de su laburo se lo permite, por lo menos de acuerdo a la medida establecida por el estado de emergencia sanitaria (Tapasco & Giraldo, 2020).

Se debe tener en cuenta que antes la normalidad era ir a trabajar en un centro laboral, sin embargo se deben desarrollar conceptos como la tecnología de la información, comunicaciones y el domicilio, es decir el espacio físico, puesto que el trabajo remoto opera en un aislamiento domiciliario debido a las medidas establecidas para la prevención del Covid-19; sin embargo, para ello resulta necesario que los trabajadores sean capacitados para que de esa manera su productividad siga siendo la misma y no disminuya, cómo se ha podido evidenciar tras la adopción de la medida del trabajo remoto (Candiotti et al., 2021).

Es importante tener en cuenta que el trabajo remoto ligado al teletrabajo se establece como una forma de desarrollar labores desde la comodidad del hogar empleando para ello un proceso de comunicación virtual que permite mantener el vínculo que existe entre el empleador y el desempeño en el cumplimiento de las obligaciones generadas a razón del contrato sobre el trabajador sin que sea necesaria la presencia de este último en el centro de labores (Oslak, 2020).

Se debe tener en cuenta que el trabajo remoto también es utilizado como una expresión de ejercer labores desde la vivienda propia cabe resaltar que propiamente no implica que el empleado solo trabaja desde su casa sino una multiplicidad de tipos y comentarios que se incorporan mediante entidades que prevén el desarrollo de procedimientos de forma peculiar. (Cruzata & Rodríguez, 2016).

Cómo se ha podido evidenciar el trabajo remoto no solo tomo desprevenido a los trabajadores de sectores privados, sino también al ámbito judicial, puesto que la mayoría de servidores y funcionarios públicos no estaban capacitados para poder trabajar mediante aplicaciones o tecnologías de la información, puesto que la cultura informática no estaba muy relacionada con lo jurídico (Miglioretti et al., 2021).

A diferencia de Perú en otros países como Argentina y Chile el trabajo remoto ya se venía aplicando desde hace un buen tiempo, las consecuencias fueron impactantes en el Perú a diferencia de Argentina, tenía una educación más

avanzada respecto a la aplicación y el uso de las tecnologías de la información y trabajaron de manera remota sin ninguna novedad (Rueda, 2021).

Asimismo, es importante mencionar que la organización internacional del trabajo no realizó distinción alguna entre los conceptos del trabajo remoto y el teletrabajo, esto sucede debido a que en ambas situaciones se usan tecnologías efectuando labores que no sean en un centro laboral, sino más bien desde el domicilio del trabajador (Sánchez, 2020).

Sí bien parece que, con el trabajo remoto, se viaja a un tiempo en el que las labores no se requerían efectuar en un espacio físico determinado, se debe tener en cuenta que la clara distintiva con lo que antes sucedía (Mendoza, 2021).

Este tipo de labor flexibiliza las condiciones de trabajo puesto que también puede llegar a mejorar el desempeño en las labores del trabajador, ya que, se ha llegado a determinar que tanto el trabajador como el empleador pueden resultar beneficiados, siempre y cuando exista un acuerdo entre las partes respecto de este tipo de trabajo subordinado (Montenegro, 2021).

En Perú, el trabajo remoto fue una de las medidas que el gobierno estableció para poder mitigar el contagio del covid-19, por el cual se establecía mediante directrices que la labor se efectúe en el hogar del trabajador, cabe resaltar que para que se efectúe tal directriz no era necesario un convenio ni tampoco la provisión de equipos o instrumentos virtuales para que el trabajador puede efectuar sus labores, por lo tanto, se entendía que el trabajador debería ser quién cuente con tales medios, es decir equipos o instrumentos para poder desempeñar sus labores (Sáenz et al., 2021).

El poder judicial debería utilizar sus recursos económicos para poder innovar los recursos tecnológicos que posee permitiendo que sus trabajadores puedan realizar su trabajo de forma eficaz eficiente y expeditiva, por lo tanto, de esa manera podría brindar los equipos necesarios y facilitar un ambiente laboral idóneo en el domicilio del trabajador puesto que no todos cuentan con una computadora que tenga la capacidad para poder soportar las funciones que podrían llegar a desenvolverse con tranquilidad en una oficina (Franken et al, 2021).

Estas capacitaciones no necesariamente deberán ser desarrolladas de forma física, sino que se pueden utilizar aplicaciones como zoom o Google Meet que podrían llegar a ahorrar un tiempo significativo y económico al trabajador, ya que

no deberán transportarse para poder llegar a la capacitación, sino que podrá acceder a ella desde la comodidad de su hogar (Iqbal et al, 2020).

De acuerdo a Valbuena (2017) dimensiona al trabajo remoto de la siguiente manera presentando como primera dimensión a la planificación y define como un proceso de ejecución estructurada y meditado, cómo objetivos determinados mediante una planificación con amplios puntos de vista; se observa que al ejecutar diversas tareas iguales o complementarias teniendo en cuenta el grado de planificación se podrán obtener los máximos objetivos con el menor esfuerzo.

Como complemento se establece que la planificación es un proceso que permite que las personas mediante una serie de parámetros y pasos a seguir puedan dar inicio a un proyecto para obtener los mejores resultados. Al momento de desarrollar una planificación se debe contar con un método estructurado y organizado para poder evaluar las diferentes actividades o pasos que se deberán llevar a cabo delimitando con ello las fechas de entrega y distribuyendo además las horas en las que se deberían realizar determinadas actividades (Roa et al., 2021).

Comunicar con frecuencia, supervisar y modelar los comportamientos laborales apropiados, tener la intención de crear oportunidades para los trabajadores a distancia; son sólo algunas de las formas cruciales en las que el componente directivo puede marcar realmente la diferencia y hacer que las prácticas de trabajo remoto tengan éxito (Popovici & Popovici, 2020).

Por otro lado, las tecnologías de la información permiten desde hace tiempo alternativas para planificar el trabajo que desafían los paradigmas tradicionales de gestión. Las estructuras organizativas evolucionadas han empezado a ofrecer un conjunto de opciones para satisfacer la creciente demanda de mayor flexibilidad laboral, por lo que, con la aparición de las herramientas adecuadas para apoyar el trabajo remoto, no solo los empleados se benefician con la reducción de los desplazamientos, sino que también, para las organizaciones supone una mayor productividad en cualquier nivel (Ferreira et al., 2021).

Como segunda dimensión, corresponde a la realización del trabajo remoto, viene hacer producto de la directriz que obliga a los empleadores respecto de que sus trabajadores laboran desde sus domicilios, es importante que se facilite el desarrollo de sus funciones desde sus hogares puesto que se deben tener en cuenta también las labores cotidianas del hogar que deben realizarse, así como los

factores ambientales, es decir la familia entre otro tipo de situaciones que se deben considerar para que el empeño y la productividad del trabajador no disminuya (Quaglia & Gutiérrez, 2020).

Por lo tanto, es importante que se faciliten equipos e implementos que permitan la facilitación y el desarrollo de su trabajo, puesto que esto servirá como un implemento al espacio físico designado por el estado para que el trabajador pueda desempeñar sus labores (Otzen & Manterola, 2017).

Trabajar fuera del entorno tradicional, trajo nuevas oportunidades y desafíos para las organizaciones y los individuos por igual. Cada aspecto está vinculado a los demás, en un sistema muy dinámico de correlaciones, motivaciones e impactos sin fisuras. Las empresas deben estar atentas y reflexionar sobre cómo enfocar, diseñar, aplicar y perfeccionar sus programas de trabajo a distancia (Madero et al., 2020).

En ese sentido el papel de los directivos parece ser de suma importancia cuando se trata de crear un apoyo cultural y una aceptación de las iniciativas de trabajo a distancia, así como para aliviar la mayoría de los riesgos relacionados con el bienestar de los tele trabajadores (Perrigino & Ravenndhran, 2020).

Finalmente, la tercera dimensión corresponde al control del trabajo remoto y está referido a la fiscalización por parte del empleador, vale decir que se refiere a la cantidad y la distribución del tiempo de trabajo que realiza el trabajador, la productividad y el desempeño desde su hogar donde realiza la labor cotidiana (Onnis & Omari, 2021).

De igual manera deberán realizarse capacitaciones y evaluaciones constantes al personal para que de esa manera se puede evaluar cómo es que la optimización y el desempeño de sus funciones están evolucionando conforme a la aplicación de la medida impuesta obligatoriamente respecto de él trabajo remoto (Beauregard & Basile, 2016).

A medida que las instituciones buscan incesantemente nuevas formas de aprovechar los beneficios y disminuir los peligros asociados al trabajo a distancia, cada vez es más necesario que los responsables políticos aborden el trabajo a distancia y sus implicaciones de forma más activa y concreta. Deberían aplicarse nuevas normativas para evitar que estas prácticas tengan un impacto negativo (Vargas et al., 2020). En ese sentido, el trabajo remoto resulta beneficioso tanto

para el empleado como para la compañía ya que permite la reducción de tiempo y costos promoviendo el desarrollo de los objetivos al incrementar la productividad y estimular la innovación y la dinámica de grupo.

En referencia las teorías relacionadas al desempeño laboral, de acuerdo a Quispe et al. (2021) indicó que es un conjunto de conductas que poseen los trabajadores respecto de sus hábitos y formas conductuales para efectuar el desarrollo de sus labores esto direccionado a la persecución de objetivos establecidos por sus empleadores.

Como principal autor se tuvo Benique y Larico (2019) quienes indicaron que el desempeño laboral es el producto no solo de la eficacia sino también de la eficiencia al momento de desarrollar los roles laborales en la organización, además está referido a la capacidad laboral, el desenvolvimiento del trabajador e inclusive su perfil (si es proactivo o no), siendo estos indicadores qué es medido los más influyentes sobre la producción y las ganancias que pueden llegar a adquirir las organizaciones, por lo tanto, a mayor desempeño laboral, mayor será la eficiencia del trabajador al momento de desarrollar sus labores, lo que facilitará la prosecución de objetivos.

El término desempeño, es un indicador medible, qué es evidencia tras una evaluación realizada a los trabajadores sobre la base del cumplimiento de objetivos estratégicos que se determinan para cada labor (Rodríguez & Lechuga, 2019). Por lo tanto, el desempeño se complementa de habilidades y comportamientos que facilitan el alcance de metas estratégicas relacionadas directamente con la competencia las relaciones interpersonales y la productividad que cada individuo desempeña, al margen de las funciones que le asigna la institución (Razmerita et al, 2019).

Para poder alcanzar un desempeño laboral óptimo deberán coexistir conductas referidas a las capacidades y habilidades que permitan impulsar el crecimiento de la empresa, direccionado al logro de objetivos y metas organizacionales. Estas conductas sobresalientes se refieren directamente a las capacidades que un trabajador debe estimular para poder interactuar correctamente con los demás trabajadores fomentando la cooperación y facilitando la comunicación para el intercambio de información relacionada al desarrollo de sus labores (Zárate, 2019).

Por lo antes mencionado, se puede determinar que el desempeño laboral viene siendo el resultado del comportamiento del trabajador como consecuencia del desarrollo de las actividades que se le designa en función al cargo que desempeña en una entidad, siendo el desempeño la respuesta inmediata del cumplimiento de tales labores y el cumplimiento de las exigencias y los requerimientos para poder desarrollarlo (Linares, 2017).

Por otro lado, se establece que el desempeño laboral es un valor que espera toda organización a partir de un trabajador y que refleja el rendimiento del mismo en el desempeño de sus funciones, lo que sirve para determinar si es que la persona es decir el trabajador es apto o no para el puesto que se le había asignado (Bautista & Cienfuegos, 2020).

En referencia a la dimensión capacidad laboral, se puede señalar que de acuerdo a las exigencias del trabajo la tarea que se le es asignada a un trabajador se desarrollada de forma potencial cuándo es tu último la realiza en un tiempo determinado lo cual como un índice de capacidad de trabajo sirve como un indicador que se sustenta en la percepción del trabajador en base a su desempeño laboral. (Salas, 2012).

En los últimos años, han surgido nuevos métodos para medir la capacidad laboral, una de las herramientas más confiables para medirla es mediante la evaluación constante en búsqueda de la optimización de funciones y el avance de sus tareas, atendiendo a factores como la presión laboral y el clima laboral (Farzaneh et al., 2018).

Así mismo si un trabajador no cuenta con el conocimiento necesario y no posee cursos o capacitaciones de personas experimentadas que le puedan brindar ayuda y orientación para desempeñar sus funciones correctamente, esto solo generará que las asignaciones a este trabajador sean realizadas de forma errónea o se hagan en plazos determinados de tiempo muchos más largos, permitiendo que las metas establecidas no sean alcanzadas de forma celeridad (Mamani & Cáceres, 2019).

Como segunda dimensión se tuvo al desenvolvimiento, este término puede ser definido como la exteriorización de la personalidad proactiva para el trabajo, está íntimamente relacionado con el desarrollo personal y este es un factor importante, para el desempeño de cada trabajador (Delany, 2021).

De igual manera es importante desarrollar cuáles son los factores que podrían llegar a afectar el desempeño o desenvolvimiento de un empleado esto va desde la falta de capacitación que viene siendo una de las funciones y obligaciones de la empresa hasta el compromiso que el trabajador tiene con respecto al cumplimiento de sus labores (Benique & Larico, 2019).

Estos factores son el clima laboral, la falta de capacitación y la identificación con la institución el que se encuentre faltó de motivación, inclusive en un ambiente que no es el adecuado, pueden llevar a que el trabajador se sienta desinteresado y faltó de compromiso para poder realizar un trabajo de calidad (Romero, 2019).

El último factor que viene siendo la identificación con la institución, es aquel que se relaciona directamente con la fidelización que tiene el empleado con respecto al trabajo que viene realizando y al compromiso que tiene con la organización, ya que así como aquellos estudiantes que no desean estudiar la carrera que están cursando, existen trabajadores que desempeñan funciones que solamente realizan por necesidad, siendo estos últimos los que suelen realizar su trabajo con mayor desgano y motivación (Quaglia & Gutiérrez, 2020).

Es importante mencionar que la evaluación del desempeño laboral viene siendo una de las facultades más importantes que el departamento de recursos humanos realiza, puesto que, la evaluación del desempeño genera beneficios no solo para la empresa, sino también para los trabajadores; ya que gracias a ello, estos últimos podrá obtener mejores oportunidades de trabajo que correspondan al perfil que manifiesten tras la evaluación de su rendimiento (Cruz & Mamani, 2019).

Las conductas evaluadas serán tanto individuales como colectivas puesto que responden al cumplimiento de actividades varias en determinados espacios de tiempo también siendo importante que el nivel de integración y de comunicación que poseen los trabajadores sea alto para poder liderar el encargo asignado a un equipo determinado (Montenegro & Valenzuela, 2019).

Como última dimensión se tuvo al perfil del trabajador, que puede definirse como una lista de los requisitos, características y conjunto de capacidades que debe de poseer una persona, que podrá permitir completar de manera eficiente sus responsabilidades en una específica profesión u oficio (Zárate, 2019).

En el mismo sentido podemos señalar que el perfil del trabajador es el engranaje de capacidades y competencias de manera estructurada de habilidades

y conocimientos, y de esto modo afrontando responsabilidades dentro de un marco laboral (Universidad de Cádiz, 2017).

Es importante realizar una evaluación del desempeño laboral mediante una supervisión que permite identificar las áreas que se pueden llegar a mejorar para incrementar optimizar las labores lo cual supone una oportunidad para desarrollar expectativas de refuerzo y aclaraciones varias (Delany, 2021).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

En la presente investigación se utilizó un estudio de tipo básico que tuvo como finalidad realizar modificación en las teorías preexistentes sin cambiar la realidad en torno a las mismas por ello es que se buscó describir los hechos investigados y explicarlos (Cruz et al., 2014), además el tipo básico es el modelo de investigación que no cambia la realidad absoluta, así mismo podría servir como cimiento de futuras investigaciones.

En la investigación se utilizó un diseño no experimental de corte transversal debido a que las variables de la investigación no fueron desvirtuadas de forma deliberada.

El diseño no experimental según Palomino (2019) Definiendo que es la dirección tomada en la investigación, se basa en técnicas y procedimientos diversos que sirven a la prosecución de los objetivos que se establecen en la investigación para dar respuesta a la problemática planteada.

El nivel fue, correlacional, este examina la relación entorno a las variables gestión de trabajo remoto y desempeño laboral presentando la vinculación existente que fue detallada en la presente tesis (Hernández & Mendoza, 2018).

El enfoque que se aplicó fue cuantitativo, por el cual se utilizaron proposiciones a medir de naturaleza cualitativa, basándose en la comprobación como método para recolectar información; por las cuales se puso a disposición de un experimento las conjeturas que marcaron derivaciones en base a técnicas estadísticas para las cuales se implementó el programa SPSS 25 (Flick, 2017).

El enfoque desarrollado en la presente investigación se vincula con el método positivista ya que existe una preponderancia sobre la observación cuantificada lo cual no se observa en las investigaciones de enfoque cualitativo que desarrollan métodos de interpretación referidos a ciencias sociales en las cuales solo resulta importante realizar discursos sociales u observaciones. (Ñaupas et al., 2014).

Para la presente investigación se utilizó el método hipotético deductivo que permitió desarrollar conjeturas individuales por las cuales se estableció la relación

directa existente entre las dimensiones que las variables poseen. (Hernández & Mendoza).

3.2. Variable y operacionalización

Variable

En ese sentido es importante mencionar que las variables son todo aquello que pueden medirse y que pueden direccionar un conjunto de objetos o personas susceptibles de evaluación y observación. Baena (2014) “determina qué las variables son propiedades o características singulares que se presentan en conjuntos y en individuos”. (p. 53).

V1: Gestión del trabajo remoto

V2: Desempeño laboral

Al juntar recursos teóricos con hechos se puede alcanzar un grado preciso respecto a la relación que existe entre ellos representando criterios sobre indicadores. Valbuena (2017) señaló que la operacionalización comprende una secuencia de procedimientos que permite al investigador sistematizar puntuales características que se consideran propias como parte del desarrollo de una investigación científica. Gracias a ello es posible separar de forma segmentada aquellos sus procesos internos que permitan hacer entendible las ideas que se desarrollan en torno a constructos complejos.

Definición conceptual de la variable Trabajo remoto

El trabajo remoto se puede definir como una prestación de servicio planificada, y su realización se realiza desde su domicilio es decir que se efectúa el trabajo subordinado mediante la tecnología, y será controlado de manera paulatina según el avance consensuado, por el cual es necesario que el personal tenga capacitaciones en tanto la naturaleza de su trabajo se lo permite, por lo menos de acuerdo a la medida establecida por el estado de emergencia sanitaria (Mamani & Cáceres, 2019).

Definición operacional

Se dividirá en 3 dimensiones con sus respectivos indicadores.

Dimensión 1 La planificación del trabajo remoto

Indicador 1: Identificación de equipos de trabajo

Indicador 2: Identificación de ambiente

Indicador 3: Establecimiento de metodología

Dimensión 2 Realización del trabajo remoto

Indicador 1: Reuniones de organización

Indicador 2: Seguimientos.

Indicador 3: Tareas

Dimensión 3 El control del trabajo remoto

Indicador 1: Monitoreo

Indicador 2: Cumplimiento

Escala: Ordinal para la variable 1

Definición conceptual de la variable desempeño laboral

Por tal motivo se establece que el desempeño laboral es el producto no solo de la eficacia sino también de la eficiencia al momento de desarrollar los roles laborales en la organización, además está referido a la capacidad laboral, el desenvolvimiento del trabajador e inclusive su perfil (si es proactivo o no) siendo estos indicadores que es medido los más influyentes sobre la producción y las ganancias que pueden llegar a adquirir las organizaciones por lo tanto a mayor desempeño laboral, mayor será la eficiencia del trabajador al momento de desarrollar sus labores, lo que facilitará la prosecución de objetivos (Benique & Larico, 2019).

Se dividirá en 3 dimensiones con sus respectivos indicadores.

D1 Capacidad laboral

Indicador 1: Actitud

Indicador 2: Experiencia

Indicador 3: Conocimiento

D2 Desenvolvimiento

Indicador 1: Aptitudes y destrezas

Indicador 2: Capacidad comunicativa

Indicador 3: Bienestar social

D3 Perfil del trabajador

Indicador 1: Comportamientos y características

Indicador 2: Aspectos personales

Indicador 3: Identificación personal

3.3. Población, muestra y muestreo

Por 75 trabajadores del poder judicial de Lima este.

La conceptualización de la población se determina al delimitar que está hace referencia al conjunto de personas u objetos que poseen características en común ya sea una sola o diversas, como un elemento indispensable la población sirve para obtener información en este caso son las personas que conforman la población el objeto de la investigación que además pueden ser impresos o documentos, así como también objetos. Como hemos mencionado resultan indispensables para poder realizar un correcto análisis ya que al desarrollar y obtener una población metodológica que compartas similares o particulares características se podrá observar el desarrollo de determinado hecho en un espacio y variación en el tiempo.

Se utilizó el cuestionario como instrumento de recolección de datos, herramienta que resulta necesaria para poder aplicar sobre una muestra pregunta sistemáticas que permiten obtener datos específicos. (Hernández et al., 2014)

Como criterio de inclusión: La población objeto de estudio presenta los siguientes caracteres inclusivos: Los trabajadores con especialidad del poder judicial que radiquen en San Juan de Lurigancho.

Como criterios de exclusión: La población objeto de estudio presenta los siguientes caracteres inclusivos: Los trabajadores ocasionales, Practicantes y los demás trabajadores de otras cortes.

Según Hernández et al. (2014) Señalaron que la muestra es una forma representativa parcial del conjunto total de la población, esta quedo conformada por 75 trabajadores de un módulo básico situado en la jurisdicción de Lima este.

Se define muestreo no probabilístico a estimaciones en la cual no consideran margen de error, y las personas que se incluyan en la investigación es de acuerdo a la conveniencia del investigador frente al objeto de estudio y según su criterio, además el muestro no probabilístico se caracteriza por no contar con una probabilidad, es decir, por lo general es dirigido, se utiliza en investigaciones donde la población y la muestra son pequeñas y censales (Hernández & Mendoza, 2018).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas se conforman por regulaciones directivas que procuran el desarrollo de las fases de la tesis, en los casos de investigaciones de enfoque cuantitativo como técnica primaria se utiliza la encuesta ya que al ser una herramienta que recolecta datos permitirá aplicarse a la muestra determinada para obtener respuestas objetivas. (Palomino, 2019).

En las investigaciones de enfoque cuantitativo se utiliza el cuestionario como instrumento ya que éste se conforma por preguntas claras Y coherentes estructurada o semi estructurada por la cual al poseer un carácter de validez y confiabilidad podrá ser aplicado sobre la muestra determinada al ser respaldado por expertos en la materia, ello en favor de obtener información para cada variable objeto de estudio (Takayama, 2014).

Ficha técnica de instrumento 1: Gestión del trabajo remoto

Nombre: instrumento para medir la Gestión del trabajo remoto

Autor: López Condori Jhon Adler

Dimensiones: Planificación, Realización y Control

Baremos: Eficiente, Moderado e Ineficiente

Naturaleza: Variable Cualitativa

Numero de preguntas: 20 ítems

Duración: 15 minutos.

Ficha técnica de instrumento 2: Desempeño laboral

Autor: López Condori Jhon Adler

Dimensiones: Capacidad laboral, desenvolvimiento y Perfil del trabajador

Baremos: Eficiente, Moderado e Ineficiente

Naturaleza: Variable Cualitativa

Numero de preguntas: 20 ítems

Duración: 15 minutos.

Validez

La validez es aquella que se realiza al revisar de forma minuciosa el instrumento que se aplica para recolectar los datos esto es desempeñado por un experto en la materia para evaluar la construcción y desarrollo del cuestionario evaluando su relevancia y objetividad a revelar o resolver los problemas planteados en la investigación. Es necesario realizar la validez puesto que respaldará la aplicación del instrumento, evaluando como criterio externo la escala o puntuación que esté obtenga_(Hernández et al., 2014).

Confiabilidad

La confiabilidad es aquella medida que permite evaluar la confiabilidad y coherencia del instrumento que se aplicará sobre la muestra, con ello se podrá evaluar la existencia de inconsistencias en la realización o aplicación posible del instrumento. Esta confiabilidad es medida por un sistema de software llamado spss por el cual se aplica el Alpha de cronbach midiendo la redundancia entre las preguntas y respuestas_(Hernández & Mendoza, 2018).

3.5. Procedimiento

La recolección de datos, se realizó a trabajadores de uno de los juzgados de Lima este, mediante 2 cuestionarios, gestión del trabajo remoto y desempeño laboral, un cuestionario para cada una de las variables, en este caso previamente validado por dos expertos en la materia y un metodólogo, para que valide el constructo de la herramienta, así mismo, dentro del cuestionario, se plasmara taxativamente el consentimiento informado, después de recoger la información se

trasladara a una tabla Excel, y se realizaran pruebas de confiabilidad, y estadígrafos pertinentes.

El propósito del consentimiento informado será de señalar en primer lugar de que se trata la investigación y que será de desarrollado e ingresado de manera anónima, la consigna es que de su consentimiento.

3.6. Método de análisis

Después de haber validado el cuestionario, se realizaron 4 pruebas estadísticas puntuales en el programa SPSS 25, la prueba de fiabilidad con el objetivo de saber si el cuestionario es fiable o no con una escala predeterminada, que fluctúa de 0 a 1, cuando es más confiable se acerca a 1 y cuando es menos confiable se aleja de esta, así mismo se utilizó el estadígrafo de frecuencias, utilizando el estadígrafo Kolmogorov Smirnov, según el grado de significancia de los datos señalados, serán paramétricas (vienen de una situación normal de datos) y si el grado de Sig. ≥ 0.05 se utilizó el estadígrafo Spearman.

3.7. Aspectos éticos

En cuanto al aspecto ético se puede señalar que filosóficamente se puede indicar que es la parte moral del hombre y las obligaciones que tiene este para con los ciudadanos, a nivel internacional existe y existió normativas éticas, como la FONDECYT en Chile, en la investigación se aplicaron y respetaron las indicaciones establecidas y determinadas por la institución educativa, así como también mediante la citación correcta de la información contenida en el marco teórico fue respaldada por el programa de Turnitin que evidenció una correspondencia menor a 25 en similitud, aplicando el APA 7.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Tabla cruzada entre la variable gestión de trabajo remoto y variable desempeño laboral

		Desempeño Laboral			total	
		Deficien te	Modera do	Apropiad o		
Gestión de trabajo remoto	Deficiente	Recuento	17	7	2	26
		% del total	22,7%	9,3%	2,7%	34,7%
	Moderado	Recuento	14	28	6	48
		% del total	18,7%	37,3%	8,0%	64,0%
	Apropiado	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0,0%	1,3%	0,0%	1,3%
		Recuento	31	36	8	75
		% del total	41,3%	48,0%	10,7%	100,%

Se puede ver que el 22.7% señalan que la gestión del trabajo remoto está en un nivel deficiente y en el mismo nivel el desempeño laboral, el 37.3% en un nivel moderado y el mismo nivel el desempeño laboral, se puede inferir con esos datos que una deficiente Gestión de trabajo remoto, permite un deficiente desempeño laboral.

Tabla 2

Correlación entre la variable gestión de trabajo remoto y la variable desempeño Laboral

			Desempeño o laboral
Rho de Spearman	Gestión de Trabajo Remoto	Coeficiente de correlación	,327**
		Sig. (bilateral)	,004
		N	75

En la tabla 2 se puede observar que la vinculación entre, gestión de trabajo remoto (V1) y desempeño laboral (V2), debido a los 75 trabajadores de un módulo básico situado en la jurisdicción de Lima este.

El nivel del P valor o significancia fue de 0.000, se acepta la H₁, el grado de relación fue 32.7%, se infiere que cuando existe una buena gestión de trabajo remoto como una buena fiscalización los trabajadores que realizan esta labor mejoran el desempeño laboral.

Tabla 3

Correlación entre la dimensión planificación y variable desempeño laboral

			Desempeño o laboral
Rho de Spearman	Planificación	Coeficiente de correlación	,331**
		Sig. (bilateral)	,004
		N	75

En la tabla 3 se puede observar el cálculo de la relación existente entre dimensión, planificación (D1V1) y la variable de desempeño laboral (V2), debido a los 75 trabajadores de un módulo básico situado en la jurisdicción de Lima este.

El grado de significancia fue de ,004 se aceptó la H_1 , la vinculación entre planificación y la variable de desempeño laboral fue de 33.1%, para que un trabajo llegue a la excelencia tiene que haber una buena planificación, cuando la idea es con anterioridad, los resultados son óptimos.

Tabla 4*Correlación entre la dimensión realización y variable desempeño laboral*

		Desempeño o laboral
Realización	Coeficiente de correlación	,381**
	Sig. (bilateral)	,004
	N	75

El grado de significancia fue de 004 se aceptó la H₁, la vinculación entre la dimensión realización y la variable de desempeño laboral fue de 38.1%, la realización, se infiere que el cumplimiento de las labores del trabajo remoto, mejoran el desempeño laboral.

Tabla 5*Correlación entre la dimensión control y variable desempeño laboral*

		Desempeño o Laboral
Control	Coeficiente de correlación	,336**
	Sig. (bilateral)	,004
	N	75

El grado de significancia fue de 004 se aceptó la H₁, la vinculación entre la dimensión control y la variable de desempeño laboral fue de 33.6%, el control de las labores mejora la gestión del trabajo remoto.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores en un juzgado de Lima 2022, el coronavirus cambió la forma de vivir la cotidianidad, las costumbres y hasta la forma de trabajar. Tras varios meses de cuarentena, el trabajo remoto o teletrabajo, se ha convertido en una realidad para la gran parte de las instituciones particulares o estatales, y si bien se ha demostrado que, a nivel internacional, la productividad se incrementó también existieron falencias, por la transición de un modelo a otro, el trabajo remoto trajo consigo grandes cambios para bien, uno de los cambios con respecto al trabajo remoto, fue las audiencias virtuales, gracias a ello, los magistrados, incrementaron la cantidad de audiencias que normalmente realizaban, disminuían los largos trayectos desde casa hasta el penal, donde se realizaban las audiencias comúnmente.

Por otro lado, en el presente capítulo presentamos, las comparaciones de nuestros hallazgos y conclusiones, son posiciones de otros autores dentro de los primeros hallazgos obtenidos se tuvo:

La vinculación existente entre las variables de estudio, gestión de trabajo remoto (V1) y desempeño laboral (V2), debido a los 75 trabajadores de un módulo básico situado en la jurisdicción de Lima este. El nivel del P valor o significancia fue de 0.000, se acepta la H_1 , el grado de relación fue 32.7%, se infiere que cuando existe una buena gestión de trabajo remoto como una buena fiscalización los trabajadores que realizan esta labor mejoran el desempeño laboral, por otro lado en cuanto a la estadística descriptiva esta variable está en un nivel deficiente en un 34.7%

Estos datos guardan relación con lo señalado por Alvarado (2022) quien concluyó que, la gestión del trabajo remoto está en nivel medio y de igual manera el desempeño laboral, determinándose que existe una correlación positiva muy fuerte entre las variables, trabajo remoto y desempeño laboral, tuvo un grado de relación de Spearman $R = ,725$. Por lo tanto, se podría decir que al mejorarse la gestión del trabajo remoto y realizarse una reorientación a poder alcanzar para los trabajadores un mejor desempeño laboral por parte de los servidores públicos se

podrá optimizar el impacto de la aplicación del trabajo remoto hacia la comunidad, el trabajo remoto desde que se implementó en el país a raíz de la pandemia ha tenido grandes avances, y aceptación por parte de los trabajadores y empleadores, el trabajo remoto en muchas ocasiones ayuda mejorar el desempeño laboral, hay que tener en cuenta que, se pierde mucho tiempo entre llegar al trabajo y volver a la casa tiempo que se puede utilizar en otro quehaceres, los hallazgos guarda una relación con Muñoz (2022) quien indica que el trabajo remoto y la gestión administrativa guardan una correlación confiable de nivel moderada, esto es evidenciable ya que la prueba del Spearman $R = 0,538$ de correlación. Estableciéndose al mismo tiempo que es necesario aplicar procesos y desarrollar simulacros institucionales relacionados al trabajo remoto para fomentar experiencias y fortalezas en los trabajadores.

Estos datos se puede corroborar con lo indicado por Candiotti et al. (2021) quien indicó que resulta necesario que los trabajadores sean capacitados para que de esa manera su productividad siga siendo la misma y no disminuya, cómo se ha podido evidenciar tras la adopción de la medida del trabajo remoto, Oslak (2020) Por su parte ha señalado que es importante tener en cuenta que el trabajo remoto ligado al teletrabajo se establece como una forma de desarrollar labores desde la comodidad del hogar empleando para ello un proceso de comunicación virtual que permite mantener el vínculo que existe entre el empleador y el desempeño en el cumplimiento de las obligaciones generadas a razón del contrato sobre el trabajador sin que sea necesaria la presencia de este último en el centro de labores.

Como primer objetivo específico, se tuvo: determinar la relación que existe entre la planificación del trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores en un juzgado de Lima 2022, la planificación en toda organización es vital, para el funcionamiento eficiente, en este caso desempeñar una labor fuera del ámbito convencional de trabajo, en ese sentido como principal hallazgo se tuvo, la relación existente entre dimensión, planificación (D1V1) y la variable de desempeño laboral (V2), debido a los 75 trabajadores de un módulo básico situado en la jurisdicción de Lima este. El grado de significancia fue de ,004 se aceptó la H_1 , la vinculación entre planificación y la variable de desempeño laboral fue de 33.1%, para que un

trabajo llegue a la excelencia tiene que haber una buena planificación, cuando la idea es con anterioridad, los resultados son óptimos.

Estos datos guardan relación con lo señalado por, Muñoz (2022) que concluye que el trabajo remoto y la gestión administrativa, que lleva el planeamiento guardan una correlación confiable de nivel moderada, de $R = 0,538$ de correlación. Estableciéndose al mismo tiempo que es necesario aplicar procesos y desarrollar simulacros institucionales relacionados al trabajo remoto para fomentar experiencias y fortalezas en los trabajadores, por otro lado la planificación de cómo se realizara el trabajo remoto, ayuda a mejorar el desempeño laboral, es una cuestión lógica que cuando se planifica una acción, como en este caso el desempeño laboral, el resultado será favorable.

Otro de los hallazgos obtenidos es el grado de significancia que es $= 0.000$, lo que permite aceptar la hipótesis específica 1 planteada, H_1 Existe relación significativa entre la planificación del trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores en un juzgado de Lima 2022, se puede inferir que una deficiente planificación en el trabajo permite un deficiente desempeño laboral, esto guarda relación con lo señalado por Roa et al. (2021) indicó cómo complemento se establece que la planificación es un proceso que permite que las personas mediante una serie de parámetros y pasos a seguir pueda dar inicio a un proyecto para obtener los mejores resultados. Al momento de desarrollar una planificación se debe contar con un método estructurado y organizado para poder evaluar las diferentes actividades o pasos que se deberán llevar a cabo delimitando con ello las fechas de entrega y distribuyendo además las horas en las que se deberían realizar determinadas actividades.

Como segundo objetivo específico: Determinar en qué medida la relación que existe entre la realización del trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores en un juzgado de Lima 2022, la aplicación del trabajo en cualquier sitio es primordial, el problema del trabajo remoto es que no se puede supervisar la realización de la labores in situ, pero este tema se puede superar, aplicando las tareas, predestinadas, la relación existente entre, la dimensión realización (D2V1) y la variable de desempeño laboral (V2), debido a los 75 trabajadores de un módulo básico situado en la jurisdicción de Lima este. El grado de significancia fue de 004

se aceptó la H_1 , la vinculación entre la dimensión realización y la variable de desempeño laboral fue de 38.1%, la realización, se infiere que el cumplimiento de las labores del trabajo remoto, mejoran el desempeño laboral., además se evidencia para la dimensión realización, se encuentra en un nivel deficiente en un 64%, y además, esta dimensión está en un nivel moderado de 36%.

Estos hallazgos guardan relación con lo indicado por Salgado et al. (2019) quien concluyó que: entre las variables de estudio existen una relación positiva moderada de $R = .475$, qué resulta imperioso impulsar criterios respecto de la valoración y la intervención sistémica para poder brindar un soporte para el desarrollo integral. Otro de los hallazgos encontrados fue que es el grado de significancia que es $= 0.000$, lo que permite aceptar la hipótesis específica 2 planteada, H_1 Existe relación significativa entre la realización del trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores en un juzgado de Lima 2022, según la interpretación, una deficiente realización permite un deficiente desempeño laboral, estos datos guardan relación intrínseca con lo mencionado por Quaglia y Gutiérrez (2020) quien indica que, la realización del trabajo remoto, viene hacer producto de la directriz que obliga a los empleadores respecto de que sus trabajadores laboran desde sus domicilios, es importante que se facilite el desarrollo de sus funciones, así mismo, si se maneja de manera correcta la realización del trabajo remoto el desempeño de los trabajadores será eficiente.

Finalmente, el objetivo específico 3 fue: Determinar en qué medida la relación que existe entre el control del trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores en un juzgado de Lima 2022 y la relación existente entre, la dimensión control (D3V1) y la variable de desempeño laboral (V2), debido a los 75 trabajadores de un módulo básico situado en la jurisdicción de Lima este. El grado de significancia fue de 0.004 se aceptó la H_1 , la vinculación entre la dimensión control y la variable de desempeño laboral fue de 33.6%, el control de las labores mejora la gestión del trabajo remoto.

El grado de correlación fue de 0,336 de Rho de Spearman, esta correlación se considera muy baja positiva según el criterio de la tabla de correlación, en el mismo sentido, la dimensión control, se encuentra en un nivel deficiente en un 61.03%, además esta dimensión está en un nivel moderado de 38,7%, estos datos

guardan relación con lo expuesto por Reyes (2021) quien concluyó indicando que, existe una correlación positiva moderada entre el control del trabajo remoto y la satisfacción laboral, puesto que el coeficiente de correlación que se demostró con la prueba de R de Spearman arroja un valor de significancia igual a 0.001 con lo que se acepta la hipótesis propuesta con un valor de Spearman $R = ,644$ alta correlación entre las variables estudiadas.

Otro de los hallazgos encontrados fue que el nivel de significancia fue de 0,000 estos datos en menor a 0.05 se acepta la hipótesis propuesta H_1 Existe relación significativa entre el control del trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores en un juzgado de Lima 2022, un deficiente control permite un deficiente desempeño laboral, el control en toda función es primordial el control, más aún cuando, este tipo se realiza de manera virtual o utilizando otras técnicas, el control en palabras de Madero et al. (2020) quien refiere a la fiscalización por parte del empleador, vale decir que se refiere a la cantidad y la distribución del tiempo de trabajo que realiza el trabajador, la productividad y el desempeño desde su hogar donde realiza la labor cotidiana, A medida que las instituciones buscan incesantemente nuevas formas de aprovechar los beneficios y disminuir los peligros asociados al trabajo a distancia, cada vez es más necesario que los responsables políticos aborden el trabajo a distancia y sus implicaciones de forma más activa y concreta.

El control del trabajo remoto, es puntual para poder evidenciar el desempeño laboral, existen maneras de poder evidenciar avances, como tareas, productos que presentar, la sola idea de que estés presente en el área de trabajo, no asegura un mayor o mejor desempeño.

VI. CONCLUSIONES

Primero

La relación entre gestión de trabajo remoto y desempeño laboral, fue de 32.7% lo que indica una relación muy baja positiva, el grado de significancia fue de ,004 se acepta la hipótesis general propuesta, y se puede inferir señalando que: a mejor gestión de trabajo remoto, mejor será el desempeño laboral en los trabajadores en un juzgado de Lima.

Segundo

La relación entre la planificación de trabajo remoto y desempeño laboral, fue de 33.1% lo que indica una relación muy baja positiva, el grado de significancia fue de ,004 se acepta la hipótesis propuesta, y se puede inferir señalando que: a mejor planificación de trabajo remoto, mejor será el desempeño laboral en los trabajadores en un juzgado de Lima.

Tercero

La relación entre realización de trabajo remoto y desempeño laboral en fue de 38.1% lo que indica una relación muy baja positiva, el grado de significancia fue de ,004 se acepta la hipótesis propuesta, y se puede inferir señalando que: a mejor realización de trabajo remoto, mejor será el desempeño laboral en los trabajadores en un juzgado de Lima.

Cuarto

La relación entre control de trabajo remoto y desempeño laboral, fue de 33.6% lo que indica una relación muy baja positiva, el grado de significancia fue de ,004 se acepta la hipótesis propuesta, y se puede inferir señalando que: a mejor control del trabajo remoto, mejor será el desempeño laboral en los trabajadores en un juzgado de Lima.

VII. RECOMENDACIONES

Primero

Al gerente del poder judicial en Lima, gestione de manera continua la implantación perenne del trabajo remoto, teniendo en consideración la producción y el desempeño laboral de cada trabajador, además se debe tener en cuenta que aún no se supera al 100% la pandemia.

Segundo

Al gerente de recursos humanos, trabajar en una planeación predeterminada en la implementación continua del trabajo remoto, dentro de esta establecer pautas, horarios, maneras y circunstancias de cómo se ejecutará la labor remota, y que área es la que trabajará de esta manera.

Tercero

Al presidente de la corte de justicia, tramitar una capacitación continua en las labores de trabajo remoto, a todos los trabajadores judiciales, en especial los que realizan en la actualidad este tipo de trabajo.

Cuarto

Al administrador del poder judicial, realizar una fiscalización continua de las personas que realizan el trabajo remoto, con la finalidad de tener el control del cumplimiento cabal de los trabajadores, y con esa fiscalización mejorar el desempeño laboral.

Referencias

- Alvarado de la Cruz, M.N. (2022). *Gestión del trabajo remoto y desempeño laboral del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, 2021* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/83922>
- Araya Salgado, M. y Medina Giacomozzi, A. I. (2019). Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. *Revista Médica Risaralda*. 25(2). <https://doi.org/10.22517/25395203.19311>
- Acosta García, A.E. y Muñoz Pastrana, J.P. (2020). *Lecciones aprendidas del trabajo remoto de equipos agilistas por la pandemia CoViD-19* [Tesis de Maestría, Universidad EAN de Colombia]. <http://hdl.handle.net/10882/10002>
- Basile, A.K. y Beauregard, T. A. (2016). Strategies for successful telework: How effective employees manage work/home boundaries. *Strategic HR Review*, 15(3), 106-111. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/SHR-03-2016-0024/full/html>
- Benique Bejar, R. y Larico Aguilar, L.M. (2019). *Satisfacción del trabajador y desempeño laboral* [Tesis de Maestría, Universidad Unión]. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/2485>
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R. y Aquilar J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva *teórica*. In 9na Jornada Científica de estudiantes-FCE. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/3687>
- Candiotti Ordoñez, B. M., Cerreño Alva, L. M., Valencia Gamez, S. C., y Vargas Ramos, C. A. (2021). *Aplicativo móvil "Legal Go": trabajo remoto con base en la economía colaborativa*. [Tesis de Maestría, Universidad Esan]. <https://hdl.handle.net/20.500.12640/2719>
- Cruz Canahuiri L. M. y Mamani Aguilar, D. (2019). *Desempeño laboral en los trabajadores administrativos* [tesis de Maestría, Universidad Peruana Unión]. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/2653>
- Cruzata, Martínez A. y Rodríguez, Zaldívar I. (2016). La gestión en las instituciones educativas: enfoques, modelos y posiciones teóricas y prácticas. *Revista*

de Gobierno y Gestión Pública. (3412).
de: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2487/1/2016_Cruzata_La_gestion-en-las-instituciones-educativas.pdf

Delany, K. (2021). What challenges will organisations face transitioning for the first time to the new normal of remote working?. *Human Resource Development International*<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13678868.2021.2017391>

Ferreira, R. Pereira, R. Scalabrin Bianchi, I. y Mira da Silva M. (2021). Decision Factors for Remote Work Adoption: Advantages, Disadvantages, *Driving Forces and Challenges* 7(1). <https://www.mdpi.com/2199-8531/7/1/70>

Farzaneh, A. Babak, F. Hossein, J. y Zeinab, A. (2018) The Relationship Between Work Ability Index and Individual Characteristics of Zabol Cement Company Employees in 2017: A Short Report. 17(5)
http://journal.rums.ac.ir/browse.php?a_id=4136&sid=1&slc_lang=en&html=1

Franken, E. Bentley, T. Shafaei, A. Wharton, Ben Farr. Ann Onnis, L. y Omari, M. (2021) Forced flexibility and remote working: opportunities and challenges in the new normal. *Journal of Management & Organization*. 27(6)
<https://www.cambridge.org/core/journals/journal-of-management-and-organization/article/abs/forced-flexibility-and-remote-working-opportunities-and-challenges-in-the-new-normal/FD62EA8030B8CCCD933977F0C838A33F>

Flick, U. (2017). *Introducción a la investigación cualitativa*, Madrid, Morata.

García Garnica M y Caballero K. (2019). ¿La formación de los equipos directivos es suficiente para desempeñar prácticas eficaces de liderazgo pedagógico? 23(2) 84-106.
<https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/56451/73427-233071-1-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Guerrero Velástegui C. A. y Portero Gavilanes L. A. (2020). *El clima organizacional y la satisfacción laboral del personal docente de la unidad educativa San Pio X* [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato]. <http://hdl.handle.net/20.500.12773/12415>
- Hernández Sampieri, R. y Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. La ruta cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad, México: Editorial Mc Graw Hill Education.
- Herrera, F. F. y Lew D. (2020). Normalidad post-pandemia: ¿una nueva normalidad socio-ambiental o adiós a la normalidad? *Instituto Venezolano de Investigaciones Científicas (ISSN: 2343-6212), 144–167*. <file:///C:/Users/user/Videos/Downloads/Lew%20y%20Herrera.pdf>
- Iqbal, S. Suh, Jina. Czerwinski, M. Mark, G. Teevan, J. (2020) Remote Work and Well-being. *The New Future of Work Symposium*, <https://www.microsoft.com/en-us/research/publication/remote-work-and-well-being/>
- Linares Marin J. (2017). *Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017* [Tesis de Maestra, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/9005>
- Madero Gómez, S., Ortiz Mendoza O., Ramírez J. y Luján, O. (2020). Stress and myths related to the COVID-19 pandemic's effects on remote work. *Management Research* 18(4) <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/MRJIAM-06-2020-1065/full/html>
- Mendoza Vicuña J. (2021). *Desconexión digital en el teletrabajo y trabajo remoto en Perú, 2020* [Tesis de Maestría. Universidad Católica de Santa María]. <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12920/11132>
- Montenegro Álvarez L. M. (2021) *Planificación del trabajo remoto para empresas de telecomunicaciones, Lima, 2021* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/84931>

- Montenegro Piedra Y. A. Valenzuela Medina K. J. (2019). *El desempeño laboral en las organizaciones* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/2777>
- Muñoz Yurivilca K. T. (2022). *Gestión del trabajo remoto y la gestión administrativa de los trabajadores de la Ugel Oxapampa, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82425>
- Mamami Avendaño Y. M. Cáceres López J. (2019). *Desempeño laboral: una revisión teórica*. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/2260>
- Miglioretti M, A Gragnano A, Margheritti S, y Picco E. (2021). Not all telework is valuable, *Journal of Work and Organizational Psychology*.: <file:///C:/Users/user/Videos/Downloads/Notallteleworkisvaluable.pdf>
- Otzen, T, y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Oslak O.(2020). *Trabajo remoto: hacer de necesidad virtud. Cuinat Argentina unida*: [https://repositorio.cedes.org/bitstream/123456789/4566/1/CuadernosdelINAP2020\(1\)30.pdf](https://repositorio.cedes.org/bitstream/123456789/4566/1/CuadernosdelINAP2020(1)30.pdf)
- Palomino Gonzales, L. (2019). *El ABC de la investigación*. Lima –Perú: Nitidagraph S.A.C
- Popovici, V. y Popovici Lavinia, A. (2020) Remote Work Revolution: Current Opportunities and Challenges for Organizations. "Ovidius University Annals, *Economic Sciences Series*. 20(1). <https://stec.univ-ovidius.ro/html/anale/RO/2020/Section%203/35.pdf>
- Perrigino, M. N. y Ravenndhran, R. (2020).Managing remote workers during quarantine: Insights from organizational research on boundary management. *Behavioral Science & Policy* 6(2) pp. 87-94. <https://doi.org/10.1353/bsp.2020.0019>
- Quispe, A., Barboza, E., Gonzales, V., y Cacho, A. (2021). Gestión de calidad en el trabajo remoto. *Revista Científica Pakamuros*, 9(2), 43-57.

- Quaglia Peña, A. y Gutiérrez, C. (2020) .*Teletrabajo direccionado al desempeño laboral*. [Tesis de grado]. <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/20.500.12676/2407>
- Reyes Alvarado, J. A. P. (2021) .*Gestión del trabajo remoto y satisfacción laboral en instituciones educativas de Lima Metropolitana, 2020*. ([Tesis de grado de la Universidad de Lima]).<https://hdl.handle.net/20.500.12692/77794>
- Ramírez Pérez, J. (2018) .*Ventajas y desventajas de la implementación del Teletrabajo: revisión de la literatura*. [Tesis de grado de la Universidad de Rosario]. <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/14217>
- Ramírez Díaz, C. E. (2021).*La sobrecarga laboral y el trabajo remoto durante la crisis sanitaria en el Perú*. [Tesis de grado de la Universidad Cesar Vallejo].<https://hdl.handle.net/11042/5079>
- Romero Fortuna, L. V. (2019) .*Desempeño laboral. Municipalidad Provincial Carhuaz. 2018*. [Tesis de Maestría de la universidad de San Pedro]. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/13500>
- Rodríguez Marulanda, K. P., y Lechuga Cardozo J. I. (2019). Work performance of teachers at ITSA University Institution. *Revisit EAN*, (87), 79-101. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-81602019000200079
- Rueda Arroyo, S. M. (2021) .*Trabajo remoto y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Morales, 2021*. [Tesis de grado de la universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/66811>
- Salas Perea S. (2012). Los procesos formativos, la competencia profesional y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud de Cuba. *Educación Médica Superior*, 26(2), 163-165. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412012000200001
- Roa M J; Valencia Bustamante I. F. Soler Grillo S; Proaño Piedra C X. Canchari de la Cruz C. y Pardavé Brancacho, J. V. (2021) accounting, financial and administrative information and its impact on the economic management of

public entities. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education* 12 (14), 2704-2717: <https://www.turcomat.org/index.php/turkbilmat/article/download/10754/8042>

Razmerita, L. Peroznejad, A. Pantelli, y N. Karreman, D. (2019). Adapting to the Enforced Remote Work in the Covid 19 Pandemic. *34TH BLED ECONFERENCE*. https://www.researchgate.net/profile/Liana-Razmerita/publication/353122164_Adapting_to_the_Enforced_Remote_Work_in_the_Covid_19_Pandemic/links/60e8380630e8e50c01f0efd7/Adapting-to-the-Enforced-Remote-Work-in-the-Covid-19-Pandemic.pdf

Sáenz, R.; López, E. y González A. (2021). Proposal for a pedagogical leadership model for principals of charter primary schools. Application of confirmatory factor analysis. *Estudios Sobre Educación*, 40, p. 173–193 <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=148500795&lang=es&site=eds-live&scope=site>

Salgado, S. L. Ovalle, A. J. Garcés, D. y Ordoñez, Y. (2019). *Calidad de Vida Laboral y Condiciones de Trabajo de los Docentes del Sector Público de la Ciudad de Manizales* [Tesis de maestría de la Universidad de Manizales]. <https://ridum.umanizales.edu.co/handle/20.500.12746/3875>

Sánchez Vásquez, R. (2020) *.La regulación de la desconexión laboral ante las nuevas formas de trabajo: teletrabajo y trabajo remoto*. [Tesis de maestría de la Universidad de Sipan]. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/8056>

Salgado Araya, M, y Giacomozzi Medina, A. (2019). Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. *Revista Médica de Risaralda*, 25(2), 157-166. <http://www.scielo.org.co/pdf/rmri/v25n2/0122-0667-rmri-25-02-157.pdf>

Tapasco Alzate, O. A. y Giraldo García, J. A. (2020). Association between administrative positions of managers and their disposition to adopt teleworking. 31 (2). <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v31n1/0718-0764-infotec-31-01-149.pdf>

- Universidad de Cádiz. (2017). *Plataforma para la formación, cualificación y certificación de competencias profesionales*. http://www.csintranet.org/competenciaslaborales/index.php?option=com_content&view=article&id=156:orientación-al-logro
- Vargas Llave, O. Madlr, I. Weber, y T. Wilkens, M. (2020) Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/telework-and-ict-based-mobile-work-flexible-working-in-the-digital-age>
- Valencia Torres, E. M. (2021). *Gestión del trabajo remoto y competencia laboral en instituciones educativas públicas del Rímac, 2021*. (Tesis de grado) <https://hdl.handle.net/20.500.12692/70470>
- Villalba Carrillo, A. C. (2021). *Regulación y legislación del trabajo remoto en Colombia frente a países pioneros*. (Tesis de grado). <https://repository.unab.edu.co/handle/20.500.12749/15375>
- Valera Malaga, J. C. (2022). *Trabajo remoto y desempeño laboral en Juzgados Civiles, Lima, 2021*. (Tesis de maestría) Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82963>
- Zárate Yance, S. (2019). *Clima laboral y su efecto en el desempeño laboral de los trabajadores* (Tesis de grado). <https://hdl.handle.net/11537/15184>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Matriz de consistencia							
Título: Gestión del trabajo remoto y desempeño laboral de los trabajadores en los juzgados de Lima este 2022 Autor: López Condori Jhon Adler							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General: ¿Qué relación existe entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores en los juzgados de Lima este 2022?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Qué relación existe entre la planificación del trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores en los juzgados de Lima este 2022?</p> <p>¿Qué relación existe la realización del trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores en los juzgados de Lima este 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre el control del trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores en los juzgados de Lima este 2022?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores en los juzgados de Lima este 2022</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar en qué medida existe la relación la planificación del trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores en los juzgados de Lima este 2022</p> <p>Determinar en qué medida la relación que existe entre la realización del trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores en los juzgados de Lima este 2022.</p> <p>Determinar en qué medida la relación que existe entre el control del trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores en los juzgados de Lima este 2022.</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores en los juzgados de Lima este 2022</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación significativa entre la planificación del trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores en los juzgados de Lima este 2022</p> <p>Existe relación significativa entre la realización del trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores en los juzgados de Lima este 2022</p> <p>Existe relación significativa entre el control del trabajo remoto y el desempeño laboral de los trabajadores en los juzgados de Lima este 2022.</p>	Variable 1: Gestión del Trabajo Remoto				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Planificación	Identificación de equipos de trabajo	1	Escala: Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente Moderado Apropiado
				Identificación de ambiente	2,3,4		
				Establecimiento de metodología	5,6,7		
			Realización	Reuniones de organización	8,9		
				Seguimientos.	10		
			Control	Tareas	11,12,13,14		
				Monitoreo	15,16,17		
				Cumplimiento	18,19,20		
			Variable 2: Desempeño Laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Capacidad laboral	Actitud	1,2	Escala: Ordinal 1.Nunca (N) 2.Casi nunca (CN) 3.Algunas veces (AV) 4.Casi Siempre (CS) 5.Siempre (S)	Deficiente Moderado Apropiado
				Experiencia	3,4		
				Conocimiento	5,6,7		
Desenvolvimiento	Aptitudes y destrezas	8,9					
	Capacidad comunicativa	10,11					
	Bienestar social	12,13,14					
Perfil del trabajador	Comportamientos y características	15,16					
	Aspectos personales	17,18					
	Identificación personal	19,20					

Anexo 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Gestión del trabajo remoto

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
El trabajo remoto se puede definir como una prestación de servicio planificada, y su realización se realiza desde su domicilio es decir que se efectúa el trabajo subordinado mediante tecnologías de la información y comunicación, y será controlado de manera paulatina según el avance consensuado, por el cual es necesario que el personal tenga capacitaciones en tanto la naturaleza de su laburo se lo permite, por lo menos de acuerdo a la medida establecida por el estado de emergencia sanitaria (Tapasco y Giraldo, 2020)	La variable gestión del trabajo remoto se dimensiona 3 tres ítem, con 9 indicadores y la escala de medición será ordinal	Planificación	Identificación de quipos de trabajo.	1	Ineficiente [7-15]
			Identificación de ambiente.	2,3,4	Regular [16-24]
			Establecimiento de metodología.	5,6,7	Eficiente [25-35]
		Realización	Reuniones de	8,9	Ineficiente [7-15]
			Organización.	10	Regular [16-24]
			Seguimientos.	11	Eficiente [25-35]
			Tareas.	12	
				13,14	
			Monitoreo	15,16,17	Ineficiente [6-13]
		Control	Cumplimiento	18,19,20	Regular [14-21]
					Eficiente [22-30]
					Ineficiente [20 - 46]
					Regular [47 - 73]
			Eficiente [74 - 100]		

Anexo 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Desempeño Laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos	
El desempeño laboral es el producto no solo de la eficacia sino también de la eficiencia al momento de desarrollar los roles laborales en la organización, además está referido a la capacidad laboral, el desenvolvimiento del trabajador e inclusive su perfil (si es proactivo o no) siendo estos indicadores qué es medido los más influyentes sobre la producción y las ganancias que pueden llegar a adquirir las organizaciones. (Benique y Larico, 2019).	La variable desempeño laboral dimensiona en 3 items, con 9 indicadores y un cuestionario de 20 preguntas, con una escala de medición nominal	Capacidad laboral	Actitud.	1,2	Ineficiente [7-15]	
			Experiencia.	3,4	Regular [16-24]	
			Conocimiento.	5,6,7	Eficiente [25-35]	
		Desenvolvimiento	Perfil del trabajador	Aptitudes y destreza.	8,9	Ineficiente [7-15]
				Capacidad comunicativa.	10,11	Regular [16-24]
				Bienestar social.	12,13,14	Eficiente [25-35]
				Comportamientos y características.	15,16 y 17,18	Ineficiente [6-13] Regular [14-21]
				Aspectos personales.	19,20	Eficiente [22-30]
				Identificación personal.		
				total		Ineficiente [20 - 46] Regular [47 - 73] Eficiente [74 - 100]

Anexo 3: CERTIFICADO DE VALIDEZ

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Gestión del trabajo remoto

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planificación							
1	¿Considero que las aptitudes y destrezas permiten desarrollar una buena labor durante el trabajo remoto?	x		x		x		
2	¿Considera usted, que los trabajadores de la institución, 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	¿Ha recibido capacitación por parte de la institución 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 institución, permite que desarrollen mejor su trabajo?	x		x		x		
6	¿El personal se identifica cuando lo solicita el usuario?	x		x		x		
7	¿Es importante la identificación dentro de la institución?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Realización							
8	¿La actitud que demuestran los colaboradores de la institución al realizar el trabajo remoto es la adecuada?	x		x		x		
9	¿Los compañeros que laboran en la institución, demuestran facilidad de comunicación durante el desarrollo del trabajo remoto.	x		x		x		
10	¿Los trabajadores de la institución, tienen una comunicación fluida durante el trabajo remoto?	x		x		x		
11	¿La institución, promueven el bienestar social de sus trabajadores durante la realización del trabajo remoto?	x		x		x		
12	¿La institución, cuenta con planes y acciones específicas dedicadas a mejorar el desempeño laboral de sus trabajadores durante el desarrollo del trabajo remoto?	x		x		x		

13	¿Al realizar el trabajo remoto, considero que el ambiente de trabajo en el que me desenvuelvo favorece mi desempeño laboral?	x		x		x	
14	¿Usted considera que, durante el desarrollo del trabajo remoto, los trabajadores de la institución, optimizan de manera efectiva su tiempo y recursos?	x		x		x	
	DIMENSIÓN 3: Control	Si	No	Si	No	Si	No
15	¿Los trabajadores de la institución, demuestran un adecuado desenvolvimiento en el desempeño de sus funciones durante el trabajo remoto?	x		x		x	
16	¿Para usted, la responsabilidad que demuestran los trabajadores de la institución, frente al trabajo remoto responde a la vocación de servicio?	x		x		x	
17	¿Cree usted que los trabajadores de la institución, cumplen con el horario de trabajo remoto establecido por la institución?	x		x		x	
18	¿Los trabajadores de la institución, se muestran de acuerdo al cambio de modalidad de trabajo?	x		x		x	
19	¿Para usted, los trabajadores de la institución, demuestran su compromiso para lograr exitosamente las metas esperadas por la institución?	x		x		x	
20	¿Existe identificación con la institución desde la directiva de la institución?	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. DNI:

Especialidad del validador: Especialista en Investigación y Gestión Educativa

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

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

17 de mayo del 2022



Mg. Julia C. Morán Valenzuela
Docente

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Gestión del desempeño laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Capacidad laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Considero que las aptitudes y destrezas permiten desarrollar una buena labor durante el trabajo remoto?	x		x		x		
2	¿Considera usted, que los trabajadores de la institución, 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	¿Ha recibido capacitación por parte de la institución 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 institución, permite que desarrollen mejor su trabajo?	x		x		x		
6	¿El personal se identifica cuando lo solicita el usuario?	x		x		x		
7	¿Es importante la identificación dentro de la institución?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Desarrollo	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿La actitud que demuestran los colaboradores de la institución al realizar el trabajo remoto es la adecuada?	x		x		x		
9	¿Los compañeros que laboran en la institución, demuestran facilidad de comunicación durante el desarrollo del trabajo remoto.	x		x		x		
10	¿Los trabajadores de la institución, tienen una comunicación fluida durante el trabajo remoto?	x		x		x		
11	¿La institución, promueven el bienestar social de sus trabajadores durante la realización del trabajo remoto?	x		x		x		
12	¿La institución, cuenta con planes y acciones específicas dedicadas a mejorar el desempeño laboral de sus trabajadores durante el desarrollo del trabajo remoto?	x		x		x		
13	¿Al realizar el trabajo remoto, considero que el ambiente de trabajo en el que me desenvuelvo favorece mi desempeño laboral?	x		x		x		

	¿Usted considera que, durante el desarrollo del trabajo remoto, los trabajadores de la institución, optimizan de manera efectiva su tiempo y recursos?	x		x		x	
14	¿Usted considera que, durante el desarrollo del trabajo remoto, los trabajadores de la institución, optimizan de manera efectiva su tiempo y recursos?	x		x		x	
	DIMENSIÓN 3: Perfil del trabajador	Si	No	Si	No	Si	No
15	¿Los trabajadores de la institución, demuestran un adecuado desenvolvimiento en el desempeño de sus funciones durante el trabajo remoto?	x		x		x	
16	¿Para usted, la responsabilidad que demuestran los trabajadores de la institución, frente al trabajo remoto responde a la vocación de servicio.	x		x		x	
17	¿Cree usted que los trabajadores de la institución, cumplen con el horario de trabajo remoto establecido por la institución?	x		x		x	
18	¿Los trabajadores de la institución, se muestran de acuerdo al cambio de modalidad de trabajo?	x		x		x	
19	¿Para usted, los trabajadores de la institución, demuestran su compromiso para lograr exitosamente las metas esperadas por la institución?	x		x		x	
20	¿Existe identificación con la institución desde la directiva de la institución?	x		x		x	

x

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: JULIA MORON VALENZUELA. DNI:21562085

Especialidad del validador: ESPECIALISTA EN INVESTIGACIÓN Y GESTIÓN EDUCATIVA

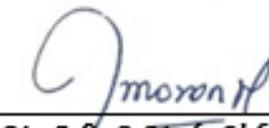
17 de mayo del 2022

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

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mg. Julia C. Morón Valenzuela
Docente

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Gestión del trabajo remoto

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planificación							
1	¿Considero que las aptitudes y destrezas permiten desarrollar una buena labor durante el trabajo remoto?	x		x		x		
2	¿Considera usted, que los trabajadores de la institución, 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	¿Ha recibido capacitación por parte de la institución para actualizar sus conocimientos sobre el desarrollo del trabajo remoto?	x				x		
5	¿Las capacitaciones recibidas sobre el tema de trabajo remoto que ofrece la institución, permite que desarrollen mejor su trabajo?	x		x		x		
6	¿El personal se identifica cuando lo solicita el usuario?	x		x		x		
7	¿Es importante la identificación dentro de la institución?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Realización							
8	¿La actitud que demuestran los colaboradores de la institución al realizar el trabajo remoto es la adecuada?	x		x		x		
9	¿Los compañeros que laboran en la institución, demuestran facilidad de comunicación durante el desarrollo del trabajo remoto.	x		x		x		
10	¿Los trabajadores de la institución, tienen una comunicación fluida durante el trabajo remoto?	x		x		x		
11	¿La institución, promueven el bienestar social de sus trabajadores durante la realización del trabajo remoto?	x				x		
12	¿La institución, cuenta con planes y acciones específicas dedicadas a mejorar el desempeño laboral de sus trabajadores durante el desarrollo del trabajo remoto?	x		x				
13	¿Al realizar el trabajo remoto, considero que el ambiente de trabajo en el que me desenvuelvo favorece mi desempeño laboral?	x		x		x		

14	¿Usted considera que, durante el desarrollo del trabajo remoto, los trabajadores de la institución, optimizan de manera efectiva su tiempo y recursos?	x		x		x	
	DIMENSIÓN 3: Control	Si	No	Si	No	Si	No
15	¿Los trabajadores de la institución, demuestran un adecuado desenvolvimiento en el desempeño de sus funciones durante el trabajo remoto?	x		x		x	
16	¿Para usted, la responsabilidad que demuestran los trabajadores de la institución, frente al trabajo remoto responde a la vocación de servicio?	x		x		x	
17	¿Cree usted que lo trabajadores de la institución, cumplen con el horario de trabajo remoto establecido por la institución?	x		x		x	
18	¿Los trabajadores de la institución, se muestran de acuerdo al cambio de modalidad de trabajo?	x		x		x	
19	¿Para usted, los trabajadores de la institución, demuestran su compromiso para lograr exitosamente las metas esperadas por la institución?	x		x		x	
20	¿Existe identificación con la institución desde la directiva de la institución?	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Mg: Mirtha Elizabeth Sandoval Oviedo. DNI: 07451263**

Especialidad del validador: **Maestro en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa**

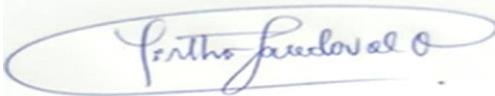
13 de mayo del 2022

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

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Gestión del desempeño laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Capacidad laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Considero que las aptitudes y destrezas permiten desarrollar una buena labor durante el trabajo remoto?	x		x		x		
2	¿Considera usted, que los trabajadores de la institución, 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	¿Ha recibido capacitación por parte de la institución 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 institución, permite que desarrollen mejor su trabajo?	x		x		x		
6	¿El personal se identifica cuando lo solicita el usuario?	x		x		x		
7	¿Es importante la identificación dentro de la institución?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Desarrollo	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿La actitud que demuestran los colaboradores de la institución al realizar el trabajo remoto es la adecuada?	x		x		x		
9	¿Los compañeros que laboran en la institución, demuestran facilidad de comunicación durante el desarrollo del trabajo remoto.	x		x		x		
10	¿Los trabajadores de la institución, tienen una comunicación fluida durante el trabajo remoto?	x		x		x		
11	¿La institución, promueven el bienestar social de sus trabajadores durante la realización del trabajo remoto?	x		x		x		
12	¿La institución, cuenta con planes y acciones específicas dedicadas a mejorar el desempeño laboral de sus trabajadores durante el desarrollo del trabajo remoto?	x		x		x		
13	¿Al realizar el trabajo remoto, considero que el ambiente de trabajo en el que me desenvuelvo favorece mi desempeño laboral?	x		x		x		

	¿Usted considera que, durante el desarrollo del trabajo remoto, los trabajadores de la institución, optimizan de manera efectiva su tiempo y recursos?	x		x		x	
14	¿Usted considera que, durante el desarrollo del trabajo remoto, los trabajadores de la institución, optimizan de manera efectiva su tiempo y recursos?	x		x		x	
	DIMENSIÓN 3: Perfil del trabajador	Si	No	Si	No	Si	No
15	¿Los trabajadores de la institución, demuestran un adecuado desenvolvimiento en el desempeño de sus funciones durante el trabajo remoto?	x		x		x	
16	¿Para usted, la responsabilidad que demuestran los trabajadores de la institución, frente al trabajo remoto responde a la vocación de servicio.	x		x		x	
17	¿Cree usted que los trabajadores de la institución, cumplen con el horario de trabajo remoto establecido por la institución?	x		x		x	
18	¿Los trabajadores de la institución, se muestran de acuerdo al cambio de modalidad de trabajo?	x		x		x	
19	¿Para usted, los trabajadores de la institución, demuestran su compromiso para lograr exitosamente las metas esperadas por la institución?	x		x		x	
20	¿Existe identificación con la institución desde la directiva de la institución?	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Mg: Mirtha Elizabeth Sandoval Oviedo.** **DNI: 07451263**

Especialidad del validador: **Maestro en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa**

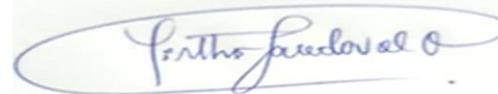
13 de mayo del 2022

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

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Gestión del trabajo remoto

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planificación							
1	¿Considero que las aptitudes y destrezas permiten desarrollar una buena labor durante el trabajo remoto?	x		x		x		
2	¿Considera usted, que los trabajadores de la institución, 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	¿Ha recibido capacitación por parte de la institución 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 institución, permite que desarrollen mejor su trabajo?	x		x		x		
6	¿El personal se identifica cuando lo solicita el usuario?	x		x		x		
7	¿Es importante la identificación dentro de la institución?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Realización							
8	¿La actitud que demuestran los colaboradores de la institución al realizar el trabajo remoto es la adecuada?	x		x		x		
9	¿Los compañeros que laboran en la institución, demuestran facilidad de comunicación durante el desarrollo del trabajo remoto.	x		x		x		
10	¿Los trabajadores de la institución, tienen una comunicación fluida durante el trabajo remoto?	x		x		x		
11	¿La institución, promueven el bienestar social de sus trabajadores durante la realización del trabajo remoto?	x		x		x		
12	¿La institución, cuenta con planes y acciones específicas dedicadas a mejorar el desempeño laboral de sus trabajadores durante el desarrollo del trabajo remoto?	x		x		x		
13	¿Al realizar el trabajo remoto, considero que el ambiente de trabajo en el que me desenvuelvo favorece mi desempeño laboral?	x		x		x		

14	¿Usted considera que, durante el desarrollo del trabajo remoto, los trabajadores de la institución, optimizan de manera efectiva su tiempo y recursos?	x		x		x	
	DIMENSIÓN 3: Control	Si	No	Si	No	Si	No
15	¿Los trabajadores de la institución, demuestran un adecuado desenvolvimiento en el desempeño de sus funciones durante el trabajo remoto?	x		x		x	
16	¿Para usted, la responsabilidad que demuestran los trabajadores de la institución, frente al trabajo remoto responde a la vocación de servicio?	x		x		x	
17	¿Cree usted que lo trabajadores de la institución, cumplen con el horario de trabajo remoto establecido por la institución?	x		x		x	
18	¿Los trabajadores de la institución, se muestran de acuerdo al cambio de modalidad de trabajo?	x		x		x	
19	¿Para usted, los trabajadores de la institución, demuestran su compromiso para lograr exitosamente las metas esperadas por la institución?	x		x		x	
20	¿Existe identificación con la institución desde la directiva de la institución?	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Mg: Marlon Víctor Matos Rojas.** **DNI: 72739865**

Especialidad del validador: **Maestro en Gestión Pública**

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

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

08 de mayo del 2022



ALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QU

Firma del Experto Informante.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Capacidad laboral							
1	¿Considero que las aptitudes y destrezas permiten desarrollar una buena labor durante el trabajo remoto?	x		x		x		
2	¿Considera usted, que los trabajadores de la institución, 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	¿Ha recibido capacitación por parte de la institución 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 institución, permite que desarrollen mejor su trabajo?	x		x		x		
6	¿El personal se identifica cuando lo solicita el usuario?	x		x		x		
7	¿Es importante la identificación dentro de la institución?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Desarrollo							
8	¿La actitud que demuestran los colaboradores de la institución al realizar el trabajo remoto es la adecuada?	x		x		x		
9	¿Los compañeros que laboran en la institución, demuestran facilidad de comunicación durante el desarrollo del trabajo remoto.	x		x		x		
10	¿Los trabajadores de la institución, tienen una comunicación fluida durante el trabajo remoto?	x		x		x		
11	¿La institución, promueven el bienestar social de sus trabajadores durante la realización del trabajo remoto?	x		x		x		
12	¿La institución, cuenta con planes y acciones específicas dedicadas a mejorar el desempeño laboral de sus trabajadores durante el desarrollo del trabajo remoto?	x		x		x		
13	¿Al realizar el trabajo remoto, considero que el ambiente de trabajo en el que me desenvuelvo favorece mi desempeño laboral?	x		x		x		
	¿Usted considera que, durante el desarrollo del trabajo remoto, los trabajadores de la institución, optimizan de manera efectiva su tiempo y recursos?	x		x		x		

14	¿Usted considera que, durante el desarrollo del trabajo remoto, los trabajadores de la institución, optimizan de manera efectiva su tiempo y recursos?	x					
	DIMENSIÓN 3: Perfil del trabajador	Si	No	Si	No	Si	No
15	¿Los trabajadores de la institución, demuestran un adecuado desenvolvimiento en el desempeño de sus funciones durante el trabajo remoto?	x		x		x	
16	¿Para usted, la responsabilidad que demuestran los trabajadores de la institución, frente al trabajo remoto responde a la vocación de servicio.	x		x		x	
17	¿Cree usted que lo trabajadores de la institución, cumplen con el horario de trabajo remoto establecido por la institución?	x		x		x	
18	¿Los trabajadores de la institución, se muestran de acuerdo al cambio de modalidad de trabajo?	x		x		x	
19	¿Para usted, los trabajadores de la institución, demuestran su compromiso para lograr exitosamente las metas esperadas por la institución?	x		x		x	
20	¿Existe identificación con la institución desde la directiva de la institución?	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Marlon Víctor Matos Rojas. DNI: 72739865

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Publica

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

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

08 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MORON VALENZUELA JULIA CECILIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del trabajo remoto y desempeño laboral de los trabajadores en un juzgado de Lima 2022", cuyo autor es LOPEZ CONDORI JHON ADLER, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 01 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MORON VALENZUELA JULIA CECILIA DNI: 21562085 ORCID 0000-0002-1977-3383	Firmado digitalmente por: JCMORONM el 17-08- 2022 22:50:21

Código documento Trilce: TRI - 0385916