



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Gestión del trabajo remoto en una Sala Superior del Poder
Judicial, año 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Carrillo Riveros, Jorge Luis (orcid.org/0000-0002-6709-078X)

ASESOR:

Mg. Guerra Bendezu, Carlos Andres (orcid.org/0000-0002-8928-1237)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

Investigación dedicada a todas las personas que encuentran su felicidad en el conocimiento; lo descubre y lo comparten con la comunidad.

AGRADECIMIENTO

A Dios, ante todo, por darme el aliento de vida.

A mi familia, esposa e hijos por ser la razón de mi vida y siempre impulsarme a ser mejor persona cada día.

Índice de Contenidos

Dedicatoria	I
Agradecimiento	II
Índice de contenidos	III
Índice de Figuras	IV
Resumen	V
Abstract	VI
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	9
3.1 Tipo y diseño de investigación	9
3.2 Categorías, Subcategoría y matriz de categorización	10
3.3 Escenario de estudio	10
3.4 Participantes	10
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	11
3.6 Procedimiento	11
3.7 Rigor científico	11
3.8 Método de análisis de datos	11
3.9 Aspectos éticos	12
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	13
V. CONCLUSIONES	26
VI. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	36
Anexo 1. Matriz de categorización apriorística	36
Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos – guía de entrevista	37

Índice de Figuras

Figura 1. Nube de palabras - Análisis de Atlas.ti del Objetivo General	13
Figura 2. Redes del modelo general de trabajo remoto	14
Figura 3. Gestión del Trabajo remoto (indexación de palabras en códigos)	14
Análisis de Atlas.ti del objetivo específico 1	
Figura 4. Red de planificación con la gestión del trabajo remoto	16
Análisis de Atlas.ti del objetivo específico 2	
Figura 5. Red de la organización con la gestión del Trabajo Remoto	17
Análisis de Atlas.ti del objetivo específico 3	
Figura 6. Red de la dirección con la gestión del trabajo remoto	19
Análisis de Atlas.ti del objetivo específico 4	
Figura 7. Red del control con la gestión del trabajo remoto	20
Panel fotográfico – captura de pantalla – entrevista	52

RESUMEN

La presente investigación tiene como título “Gestión del trabajo remoto en una Sala Superior del Poder Judicial, año 2022”, y como objetivo general “Conocer la forma en que se llevó a cabo la Gestión del Trabajo remoto desarrollado en tiempos de pandemia en la Sala Civil de Ayacucho, año 2022”; describir cómo se realizó la Gestión de Planeación del trabajo remoto realizada en tiempos de pandemia, en la Sala Civil de Ayacucho, narrar cómo se organizaron para la Gestión del trabajo remoto, realizada en tiempos de pandemia en la Sala Civil de Ayacucho, describir cómo se llevó a cabo la dirección de la Gestión del trabajo remoto, realizada en tiempos de pandemia en la Sala Civil de Ayacucho y describir cómo se llevó a cabo el control de la Gestión del trabajo remoto, realizada en tiempos de pandemia en la Sala Civil de Ayacucho. Metodológicamente la investigación se definió de tipo cualitativa, de diseño fenomenológico, se consideró como participantes a 10 trabajadores comprometidos con la gestión de Justicia en la Sala Civil de Ayacucho, se hizo uso de la técnica de entrevista e instrumento guía de entrevista, y se desarrolló bajo cuatro etapas, planificación, organización, dirección y control.

Palabras clave: Trabajo Remoto, Gestión, Pandemia, Poder Judicial y Sala Civil.

ABSTRACT

This research has the title "Management of remote work in a Superior Chamber of the Judicial Power, year 2022", and as a general objective "To know the way in which the Management of Remote Work developed in times of pandemic in the Chamber was carried out. Civil of Ayacucho, year 2022"; describe how the Management of Remote Work Planning was carried out in times of pandemic, in the Civil Chamber of Ayacucho, narrate how they were organized for the Management of remote work, carried out in times of pandemic in the Civil Chamber of Ayacucho, describe how they were carried out the direction of the Management of remote work, carried out in times of pandemic in the Civil Chamber of Ayacucho and describe how the control of the Management of remote work, carried out in times of pandemic in the Civil Chamber of Ayacucho, was carried out . Methodologically, the research was defined as qualitative, with a phenomenological design, 10 workers committed to the management of Justice in the Civil Chamber of Ayacucho were considered as participants, the interview technique and interview guide instrument were used, and it was developed under four stages, planning, organization, direction and control.

Keywords: Remote Work, Management, Pandemic, Judicial Power and Civil Chamber.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial se vivió una crisis generalizada y de una forma muy abrupta se ingresó en una situación de emergencia sanitaria por el virus de la COVID-19, originando el aislamiento social obligatorio; en este contexto, gran parte de la fuerza laboral debió quedarse en casa y trabajar a distancia (Fue tan inesperado que nadie imaginó las difíciles consecuencias que causó). Ante lo señalado, los organismos internacionales, nacionales que velan por la seguridad sanitaria decretaron implementar en forma acelerada el trabajo remoto. Con respecto a lo mencionado, Díaz (2017) realizó una investigación sobre la gestión desarrollada por las instancias públicas del estado, así como del sector privado empezaron a enfrentar problemas, ocasionadas por el comportamiento agresivo de COVID-19, las medidas de aislamiento, inamovilidad y otras para disipar el contagio, hizo que la gestión pública asumiera desafíos no programados, ni planificados como para administrar justicia en medio de la pandemia, sin embargo las instituciones tomaron iniciativas para organizar y contribuir con la reconstrucción en la sociedad, con la convicción de que aun en tiempos de crisis se pueda ofertar servicios equitativos, transparentes y oportunos.

A nivel nacional, el trabajo remoto surge como medida excepcional a raíz de la emergencia sanitaria dispuesta por gobierno nacional a través del Decreto Supremo N°008-2020-SA, y que posteriormente mediante Decreto de Urgencia N°026-2020, se procedió con la regulación del trabajo remoto para ser aplicado en la emergencia sanitaria, específicamente a los servidores públicos y privados.

A nivel local, en Ayacucho, el Sistema del Poder Judicial en lo Civil, asumió el trabajo remoto para la gestión de justicia en un inicio bajo la adecuación de un estado de emergencia y para el presente año bajo directivas emanadas por la Sede Central del Poder Judicial, a través de lineamientos y reglamentos incorporados en el camino del aprendizaje de esta nueva forma de trabajo.

Por lo mencionado en la problemática, se planteó el problema general: ¿De qué manera se llevó a cabo la Gestión del Trabajo remoto en tiempos de pandemia en la Sala Civil de Ayacucho, año 2022? Adicionalmente se plantearon los problemas específicos: ¿De qué manera se realizó la Planeación de la Gestión del trabajo remoto, en tiempos de pandemia en la Sala Civil de Ayacucho, año 2022?,

¿Cómo se Organizaron para la Gestión del trabajo remoto, en tiempos de pandemia en la Sala Civil de Ayacucho, año 2022?, ¿Cómo se llevó a cabo la Dirección de la gestión del trabajo remoto, en tiempos de pandemia en la Sala Civil de Ayacucho, año 2022?, ¿Cómo se efectuó el Control de la gestión del trabajo remoto, en tiempos de pandemia en la Sala Civil de Ayacucho, año 2022?.

La investigación planteada asume justificación teórica, que considera acopiar, comprender y analizar todo lo conocido respecto a las variables en estudio, para a partir de ello alcanzar resultados que aporten nuevas ideas. Por otro lado, se presenta una justificación práctica, toda vez que evidencia una gestión de justicia en tiempos remotos, los mismos que al ser expuestos y socializados aportaran a reorientar el proceso de adjudicación en forma remota. Por último, se presenta una justificación de índole metodológica, dado que el diseño empleado en la investigación y los instrumentos utilizados, pueden ser empleados en futuras investigaciones dentro de instancias judiciales con similares o idénticas problemáticas.

Se estableció el siguiente objetivo general: Conocer la forma en que se llevó a cabo la Gestión del Trabajo remoto desarrollado en tiempos de pandemia en la Sala Civil de Ayacucho, año 2022. Adicionalmente se plantearon los objetivos específicos: Describir cómo se realizó la Gestión de Planeación del trabajo remoto en tiempos de pandemia, en la Sala Civil de Ayacucho. Narrar cómo se Organizaron para la Gestión del trabajo remoto, en tiempos de pandemia en la Sala Civil de Ayacucho. Describir cómo se llevó a cabo la Dirección de la Gestión del trabajo remoto, en tiempos de pandemia en la Sala Civil de Ayacucho. Describir cómo se efectuó el Control de la Gestión del trabajo remoto, en tiempos de pandemia en la Sala Civil de Ayacucho.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se presenta los fundamentos teóricos que dan soporte al estudio propuesto, como son precedentes de investigaciones científicas relacionadas a los temas trabajo remoto en las instituciones judiciales, desde el ámbito internacional, nacional, así como un marco teórico que respalda la propuesta y que a su vez permitirá, ampliar el conocimiento en proceso, comprensión, análisis y contrastación de los resultados obtenidos en la presente investigación y lo avanzado por la ciencia.

En este sentido Irusta (2020) realizó una investigación en el país vecino de Argentina, con el objetivo de explorar el ambiente organizacional dentro del periodo de distanciamiento y aislamiento preventivo con carácter obligatorio, que originó el apresuramiento en la implementación del trabajo en la modalidad remoto; utilizando una metodología cualitativa, teniendo como resultado la exigencia a los señores Fiscales, Jueces y todos los intervinientes dentro de la gestión del sistema de justicia, a acelerar e incrementar sus labores normales. En sus conclusiones, determinó la identificación de factores estimulantes, impulsores o retractoros que en momentos no serán controlables por la organización y/o los teletrabajadores, precisando el escenario de trabajo remoto.

Por su parte Méndez (2021) en su investigación efectuada, señala como objetivo principal describir el panorama del teletrabajo, a manera de conocer sobre la realidad de esta nueva modalidad de trabajo, identificando ventajas y desventajas del mismo. Utilizó el enfoque cualitativo de manera interpretativa, a través del instrumento de la entrevista y grupos focales de discusión. Se obtuvo como resultado que esta modalidad de trabajo dentro del actual contexto que se atraviesa el trabajador mostró una resistencia al cambio, presentando dificultades para garantizar la operatividad del trabajador en cuanto a la falta del servicio de internet o falta de un equipo tecnológico óptimo para desarrollar sus actividades. Como conclusiones se tuvo la importancia de la comunicación entre empleador y empleado para poder lograr un compromiso institucional, y así generar un monitoreo constante de la salud de los trabajadores.

Por su lado Quispe (2021) al llevar a cabo su estudio sobre la gestión de calidad educativa y trabajo remoto, tuvo como objetivo las experiencias educativas remotas, documentos aprobados y publicados entre 2016 y 2020; utilizó un proceso metodológico biométrico o sistematización biométrica para fines de establecer una rigurosa aplicación del método. Obteniendo como resultados destacados la adecuada gestión con calidad, para fines de crear impactos positivos y razonables; y como conclusiones más significativas de este trabajo fue la efectividad del trabajo remoto sujeta a la elaboración de estructuras virtuales inteligentes y eficientes que sin duda suma nuevos saberes y prácticas en el campo laboral, especialmente de gestión en la institución pública.

De la misma manera, Arriola y otros (2021) en su estudio de investigación analizaron la eficacia del trabajo remoto dentro del poder judicial, específicamente del Segundo Juzgado de Paz Letrado Laboral de Lima Este, cuyo objetivo se centró en el estudio y análisis acerca del trabajo remoto y su eficacia dentro del sistema de justicia peruano, utilizando para ello el método cualitativo, y obteniendo como resultado prácticas sistematizadas para potenciar y modernizar el trabajo remoto a favor de la población que demanda atención oportuna en sus procesos judiciales. Concluye; que la gestión de justicia debe tener continuidad aun con restricciones a causa de la pandemia, sin que ello involucre disminuir la calidad en la gestión, recomendando que dicha gestión debe tener una continuidad al evidenciar ventajas dentro del sistema de justicia.

Asimismo, Vásquez (2019) en su investigación efectuada centró como objetivo principal la necesidad de demostrar cómo se encuentra el teletrabajo dentro del sector público en Perú; para lo cual se tuvo el enfoque cualitativo, siendo el instrumento utilizado la entrevista y revisión documental. Como resultado se obtuvo que la ley de teletrabajo para el sector público viene a ser muy joven por ende son utilizadas por pocas entidades e instituciones, para ello es necesario la elaboración de lineamientos y normativas que complementen las leyes referentes al trabajo y sus modalidades como el de a distancia.

Arévalo (2020) en su investigación se centró a analizar la experiencia de gestión de los recursos humanos dentro de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos en tiempos de pandemia, trabajo que tuvo por objetivo entre

otros, determinar las secuelas ocasionadas por la pandemia dentro de la gestión, para lo cual, hizo uso del enfoque cualitativo; obteniendo como resultado el uso de instrumentos normativos emitidos por las entidades de gobierno como viene a ser directivas, protocolos y lineamientos que se emitieron por las instancias del gobierno, con fin de enfrentar la pandemia. Concluyendo que el análisis de los medios estratégicos realizados por los encargados de recursos humanos tuvo efectos en la planificación de políticas, organización de teletrabajo y la gestión de desarrollo y capacitación.

Beltrán (2002) nos refiere que el trabajo remoto tiene su origen como el llamado teletrabajo, desarrollado entre la década de los 70' en Norte América, a mérito de la llamada Crisis del Petróleo, lo que permitiera que en los años 80' este país comenzará a emplear los primeros proyectos de esta nueva modalidad de trabajo como herramienta para los sectores de la población denominada vulnerable. Por su parte Moreno (2017) señala que no es sino hasta el año 2010, que se formalizó la nueva figura de trabajo remoto por intermedio del Telework Enhancement Act of 2010, ley mediante la cual se hace el requerimiento a todas las agencias de gobierno, que procedan con establecer el teletrabajo a sus trabajadores, previa autorización del jefe superior.

De esta misma manera se puede mencionar a Soto (2019) quien en su estudio tuvo como objetivo el impacto generado en la implementación del teletrabajo en el INAPI, utilizando para dicho estudio la metodología cualitativa de carácter exploratorio- descriptivo; así mismo se obtuvo como una de las conclusiones que este tipo de trabajo tiene una ventaja potencial al evidenciarse una disminución de costos dentro de la organización y de la mano de obra, así como se observó un incremento en la producción laboral.

Además, Díaz (2021) en su trabajo de investigación tuvo como uno de sus objetivos el de estudiar los méritos y deméritos existentes en la instauración del teletrabajo en las personas de 24 a 35 años de edad, y la influencia de este tipo de trabajo en el crecimiento laboral y familiar en los trabajadores. Para lo cual se planeó el diseño metodológico cualitativo con la finalidad de obtener resultados directos de la realidad de alcance descriptivo. La conclusión arribada en esta investigación, entre otros, es que se logró determinar las dificultades para poder

implementar esta nueva forma de trabajo en los colaboradores y a su vez que esta modalidad no es factible al cien por ciento en todas las áreas de la organización.

Gutiérrez y Solano (2020) en su artículo científico cuyo objetivo principal fue la motivación y el desempeño laboral de la figura del teletrabajo dentro del contexto de la Covid19, realizada en Costa Rica; cuyo tipo de metodología fue el tipo básico, con enfoque mixto, aplicándose para ello como técnica la encuesta y el análisis documental. La conclusión de este artículo fue que la modalidad del teletrabajo efectuada dentro de la pandemia, dio como resultado positivo en cuanto a los factores de motivación y desempeño de los trabajadores, generando a su vez un cambio repentino en los trabajadores debido a la variación de la forma de jornada.

Por su parte Flores (2020) en su investigación realizada tuvo como objetivo el desempeño laboral de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali bajo el marco de la Ley de Servir, para lo cual utilizó la investigación tipo básica y con diseño no experimental, empleando la recopilación de datos a través de la encuesta. Mostrando dicha investigación como resultado la existencia de una relación positiva entre la Ley Servir y el desempeño laboral; siendo la conclusión arribada que las capacitaciones realizadas en todos los niveles viene a ser determinantes para fines de lograr una eficiencia y eficacia por parte de los trabajadores públicos; así como las capacitaciones sobre la Ley Servir, contribuyen en la mejora del rendimiento de los trabajadores, lo cual favorece en cuanto a las metas trazadas por las instituciones.

En el Perú, un antecedente de la figura del trabajo remoto viene a ser el trabajo a domicilio el cual se encuentra normado dentro del Decreto Supremo N° 003-97-TR, y que posteriormente, y a consecuencia de la emergencia sanitaria, se vio en la necesidad de adecuar e implementar el trabajo remoto de manera paulatina en las instancias de gobierno, como una solución a la crisis laboral y económica. (Ángel L. 2020)

El Poder Judicial no fue ajeno a esta implementación del trabajo remoto, es así que empleando los denominados TIC's inició con la modernización de sus actividades y servicios prestados a favor de la ciudadanía, para lo cual se dictaron diversas resoluciones administrativas y disposiciones reglamentarias, como viene a ser la Resolución Administrativa N° 000069-2020-P-CE-PJ, la misma que aprobó

el Reglamento denominado “Trabajo remoto en los órganos jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial”, con el fin de autorizar el trámite de las causas judiciales vía trabajo remoto en todas las Cortes Superiores del país, y así apaciguar la incertidumbre vivida por los justiciables respecto de sus demandas y solicitudes pendientes de atención; máxime, teniendo en cuenta el bajo nivel de confianza con el que cuenta el sistema judicial en nuestro país, esto debido a los altos niveles de retraso en la tramitación de los procesos y la corrupción advertida en algunas instancias. (Tapia 2020).

Por otro lado, cabe hacer mención a la gestión, llamado también gestión de organización (Management), que en forma concisa viene a ser un conglomerado de conocimientos sistematizados, destinados a alcanzar los objetivos trazados, y que se encuentra estrechamente relacionada con el diseño, planeación, ejecución y control de las acciones, con el fin de conceder un ambiente laboral más eficiente y llevadero. (Fajardo, 2005).

La planeación o denominado también planeamiento, viene a ser básicamente el desarrollo ordenado y diseñado para fines de lograr un determinado objetivo; es en esta etapa en la que se procede al análisis, fijarse pautas y trazarse metas, con el único fin de conseguir los objetivos fijados.

La Planeación es la etapa en la que se procede a fijar los objetivos, así como las estrategias y capacidades de organización que debe desplegar una empresa, considerando para ello las oportunidades, fortalezas, debilidades y las amenazas.

La Organización es la etapa del ordenamiento de los recursos y aplicaciones que se valoran necesarias para el cumplimiento del objetivo trazado, es también en donde se instituye la estructura necesaria para la vinculación racional de los recursos, a través del establecimiento de jerarquías, disposiciones y agrupación de actividades, con el fin de simplificar las funciones dentro de una empresa.

En la etapa de dirección, se obtienen las metas y objetivos determinados en la etapa de planeación, esta obtención se produce gracias a un liderazgo, ejercida en base a decisiones y la delegación de funciones. También se analizan asuntos de motivación, comportamiento individual y grupal, entre otros temas.

En la etapa de control se mide el desempeño realizado en la etapa de dirección, el mismo que es comparado a través de las metas y objetivos determinados en la etapa de planeación; al identificarse algún error o desvío se toman medidas correctivas oportunamente. Esta etapa se encuentra vinculada con la mejora continua, por cuanto su labor es el seguimiento de lo implementado, corrigiendo en el camino las posibles desviaciones que se puedan presentar, y así mantener el sistema encaminado hacia el objetivo inicial.

III. METODOLOGÍA

En este capítulo se tomará en cuenta los aspectos correspondientes a los pasos a seguir, tomando en cuenta la estructura metodológica correspondiente según la investigación.

3.1 Tipo y Diseño de Investigación:

De acuerdo a la finalidad que persigue el estudio es de tipo cualitativo cuyo propósito es extender el conocimiento acerca del trabajo remoto en la gestión de justicia en la Sala Superior de Justicia de Ayacucho Poder Judicial. Al extender los conocimientos sobre la gestión del trabajo remoto que conoceremos a través del presente estudio, permitirá que los gestores de justicia amplíen dicho conocimiento sobre la realidad que se vive dentro de la incorporación del trabajo remoto, lo que permitirá a su vez que los servidores cuenten con mayor criterio en el desarrollo de sus actividades.

Acorde a lo referido Flick (2015) indica que la investigación cualitativa es utilizada principalmente dentro de las ciencias sociales, por los beneficios que otorga al generar interpretaciones amplias de la realidad, así como por el carácter indagatorio y analítico; motivo por el cual, a este tipo de investigación se le denomina hermenéutico o interpretativo.

El desarrollo de la investigación dentro del enfoque cualitativo, se basa en la interpretación de las experiencias vividas por las personas analizadas y no de forma numérica, se analizarán a través de las entrevistas de los participantes y sus vivencias dentro del contexto en el que desarrollaron el trabajo remoto, que permitirá obtener un panorama más amplio y extenso de la realidad analizada en un contexto de pandemia.

Diseño de investigación:

El diseño de investigación previsto para el proceso de investigación cualitativa es el diseño fenomenológico, cuyos argumentos de la data se basaron en las experiencias individuales de los (10) diez trabajadores que conforman el equipo de la Sala Superior Civil de la Corte de Ayacucho, los mismos que participaran como unidades de investigación; a partir de lo cual se podrá caracterizar y conocer las evocaciones a través de las entrevista, las cuales fueron estrictamente individuales,

el diseño planteado permitirá comprender y describir la experiencia y conocimiento de los trabajadores frente al fenómeno a estudiar.

Al respecto Flick, (2012) refiere que, en la investigación cualitativa, la relevancia es lo fundamental y tener en cuenta la relatividad de las teorías, como versiones del objeto que hay que reformular tiene que tener en cuenta con más seriedad la construcción de la realidad en el proceso de investigación a partir de los investigados. De igual manera Martínez (2018) refiere que este tipo de investigación permite conocer a las personas que intervienen y el fenómeno que se seleccionó para la investigación, donde el acopio de información es de forma independiente a través de entrevistas, que permite conocer, comprender y describir las experiencias y saberes de la persona frente al fenómeno analizado.

3.2 Categorías, Subcategorías y Matriz de categorización:

De acuerdo a los objetivos específicos se ha establecido (04) cuatro categorías de gestión del trabajo remoto dentro de administración de justicia (Planificación, Organización, Dirección y Control), a partir de ellas se presentan las siguientes categorías: Planificación: (Diagnóstico situacional de la Institución; Objetivos Institucionales; Estrategias Institucionales; Plan de Trabajo). Organización: (Recursos: infraestructura, equipos, insumos, medios y sistemas informáticos; Recursos humanos; Procesos: normatividad; Adecuación: alternativas, iniciativas). Dirección: (Organización del equipo Administración; Cumplimiento de metas Trabajo en equipo). Control: (Monitoreo Permanente, Contrastación de resultados, Medicación de eficacia y eficiencia).

3.3 Escenario de estudio:

Los escenarios de estudio serán los espacios tanto físicos y virtuales a través de los cuales interactúan los gestores que administran justicia en la Sala Superior Civil de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho. Los cuales ya existen para la gestión del trabajo remoto.

3.4 Participantes:

El grupo de participantes son los 10 trabajadores comprometidos con la gestión de Justicia en la Sala Superior Civil de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, conformados por: 03 jueces superiores, 01 relator, 01 secretario de sala, 03

asistentes de vocal, 01 asistente judicial y 01 auxiliar judicial. Todos los actores interactúan de manera directa e indirecta en la gestión del trabajo remoto desarrollado en el periodo 2022.

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

La técnica a utilizar para la recolección de información será la entrevista, mediante el uso de una guía de entrevista. De acuerdo a ello Hernández y Mendoza (2018) refieren que el instrumento de guía de la entrevista permite realizar preguntas y conseguir información directa, de las unidades elementales de la investigación.

3.6 Procedimiento:

Los procedimientos efectuados para la elaboración de la investigación fueron en coordinación y presentación de la propuesta a los trabajadores que son parte del equipo que labora en la Sala Superior Civil de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho. Posteriormente se revisó la literatura y antecedentes correspondientes, elaborándose posteriormente la matriz de categorización apriorística. Se hizo las entrevistas de manera virtual y se analizó los resultados con el software ATLAS TI.

3.7 Rigor científico:

El rigor científico estará demostrado por la metodología a utilizar para el acopio de la información a partir de las unidades de investigación para lo cual se utilizará una guía de entrevista desarrollada a partir de una matriz de categorización, elaborada considerando un marco teórico pertinente y adecuado para el tema de estudio en el trabajo remoto. Asimismo, las informaciones obtenidas serán analizadas con un software que ofrece y garantiza el análisis y a partir de los resultados preliminares serán contrastados y/o triangulados entre sí, como también con los fundamentos teóricos que sin duda admitirá cumplir con los niveles de veracidad y confiabilidad esperados.

3.8 Método de análisis de la investigación:

Los resultados obtenidos de las entrevistas realizadas a la muestra programada serán analizados en primer orden un análisis del texto apoyados en el método tradicional de lectura y relectura a toda la información recogida; ordenamiento y codificación. A continuación, se utilizará el Software ATLAS TI, el cual se aplicará

reconociendo los códigos asignados, subcategorías y categorías previamente determinados en la formulación de la matriz de categorización, y de otros que surgirán del análisis de las evocaciones de los investigados que han intervenido en forma directa en el trabajo remoto.

3.9 Aspectos éticos:

En relación a los aspectos éticos del estudio, la autoría garantiza que las fuentes utilizadas en la investigación son auténticas, donde se ha tomado referencias de repositorios de tesis registradas en repositorios de universidades de prestigio, y el marco teórico utiliza reportes de temas que guardan estrecha relación con la presente investigación, mencionado de acuerdo a APA y además se respetó el contenido intelectual de los autores citados. Asimismo, se contará con el consentimiento informado del personal que participa representando la muestra. Para tal efecto, se incluye la declaración de autoría, el acta de turnitin que garantiza el nivel mínimo de coincidencias establecido en la universidad César Vallejo, la validación de juicio de expertos y la carta de autorización de uso de datos.

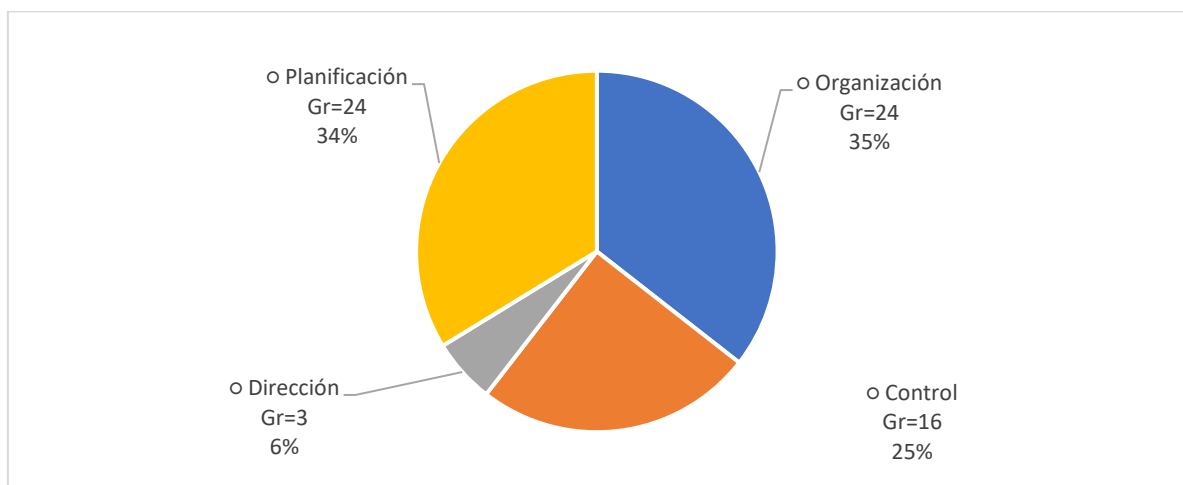
Figura 2

Redes del modelo general de trabajo remoto



Figura 3

Gestión del Trabajo remoto (indexación de palabras en códigos)



Nota. Elaborado por medio de la información remitida en la guía de entrevista

De acuerdo con la información presentada en la figura 2 y figura 3 denominada red semántica de redes del modelo general de trabajo remoto y gestión del trabajo remoto (indexación de palabras en códigos), en cumplimiento del objetivo general de investigación se infiere que la gestión de trabajo remoto desarrollada en tiempos de pandemia dentro del Sistema Judicial, específicamente en la Sala Superior Civil de Ayacucho dentro del periodo 2022, se desarrolló bajo cuatro criterios establecidos: la planificación, organización, dirección y el control; según la indexación de palabras por códigos se identificó que la Organización dentro de la Sala Superior Civil de Ayacucho muestra una mayor representativa dentro de la gestión de trabajo remoto con un 35%, por su parte la Planificación es representada en un 34% dentro de la gestión de trabajo remoto, con mejor mención se tiene que el Control es representado por un 25%, y finalmente la Dirección presenta una valoración muy baja dentro de la gestión de trabajo remoto con un 6%. Lo que denota que la gestión desarrollada durante la pandemia en la Sala Civil de Ayacucho, tuvo su mayor incidencia en la planificación y organización las mismas que se efectuaron en coordinación con todo el personal o servidores judiciales de la Sala Civil a través de las constantes reuniones virtuales, llegándose en primer término a realizar un diagnóstico situacional en la que se encontraba la Sala Civil respecto de las labores pendientes, así como la logística tanto de personal e informático con que se contaba para afrontar el trabajo remoto, dicho diagnóstico reveló la verdadera situación en que se encontraba la Sala Civil, esto es, que no se contaba con las herramientas necesarias para implementarse de manera óptima el trabajo remoto, dada además la naturaleza de los procesos civil y que no se encontraban digitalizados; sin embargo el despacho judicial tomó las iniciativas para gestionar el trabajo remoto a través del intercambio de ideas y recomendaciones de los propios gestores de justicia plasmadas en las constantes reuniones virtuales de coordinación, y así contribuir con la continuidad de la tramitación de los procesos judiciales en bienestar de los justiciables.

Objetivo específico 01: Describir cómo se realizó la Gestión de Planeación del trabajo remoto en tiempos de pandemia, en la Sala Civil de Ayacucho.

Figura 4

Red de planificación con la gestión del trabajo remoto



Nota. Elaborado por medio de la información remitida en la guía de entrevista

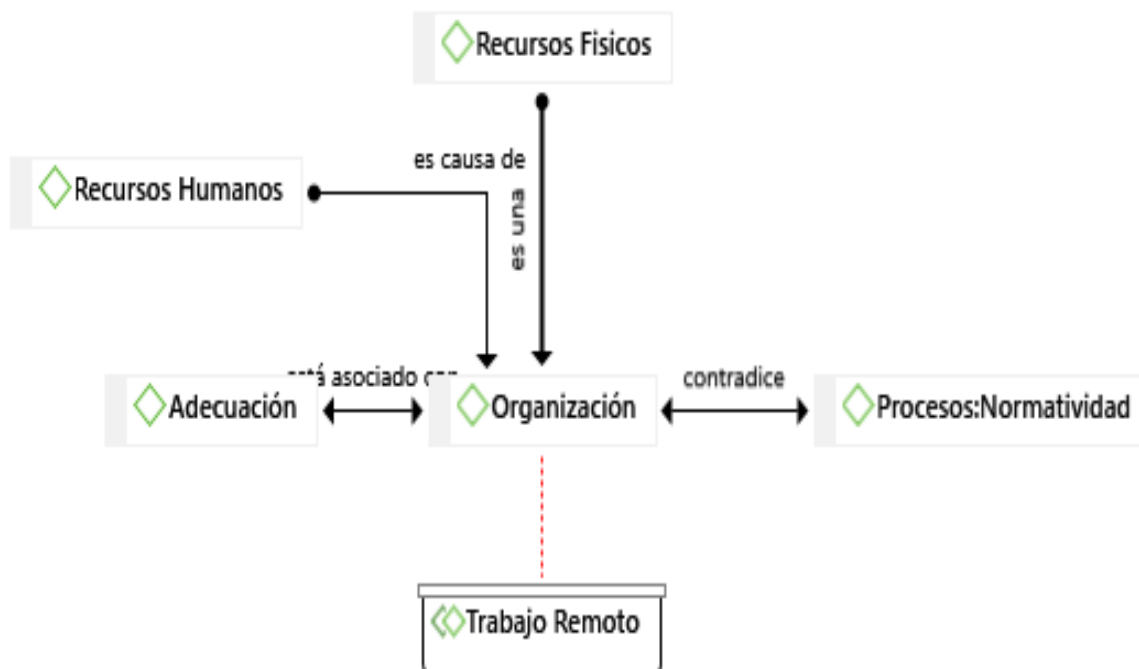
De acuerdo a la información obtenida a través de la entrevista elaborada a los servidores del equipo de gestión que labora en la Sala Superior Civil de Ayacucho, se tiene que se improvisó en la implementación del trabajo remoto en el Poder Judicial, por cuanto no reforzó el Sistema Integrado Judicial, no se digitalizó en su totalidad los expedientes judiciales, asimismo apertura una mesa de partes virtual sin contener los filtros necesarios para la presentación de escritos, mucho menos se establecieron los límites en el horario de ingreso de los mismos, originando así el incremento de la carga laboral y sin las condiciones adecuadas para el avance de las mismas; así mismo se vio incrementado los gastos económicos de los servidor judicial, por cuanto son ellos lo que costearon el traslado de los expedientes tanto de ida y vuelta a las oficinas de los despachos judiciales, exponiendo su salud al verse propensos al contagio del virus durante dicha travesía. Es así que la gestión de planeación del trabajo remoto en tiempo de pandemia, se dio previo al diagnóstico situacional y real de la Sala Civil de Ayacucho, la misma que se realizó de manera virtual a través del uso de las TIC's principalmente el aplicativo de Google Meet, previa programación con la presidenta de la Sala Civil, para lo cual se procedió inicialmente a identificar al personal vulnerable ya sea por edad o por padecer de alguna enfermedad preexistente, para

realizar trabajo remoto y asignarles las labores que no requerían de su presencia en los ambientes judiciales, como son el dar informes a los usuarios sobre el trámite y seguimiento de las causas judiciales a través del Sistema Integrado Judicial (SIJ) y recepción de documentos a través de la mesa de partes virtual, entre otros. Posteriormente, se definieron las estrategias y se establecieron los objetivos en las labores de los equipos de trabajo remoto, asociados estos directamente a los lineamientos del plan de trabajo desarrollado por la Administración del Poder Judicial y acondicionado o adecuado a la realidad de la Sala Civil de Ayacucho, todo ello con miras a mejorar la eficiencia y desempeño de los servidores durante la pandemia, dado que esta nueva modalidad de trabajo permitió a la Sala Civil seguir laborando dentro de una situación de crisis.

Objetivo específico 02: Narrar cómo se Organizaron para la Gestión del trabajo remoto, en tiempos de pandemia en la Sala Civil de Ayacucho.

Figura 5

Red de la organización con la gestión del Trabajo Remoto



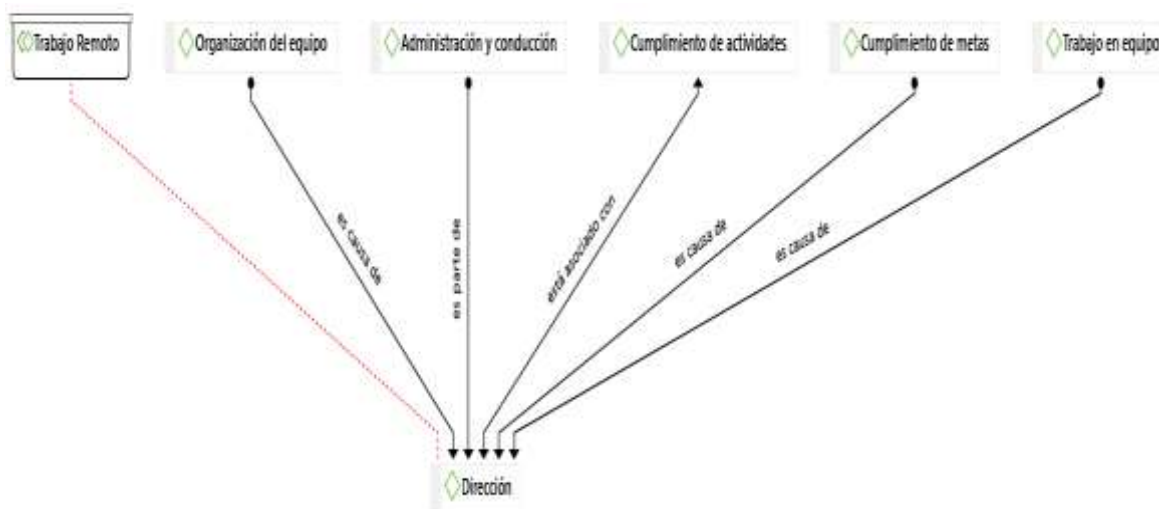
Nota. Elaborado por medio de la información remitida en la guía de entrevista

De acuerdo con la información presentada en la figura 5, y a información obtenida a través de la entrevista elaborada a los servidores del equipo de gestión que labora en la Sala Superior Civil de Ayacucho, se precisa que la gestión de organización realizada en tiempo de pandemia en la Sala Civil de Ayacucho, se enfoca en la gestión de dos recursos específicos: los recursos humanos, conformado por un grupo de trabajadores comprometidos con la gestión de Justicia en la Sala Civil de Ayacucho, como relator, secretario de sala, asistentes de vocal, asistente judicial y auxiliar judicial, todos estos actores interactúan de manera directa o indirecta en la gestión de trabajo remoto, sin embargo, cabe precisar que se ve la necesidad de dotar de más personal a las áreas de relatoría y secretaria de la Sala Civil; por otro lado, los recursos físicos, recursos necesarios para el funcionamiento de la Sala Civil, y si bien se cuenta con las herramientas básicas para efectuar el trabajo remoto, como la instalación de un sistema informático denominado VPN – Forticlient, el mismo que permite el acceso remoto desde el domicilio a la máquina de cómputo asignado a cada servidor de la Sala Civil, cuenta con problemas de conexión y no permitían entrar de forma adecuada y oportuna para realizar el descargo correspondiente del trabajo efectuado, lo que no permite que algunos colaboradores de la Sala Civil realicen el trabajo remoto al cien por ciento, siendo en esos casos, necesaria la presencialidad para cerrar el círculo de actividades que exige el proceso civil en específico. En cuanto a la metodología de organización del trabajo remoto, se evidencia que por sí sola no puede asegurar un desempeño óptimo de las funciones asignadas a cada servidor de la Sala Civil, debido a que, por la propia naturaleza del servicio, algunas funciones requieren de la presencialidad; empero, en líneas generales la organización de las labores asignadas al personal remoto, se encuentran dentro de las posibilidades. Por último, en cuanto al soporte informático se tiene que cuentan con algunas fallas, las cuales pueden ser subsanadas tomando en cuenta las experiencias vividas en esta nueva forma de trabajo.

Objetivo específico 03: Describir cómo se llevó a cabo la Dirección de la Gestión del trabajo remoto, en tiempos de pandemia en la Sala Civil de Ayacucho.

Figura 6

Red de la dirección con la gestión del trabajo remoto



Nota. Elaborado por medio de la información remitida en la guía de entrevista

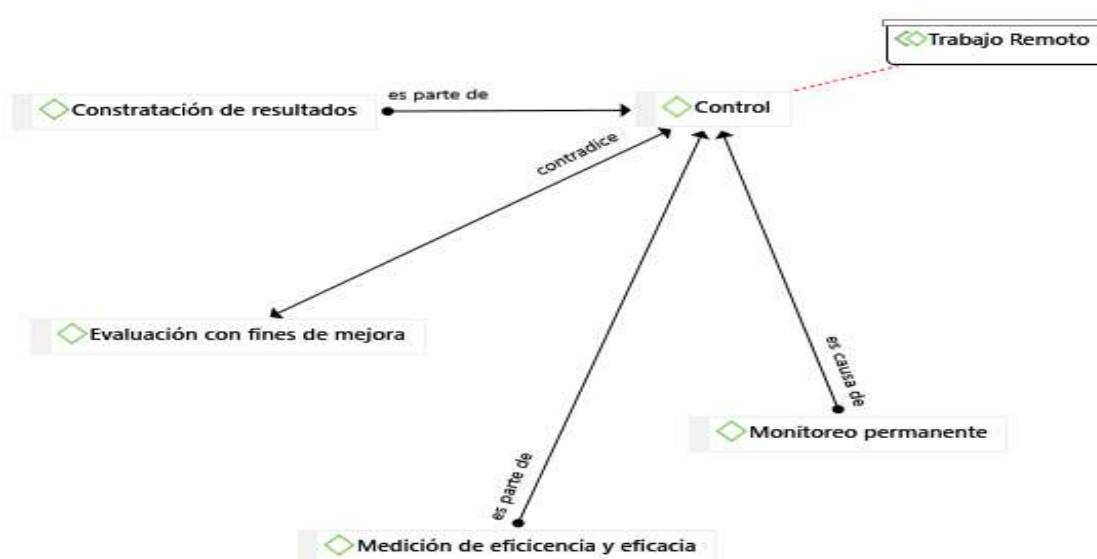
De acuerdo con la información presentada en la figura 6 denominada red de la dirección con la gestión del trabajo remoto y la encuesta realizada, se precisa que la gestión de dirección del trabajo remoto realizada en tiempo de pandemia en la Sala Civil de Ayacucho, es parte de una gestión administrativa y proceso de conducción dirigido por la presidenta de la Sala Civil de Ayacucho, por ello la gestión de dirección obedece y se proyecta al cumplimiento de todas las actividades y acciones definidas en las etapa de planificación y organización; es así que la dirección del trabajo remoto que vino cumpliendo la Sala Civil fue a través de la incorporación de reuniones virtuales, teniendo en cuenta las medidas sanitarias para evitar la propagación del virus y coadyuvar al personal vulnerable y cumpliendo con las restricciones y normatividad establecidas por el Estado, como vienen a ser el distanciamiento social, uso de alcohol gel, mascarilla quirúrgica o KN95, lavado frecuente de manos y el aforo de las oficinas de acuerdo al número de servidores que laboral; sin embargo, cabe precisar que en el presente año se ha dispuesto implementar el modelo de trabajo mixto, esto es, de manera remota y presencial, para fines de poder cumplir con el distanciamiento y aforo dentro de las oficinas de la Sala Civil de Ayacucho. Finalmente, los resultados y efectividades de la gestión de dirección solo pueden ser posible con un alto nivel de organización del equipo de trabajo, el cual se debe proyectar al cumplimiento de metas y debe

sostener una actitud y desempeño de trabajo en equipo a través del tiempo, a fin de lograr las metas planteadas, para lo cual fue necesaria la constante evaluación del cumplimiento de lo planificado con fines de identificar fortalezas y debilidades en el desempeño de los colaboradores de la Sala Civil.

Objetivo específico 04: Describir cómo se efectuó el control de la Gestión del trabajo remoto, en tiempos de pandemia en la Sala Civil de Ayacucho

Figura 7

Red del control con la gestión del trabajo remoto



Nota. Elaborado por medio de la información remitida en la guía de entrevista

De acuerdo con la información presentada en la figura 7 denominada red del control con la gestión del trabajo remoto, se precisa que la gestión de control de trabajo remoto en tiempo de pandemia en la Sala Civil de Ayacucho, es posible gracias al monitoreo constante y permanente que permite sostener un nivel de control y orden del trabajo remoto dentro de la Sala Civil, la información y evidencia resultante del proceso de monitoreo permite medir la eficiencia y eficacia del trabajo realizado, esta información es parte de un proceso de contrastación de resultados, donde se pueden efectuar un análisis e identificar irregulares dentro del trabajo remoto efectuado, finalmente esta información formar parte de la evaluación con fines de mejora, por ello, la gestión de control del trabajo remoto dentro de la Sala Civil se estructura y compone en primer término por la presidenta de sala y los señores

vocales, quienes ejercen una supervisión sostenida a fin de incrementar el desempeño de los servidores judiciales y así lograr los objetivos de la Sala Civil, este proceso es importante dentro de una modalidad de trabajo tan voluble donde la etapa de control es una de las más complejas de realizar, dado la distancia y la virtualidad, sin embargo cabe precisar que en la Sala Civil este control se vino realizando inicialmente mediante informes diarios de las labores realizadas mediante el trabajo remoto, llamadas telefónicas de coordinación entre los equipos de trabajo; actualmente se realiza a través de un sistema informático denominado SICAPE - Sistema de Control de Asistencia y Permanencia – en el cual se consigna de forma diaria las labores efectuadas, previa aprobación del jefe inmediata, en el caso de la Sala Civil por parte de la presidenta de Sala, asimismo, se viene efectuando reuniones semanales con fines de verificar y evaluar el cumplimiento de las actividades planificadas por cada equipo de trabajo, con el ánimo de mejorar el desempeño laboral y llegar a la meta planificada al inicio de la gestión.

DISCUSIÓN

La presente investigación analizó la gestión del trabajo remoto en la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, bajo el modelo del proceso administrativo establecido por Fayol, el cual comprende cuatro etapas, la planificación, organización, dirección y control, por medio de la técnica de entrevista e instrumento guía de entrevista semiestructurada, aplicada a una muestra compuesta por todo el equipo de gestión que labora en la Sala Civil de Ayacucho, conformada por: 03 jueces superiores, 01 relator, 01 secretario de sala, 03 asistentes de vocal, 01 asistente judicial y 01 auxiliar judicial; los resultados concluyeron que las etapas de la gestión del trabajo remoto analizadas, dependen una de otra para poder lograr los objetivos deseados por la Sala Civil de Ayacucho, de manera concreta se tiene que la gestión desarrollada por la Sala Civil durante la pandemia se llevó a cabo de manera eficiente, siendo que al principio las labores se adaptaron a los lineamientos y regulaciones de bioseguridad impuestas por el Gobierno Central, con fines de salvaguardar la integridad física y salud de los servidores judiciales, para luego en el mes de octubre optar por implementar el modelo de trabajo mixto, para poder atender de manera más eficiente los causas judiciales de la Sala Civil, teniendo como pilar importante el compromiso de los servidores judiciales.

Por su parte Arriola y otros (2021) en su estudio de investigación analizaron la eficacia del trabajo remoto dentro del poder judicial, específicamente del Segundo Juzgado de Paz Letrado Laboral de Lima Este, cuyo objetivo se centró en el estudio y análisis acerca del trabajo remoto y su eficacia dentro del sistema de justicia peruano, la investigación concluyó entre otros que, de acuerdo a las condiciones de trabajo impuesto para la modalidad de teletrabajo, fue viable la aplicación del trabajo remoto, puesto que se pudo establecer una conciliación favorable entre la vida laboral y familiar de los trabajadores del Juzgado, y se brindaron las facilidades y condiciones laborales para lograr un equilibrio entre estos dos apartados, si bien la virtualidad ha brindado la información necesaria para sostener las labores por medio de la mejora de proceso y resultado en cuanto a factores de producción y tiempo, aún existen falencias que pueden ser mejoradas si se sostiene esta modalidad en el tiempo, puesto en la actualidad se aplica como una medida

temporal; por su parte, la presente investigación estableció que una correcta gestión del trabajo remoto puede ser posible si se realiza correctamente un proceso de gestión dentro del despacho judicial, la cual está comprendida por cuatro etapas, la planificación, la organización, la dirección y control, en el caso de la Sala Civil de Ayacucho esta medida se adoptó como medida excepcional a raíz de la emergencia sanitaria dispuesta por Gobierno Nacional a través del Decreto Supremo N° 008-2020-SA, y que posteriormente mediante Decreto de Urgencia N° 026-2020, se procedió con la regulación del trabajo remoto para ser aplicado en la emergencia sanitaria, específicamente a los servidores públicos y privados, si bien es una medida excepcional es importante analizar cada función y área de trabajo para determinar si puede ser conservada, puesto presente muchos beneficios para los trabajadores y la institución.

Por otro lado Vásquez (2019) en su investigación efectuada centro como objetivo principal la necesidad de demostrar cómo se encuentra el teletrabajo dentro del sector público en Perú, la investigación concluyo que la situación del trabajo remoto en el sector público nacional es lamentable de muy poco avance, puesto que solo dos instituciones del sector público a nivel nacional han presentado programas piloto de trabajo para el año 2019, esto debido a que han sido incluidas en su plan de desarrollo institución anual, en una etapa de planificación se buscó identificar los puestos ya existentes que pueden acoplarse a una modalidad de trabajo remoto, si bien este es un avance aún no se logró determinar qué sectores son potenciales para impulsar esta modalidad de trabajo, si bien para el año 2019 ya se contaban con regulaciones legales que soportaban el teletrabajo, aun no se determinan disposiciones complementarias que establezcan lineamientos para poder aplicar una modalidad de trabajo remoto en las instituciones públicas, lo cual atribuiría mayor confianza y respaldo a las instituciones para aplicar esta nueva modalidad, si bien esta investigación se desarrolló antes de la presencia del Covid-19, es importante realizar un contraste de información y evidenciar los poco preparados y la poca disposición del sector público para acoplarse a una nueva modalidad de trabajo, si bien existen muchas limitaciones en el sector, asociado principalmente a la burocracia, no se considera un factor importante en el sector, el impacto social que tendría esta medida en las poblaciones vulnerables y con poca inclusión laboral como las personas con discapacidad, los adultos mayores y respaldar el trabajo

ante problemas de salud o educación. La presente investigación se desarrolló en un contexto de pandemia, situación que obligo a las instituciones a acoplarse a esta nueva modalidad de trabajo, este cambio en las instituciones de sector público y específicamente en la Sala Civil de Ayacucho, se presentó como un desafío no programado ni planificado como para administrar justicia en medio de la pandemia, sin embargo el despacho judicial tomó las iniciativas para gestionar el trabajo remoto a través del intercambio de ideas y recomendaciones de los propios gestores de justicia plasmadas en las constantes reuniones virtuales de coordinación, y así contribuir con la continuidad de la tramitación de los procesos judiciales en bienestar de los justiciables, con la convicción firme de que a través de una adecuada gestión del trabajo remoto, aun en tiempos de crisis, se puede brindar un servicio equitativo, transparente y oportuno.

Finalmente de la Matta (2020) en su investigación Trabajo remoto en el Perú en tiempo del Covid-19 preciso que el trabajo remoto inicia en el Perú como una regulación laboral de urgencia y de tipo excepcional como respuesta a la situación de pandemia mundial del COVID-19, el objetivo principal de esta medida fue trasladar a los trabajadores a sus casa de manera uniforme, con la finalidad de cumplir sus labores a distancia bajo un modelo de trabajo novedoso que permitiría sostener las relaciones de trabajo y evitar la ruptura de la cadena productiva en las empresa, por otro lado se efectuó con la finalidad de proteger la salud y resguardar la vida de la población ante una situación de crisis, considerando que las disposiciones iniciales determinadas por el Estado fueron de carácter proteccionista en beneficio del trabajador, priorizando que todos los trabajadores del sector público y privado cumplan con sus labores por medio de trabajo remoto siempre que sus funciones puedan desempeñarse bajo esta modalidad, este escenario no se sostuvo en el sector privado, dado que las ultimas disposiciones evidenciaron un cambio de postura del Estado en una ámbito laboral, abriendo la posibilidad de que los empleadores en caso no puedan aplicar el trabajo remoto o no cuenten con la capacidad económica para solventar su operación, puedan acoplarse a una suspensión perfecta de labores siempre y cuando validen toda la información correspondiente ante el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, como bien lo refiere de la Matta el contexto de pandemia sorprendió a todas las instituciones a nivel nacional, si bien se tubo inicialmente la voluntad para resguardar el vínculo

laboral entre empresa y trabajador, se generaron disposiciones con huecos legales en mayor beneficio para las empresas, relegando y vulnerando los derechos de los trabajadores, si bien en el sector público como en la Sala Civil de Ayacucho se aplicó esta medida excepcional de trabajo remoto y se trabajó para sostener las relación laboral con los trabajadores, el cambio abrupto trajo consigo muchas deficiencias en un etapa inicial, pero se realizó una gestión de trabajo remoto basada en cuatro etapas, las cuales se realizaron de manera correcta para lograr sostener el desempeño de los trabajadores y cumplir con los objetivos propuestos dentro del plan de trabajo desarrollado por la Sala Civil de Ayacucho, con la participación y compromiso de todos los servidores judiciales.

V. CONCLUSIONES

Primera. En relación al objetivo general, la gestión de trabajo remoto se desarrolló bajo cuatro etapas, planificación, organización, dirección y control; es así que, la gestión desarrollada durante la pandemia en la Sala Civil de Ayacucho, tuvo su mayor incidencia en la planificación y organización las mismas que se efectuaron en coordinación con todo el personal o servidores judiciales de la Sala Civil; siendo así, el despacho judicial tomó las iniciativas para gestionar el trabajo remoto a través del intercambio de ideas y recomendaciones de los propios gestores de justicia plasmadas en las constantes reuniones virtuales de coordinación, y así contribuir con la continuidad de la tramitación de los procesos judiciales en bienestar de los justiciables, respetando los protocolos de bioseguridad establecidos por el Estado.

Segunda. En relación al primer objetivo específico, la gestión de planificación del trabajo remoto en la Sala Civil está se dio previo a un diagnóstico situacional y real de la Sala Civil de Ayacucho, identificándose inicialmente al personal vulnerable, ya sea por edad o por padecer de alguna enfermedad preexistente, para fines de realizar trabajo remoto y posteriormente asignarles labores que por su naturaleza misma no requieran de la presencialidad, labores como brindar informes a los usuarios sobre el trámite y seguimiento de las causas judiciales a través del Sistema Integrado Judicial (SIJ), así como la recepción de escritos por medio de la mesa de partes virtual (MPV), entre otros. Posteriormente, se definieron las estrategias y se establecieron los objetivos dentro de las labores de los equipos de trabajo remoto, asociados estos directamente a los lineamientos del plan de trabajo desarrollado por la Administración del Poder Judicial, adecuado a la realidad de la Sala Civil de Ayacucho.

Tercera. En relación al segundo objetivo específico, la gestión de organización del trabajo remoto, está se enfocó en la gestión de dos recursos específicos: los recursos humanos, conformado por un grupo de trabajadores comprometidos con la gestión de Justicia en la Sala Civil de Ayacucho, como son el relator, el secretario de sala, los asistentes de vocal, el

asistente judicial y el auxiliar judicial, todos estos interactuando directa o indirecta en la gestión del trabajo remoto; sin embargo, cabe la necesidad de dotarse a la Sala Civil de más personal en las áreas de relatoría y secretaria, los mismos que se requieren para fines de una ejecución eficiente del trabajo remoto; por otro lado, se tiene los recursos físicos, necesarios para el funcionamiento de la Sala Civil, y si bien se cuenta con las herramientas básicas para efectuar el trabajo remoto, como la instalación de un sistema informático denominado VPN – Forticlient, el mismo que permite el acceso remoto desde el domicilio a la máquina de cómputo asignado a cada servidor, este sistema viene incurriendo en problemas de conexión que no permitieron el ingreso remoto en forma adecuada y oportuna, fallas éstas que pueden ser subsanadas tomando en cuenta las experiencias vividas en esta nueva forma de trabajo.

Cuarta. En relación al tercer objetivo específico, la gestión de dirección del trabajo remoto en tiempo de pandemia en la Sala Civil de Ayacucho, se encuentra dirigido por la presidenta de la Sala Civil de Ayacucho, a través de la incorporación de reuniones virtuales y semi presenciales, teniendo en cuenta las medidas sanitarias y cumpliendo con las restricciones establecidas por el Estado; sin embargo, cabe precisar que en el presente año se ha dispuesto implementar el modelo de trabajo mixto, esto es, de manera remota y presencial, para fines de poder cumplir con el distanciamiento y aforo dentro de las oficinas de la Sala Civil de Ayacucho. Finalmente, los resultados y efectividades de la gestión de dirección solo pueden ser posible con un alto nivel de organización del equipo de trabajo, el cual se debe proyectar al cumplimiento de metas y debe sostener una actitud y desempeño de trabajo en equipo a través del tiempo, a fin de lograr las metas planteadas, para lo cual fue necesaria la constante evaluación del cumplimiento de lo planificado con fines de identificar fortalezas y debilidades en el desempeño de los colaboradores de la Sala Civil.

Quinta. En relación al cuarto objetivo específico, la gestión de control del trabajo remoto en tiempo de pandemia realizado en la Sala Civil de Ayacucho, se

estructura y compone en primer término por la presidenta de sala y los señores vocales, quienes ejercen una supervisión sostenida a fin de incrementar el desempeño de los servidores judiciales y así lograr los objetivos de la Sala Civil, este proceso es importante dentro de una modalidad de trabajo tan voluble donde la etapa de control es una de las más complejas de realizar, dado la distancia y la virtualidad, sin embargo cabe precisar que en la Sala Civil este control se vino realizando inicialmente mediante informes diarios de las labores realizadas mediante el trabajo remoto, llamadas telefónicas de coordinación entre los equipos de trabajo; actualmente se realiza a través de un sistema informático denominado SICAPE - Sistema de Control de Asistencia y Permanencia – en el cual se consigna de forma diaria las labores efectuadas, previa aprobación del jefe inmediata, en el caso de la Sala Civil por parte de la presidenta de Sala, asimismo, se viene efectuando reuniones semanales con fines de verificar y evaluar el cumplimiento de las actividades planificadas por cada equipo de trabajo, con el ánimo de mejorar el desempeño laboral y llegar a la meta planificada al inicio de la gestión.

VI. RECOMENDACIONES

- Primera.** Se sugiere a las autoridades de la Sala Civil de Ayacucho evaluar las actividades y funciones que se amoldan a un trabajo remoto, a fin de sostener esta modalidad de trabajo puesto brinda beneficios a los trabajadores y a la institución si se efectúa de manera correcta.
- Segunda.** Se sugiere a las autoridades de la Sala Civil de Ayacucho realizar programas de capacitación bajo una modalidad de horario mixto, es decir unas capacitaciones dentro del horario laboral regular y otros fuera de este, con la finalidad de fortalecer las capacidades de los trabajadores en temas asociados al uso de Tics, organización y planificación laboral en un trabajo de modalidad remota.
- Tercera.** Se sugiere a las autoridades responsable de la Sala Civil de Ayacucho realizar reuniones de trabajo de manera semanal, con la finalidad de brindar un espacio de aporte e intercambio de información, para generar una retroalimentación y poder así realizar mejoras en las condiciones de trabajo.
- Cuarta.** Se sugiere a las autoridades responsables de la Sala Civil de Ayacucho sostener una buena comunicación y no centralizarla solo a un medio de comunicación, por ello es importante definir diferentes medios de comunicación de acuerdo a la información que se desea compartir, e caso se busque brindar información practica el correo electrónico es una excelente opción, por el contrario, si se busca generar interacción se puede optar por video llamadas.

REFERENCIAS

- Abreu, J. L. (2015). Análisis al Método de la Investigación. Revista Daena (International Journal of Good Conscience), 10(1), 205–2014. [http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=116305004 &lang=es&site=eds-live](http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=116305004&lang=es&site=eds-live)
- Álvarez S. (2020) Análisis del clima organizacional de la empresa nacional PETROPERÚ a partir del teletrabajo durante la pandemia de la COVID 19 [tesis de licenciatura Universidad San Ignacio de Loyola] <http://repositorio.usil.edu.pe/>
- Arriola, M., Neyra, H. (2020) Análisis en la eficiencia del trabajo remoto en el Poder Judicial [tesis de maestría Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas] <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/>
- Baena, G. (2017). Metodología de la investigación. Grupo Editorial Patria. México.
- Baldeon, K. (2020), Trabajo remoto y su relación con la eficiencia del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Junín 2020. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56966/Baldeon_AKA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Behar, D. (2008), Metodología de la Investigación. Recuperado de: https://www.academia.edu/28294782/Libro_metodologia_investigacion_Behar_1
- Berg, J. Furrer, M., Uma, E. y Silberman, M. (2019) Las plataformas digitales y el futuro del trabajo- Como fomentar el trabajo decente en el mundo digital. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Bonnefoy, J. (2015), Indicadores de desempeño en el sector público. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/45619777.pdf>
- Boza, M. (2021) Análisis del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020 [tesis de maestría Universidad Cesar Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/>

- Castro, R. (2020). Impulsar el trabajo remoto y la tecnología es clave para elevar resultados en la pos pandemia. El Mercurio.
- Chiavenato, I (2000), Introducción a la Teoría General de la Administración. 5ma edición. McGraw Hill Interamericana.
- Del Alcázar, P. (2015), Trabajo remoto: las ventajas y desventajas de trabajar fuera de la oficina. Recuperado de: <https://notimundo.com.ec/trabajoremoto-las-ventajas-y-desventajas-de-trabajar-fuera-de-la-oficina/>.
- Delgado de la Matta, Ángel L. (2020). El Trabajo Remoto en el Perú en Tiempos del Covid-19. Revista Iberoamericana De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social, 2(3), 73-84.
- Díaz (2021) Teletrabajo: ventajas y desventajas de su implementación en los millenials de Chile [tesis de maestría Universidad de Chile] <https://repositorio.uchile.cl/>
- El Peruano (2020). DECRETO DE URGENCIA No 026-2020 Decreto de urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional.
- Escobedo, A. (2020), Diferencias entre teletrabajo y trabajo remoto. Recuperado de: <https://lpderecho.pe/diferencias-teletrabajo-trabajo-remoto/>
- Figuroa Saavedra, M. (2021). Sesgos, efectos e implicaciones sociolingüísticas en la aplicación de la técnica de entrevista: la entrevista lingüísticamente minorizadora. EMPIRIA: Revista de Metodología de Ciencias Sociales, 49, 56–86.
<http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=3986093ab4db-4434-aa10-00b9b79e9607%40sessionmgr4007>
- Flick, U. (2015). El diseño de investigación cualitativa. España: Ediciones Morata, S.L.
- Flores, H. (2020), Ley servir y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali. Recuperado de:

https://www.uned.ac.cr/sites/default/files/inline-files/02_2215-5880_V11_15-28.pdf.

Gamen, F. y Mieth, S. (2015) Luz y sombras del teletrabajo [tesis de licenciatura, Universidad Argentina de la empresa]. <https://repositorio.uade.edu.ar/>

Gómez-del-Castillo, M. (2017). Utilización de Whatsapp para la Comunicación en Titulados Superiores. REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia Y Cambio En Educación, 15 (4). <https://doi.org/10.15366/reice2017.15.4.003>.

González Hunt, C. (2020). Coronavirus en Perú: ¿Cuáles son las diferencias entre el teletrabajo y el trabajo remoto en medio del estado de emergencia? COVID-19 Legal News. <http://eds.a.ebscohost.com/eds/results?vid=4&sid=ed84e190-eea0-44399de60f9470b5f5d9%40sessionmgr4007&bquery=trabajo+remoto&bdat a=Jmxhbm9ZXMmdHlwZT0wJnNIYXJjaE1vZGU9QW5kbnNpdGU9ZWRzLWxpdmU%3D>

Gutiérrez, J. y Solano, J. (2020), Teletrabajo: Motivación y desempeño laboral en Costa Rica en el contexto de la Pandemia del COVID-19. Recuperado de: https://www.uned.ac.cr/sites/default/files/inline-files/02_2215-5880_V11_15-28.pdf.

Halpern, D. y Castro, C. (2020) ¿Cómo trabajar a distancia manteniendo la cercanía? (1aed) Chile. Pontificia Universidad Católica de Chile.

Hernández, R; Fernández, C. y Baptista, P. (2011), Metodología de la Investigación. México. Editorial McGraw-Hill.

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. P. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México. McGRRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES.

Hernández-Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista. (2014). Metodología de la investigación (6a ed) México: MCGRAW HILL INTERAMERICANA EDITORES.

- Hurtado, J. (2012), Metodología de la investigación: Guía para una comprensión holística de la ciencia. <https://ayudacontextos.files.wordpress.com/2018/04/jacquelinehurtado-de-barrera-metodologia-de-investigacion-holistica.pdf>
- Jiménez, A. (2020). Teletrabajo vs trabajo remoto. ¿Qué asume la empresa si me pasa algo trabajando en casa? COVID-19 Legal News.
- Martínez, H. (2012). Metodología de la investigación (6o semestre). México: Cengage Learning.
- Manso, M., Pérez, P. Libedinsky, M. Ligth, D. y Garzón, M. (2012). Las TIC en las aulas. Experiencias latinoamericanas. Argentina. Editorial Paidós.
- Mbukusa, N. (2018). Perceptions of students' on the use of WhatsApp in teaching methods of English as second language at the University of Namibia. Journal of Curriculum and Teaching, 7(2), 112. <https://doi.org/10.5430/jct.v7n2p112>.
- Méndez (2021) Panorama actual del teletrabajo en Venezuela y guía ilustrada de pausas activas [proyecto para II Convocatoria Nacional 2020 de la Comisión Nacional de Telecomunicaciones] <http://www.conatel.gob.ve/>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2020), Guía para la aplicación del trabajo remoto. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/541100-guiapara-la-aplicacion-del-trabajo-remoto>.
- Morales, G. y Romanik K. (2021) Una mirada a la figura del teletrabajo (informe de actualidad laboral N°1). Perú.: Dirección del trabajo.
- Muñoz, J., & Sahagun, M. (2017). Hacer análisis cualitativo con Atlas.ti 7: Manual de uso. Universidad Autónoma de Barcelona. <http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=2&sid=a40399f0-33bb-46548f17-50102a8330fc%40pdcsessmgr02&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3D%3D#AN=edsbas.7CB42D83&db=edsbas>
- OIT (2020) El teletrabajo durante la pandemia de COVID -19 y después de ella- Guía práctica (1a ed). Suiza: Organización Internacional del Trabajo.

- Ortega (2017) Teletrabajo: una opción para la mejora de los beneficios de las organizaciones y de los empleados [tesis de licenciatura Universidad Santo Tomás]. <https://repository.usta.edu.co/>
- Paladines Morán, J., Figueroa Morán, G., & Paladines Morán, J. (2021). El teletrabajo y trabajo remoto en tiempos de Covid. Serie Científica de La Universidad de Las Ciencias Informáticas, 14, 173. <http://eds.a.ebscohost.com/eds/results?vid=6&sid=5d15f9b8-e993-4958a669-03b2ce2a72c3%40sdc-v-sessmgr01&bquery=trabajo+remoto&bdata=Jmxhbm9ZXMmdHlwZT0wJnNI51YXJjaE1vZGU9QW5kNnpdGU9ZWRzLWxpdmU%3D>
- Pimienta, J. H. y De la Orden, A. (2017). Metodología de la investigación. (3a ed.) México. Pearson Educación de México.
- Puntriano, C. (2004). El teletrabajo, nociones básicas y breve aproximación al ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores. IUS ET VERITAS, 29, 157–178. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.146C79A4&lang=es&site=eds-live>.
- RESOLUCION ADMINISTRATIVA N° 000069-2020-P-CE-PJ, Trabajo remoto en los órganos jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial. (2020).
- Serrano Díaz, L. (2020). La inspección laboral y el trabajo remoto en el Perú. European Journal of Social Law / Revue Européenne Du Droit Social, 51(2), 21–39. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edb&AN=149279589&lang=es&site=eds-live>.
- SERVIR (2020) Guía para realizar el trabajo remoto en las entidades públicas (segunda versión). Perú: Autoridad Nacional del Servicio Civil.
- SERVIR (2021) Guía operativa para la gestión de recursos humanos durante la vigencia de la declaratoria de Emergencia Sanitaria producida por el COVID-19 (Versión 3). Perú: Autoridad Nacional del Servicio Civil.

- Silva, W., Carrasco, J. y Vega, J. (2018) El análisis de la implementación del teletrabajo mixto en el sector bancario peruano. Casos: BCP Y BBVA [tesis de licenciatura. Universidad Católica del Perú] <https://tesis.pucp.edu.pe/>
- Soto (2019) Evaluación y análisis cuantitativo y cualitativo del sistema de teletrabajo implementado en el Instituto Nacional de Propiedad Industrial (INAPI) [tesis de maestría Universidad de Chile]. <https://repositorio.uchile.cl/>
- Singh, J. (2008). Human factor and organisational productivity in textile industry and agricultural machinery industry in north India. India.
- Tapia Coba, F. M. (2020). Trabajo remoto en procesos no urgentes a consecuencia del brote del coronavirus (COVID-19) en el Perú y su aplicación continua. Revista Oficial Del Poder Judicial, 11(13), 439-458. <https://doi.org/10.35292/ropj.v11i13.53>
- Telework Enhancement Act of 2010. Ley de promoción y desarrollo del Teletrabajo en Estados Unidos del 09 de diciembre del 2010. En: (consultada el 24 de marzo del 2010).
- Vargillas, C. (2006). EL USO DE ATLAS.TI Y LA CREATIVIDAD DEL 54 INVESTIGADOR EN EL ANÁLISIS CUALITATIVO DE CONTENIDO UPEL. INSTITUTO PEDAGÓGICO RURAL EL MÁCARO. Laurus, Revista de Educación, 12, 73–87.
- Villavicencio Armijo, K. P. (2021). Influencia de las Tics en la productividad de las empresas del Sector Manufacturero de Manabí. Guayaquil, Ecuador.
- Vásquez, O. (2019) El teletrabajo en el sector público peruano, 2019 [tesis de maestría Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/>

ANEXOS

ANEXO 01. Matriz Categorización apriorística: Gestión del trabajo remoto en una Sala Superior del Poder Judicial, año 2022

Ámbito Temático	Pregunta General De Investigación	Objetivo General	Preguntas de Investigación	Objetivos Específicos de Investigación	Categorías	Subcategorías
Trabajo remoto en la Sala Civil de la Corte de Ayacucho - año 2022	¿De qué manera se llevó a cabo la Gestión del Trabajo remoto desarrollado en tiempos de pandemia en la Sala Civil de Ayacucho, año 2022?	Conocer la forma en que se llevó a cabo la Gestión del Trabajo remoto en tiempos de pandemia en la Sala Civil de Ayacucho, año 2022	¿De qué manera se realizó la Planeación de la Gestión del trabajo remoto, en tiempos de pandemia en la Sala Civil de Ayacucho, año 2022?	Describir cómo se realizó la Gestión de Planeación del trabajo remoto en tiempos de pandemia, en la Sala Civil de Ayacucho	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> - Diagnóstico situacional de la Institución. - Objetivos Institucionales - Estrategias Institucionales - Plan de Trabajo
			¿Cómo se organizaron para la Gestión del trabajo remoto, en tiempos de pandemia en la Sala Civil de Ayacucho, año 2022?	Narrar cómo se organizaron para la Gestión del trabajo remoto, en tiempos de pandemia en la Sala Civil de Ayacucho	Organización	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos: infraestructura, equipos, insumos, medios y sistemas informáticos - Recursos humanos - Procesos: normatividad - Adecuación: alternativas, iniciativas
			¿Cómo se llevó a cabo la dirección de la Gestión del trabajo remoto, en tiempos de pandemia en la Sala Civil de Ayacucho, año 2022?	Describir cómo se llevó a cabo la Dirección de la Gestión del trabajo remoto, en tiempos de pandemia en la Sala Civil de Ayacucho	Dirección	<ul style="list-style-type: none"> - Organización del equipo - Administración y conducción - Cumplimiento de actividades - Cumplimiento de metas - Trabajo en equipo
			¿Cómo se efectuó el control de la gestión del trabajo remoto, en tiempos de pandemia en la Sala Civil de Ayacucho, año 2022?	Describir cómo se efectuó el Control de la Gestión del trabajo remoto, en tiempos de pandemia en la Sala Civil de Ayacucho	Control	<ul style="list-style-type: none"> - Monitoreo permanente - Contrastación de resultados - Medición de eficiencia y eficacia - Evaluaciones con fines de mejora

ANEXO 02. Guía de la entrevista para los señores Trabajadores y Magistrados de la Sala Civil

Objetivos	Preguntas
<p>Describir cómo se realizó la Gestión de Planeación del trabajo remoto en tiempos de pandemia, en la Sala Civil de Ayacucho</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo se llevó a cabo la planificación para identificar a los colaboradores que pueden realizar trabajo remoto, en la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, durante la pandemia? - ¿De qué manera se llevó a cabo la planificación para realizar una adecuada asignación de labores remotas en la Sala Civil, durante la pandemia? - ¿Cómo se definieron las estrategias y establecieron los objetivos, en las labores de los equipos de trabajo remoto, para permitir brindar el servicio, según lo programado en la planificación, en la Sala Civil, durante la pandemia?
<p>Narrar cómo se Organizaron para la Gestión del trabajo remoto, en tiempos de pandemia en la Sala Civil de Ayacucho</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Con qué herramientas de trabajo necesarias, contaron los colaboradores de la Sala Civil para el desarrollo del trabajo remoto, durante la pandemia? - ¿Detalle qué metodología de trabajo remoto permite el desempeño eficiente de los colaboradores de la Sala Civil, durante la pandemia? - ¿Cuáles son los soportes en el área de sistema informático, que permita la realización del trabajo remoto, para evitar interrupciones en el servicio, durante la pandemia?
<p>Describir cómo se llevó a cabo la Dirección de la Gestión del trabajo remoto, en tiempos de pandemia en la Sala Civil de Ayacucho</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ¿De qué manera se estableció el grupo de trabajo remoto, a fin de garantizar la continuidad de las funciones, en la Sala Civil de Ayacucho, durante la pandemia? - ¿Cómo se llevaron a cabo las reuniones de organización de labores y con qué frecuencia, bajo modalidad virtual, durante la pandemia, en la Sala Civil de Ayacucho? - ¿De qué manera las reuniones de organización del trabajo remoto, busca mejorar el desempeño de los colaboradores de la Sala Civil, durante la pandemia?
<p>Describir cómo se efectuó el Control de la Gestión del trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Con qué herramientas o mecanismos se cuenta en la Sala Civil de Ayacucho, que permitieron hacer seguimiento al trabajo remoto realizado por los colaboradores, durante la pandemia? - ¿Cómo evaluaron y analizaron los resultados de la gestión del trabajo remoto en la Sala Civil de Ayacucho, durante la pandemia?

remoto, en tiempos de pandemia en la Sala Civil de Ayacucho	<ul style="list-style-type: none">- ¿De qué manera se realiza el seguimiento al trabajo remoto de los colaboradores de la Sala Civil, y ello contribuye en mejorar su desempeño laboral?- ¿Explique de qué manera se contrastan los resultados de la gestión del trabajo remoto en la Sala Civil de Ayacucho, durante la pandemia, con los resultados del trabajo presencial?
---	--

Instrumento de recolección de datos

Anexo 03:

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

**GUIA DE ENTREVISTA PARA EL EQUIPO QUE LABORA EN LA SALA CIVIL
DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AYACUCHO**

Nombre:.....

Sexo: M () F ()

Profesión:.....

Cargo actual:

Dependencia:

La presente guía de entrevista tiene por finalidad conocer su opinión sobre **“Gestión del trabajo remoto en la Sala Superior Civil de Ayacucho, año 2022”**.

Se les solicita ser lo más objetivo y honesto, en las respuestas; asimismo, se les agradece su valiosa colaboración y participación, en el estudio de la presente investigación.

Leer con detenimiento cada pregunta.

1. ¿Cómo se llevó a cabo la planificación para identificar a los colaboradores que pueden realizar trabajo remoto, en la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, durante la pandemia?

.....
.....
.....
.....
.....

2. ¿De qué manera se llevó a cabo la planificación para realizar una adecuada asignación de labores remotas en la Sala Civil, durante la pandemia?

3. ¿Cómo se definieron las estrategias y establecieron los objetivos, en las labores de los equipos de trabajo remoto, para permitir brindar el servicio, según lo programado en la planificación, en la Sala Civil, durante la pandemia?

4. ¿Con qué herramientas de trabajo necesarias, contaron los colaboradores de la Sala Civil para el desarrollo del trabajo remoto, durante la pandemia?

5. ¿Detalle qué metodología de trabajo remoto permite el desempeño eficiente de los colaboradores de la Sala Civil, durante la pandemia?

6. ¿Cuáles son los soportes en el área de sistema informático, que permita la realización del trabajo remoto, para evitar interrupciones en el servicio, durante la pandemia?

7. ¿De qué manera se estableció el grupo de trabajo remoto, a fin de garantizar la continuidad de las funciones, en la Sala Civil de Ayacucho, durante la pandemia?

8. ¿Cómo se llevaron a cabo las reuniones de organización de labores y con qué frecuencia, bajo modalidad virtual, durante la pandemia, en la Sala Civil de Ayacucho?

9. ¿De qué manera las reuniones de organización del trabajo remoto, busca mejorar el desempeño de los colaboradores de la Sala Civil, durante la pandemia?

10. ¿Con qué herramientas o mecanismos se cuenta en la Sala Civil de Ayacucho, que permitieron hacer seguimiento al trabajo remoto realizado por los colaboradores, durante la pandemia?

11. ¿Cómo evaluaron y analizaron los resultados de la gestión del trabajo remoto en la Sala Civil de Ayacucho, durante la pandemia?

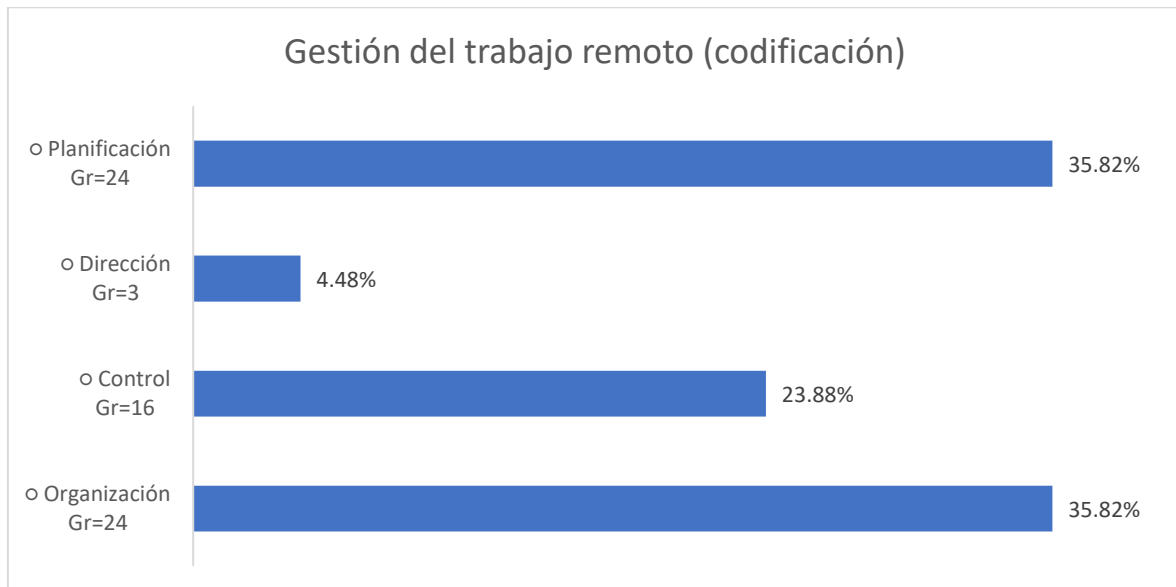
12. ¿De qué manera se realiza el seguimiento al trabajo remoto de los colaboradores de la Sala Civil, y ello contribuye en mejorar su desempeño laboral?

Anexo 4:

Modelo general de Trabajo Remoto

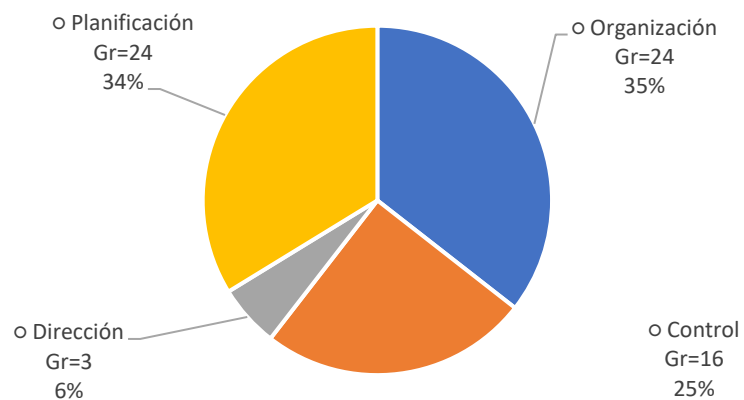
The screenshot shows a software interface with a project explorer on the left, a central list of tasks with progress bars, and a table on the right summarizing survey results for various tasks. The table has columns for 'Actividad', 'Control', 'Dirección', 'Planificación', and 'Totales'.

Actividad	Control	Dirección	Planificación	Totales
1 encuesta 1	1	2	1	4
2 encuesta 2	2	4	1	7
3 encuesta 3	1	1	1	3
4 encuesta 4	3	1	1	5
5 encuesta 5	1	1	1	3
6 encuesta 6	2	1	1	4
7 encuesta 7	4	2	1	7
8 encuesta 8	1	1	1	3
9 encuesta 9	3	2	1	6
10 encuesta 10	1	1	1	3
11 encuesta 11	1	1	1	3
12 encuesta 12	1	1	1	3
13 encuesta 13	1	1	1	3
14 encuesta 14	1	1	1	3
15 encuesta 15	1	1	1	3
16 encuesta 16	1	1	1	3
17 encuesta 17	1	1	1	3
18 encuesta 18	1	1	1	3
19 encuesta 19	1	1	1	3
20 encuesta 20	1	1	1	3
Totales	24	16	1	41



Actividad	Costo	Dirección	Planificación	Total
1 encuesta 1	11	39	59	111
2 encuesta 2	11	21	103	122
3 encuesta 3	11	25	21	15
4 encuesta 4	11	84	27	92
5 encuesta 5	11	38	40	28
6 encuesta 6	11	144	56	53
7 encuesta 7	11	80	81	25
8 encuesta 8	11	9	9	21
9 encuesta 9	11	80	81	24
10 encuesta 10	11	88	38	127
Total	227	240	118	606

Gestión del Trabajo remoto (indexación de palabras en códigos)



Anexo 05:



Presidencia del Consejo Ejecutivo

"Año de la Universalización de la Salud"

Lima, 06 de Junio del 2020



Firma Digital

Firmado digitalmente por LECARLOS
CORREA Jose Luis FAU
20150881218 uch
Presidente Del Consejo Ejecutivo
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 06.06.2020 10:50:45 -05:00

RESOLUCION ADMINISTRATIVA N° 000069-2020-P-CE-PJ

VISTOS:

El Oficio N° 953-2020-CE-PJ cursado por el Gerente General del Poder Judicial, Memorando N° 1072-2020-GRHB-GG-PJ elaborado por la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar, Memorando N° 0602-2020-GP-GG-PJ de la Gerencia de Planificación; así como el Informe N° 089-2020-SR-GP-GG-PJ elaborado por la Subgerencia de Racionalización; y el Informe N° 732-2020-OAL-GG-PJ de la Oficina de Asesoría Legal de la Gerencia General del Poder Judicial, relacionados al proyecto de Reglamento denominado "Trabajo remoto en los órganos jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial".

CONSIDERANDO:

Primero. Que, mediante Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto Urgencia N° 29-2020, Decreto Supremo N° 010-2020-TR, los Comunicados de la Autoridad Nacional del Servicio Civil sobre el trabajo remoto y la Guía de Trabajo Remoto para Líderes publicada por SERVIR, se autorizó el trabajo remoto en las entidades del sector público, a través del cual se facultó a modificar unilateralmente la prestación del servicio durante el periodo de aislamiento social obligatorio para prevenir el contagio del COVID-19, para ello SERVIR indica que *"el trabajo remoto no se limita al trabajo que puede ser realizado a través de medios informáticos, de telecomunicaciones u análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo como el análisis de información, ordenamiento de documentación, revisión de planillas o pagos, entre otros, que no requiera la presencia física de los servidores públicos en el centro de labores"*.

Segundo. Que, por Resolución Ministerial N° 239-2020-MINSA, en concordancia con la Resolución Ministerial N° 265-2020-MINSA y la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 00030-2020-SERVIR-PE, se han dictado normas de carácter general y obligatorias contenidas en documentos técnicos que establecen lineamientos para ser considerados cuando se autorice el regreso o reincorporación al trabajo al concluir el aislamiento social obligatorio, para lo cual debe aprobarse un Plan de vigilancia, seguimiento y control en cada entidad pública; precisándose, además, que debe privilegiarse el trabajo remoto en las entidades públicas para evitar el contagio de los servidores, salvo cuando el trabajo presencial sea indispensable en las entidades. Lineamientos que deben observarse en el Poder Judicial para cumplir con la función



Firma Digital



Presidencia del Consejo Ejecutivo

constitucional de administrar justicia con el mínimo de personal para proteger la seguridad y salud de los/as servidores/as que laboran en la Institución.

Tercero. Que, a través del Decreto Legislativo N° 1505, publicado el 11 de mayo de 2020, el Poder Ejecutivo estableció el marco normativo que habilita a las entidades públicas para disponer medidas temporales excepcionales necesarias para asegurar que el retorno gradual de los servidores a sus centros de labores se pueda desarrollar en condiciones de seguridad, garantizando el derecho a la vida, a la salud; así como garantizando los derechos laborales de los trabajadores. Asimismo, en el artículo 2° se desarrollan las medidas temporales y excepcionales que podrán aplicarse hasta el 31 de diciembre de 2020, entre ellas, el trabajo remoto en los casos que fuera posible.

Del mismo modo, el referido Decreto Legislativo dispone que las entidades pueden establecer modalidades mixtas de prestación del servicio, alternando días de prestación de servicios presenciales con días de trabajo remoto, pudiendo proporcionar a los servidores civiles equipos informáticos a efectos de ser destinados en calidad de préstamo para la realización del trabajo remoto, cuando corresponda.

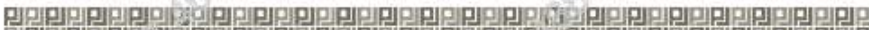
Cuarto. Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000039-2020-SERVIR-PE, se formalizó la aprobación de la "Directiva para la aplicación del Trabajo Remoto", que tiene como objeto desarrollar las normas complementarias para la aplicación del trabajo remoto regulado por el Decreto Legislativo N° 1505.

Quinto. Que, en ese contexto, la Gerencia General del Poder Judicial mediante Oficio N° 953-2020-GG-PJ remite a este Órgano de Gobierno el proyecto de Reglamento denominado "Trabajo remoto en los órganos jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial", para su aprobación.

Sexto. Que, al respecto, es menester señalar que mediante Resolución Administrativa N° 478-2019-CE-PJ se aprobó la Directiva N° 010-2019-CE-PJ, "Disposiciones para el Desarrollo de Documentos Normativos en el Poder Judicial", normativa que dispone en el numeral 6.4, que el "Informe de sustentación para la presentación del proyecto normativo constituye el documento que expresa las motivaciones de la propuesta normativa, describiendo: a. La situación problemática actual que se pretende resolver; b. La existencia de vacío en la normatividad vigente o la necesidad de regular una norma general para fines operativos; c. El sustento normativo, precisando de ser el caso, el documento normativo que se modificaría o derogaría; d. Los beneficios que generaría la implementación del documento normativo, y e. Los costos que demandaría su implementación, de ser el caso. Su formulación estará a cargo de la dependencia que presente el proyecto normativo, para lo cual contará con el apoyo técnico de la Subgerencia de Racionalización, o de la Unidad de Planeamiento y Desarrollo, en el caso de las Cortes Superiores de Justicia, que operen como Unidades Ejecutoras. Debe presentarse de manera conjunta con el proyecto de documento normativo, para el adecuado análisis del mismo."



Firmado digitalmente por MPPA
CASAS Luis Alberto FAU





Presidencia del Consejo Ejecutivo

Sétimo. Que, en ese sentido, la Subgerencia de Racionalización, unidad orgánica de la Gerencia de Planificación de la Gerencia General del Poder Judicial, mediante Informe N° 089-2020-SR-GP-GG-PJ, señala que si bien no se adjunta al proyecto denominado "Trabajo remoto en los órganos jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial" el informe de sustentación, menciona que "...tanto el Poder Ejecutivo como el Poder Judicial, han aprobado documentos normativos que tienen como fundamento en que, la comunidad científica como la Organización Mundial de la Salud señalan que el COVID-19 o "Coronavirus", es una enfermedad desconocida y recientemente descubierta; de la que, se tiene certeza se propaga muy rápidamente a través del contacto con la persona contagiosa; determinándose como medida sanitaria el aislamiento social obligatorio, a efecto de nunguar el nivel de contagio en nuestro país"; por lo que concluye que dada la urgencia evidente del tema, se debe otorgar la presentación del informe de sustentación del referido proyecto, procediendo a otorgar su opinión técnica favorable conjuntamente con la Gerencia de Planificación. Sin perjuicio de lo señalado, debe indicarse que mediante Memorando N° 1072-2020-GRHB-GG-PJ, la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar de la Gerencia General del Poder Judicial remitió el proyecto de "Trabajo Remoto en el Poder Judicial", existiendo sustentos en el Memorando N° 1057-2020-GRHB-GG-PJ y en el Informe N° 094-2020-GRHB-GG-PJ cuando se estaba considerando como "Lineamientos de Trabajo Remoto en el Poder Judicial", al actual proyecto presentado.

Octavo. Que, por su parte, la Oficina de Asesoría Legal de la Gerencia General del Poder Judicial, a través del Informe N° 732-2020-OAL-GG-PJ, señala que dado el Estado de Emergencia Nacional declarado por el Poder Ejecutivo a través del Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, disponiendo el aislamiento social obligatorio (cuarentena) y sus posteriores ampliaciones, se entiende la urgencia de la aprobación del proyecto propuesto, por lo que se conviene con la Subgerencia de Racionalización de la Gerencia de Planificación de la Gerencia General del Poder Judicial, de exonerar del informe técnico sustentatorio del proyecto de Reglamento denominado "Trabajo remoto en los órganos jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial".

Noveno. Que, asimismo, el citado informe legal indica que el artículo 16° del Decreto de Urgencia N° 026-2020, publicado el 15 de marzo de 2020, define al trabajo remoto como aquel que "...se caracteriza por la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita.", facultando a los empleadores del sector público a modificar el lugar de la prestación de servicios de todos sus trabajadores para efectos de implementar el trabajo remoto, en el marco de la emergencia sanitaria por el COVID-19.

Decimo. Que, el referido informe legal concluye señalando que el proyecto de Reglamento denominado "Trabajo remoto en los órganos jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial", que tiene como objeto "Normar la ejecución del



Texto digitalizado por MIRA
GAG Luis Alberto FAU
15986216 para
Red: Day 01 01
ORA: 22:00:2001 10:46:33 -02:00





Presidencia del Consejo Ejecutivo

trabajo remoto en el Poder Judicial, salvaguardando la salud y las condiciones idóneas de bioseguridad en favor de jueces, trabajadores y de la ciudadanía que recurre a su servicio, estableciéndose las medidas de prevención, protección y salubridad de los ambientes de las sedes del Poder Judicial a nivel nacional para evitar la propagación del COVID-19”, cumple con la estructura prevista para este tipo de documentos, conforme al Anexo 09 de la Directiva N° 010-2019-CE-PJ, aprobada por Resolución Administrativa N° 478-2019-CE-PJ; asimismo, los conceptos contenidos en su estructura interna se encuentran desarrollados en forma clara y tienen un impacto administrativo favorable en la administración en términos de eficiencia y eficacia sobre los temas que regula, considerando además que dicho proyecto cuenta con tres etapas: planificación, ejecución y evaluación, las mismas que se encuentran acorde al “Plan actualizado para la vigilancia, prevención y control del COVID-19 en el trabajo del Poder Judicial” aprobado por Resolución Administrativa N° 000147-2020-CE-PJ, por lo que otorga su opinión técnica favorable para la prosecución del trámite.

Undécimo. Que, en ese sentido, resulta oportuno emitir el acto resolutivo que apruebe el “Reglamento para el Trabajo remoto en el Poder Judicial, a nivel nacional y en todas las instancias”, propuesto por la Gerencia General del Poder Judicial.

Duodécimo. Que, el artículo 82°, inciso 26), del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial determina como función y atribución del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial la adopción de acuerdos y demás medidas necesarias, para que las dependencias de este Poder del Estado funcionen con celeridad y eficiencia. Por lo que siendo así, y teniendo en cuenta el propósito de brindar un mejor servicio a la ciudadanía, deviene en pertinente la aprobación de la propuesta presentada, la misma que cuenta con los vistos de la Gerencia de Planificación, Subgerencia de Nacionalización, Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar, Gerencia de Informática y la Oficina de Asesoría Legal de la Gerencia General del Poder Judicial.

Por estos fundamentos, conforme a las facultades delegadas por el Pleno del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial mediante Acuerdo N° 641-2020, la Presidencia del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial,

RESUELVE:

Artículo Primero.- Aprobar el Reglamento denominado “Trabajo remoto en los órganos jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial”, propuesto por la Gerencia General del Poder Judicial, el mismo que en anexo forma parte integrante de la presente decisión, documento que estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2020, de acuerdo a lo establecido en el numeral 2.1 del artículo 2° del Decreto Legislativo N° 1505, “Decreto legislativo que establece medidas temporales excepcionales en materia de gestión de recursos humanos en el sector público ante la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19”, salvo prórroga.

Firma Digital
Creado digitalmente por MGRM
DASAD Luis Alberto CAU
01059981216 hars
Razon Doc N° 81
Fecha: 02/06/2020 10:48:32 -05:00





Presidencia del Consejo Ejecutivo

Artículo Segundo.- Disponer la observancia y aplicación obligatoria del documento aprobado en todos los órganos jurisdiccionales y administrativos de la Corte Suprema de Justicia de la República y las Cortes Superiores de Justicia del país; así como en los órganos administrativos del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, Oficina de Control de la Magistratura del Poder Judicial, Procuraduría Pública del Poder Judicial, Oficina de Control Institucional; y en la Gerencia General del Poder Judicial y sus dependencias.

Artículo Tercero.- Disponer que el trabajo remoto en el Poder Judicial debe aplicarse de manera prioritaria, a fin de evitar la exposición de los trabajadores al riesgo del contagio del COVID-19, salvo en los casos que por la naturaleza de la labor y por mandato expreso de la ley, deba de realizarse trabajo presencial, para lo cual se deberá adoptar las precauciones necesarias.

Artículo Cuarto.- El responsable de la administración de la dependencia correspondiente y/o jefe inmediato, deben evaluar la solicitud del trabajador cuando acredite que necesite trasladar el equipo informático para realizar trabajo remoto a su domicilio, asumiendo la responsabilidad del mismo, para lo cual debe observarse las normas sobre control patrimonial de bienes muebles.

Artículo Quinto.- Autorizar a la Gerencia General del Poder Judicial, a dictar las disposiciones necesarias para la implementación del presente reglamento, así como para cautelar el patrimonio de la Institución y del Estado.

Artículo Sexto.- Disponer la publicación de la presente resolución y el documento aprobado en el Portal Institucional del Poder Judicial, para su difusión y cumplimiento.

Artículo Séptimo.- Transcribir la presente resolución a la Presidencia del Poder Judicial, Presidentes de las Salas de la Corte Suprema de Justicia de la República, Oficina de Control de la Magistratura del Poder Judicial, Presidentes de las Cortes Superiores de Justicia del país, Procuraduría Pública del Poder Judicial, Oficina de Control Institucional; así como a la Gerencia General del Poder Judicial, para su conocimiento y fines pertinentes.

Regístrese, comuníquese, publíquese y cúmplase.



JLClem

creado digitalmente por MCRA
SAS Luis Alberto FARI
306812141 hash
del 06/06/2020
del 07:07:48





Gerencia General

"Año de la Universalización de la Salud"

Lima, 21 de Septiembre del 2020



Firmado digitalmente por CUCHO ESPANZA Mariano Augusto FAU 20159881216.pdf
Gerencia General
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 21.09.2020 21:48:44 -05:00

RESOLUCION ADMINISTRATIVA N° 000469-2020-GG-PJ

VISTO:

El Informe N° 1329-2020-OAL-GG-PJ, elaborado por la Oficina de Asesoría Legal de la Gerencia General del Poder Judicial, con relación a la última versión del Texto Actualizado del Reglamento "Trabajo remoto en los órganos jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial; y,

CONSIDERANDO:

Primero. - Que, mediante R.A. N° 069-2020-P-CE-PJ, del 06 de junio de 2020, se aprobó el Reglamento denominado "Trabajo remoto en los órganos jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial", propuesto por la Gerencia General del Poder Judicial, documento que estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2020, de acuerdo a lo establecido en el numeral 2.1 del artículo 2° del Decreto Legislativo N° 1505, "Decreto legislativo que establece medidas temporales excepcionales en materia de gestión de recursos humanos en el sector público ante la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19", salvo prórroga.

Segundo. - Que, la situación excepcional originada por la pandemia del Covid-19, originó que las normas jurídicas relacionadas con el Trabajo Remoto emitidas por el Poder Ejecutivo, deban ser modificadas constantemente a efectos que la realidad no desborde el Derecho; por tal motivo, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial consideró necesario modificar el Reglamento "Trabajo remoto en los órganos jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial", aprobado por R.A. N° 069-2020-P-CE-PJ, conforme a una adecuada interpretación de las normas vigentes y según sus facultades establecidas en el artículo 82, inciso 26, del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial que determina como atribución y función del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, la adopción de acuerdos y demás medidas necesarias para que las dependencias de este Poder del Estado funcionen con celeridad y eficiencia.

Tercero.- Que, así, a través de la R.A. N° 174-2020-CE-PJ, del 25 de junio de 2020, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial dispuso la modificación del artículo 2° del citado Reglamento "Trabajo remoto en los órganos jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial", aprobado mediante Resolución Administrativa N° 000069-2020P-CE-PJ, relacionado al lugar donde el trabajador judicial deberá realizar sus labores; y, con R.A. N° 180-2020-CE-PJ,



Firmado digitalmente por CULLUPA AZ DÍAZ Pedro Marco FAU 20159881216.pdf
Motivo: Soy Vº Bº
Fecha: 21.09.2020 15:28:22 -05:00



Firmado digitalmente por ANDRAGE ALFARO Juan Alberto FAU 20159881216.pdf
Motivo: Soy Vº Bº
Fecha: 21.09.2020 11:03:37 -05:00



Firmado digitalmente por COMBIZ VALVERDE Jaime FAU 20159881216.pdf
Motivo: Soy Vº Bº
Fecha: 21.09.2020 10:06:04 -05:00



Firmado digitalmente por SAEZ TUESTA Patricia FAU 20159881216.pdf
Motivo: Soy Vº Bº
Fecha: 21.09.2020 10:43:22 -05:00





Gerencia General

del 30 de junio de 2020, conforme a la propuesta presentada por el señor Consejero Javier Arévalo Vela, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, dispuso la modificación de los artículos 4°, 7°, literal b), 10° y 20° y la inclusión de los artículos 21° y 22° del Reglamento "Trabajo remoto en los órganos jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial".

Cuarto. - Que, mediante R.A. N° 197-2020-CE-PJ, se modifica el artículo 2° del Reglamento denominado "Trabajo Remoto en los Órganos Jurisdiccionales y Administrativos del Poder Judicial", aprobado por Resolución Administrativa N° 069-2020-P-CE-PJ y modificado por Resoluciones Administrativas Nros. 0174 y 0180-2020-CE-PJ; y con R.A. N° 211-2020-CE-PJ, se modifica el artículo 22° del Reglamento "Trabajo remoto en los órganos jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial".

Quinto. - Que, el artículo 2° de la citada R.A. N° 211-2020-CE-PJ, autorizó a la Gerencia General a publicar el Texto Actualizado del Reglamento "Trabajo remoto en los órganos jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial," que incluya las modificatorias al citado documento normativo; en ese sentido, corresponde aprobar dicha publicación mediante acto resolutivo.

Contando con los vistos de la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar, Gerencia de Planificación, Subgerencia de Racionalización y la Oficina de Asesoría Legal de la Gerencia General y de conformidad con las facultades conferidas por el artículo 2 de la R.A. N° 211-CE-PJ, del 08 de agosto de 2020, y en observancia de la R.A. N° 478-2019-CE-PJ, que aprueba la Directiva N° 010-2019-CE-PJ, "Disposiciones para el desarrollo de documentos normativos en el Poder Judicial":



SE RESUELVE.

Firmado digitalmente por CHUQUIAZ DIAZ Pedro Mateo
DNI: 10 09681216 act
Motivo: Day V. B.
Fecha: 21.09.2020 15:29:22 -05:00

Artículo Primero. - Aprobar la publicación del Texto Actualizado del Reglamento "Trabajo remoto en los órganos jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial", aprobado por R.A. N° 069-2020-P-CE-PJ, que incluye las modificaciones efectuadas por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, el mismo que en anexo forma parte de la presente resolución.



Firmado digitalmente por ANDRADE AURUS Juan Alberto
FAU: 20159801216 act
Motivo: Day V. B.
Fecha: 21.09.2020 11:03:37 -05:00

Artículo Segundo. - Encargar a la Secretaría General de la Gerencia General del Poder Judicial, su difusión.



Artículo Tercero. - Disponer la publicación de la presente resolución y el documento aprobado en el Portal Institucional y del Estado.

Firmado digitalmente por COMIZZ VALVERDE Jaime FAC
20159801216 act
Motivo: Day V. B.
Fecha: 21.09.2020 10:58:34 -05:00

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.



Firmado digitalmente por SANCHEZ TUCOTA Copina FAU
20159801216 act
Motivo: Day V. B.
Fecha: 21.09.2020 10:43:22 -05:00



Panel fotográfico:





UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres del validador: Dr. Guerra Bendezú, Carlos Andrés
- 1.2 Cargo e institución donde labora: Docente en la Universidad Cesar Vallejo
- 1.3 Nombre del instrumento y finalidad de su aplicación: Guía de entrevista para obtener información sobre la gestión del trabajo remoto en la Sala Superior Civil de Ayacucho, 2022
- 1.4 Título de la investigación: Gestión del trabajo remoto en una Sala Superior del Poder Judicial, año 2022
- 1.5 Autor del instrumento: Carrillo Riveros, Jorge Luis

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	SUBCATERGORIAS	DEFICIENTE 00-20%	REGULAR 21-40%	BUENA 41-60%	MUY BUENA 61-80%	EXCELENTE 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y específico					100
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					95
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					95
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de calidad					95
5. INTENCIONALIDAD	Adecuado para interpretar aspectos de las estrategias					95
6. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos					95
7. COHERENCIA	Entre las categorías y subcategorías					100
8. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					100
9. PERTINENCIA	Es instrumento es funcional para el propósito de la investigación					95
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						97%

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 97% V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD

(x) El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado.

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: Lima, 15 de julio de 2022


 Mg. Carlos Andrés Guerra Bendezú
 REGUC 016916

Firma del experto informante



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres del validador:
- 1.2 /Mg. Ramírez Ríos, Alejandro
- 1.3 Cargo e institución donde labora: Docente en la Universidad Cesar Vallejo
- 1.4 Nombre del instrumento y finalidad de su aplicación: Guía de entrevista para obtener información sobre la gestión del trabajo remoto en la Sala Superior Civil de Ayacucho, 2022
- 1.5 Título de la investigación: Gestión del trabajo remoto en una Sala Superior del Poder Judicial, año 2022
- 1.6 Autor del instrumento: Carrillo Riveros, Jorge Luis

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	SUBCATERGORIAS	DEFICIENTE 00-20%	REGULAR 21-40%	BUENA 41-60%	MUY BUENA 61-80%	EXCELENTE 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y específico					100
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					95
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					90
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de calidad					95
5. INTENCIONALIDAD	Adecuado para interpretar aspectos de las estrategias					95
6. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos					90
7. COHERENCIA	Entre las categorías y subcategorías					100
8. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					100
9. PERTINENCIA	Es instrumento es funcional para el propósito de la investigación					95
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						96%

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 96% V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- (x) El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado.
 () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: Lima, 15 de julio de 2022

Firma del experto informante



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

V. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres del validador: Dr./Mg. Villanueva Figueroa, Rosa Elvira
- 1.2 Cargo e institución donde labora: Docente en la Universidad Cesar Vallejo
- 1.3 Nombre del instrumento y finalidad de su aplicación: Guía de entrevista para obtener información sobre la gestión del trabajo remoto en la Sala Superior Civil de Ayacucho, 2022
- 1.4 Título de la investigación: Gestión del trabajo remoto en una Sala Superior del Poder Judicial, año 2022
- 1.5 Autor del instrumento: Carrillo Riveros, Jorge Luis

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

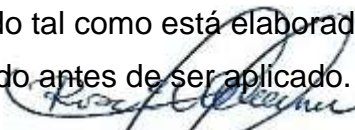
CRITERIOS	SUBCATERGORIAS	DEFICIENTE 00-20%	REGULAR 21-40%	BUENA 41-60%	MUY BUENA 61-80%	EXCELENTE 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y específico					90
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					95
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					95
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de calidad					95
5. INTENCIONALIDAD	Adecuado para interpretar aspectos de las estrategias					95
6. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos					95
7. COHERENCIA	Entre las categorías y subcategorías					90
8. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					90
9. PERTINENCIA	Es instrumento es funcional para el propósito de la investigación					95
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						93%

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 93% V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD

(x) El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado.

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: Lima, 15 de julio de 2022


 Rosa Elvira Villanueva Figueroa
 DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN
 CLAD REG LIC 03089
 CÓDIGO RENACYTE: P0191893

Firma del experto informante



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GUERRA BENDEZU CARLOS ANDRES, 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 en una Sala Superior del Poder Judicial, año 2022", cuyo autor es CARRILLO RIVEROS JORGE LUIS, constato que la investigación cumple con el índice de similitud de 9.00%, 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, 18 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GUERRA BENDEZU CARLOS ANDRES DNI: 09726163 ORCID 0000-0002-8928-1237	Firmado digitalmente por: CGUERRAB el 18-08- 2022 20:00:57

Código documento Trilce: TRI - 0419118