



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

El trabajo remoto y desempeño laboral de los colaboradores en una Corte Superior de Justicia en la región de la Libertad, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Argomedo Perez, Liana Faviola (orcid.org/0000-0003-4220-3220)

ASESOR:

Dr. Alvarez Torres, MoisEs Freddy (orcid.org/0000-0002-2268-4082)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TRUJILLO – PERÚ

2022

DEDICATORIA

Dedico la presente tesis a mi hijo Piero Alejandro Saldaña Argomedo, que es la fuente de mi inspiración y razón de mi perseverancia. A mi esposo por su apoyo y amor infinito en mis retos y a mis padres que siempre me han acompañado a lo largo de mi camino profesional

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios padre, Jehová bendito porque no ha sido fácil culminar este proyecto de superación, en una época difícil como la que hemos vivido todos los peruanos por esta epidemia mundial Covid-19, he aprendido amar a la vida, agradecer el día a día, y nunca perder la esperanza que existe un mañana mejor

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de la investigación.....	14
3.2. Variables y Operacionalización	15
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	16
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos.....	18
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Regresión lineal sobre desempeño laboral y trabajo remoto de los colaboradores en una Corte Superior de Justicia en la región de la Libertad, 2021	21
Tabla 2. Regresión lineal sobre desempeño laboral y espacio físico en los colaboradores en una Corte Superior de Justicia en la región de la Libertad, 2021	23
Tabla 3. Regresión lineal sobre desempeño laboral y TIC en los colaboradores en una Corte Superior de Justicia en la región de la Libertad, 2021	25
Tabla 4	27

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diagrama de dispersión entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de los colaboradores en una Corte Superior de Justicia en la región de la Libertad, 2021	20
Figura 2. Diagrama de dispersión entre el desempeño laboral y el espacio físico de los colaboradores en una Corte Superior de Justicia en la región de la Libertad, 2021	22
Figura 3. Diagrama de dispersión entre desempeño laboral y TIC de los colaboradores en una Corte Superior de Justicia en la región de la Libertad, 2021	24
Figura 4. Diagrama de dispersión entre desempeño laboral y organización digital de los colaboradores en una Corte Superior de Justicia en la región de la Libertad, 2021	26

RESUMEN

El trabajo remoto es una nueva modalidad de trabajo que nació con la pandemia de la COVID-19, y su cambio drástico está generando perjuicios en todas las entidades, afectando en especial el rendimiento de los trabajadores. En ese sentido se plantea como objetivo determinar en qué medida el trabajo remoto influye en el desempeño laboral de los colaboradores en una Corte Superior de Justicia en la región de la Libertad, 2021. La metodología emplea un enfoque cuantitativo y aplica un cuestionario a 67 colaboradores, obteniendo de resultados que el trabajo remoto tiene una influencia negativa al desempeño laboral, esto significa que todo colaborador que es introducido al trabajo remoto puede tener una consecuencia en el desempeño en la Corte Superior de Justicia en la región de la Libertad, 2021; a su vez el ambiente físico, el uso de TIC'S y las modificaciones de la organización se encuentran influenciando negativamente al desempeño laboral.

Palabras Clave. Desempeño laboral, trabajo remoto, ambiente físico, TIC's, organización

ABSTRACT

Remote work is a new type of work that was born with the COVID-19 pandemic, and its drastic change is causing damage to all entities, especially affecting the performance of workers. In this sense, the objective is to determine to what extent remote work influences the work performance of employees in a Superior Court of Justice in the region of La Libertad, 2021. The methodology uses a quantitative approach and applies a questionnaire to 67 employees, obtaining results that remote work has a negative influence on job performance, this means that all collaboration that is introduced to remote work can have a consequence on performance in the Superior Court of Justice in the region of La Libertad, 2021; In turn, the physical environment, the use of ICTs and changes in the organization are negatively influencing job performance.

Keywords: Job performance, remote work, physical environment, ICTs, organization

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, durante el contexto de la pandemia el trabajo remoto se ha vuelto parte del día a día, no obstante esta modalidad de trabajar se planteó desde el año 1973, con la finalidad de evitar inconvenientes durante el traslado y minimizar el exceso de tráfico y el consumo de energía (Buffer, 2022). Es así que el trabajo remoto o teletrabajo, consiste en realizar las prestaciones laborales desde un lugar diferente a las instalaciones de la empresa (Aguilar et al., 2020). Asimismo, el desempeño laboral es un factor que se desencadena tanto de la eficacia como de la eficiencia de los trabajadores en distintas organizaciones. Se rescata principalmente con mayor nivel de desempeño en el trabajo a las personas que toman decisiones de manera más proactiva (Pashanasi, et al., 2021).

Luego de dos años del cambio de modalidad de trabajo, en la cual se vieron incluidos todos los países a nivel Latinoamérica, menos del 20% de los trabajadores incluidos en un estudio continúa trabajando de manera remota exclusivamente. El 44,3% de las empresas latinoamericanas han cambiado al formato "híbrido" o mixta (Papegroup, 2022). Si bien los trabajadores se encuentran satisfechos por el sistema mixto de presencialidad y trabajo remoto, los directivos recalcan que un aprendizaje es mejor con el trabajo presencial (Hernández, 2022). A nivel de todo el mundo, la pandemia provocó cambios importantes en la actividad judicial, en la cual, la adopción repentina de la tecnología a distancia en todo el sistema judicial tuvo como fin potenciar el acceso a la justicia. A consecuencia del trabajo remoto en asuntos judiciales, se generaron crecientes retrasos en las jurisdicciones provocando retrasos significativos en los casos especialmente en los tribunales penales (Cortson, et al., 2021).

Para 2020, como resultado de las órdenes de permanencia en el hogar, se produjo que todos los países con más infectados adopten el trabajo remoto, ante ello en el país de Finlandia cerca del 60% de los empleados pasaron a trabajar desde casa, seguido de Luxemburgo, Países bajos, Bélgica y Dinamarca, en más del 50%, en Irlanda, Austria, Italia y Suecia alrededor del 40% de los empleados teletrabajan. Asimismo, se redujeron las horas de

trabajos, lo cual en el ámbito judicial implicó obstáculos para la continuidad de los casos, contribuyendo a que el desempeño del personal disminuyera (International labour organization, 2021).

A nivel nacional, estas medidas también fueron adoptadas por todas las empresas, implicando incluso el cierre de muchas actividades. Dicha modalidad obligó a muchos sectores a virtualizarse, siendo uno de ellos el poder judicial, cuyo sistema es muy ambiguo, debido a ello el sistema de gestión evidencia múltiples problemas. Dentro de aquellos distritos judiciales que aplican de manera adecuada el trabajo remoto están: Cajamarca, Ventanilla, Tacna y Lima (Vergel y Cavani, 2020). Asimismo, muchas de las entidades públicas como gobiernos nacionales, gobiernos regionales y municipalidades adoptaron esta modalidad en un 51%, 46% y en un 18% de manera respectiva (Gestión, 2022).

A nivel local, la Corte Superior de Justicia de la Libertad, evidencia diversos problemas para la ejecución de gestión por trabajo remoto, según el diagnóstico muchas de las personas en dicha área son personas con años trabajando bajo trámites con expediente, lo cual resulta complicado pasar de una modalidad de trabajo manual a uno virtual. Ello implica que el desempeño laboral de los trabajadores disminuya, además se incurre en el retraso de documentaciones. De tal forma el progreso de los expedientes sufre pérdidas. Cabe destacar que, pese a las recomendaciones de la virtualización de los documentos, dicha estrategia no es tomada en cuenta por las personas a cargo de la entidad.

En consideración a lo expuesto, la investigación tiene como problema general: ¿En qué medida el trabajo remoto influye en el desempeño laboral de los colaboradores en una Corte Superior de Justicia en la región de la Libertad, 2021?; y como problemas específicos: (a) ¿En qué medida el espacio físico influye en el desempeño laboral de los colaboradores en una Corte Superior de Justicia en la región de la Libertad, 2021?, (b) ¿En qué medida las TIC influyen en el desempeño laboral de los colaboradores en una Corte Superior de Justicia en la región de la Libertad, 2021?, (c) ¿En qué medida la organización digital influye en el desempeño laboral de los colaboradores en una Corte Superior de Justicia en la región de la Libertad, 2021?

Por otro lado, el estudio se justifica desde el punto de vista teórico, metodológico y práctico. Tiene justificación teórica, ya que el estudio será realizado de acuerdo a bases teóricas, es decir, se utilizará solamente información validada por revistas, libros, entre otros. Asimismo, el presente estudio puede tomarse en cuenta para la elaboración de futuras investigaciones de temas relacionados. La justificación metodológica del estudio se basa en el uso del método científico, por lo que, el estudio es de tipo básico con un enfoque cuantitativo, tiene diseño no experimental y es de nivel correlacional. Se hará uso instrumentos diseñados por el autor y validados por juicio de expertos en el tema, luego serán aplicados a la muestra. En cuanto a la justificación práctica, una vez obtenidos los resultados, la investigación informará a la organización en estudio de los indicadores, ya sea fortalezas o debilidades de la institución, para que en base a ello puedan surgir propuestas para mejorar la situación identificada en la investigación.

Como objetivo general se propuso: Determinar en qué medida el trabajo remoto influye en el desempeño laboral de los colaboradores en una Corte Superior de Justicia en la región de la Libertad, 2021. Y como objetivos específicos: (a) Determinar en qué el espacio físico influye en el desempeño laboral de los colaboradores en una Corte Superior de Justicia en la región de la Libertad, 2021. (b) Determinar en qué medida las TIC influyen en el desempeño laboral de los colaboradores en una Corte Superior de Justicia en la región de la Libertad, 2021. (c) Determinar en qué medida la organización digital influye en el desempeño laboral de los colaboradores en una Corte Superior de Justicia en la región de la Libertad, 2021.

Asimismo, se tiene como hipótesis general: El trabajo remoto influye en el desempeño laboral de los colaboradores en una Corte Superior de Justicia en la región de la Libertad, 2021. Como hipótesis específicas: (a) El espacio físico influye en el desempeño laboral de los colaboradores en una Corte Superior de Justicia en la región de la Libertad, 2021. (b) Las TIC influyen en el desempeño laboral de los colaboradores en una Corte Superior de Justicia en la región de la Libertad, 2021. (c) La organización digital influye en el desempeño laboral de los colaboradores en una Corte Superior de Justicia en la región de la Libertad, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

La variable trabajo remoto y desempeño laboral son variables estudiadas anteriormente por diferentes autores, es por ello que se ha recopilado los siguientes estudios a nivel internacional:

Susilo (2020) en su estudio tuvo como objetivo determinar el efecto del trabajo remoto en el desempeño laboral. El estudio fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal, nivel correlacional, la muestra estuvo conformada por 2720 empleados, se empleó el cuestionario como instrumento de recolección de información. De acuerdo a los resultados, se reveló que al trabajar desde casa, los empleados experimentan una mayor satisfacción y motivación, mejorando así el desempeño laboral. Es por ello que ambas variables guardan una relación moderada en un 0.674. Se concluye que, la satisfacción es un factor importante para determinar el desempeño laboral, es decir, los empleados deben estar satisfechos antes de que rindan más para alcanzar los objetivos de una organización.

Campo et al. (2021) en su estudio buscaron examinar la asociación entre trabajo remoto y el desempeño laboral. La metodología fue cuantitativa, diseño no experimental, nivel correlacional, la muestra estuvo conformada por 519 trabajadores, el instrumento fue el cuestionario online. De acuerdo a los resultados, se determinó que existen relaciones positivas entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en un 0.650, además existió una significancia de 0.001. Por otro lado, se identificó que el trabajo remoto no funciona como factor para aumentar la productividad debido a que se ve afectada negativamente por dificultades familiares en un 63%, además de factores estresores como la sobrecarga de trabajo, estrés y en ocasiones burnout. Se concluye que, existe una relación significativa entre trabajo remoto y desempeño docente.

Grant (2021) en su estudio buscó identificar el trabajo remoto y su impacto en la satisfacción laboral de los empleados durante la Covid-19. El estudio fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal, nivel correlacional, la muestra estará conformada por 17 trabajadores, se empleó como técnica el cuestionario. De acuerdo a los resultados, los participantes

manifestaron en un 47% que el trabajo remoto tiene un impacto directo en la satisfacción laboral con una correlación de 0.678. Se concluye que, el trabajo remoto debido a la Covid-19 no da lugar a que las personas estén insatisfechos con sus trabajos, es decir, que si cuentan con los elementos necesarios pueden desarrollar de forma correcta sus labores.

Wulan et al. (2021) en su estudio tuvieron como objetivo determinar el efecto del trabajo remoto en la productividad de los empleados en la industria bancaria. En su estudio el enfoque fue cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal, correlacional, la muestra estuvo conformada por 234 trabajadores, se aplicó como instrumento el cuestionario. De acuerdo a los resultados, se halló que el factor satisfacción funciona como una variable mediadora para la efectividad del trabajo remoto y la productividad en 0.742 con una significancia de 0.002. Se concluye que, las condiciones laborales afectan la productividad de los trabajadores, por lo cual es necesario lugares adecuados para la realización de actividades.

A nivel nacional se tiene los siguientes estudios:

Edquen (2020) en su estudio tuvo como objetivo identificar de que manera el trabajo remoto influye en el desempeño docente en los trabajadores de la Fiscalía Provincial de Cutervo. La metodología fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal, de nivel correlación causal, la muestra estuvo compuesta por 10 integrantes, se empleó como instrumento el cuestionario. De acuerdo a los resultados, no existe una relación entre la variable trabajo remoto y desempeño laboral con un valor -0.481 y con un nivel de significancia de 0.896 siendo mayor a 0.05. Es decir, el trabajo remoto no influye en el desempeño de los trabajadores. En conclusión, el desempeño de los trabajadores no ha tenido los resultados esperados, debido a que mediante el trabajo remoto las actividades desarrolladas no fueron las adecuadas, además de imposibilitar el seguimiento de los trámites documentarios.

Hurtado (2021) en su estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre trabajo remoto y desempeño laboral en empleados de la Corte Suprema de Justicia en Chimbote 2021. La metodología fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel correlacional causal, la muestra estuvo conformada por

80 trabajadores, se empleó como técnica el cuestionario. De acuerdo a los resultados la percepción del trabajo remoto en un 37% es bajo, ante ello el desempeño laboral es poco eficiente en un 37%. Asimismo, el impacto entre ambas variables fue de 0.665. Se concluye que, existe una incidencia positiva entre trabajo remoto y desempeño laboral en trabajadores de la Corte Suprema de Justicia.

Paucar (2021) en su estudio buscó evaluar la asociación entre trabajo remoto y desempeño laboral. El estudio fue de diseño no experimental, corte transversal, nivel correlacional causal, la muestra estuvo conformada por 150 trabajadores, se empleó como técnica la encuesta. De acuerdo a los resultados, se determinó factores como el ambiente laboral, jornada laboral, capacitaciones, beneficios y desarrollo del trabajo como factores para un adecuado desempeño en un 64%. Asimismo, la asociación entre las variables fue directa alta con un valor de 0.961, en cuanto a las dimensiones compromiso organizacional la relación fue de 0.414, satisfacción en un 0.471 y productividad en un 0.833. Se concluye que, es necesario tomar como referencia los resultados con el fin de mejorar las oportunidades de desarrollar esta modalidad para mejorar el desempeño de los trabajadores.

Carbajal (2022) en su estudio tiene como objetivo determinar la incidencia de trabajo remoto y desempeño laboral del personal SUNASS en periodo de COVID-19. La metodología fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal, nivel correlacional causal, la muestra estuvo conformada por 50 trabajadores, se empleó como técnica el cuestionario. De acuerdo a los resultados, se determinó una influencia significativa entre las variables de estudio siendo representadas con un valor de correlación de 0.886 y un nivel de significancia de 0.000, a su vez, existió una relación entre espacio en un 0.987, TIC en un 0.788 y perspectiva de la organización en un 0.762. Se concluye que, los trabajadores deben laborar en condiciones óptimas con el fin de optimizar su desempeño laboral.

El presente estudio se sostiene de las bases teóricas de la variable trabajo remoto:

El trabajo remoto en sus inicios era definido como un acuerdo de trabajo manejable en el que los trabajadores laboran en lugares apartados de sus instalaciones de producción, por lo cual el trabajador no tiene contacto personal con sus compañeros de trabajo, pero puede comunicarse con ellos mediante la tecnología (Wang et al., 2021).

Además, se conceptualiza como el acuerdo laboral que consiste en laborar fuera de la oficina, trasladando ese ambiente a su casa, o en ubicaciones parecidas, debido netamente a aspectos de la empresa o factores externos, que causan riesgo en la salud de los colaboradores (Ipsen et al., 2021).

Actualmente, el trabajo remoto o teletrabajo, consiste en realizar las prestaciones laborales desde el un lugar diferente a las instalaciones de la empresa, (Aguilar et al., 2020); esto implica la adopción de herramientas digitales que modifican las condiciones de trabajo, esto puede afectar de diferentes maneras la aceptación, el desempeño, la motivación y el bienestar de los trabajadores (Molino et al., 2020) (Jalagat y Jalagat, 2019).

En cuanto a las teorías sobre trabajo remoto, encontramos a la teoría de las demandas laborales y los recursos, la fuente de este estado es el equilibrio entre las necesidades y los recursos laborales, los predictores más significativos son el ambiente, la forma de trabajo, la retroalimentación, las autoevaluaciones positivas, entre otros; los recursos se entienden como algo que se valora en sí mismo o que actúa como un medio para lograr objetivos importantes, de manera personal (Wontorczyk y Rożnowski, 2022).

Los recursos laborales son los aspectos físicos, organizacionales y sociales de una situación laboral que ayudan a alcanzar las metas laborales. Por un lado, los recursos minimizan el impacto negativo de los requisitos; por otro lado, favorecen el desarrollo individual de los empleados. Sin embargo, estos pueden definirse ampliamente como percepciones de los individuos sobre su capacidad para cumplir con los requisitos en una amplia gama de contextos (Wontorczyk y Rożnowski, 2022).

En la variable trabajo remoto se ha considerado tomar las siguientes dimensiones:

Dimensión 1. Espacio físico: que es mencionado como el lugar en donde se ejecuta las responsabilidades laborales, de manera independiente, así también adiciona elementos como materiales, herramientas, mobiliario, etc (Pinzón et al., 2017).

El espacio físico, es accesible a intercambiar diversos ambientes, sin las dificultades o premisas del ambiente de trabajo; puede ser un beneficio, al reducir costos, además de aminorar el tiempo de traslado, entre otros (Campaña et al., 2021). A continuación, se detallan sus indicadores:

Espacio, es el ambiente físico o virtual, que se ocupa para realizar alguna actividad o tarea del cual se obtenga un beneficio; en cuanto al mobiliario, es el bien propio que sirve para ambientar ese espacio, como muebles, sillas, mesas (Campaña et al., 2021). Por otro lado, todo entorno laboral de manera necesaria debe contar con elementos sustanciales que permitan la realización de las actividades correspondientes, por lo que el espacio y las instalaciones contribuyen a mantener la productividad dentro de una organización (International labour organization, 2020).

Dimensión 2. Tecnología de la información y comunicación (TIC): es referido a los equipos, manuales, metodologías, así como demás aspectos, para el desarrollo en el manejo y transmisión de la averiguación referida (Jensen et al., 2020).

Asimismo, es la suma de instrumentos que facilitan el proceso de la data y la forma de comunicación, que corresponde al ambiente de trabajo virtual. A continuación (Carbajal, 2022), se detallan sus indicadores:

Tecnología de la información, se refiere al agrupamiento de tecnologías que brindan acceso, a la comunicación informativa a través de internet, páginas virtuales, entre otros; sobre la tecnología de la comunicación, es el agrupamiento de tecnologías que brindan acceso, a la comunicación informativa por intermedio de textos, imágenes (Carbajal, 2022).

Dimensión 3. Modificación de la organización: corresponde al grupo de individuos, que pertenecen a una organización, que propone metas y propósitos

en la búsqueda de la mejora empresarial, mediante cambios particulares, que se establecen por la parte administrativa (Hurtado, 2021).

Toda organización para lograr un adecuado rendimiento en sus trabajadores debe contar con modificaciones dentro del entorno laboral, es decir, tener en cuenta condiciones adecuadas que permitan a los empleados laborar de manera eficiente y productiva, teniendo acceso a los equipos necesarios y a condiciones ergonómicas correctas para el desarrollo de las actividades (Rosemary, et al., 2020). Se detallan sus indicadores:

La planificación, es el proceso ordenado, donde hay una necesidad, para posteriormente ejecutar un plan para lograr una solución; la organización, es la estructura sistematizada que agrupa a individuos con diferentes habilidades, que conviven en el logro de un fin particular, por último, en el control, es el aspecto evaluativo del accionar de la planificación, para observar el cumplimiento de los objetivos y la prevención de las futuras problemáticas (Hurtado, 2021).

La planificación, se describe como una de las funciones de gestión de las organizaciones de hecho, como una función principal de la gestión de las organizaciones (Ogolo, 2019). La organización, hace referencia a un conjunto continuo de actividades, es decir, cumplir funciones de manera eficaz entre todos los individuos pertenecientes a un grupo (Wal, 2020). En lo concerniente al control, es una función de gestión dinámica que debe adaptarse constantemente a los cambios de la empresa (Dedeckova, 2020).

El presente estudio se sostiene de las bases teóricas de la variable desempeño laboral:

El desempeño laboral anteriormente era referido como la experiencia de un empleado en la ejecución de sus funciones de una manera que ayuda a la organización a alcanzar sus objetivos (Moonsri, 2018). También se define como la productividad de un individuo en comparación con sus compañeros de trabajo en una variedad de comportamientos y resultados relacionados con el trabajo (Aeknarajindawat y Jermsittiparsert, 2020).

El rendimiento está determinado por la calidad y la cantidad de trabajo completado como parte de las responsabilidades asignadas de un empleado. El desempeño de los empleados influye directamente en los resultados financieros y no financieros de una organización (Susanto et al., 2022). Por lo tanto, las organizaciones necesitan empleados de alto rendimiento para lograr sus objetivos, visión y misión corporativos y obtener una ventaja competitiva (Pradoto et al., 2022).

Actualmente se caracteriza como un factor que se desencadena tanto de la eficacia como de la eficiencia de los trabajadores en distintas organizaciones. Se rescata principalmente con mayor nivel de desempeño en el trabajo a las personas que toman decisiones de manera más proactiva (Pashanasi, et al., 2021).

En cuanto a las teorías sobre desempeño laboral, se apoya en la teoría de los sistemas ecológicos, esta teoría también se conoce como teoría individual. Según esta teoría, las personas en un entorno específico tienen una relación dinámica con sus entornos social, fisiológico y físico, establece que los entornos de trabajo están interrelacionados en los que los entornos de trabajo están conectados entre sí y tienen un efecto sobre las actividades en el lugar de trabajo en términos de contexto, tiempo y procesos (Ferschmann et al., 2022).

Por otro lado, sustenta la importancia del entorno en el lugar de trabajo para los trabajadores y las personas involucradas en los procesos organizacionales, una vez que los empleados obtienen un ambiente de trabajo favorable, se vuelven más dedicados a sus tareas asignadas, lo que en última instancia mejora su desempeño (Ferschmann et al., 2022).

Asimismo, se fundamenta en la teoría del intercambio social en la que un entorno laboral favorable proporciona una especie de motivación a los empleados para trabajar mejor. Tales actividades de motivación en las organizaciones tienen lugar con el apoyo de fondo de algunos intercambios sociales. El proceso de intercambio social tiene lugar entre una organización y sus trabajadores indicando que la organización reconoce las contribuciones de sus empleados y se asegura de que estén bien atendidos (Christensen et al., 2021).

Los empleados, a cambio, hacen todo lo posible para alcanzar los objetivos establecidos por sus organizaciones y se desempeñan mejor en un entorno de trabajo favorable dado, asimismo proporciona una base para el compromiso de los empleados, ya que, si el entorno laboral es favorable y adecuado, desarrolla un sentido de confianza para la organización entre los empleados; a cambio muestran más compromiso hacia los objetivos establecidos de la organización. Esta confianza se genera como consecuencia del apoyo de la gerencia y, como resultado, los empleados están motivados, lo que ayuda a desarrollar una buena actitud hacia el trabajo, y aumenta el compromiso de los empleados, lo que resulta en un mejor desempeño (Christensen et al., 2021).

En la variable desempeño laboral se ha considerado tomar las siguientes dimensiones:

Dimensión 1. Compromiso Institucional: Conforman el nexo sobre la empresa y sus colaboradores, que establecen la adquisición de la cultura de la organización en mención (Chiavenato, 2019).

De igual modo, se tiene en cuenta la calidad del personal, esto gracias a la imagen corporativa de la organización, es por ello que los colaboradores deben contar con ciertas cualidades, capacidades y habilidades que eleven los parámetros de la empresa (Carbajal, 2022),

El compromiso institucional para toda empresa o entidad genera efectos positivos en la rentabilidad de la misma, ello debido, a que no siempre se considera a los trabajadores como elementos esenciales de una estructura. A consecuencia de ellos, muchas veces las organizaciones carecen de personal realmente comprometido, conllevando de tal forma a evidenciar un bajo rendimiento y poca motivación para el desarrollo de las diversas actividades correspondientes (Seid y Negassa, 2019), se detallan sus indicadores:

Conocimiento institucional, es el entendimiento sobre la estructura, normas, formas, sistemas, entre otros aspectos, que son desarrollados por la empresa, por otro lado, el compromiso, es el grado del colaborador con respecto a cómo se identifica en relación a la empresa (Carbajal, 2022). El conocimiento dentro de una institución permite a los integrantes crear un vínculo directo, es decir,

se sienten identificados con la filosofía organizacional (valores, misión, visión, etc.) (Hormio, 2020).

Dimensión 2. Conocimiento del Trabajo: Hace referencia a una asociación estrictamente congruente con las competencias laborales, siendo ello coherente con la capacitación para impulsar la productividad (Saliha, et al., 2020).

El conocimiento del trabajo se reconoce como una forma en la que los trabajadores emplean sus habilidades y destrezas para cumplir con los roles asignados en la organización, contribuyendo de tal forma a la gestión y crecimiento de todas las áreas pertinentes teniendo claro un fin en común (Sokol y Figurska, 2021), se detallan sus indicadores:

Competencia, es la habilidad de la empresa o el colaborador en el mejoramiento y crecimiento de la rentabilidad, por intermedio de estrategias; la capacitación, es la adquisición de conocimientos de dichas estrategias, para implementarlas y elevar la calidad del desempeño (Hurtado, 2021).

La competencia dentro de una organización es interpretada como cualidades que hacen que una persona destaque sobre otra, es decir, para que una empresa pueda ser superior a otra debe contar con todos sus elementos de trabajo capacitados, adquiriendo de tal manera recurso humano capaz de realizar de manera eficaz los roles que se les asigne (Skrinjaric, 2022).

Dimensión 3. Productividad: Es el nexo entre eficiencia del colaborador, con los recursos que cuenta la empresa, que se serán utilizables para lograr la finalidad de las tareas que alcancen el tope de su productividad (Chiavenato, 2019).

La productividad probablemente es el concepto más discutido y a la vez menos comprendido en la gestión. El término de productividad tiene varios puntos de vista, muchos lo consideran como un factor relacionado entre la productividad y la capacidad de talento humano en una empresa. Mientras que, para otros, son el conjunto de recursos de una empresa cuya gestión se basa en la utilización adecuada de recursos (Prakash, et al., 2017). se detallan sus indicadores:

Motivación laboral, es el método de incentivar a los colaboradores a mejorar su rendimiento, generando que la empresa obtenga beneficios de ello, y responsabilidad, es el convenio integral que va de la mano con el propósito de la empresa, observando diversos factores (Carbajal, 2022).

Cabe destacar que la motivación ya sea en lo personal o laboral, es un proceso que parte de una carencia o necesidad fisiológica o psicológica que activa un comportamiento o impulso que tiene como objetivo una meta o incentivos (Filgona, et al., 2020). En cuestión de la responsabilidad se entiende como la cualidad que dentro de toda empresa se considera como un valor importante, siendo un componente importante para impulsar el desempeño laboral entre todos individuos (Alcalde, et al., 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

El estudio fue de tipo básica, puesto que la información obtenida busca ir en dirección a la obtención de nuevos conocimientos, sin incluir una finalidad inmediata. En base a los principios o leyes científicas que se tengan se puede armar una teoría científica (Sánchez, et al., 2018).

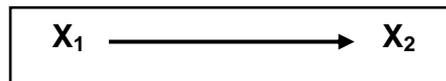
Asimismo, el estudio tiene un enfoque cuantitativo, debido a que se hará uso de métodos cuantitativos y/o estadísticos con el fin de recabar información para su posterior procesamiento, hace uso de métodos hipotético – deductivo. Para validar o rechazar la hipótesis en este enfoque, se realiza una medición numérica para ser analizada, de esta manera se podrá identificar patrones de comportamiento (Cabezas, et al., 2018).

La investigación fue de nivel explicativo, ya que permitió identificar y conocer causas que ocasionan determinado fenómeno, dentro de lo cual se establecen las potenciales relación de causalidad entre las variables existentes (Alvarez, 2020).

Es de diseño no experimental debido a que no se realizó alteración directa de las variables, siendo analizadas tal y como se encuentren en la realidad (Sánchez, et al., 2018).

Tiene un alcance correlacional - causal, debido a que se pretende buscar la relación existente entre las variables de estudio de manera causal, es decir, se cuantifico la variable 1 y cómo influye en la variable 2 o de forma inversa. Según Gallardo (2017) considera que este nivel tiene como fin determinar la relación entre dos o más categorías dentro de un contexto determinado.

Esquema:



Donde:

X1: Trabajo remoto

X2: Desempeño laboral

—————> : Relación causal de X1 sobre X2

3.2. Variables y Operacionalización

Variable independiente: Trabajo remoto

Definición conceptual: Realizar las prestaciones laborales desde un lugar diferente a las instalaciones de la empresa (Aguilar et al., 2020).

Definición operacional: La variable de trabajo remoto fue medida mediante 3 dimensiones: Espacio físico, Tecnología de la información y comunicación (TIC) y la modificación de la organización, tiene un enfoque cuantitativo. Se hizo uso de la escala de Likert: (1) Nunca - (2) Casi nunca – (3) A veces – (4) Casi siempre – (5) Siempre.

Indicadores: Ambiente físico, mobiliario, tecnología de la información, tecnología de la comunicación, planificación, organización, control.

Escala de medición: Ordinal

Variable dependiente: Desempeño laboral

Definición conceptual: También se define como la productividad de un individuo en comparación con sus compañeros de trabajo en una variedad de comportamientos y resultados relacionados con el trabajo (Aeknarajindawat y Jermstiparsert, 2020)

Definición operacional: La variable desempeño laboral tiene un enfoque cuantitativo, se realizó la medición mediante sus dimensiones: Compromiso institucional, conocimiento del trabajo y productividad. Se hizo uso de la escala de Likert: (1) Nunca - (2) Casi nunca – (3) A veces – (4) Casi siempre – (5) Siempre.

Indicadores: Compromiso del trabajador, conocimiento institucional, capacitación, competencia, motivación laboral y responsabilidad.

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Según Sánchez, et al. (2018), la población es el grupo total de elementos o casos, ya sean estos individuos, objetos o acontecimientos, los cuales tienen en común determinadas características o algún criterio.

Para la presente investigación se tomó en cuenta los elementos de estudio de la Corte Superior de Justicia de la Libertad, el tamaño de dicha población fue de 80 colaboradores, los cuales reunieron las condiciones para formar parte de la investigación.

Criterios de inclusión:

- Colaboradores tanto varones como mujeres
- Colaboradores dispuestos a formar parte del estudio

Criterios de exclusión:

- Colaboradores de servicios tercerizados de la institución
- Colaboradores que no pertenezcan a las instituciones seleccionadas

Para determinar la muestra óptima a investigar se utilizó la siguiente fórmula, la cual se aplica para el caso de poblaciones finitas menores a 100,000.

La muestra estuvo conformada por un subconjunto de datos que conforman una población, tiene como criterio, que es seleccionada por características específicas debidamente definidas como: Lugar de estudio, rango de edad, entre otros (Gallardo, 2017).

La técnica de muestreo fue probabilístico aleatorio simple, debido a que permitió tomar una proporción de individuos de forma al azar para formar parte de la investigación.

Estuvo conformada por todos los trabajadores de la Corte Superior de Justicia en la región de la Libertad.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

La técnica seleccionada para la investigación fue la encuesta, ya que permite la recopilación de la información necesaria, con un enfoque específico a las dos variables de estudio: Trabajo remoto y desempeño laboral. Según Gallardo (2017), las encuestas son técnicas que de forma sistemática ordenan la información para el análisis correspondiente.

El instrumento para la investigación fue el cuestionario, consistiendo en un conjunto sistemático de preguntas escritas dentro de un documento, las preguntas están conectadas directamente a la hipótesis de la investigación, por lo que, están relacionadas para las variables e indicadores de investigación. El objetivo de este instrumento es recabar información para validar o rechazar las hipótesis de trabajo (Sánchez et al., 2018) (Ver anexo 03).

El método de validación fue el juicio de expertos. Se seleccionó a 3 profesionales con experiencia en la materia, para que puedan evaluar la estructura del instrumento y la correspondencia con los objetivos propuestos de la investigación, además de verificar la coherencia entre los ítems y cada dimensión.

Para determinar el nivel de confiabilidad se realizó una prueba piloto con 22 colaboradores, luego de ello, se recopiló toda la información y fue ingresada en el programa SPSS 25. A través del programa se aplicó el Alfa de Cronbach para los instrumentos de medición, con el objetivo de determinar el grado de fiabilidad de las técnicas para su aplicación.

3.5. Procedimientos

Inicialmente el estudio inicio con la solicitud de la universidad para la autorización de la investigación. A la par se realizó la recolección de la información mediante diversos artículos científicos y/o teorías enfocadas a las variables de la investigación, las búsquedas se realizaron en revistas digitales como Scielo, Redalyc entre otros repositorios de diferentes universidades tanto a nivel internacional como nacional. Con las bases teóricas planteadas, se hizo la operacionalización de variables, el instrumento cuestionario fue elaborado y se estableció la muestra con el detalle de técnicas de recolección de información. Después, se validaron según el juicio de expertos para llevar a cabo la prueba estadística estableciendo el nivel de confiabilidad mediante alfa de Cronbach. Finalmente, se aplicaron las encuestas dirigidas a la totalidad de la muestra de estudio, obteniendo los resultados de la investigación para después establecer la discusión, conclusiones y recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

La investigación recopiló información tanto para la prueba piloto, como los resultados finales, a través de la aplicación de las encuestas para después trasladar los datos al programa SPSS 25, luego de ello se analizó la información obtenida aplicando la estadística descriptiva e inferencial. El análisis descriptivo, permitió determinar mediante gráficas el comportamiento de los datos en relación a los objetivos, mientras que el análisis inferencial es una herramienta para validar o rechazar la hipótesis de la investigación a través de la una regresión lineal simple, determinando las influencias existentes.

3.7. Aspectos éticos

De acuerdo a lo establecido por el Consejo Universitaria de la Universidad César Vallejo, se tomó en cuenta los siguientes aspectos éticos:

La presente investigación se realizó haciendo uso de la competencia profesional y científica cumpliendo todos los niveles de preparación según lo requerido por la investigación, lo que garantiza el rigor científico en todo el proceso del estudio.

Los datos obtenidos y la información procesada presentada en la investigación son obtenidas de fuentes confiables, citando correctamente de acuerdo a las normas de la carrera profesional. Se respeta los derechos de propiedad intelectual de los investigadores siendo nombrados en la investigación.

Finalmente, toda la información recabada guarda un sentido de confidencialidad, por lo cual los colaboradores de la población serán libres de participar en la investigación firmando un consentimiento previo que acredite su voluntariedad.

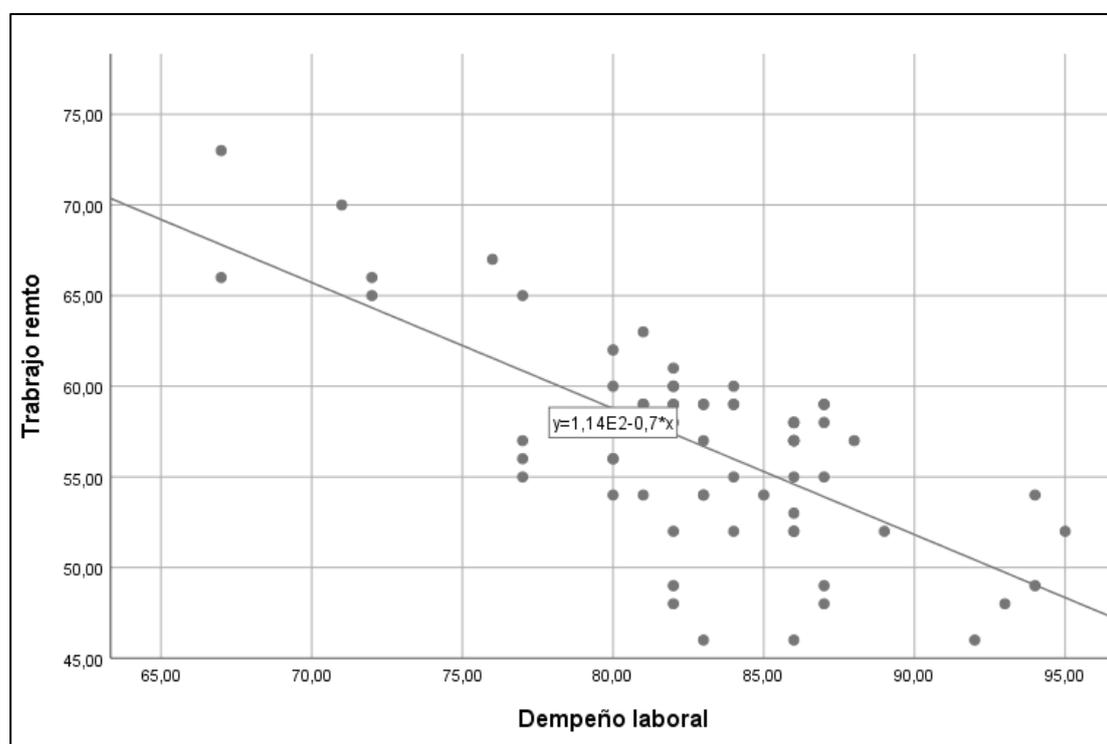
IV. RESULTADOS

Análisis

Objetivo General

Figura 1.

Diagrama de dispersión entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de los colaboradores en una Corte Superior de Justicia en la región de la Libertad, 2021.



De acuerdo a la Figura 1 se identifica que el trabajo remoto y el desempeño laboral presentan una relación inversa, mientras mayor sea el uso de trabajo remoto menor es el desempeño laboral.

Esto significa que es menos deseado el trabajo remoto por parte de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia en la región de la Libertad, 2021.

Tabla 1

Regresión lineal sobre desempeño laboral y trabajo remoto de los colaboradores en una Corte Superior de Justicia en la región de la Libertad, 2021

Source	SS	df	MS	Number of obs	=	67
Model	976.4984	1	976.4984	F(1, 65)	=	61.13
Residual	1038.367	65	15.97488	Prob > F	=	0.0000
Total	2014.866	66	30.52827	R-squared	=	0.4846
				Adj R-squared	=	0.4767
				Root MSE	=	3.9969
dempl	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
trabr	-0.69708	0.089159	-7.82	0.0000	-0.87514	-0.51901
_cons	122.4908	5.080271	24.11	0.0000	112.3448	132.6368

En la Tabla 1, se determino que la variable trabajo remoto tiene influencia en el desempeño laboral de los colaboradores en una Corte Superior de Justicia en la región de la Libertad, 2021.

La significancia global (Prob > F) cuyo valor es de 0.000 refiere que el modelo en su conjunto puede explicar al desempeño laboral; además, se analizo la significancia individual (P>|t|) para la variable trabajo remoto es de 0.0000 evidenciando que solamente esa variable explica al desempeño laboral.

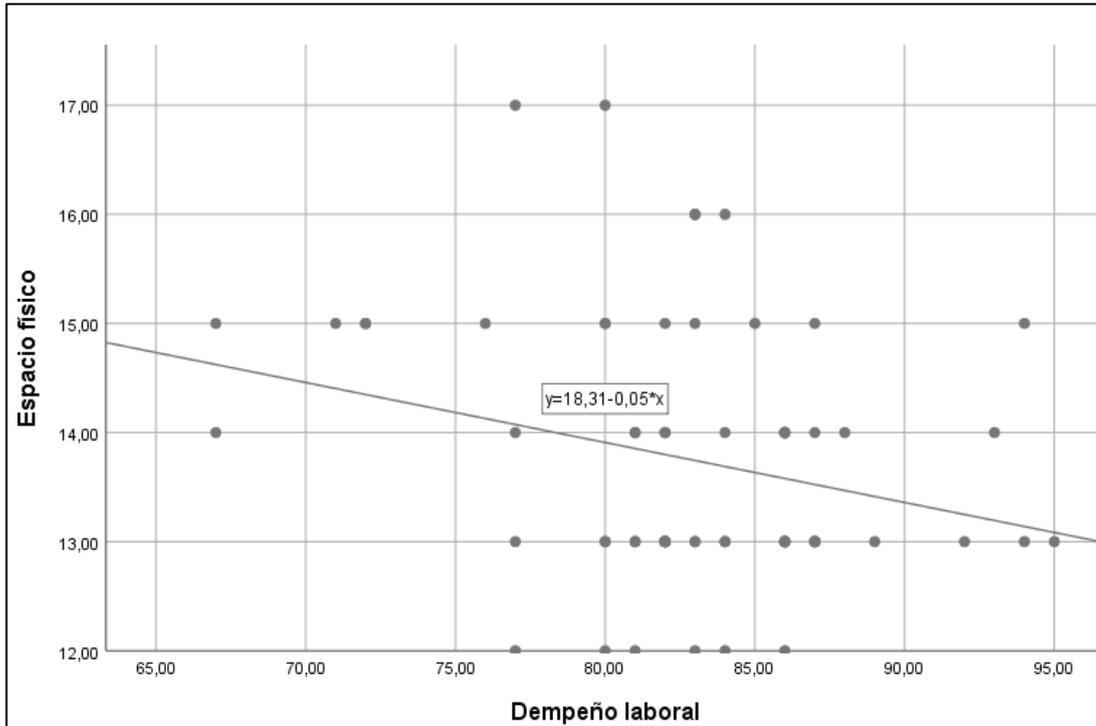
Se identifica un R-squared de 48.46%, Por último, la influencia encontrada tiene un coeficiente negativo de valor -0.69708, es decir el desempeño laboral se reducirá en 0.69708 unidades de medida.

Por último, la normalidad de los errores tiene una Prob > chi2 = 0.7857; es decir, no existen valores extremos en los errores, distribuyéndose normalmente (ver Anexo 4).

Objetivo específico 1

Figura 2

Diagrama de dispersión entre el desempeño laboral y el espacio físico de los colaboradores en una Corte Superior de Justicia en la región de la Libertad, 2021



De acuerdo a la Figura 2 se identifica que el trabajo remoto y el espacio físico presentan una relación inversa, aunque tiene una recta muy aplanada, el colaborador no se siente satisfecho con la labor y menor es el desempeño laboral.

Se infiere que el desempeño laboral era mayor cuando el espacio físico del trabajo remoto es parecido a un trabajo presencial; por parte de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia en la región de la Libertad, porque brinda un mal desempeño laboral.

Tabla 2

Regresión lineal sobre desempeño laboral y espacio físico de los colaboradores en una Corte Superior de Justicia en la región de la Libertad, 2021

Source	SS	df	MS	Number of obs	=	67
Model	135.2796	1	135.2796	F(1, 65)	=	4.68
Residua						
I	1879.586	65	28.91671	Prob > F	=	0.0342
Total	2014.866	66	30.52827	R-squared	=	0.0671
				Adj R-squared	=	0.0528
				Root MSE	=	5.3774
dempl	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
dimesp	-1.22136	0.564681	-2.16	0.034	-2.3491	-0.09362
						115.302
_cons	99.7444	7.790004	12.8	0.000	84.1867	1

En la Tabla 2, se determinó que la dimensión espacio físico tiene influencia en el desempeño laboral de los colaboradores en una Corte Superior de Justicia en la región de la Libertad, 2021.

El resultado se demuestra al analizar la significancia global (Prob > F) cuyo valor es de 0.0342 además, se analizó la significancia individual (P>|t|) cuyo resultado para la dimensión espacio físico es de 0.0034 (0.05), evidenciando que solamente esa dimensión explica al desempeño laboral.

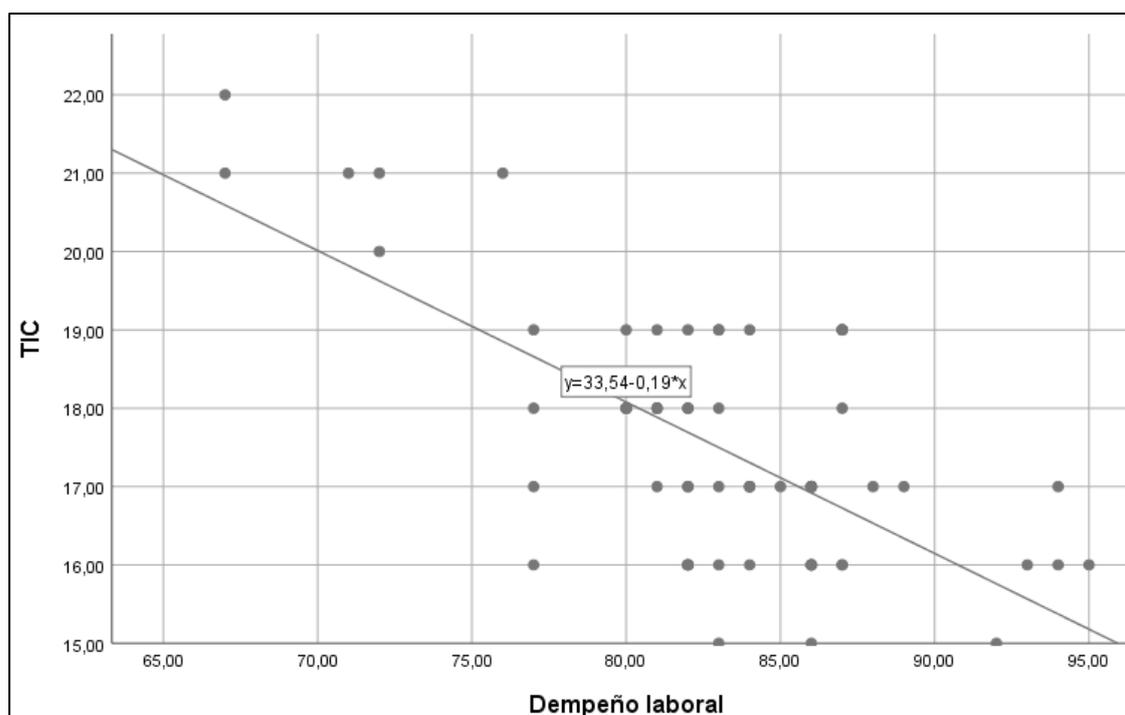
Se identifica un R-squared de 6.71%, Por último, la influencia encontrada tiene un coeficiente negativo de valor -1.22136, es decir, que por cada colaborador que pasa a un espacio menor se reducirá en 1.22136 unidades de medida.

(ver Anexo 5).

Objetivo específico 2

Figura 3

Diagrama de dispersión entre desempeño laboral y TIC de los colaboradores en una Corte Superior de Justicia en la región de la Libertad, 2021



De acuerdo a la Figura 3 se identifica que el trabajo remoto y el desempeño laboral presentan una relación inversa, mientras mayor sea el uso de TIC menor es el desempeño laboral.

lo que significa que es menos deseado el uso de TIC's por parte de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia en la región de la Libertad, 2021.

Tabla 3

Regresión lineal sobre desempeño laboral y TIC de los colaboradores en una Corte Superior de Justicia en la región de la Libertad, 2021

Source	SS	df	MS	Number of obs	=	67
				F(1, 65)	=	55.95
Model	932.0816	1	932.0816	Prob > F	=	0.0000
Residual	1082.784	65	16.65822	R-squared	=	0.4626
				Adj R-squared	=	0.4543
Total	2014.866	66	30.52827	Root MSE	=	4.0814
dempl	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
dimetic	-2.39316	0.319933	-7.48	0.000	-3.032	-1.75421
_cons	124.8534	5.623361	22.2	0.000	113.62	136.084

En la Tabla 3, se determinó que la dimensión TIC tiene influencia en el desempeño laboral de los colaboradores en una Corte Superior de Justicia en la región de la Libertad, 2021.

La significancia global (Prob > F) es de 0.000, lo que refiere que el modelo en su conjunto puede explicar al desempeño laboral; la significancia individual (P>|t|) es de 0.0000 evidenciando que solamente esa dimensión explica al desempeño laboral.

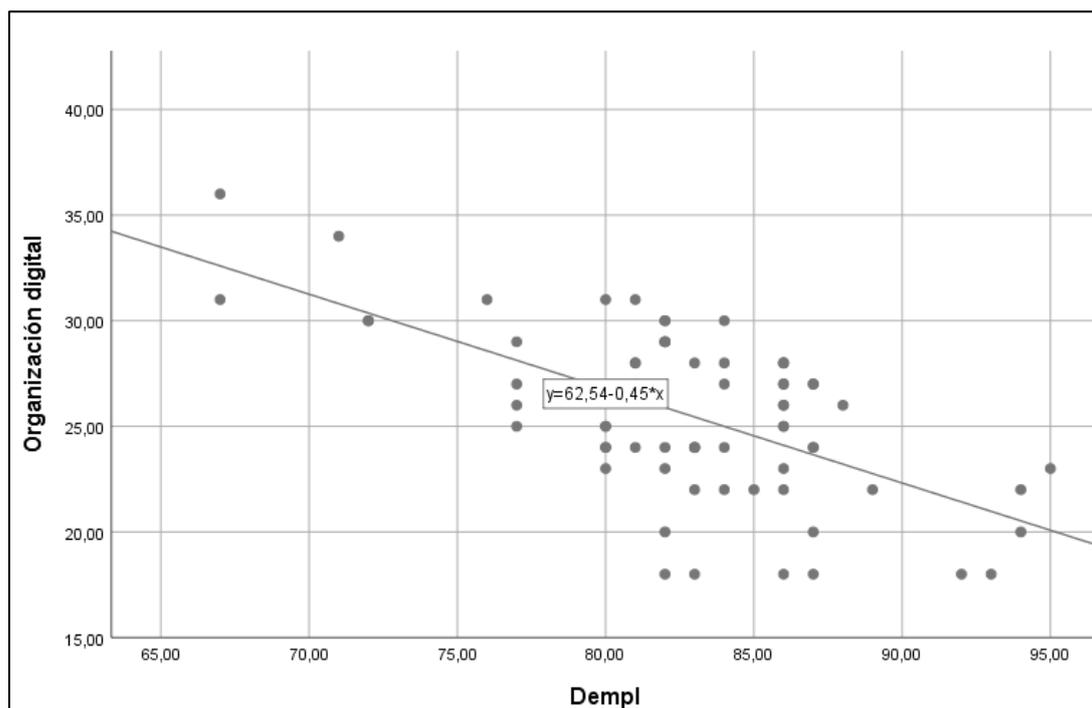
Confirmando lo encontrado, se identifica un R-squared de 46.26%, Por último, la influencia encontrada tiene un coeficiente negativo de valor -2.39316, es decir, que por cada colaborador que pasa a usar TIC el desempeño laboral se reducirá en 2.39316 unidades de medida.

(ver Anexo 6).

Objetivo específico 3

Figura 4

Diagrama de dispersión entre desempeño laboral y organización digital de los colaboradores en una Corte Superior de Justicia en la región de la Libertad, 2021



De acuerdo a la Figura 4 se identificó que la modificación a organización digital y el desempeño laboral presentan una relación inversa, deduciendo que mientras mayor sea la organización digital menor es el desempeño laboral.

Lo que significa que es menos deseado la organización digital por parte de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia en la región de la Libertad, 2021.

Tabla 4

Regresión lineal sobre desempeño laboral y organización digital de los colaboradores en una Corte Superior de Justicia en la región de la Libertad, 2021

Source	SS	df	MS	Number of obs	=	67
				F(1, 65)	=	39.52
Model	761.8436	1	761.8436	Prob > F	=	0.0000
Residual	1253.022	65	19.27726	R-squared	=	0.3781
				Adj R-squared	=	0.3685
Total	2014.866	66	30.52827	Root MSE	MSE	= 4.3906
dempl	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
dimeorg	-0.84592	0.134561	-6.29	0.0000	-1.11465	-0.57718
_cons	104.4946	3.468007	30.13	0.0000	97.56847	111.4206

En la Tabla 4, se determinó que la dimensión organización digital tiene influencia en el desempeño laboral de los colaboradores en una Corte Superior de Justicia en la región de la Libertad, 2021.

El resultado se demuestra al analizar la significancia global (Prob > F) cuyo valor es de 0.000, lo que refiere que el modelo en su conjunto puede explicar al desempeño laboral;

Se identifica un R-squared de 37.81%. Por último, la influencia encontrada tiene un coeficiente negativo de valor -0.84592, es decir, que por cada colaborador que práctica la organización digital el desempeño laboral se reducirá en 0.84592 unidades de medida.

(ver Anexo 7).

V. DISCUSION

En el objetivo general se determinó en qué medida el trabajo remoto influye en el desempeño laboral de los colaboradores en una Corte Superior de Justicia en la región de la Libertad, 2021. El resultado generado mediante una regresión lineal determina que la variable trabajo remoto tiene influencia en el desempeño laboral de los colaboradores en una Corte Superior de Justicia en la región de la Libertad, 2021. Confirmando lo encontrado, se identifica un R-squared de 48.46%, esto significa que el trabajo remoto explica en 48.46% al desempeño laboral. Por último, la influencia encontrada tiene un coeficiente negativo de valor -0.69708, es decir, que por cada colaborador que pasa a trabajo remoto el desempeño laboral se reducirá en 0.69708 unidades de medida.

Los resultados encontrados se refuerzan con Edquen (2020) en su estudio tuvo como objetivo identificar de qué manera el trabajo remoto influye en el desempeño docente en los trabajadores de la Fiscalía Provincial de Cutervo; de acuerdo a los resultados, se evidencian que el trabajo remoto tiene una relación negativa de 0.481 con el desempeño laboral, a pesar de identificar que no se relacionan estas variables; es decir, el desempeño de los trabajadores no ha tenido los resultados esperados, debido a que mediante el trabajo remoto las actividades desarrolladas no fueron las adecuadas, además de imposibilitar el seguimiento de los trámites documentarios.

También, son similares a lo analizado por Campo et al. (2021) en su estudio buscaron examinar la asociación entre trabajo remoto y el desempeño laboral, determinando que existen relaciones entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en un 0.650, además existió una significancia de 0.001; así se identificó que el trabajo remoto no funciona como factor para aumentar la productividad debido a que se ve afectada negativamente por dificultades familiares en un 63%, además de factores estresores como la sobrecarga de trabajo, estrés y en ocasiones burnout. Se concluye que, existe una relación significativa entre trabajo remoto y desempeño docente.

También, se suma Hurtado (2021) en su estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre trabajo remoto y desempeño laboral en empleados de la Corte

Suprema de Justicia en Chimbote 2021. De acuerdo a los resultados, son similares a lo encontrado en el estudio debido a que encontró que la percepción del trabajo remoto en un 37% es bajo, ante ello el desempeño laboral es poco eficiente en un 37%. Asimismo, el impacto entre ambas variables fue de 0.665. Se concluye que, existe una incidencia del trabajo remoto en el desempeño laboral en trabajadores de la Corte Suprema de Justicia.

Por otro lado, lo encontrado se compara y contradice con Grant (2021) en su estudio buscó identificar el trabajo remoto y su impacto en la satisfacción laboral de los empleados durante la Covid-19. De acuerdo a los resultados, los participantes manifestaron en un 47% que el trabajo remoto tiene un impacto directo en la satisfacción laboral con una correlación de 0.678. Se concluye que, el trabajo remoto debido a la Covid-19 no da lugar a que las personas estén insatisfechos con sus trabajos, es decir, que si cuentan con los elementos necesarios pueden desarrollar de forma correcta sus labores.

A su vez se añade Susilo (2020) en su estudio tuvo como objetivo determinar el efecto del trabajo remoto en el desempeño laboral y de acuerdo a los resultados se reveló que al trabajar desde casa, los empleados experimentan una mayor satisfacción y motivación, mejorando así el desempeño laboral. Es por ello que ambas variables guardan una relación moderada en un 0.674. Se concluye que, la satisfacción es un factor importante para determinar el desempeño laboral, es decir, los empleados deben estar satisfechos antes de que rindan más para alcanzar los objetivos de una organización. Encontrando un resultado contrario a lo encontrado en el presente estudio.

También se contradice por lo encontrado en Carbajal (2022) porque su estudio tiene como objetivo determinar la incidencia de trabajo remoto y desempeño laboral del personal SUNASS en periodo de COVID-19 y de acuerdo a los resultados, encontró una influencia significativa entre las variables de estudio siendo representadas con un valor de correlación de 0.886 y un nivel de significancia de 0.000; es decir, más trabajo remoto se tendrá más desempeño laboral. Lo mismo, es encontrado por Paucar (2021) en su estudio buscó evaluar la asociación entre trabajo remoto y desempeño laboral, la asociación entre las variables fue directa alta con un valor de 0.961.

Actualmente, los factores externos están contribuyendo a que los colaboradores se adapten a nuevas modalidades de trabajo, y según Aguilar et al. (2020) implica el desarrollo fuera de las instalaciones de la empresa, por lo que para Molino et al. (2020) se tiene que trabajar con más herramientas y modificar las condiciones de trabajo, esto puede afectar de diferentes maneras la aceptación, el desempeño, la motivación y el bienestar de los trabajadores. Por lo tanto, para realizar trabajo remoto se tiene que tener en cuenta muchos factores cuyo fin minimice el efecto del mal desempeño y contribuya a mejorar.

El siguiente resultado es el objetivo específico uno sobre determinar en qué el espacio físico influye en el desempeño laboral de los colaboradores en una Corte Superior de Justicia en la región de la Libertad, 2021. En donde mediante un regresión lineal se determina que la dimensión espacio físico tiene influencia en el desempeño laboral de los colaboradores en una Corte Superior de Justicia en la región de la Libertad, 2021.

Confirmando lo encontrado, se identifica un R-squared de 6.71%, esto significa que el espacio físico explica en 6.71% al desempeño laboral. Por último, la influencia encontrada tiene un coeficiente negativo de valor -1.22136, es decir, que por cada colaborador que pasa a un espacio menor al comparado al de la oficina el desempeño laboral se reducirá en 1.22136 unidades de medida.

Los resultados encontrados en el objetivo específico uno son similares con Wulan et al. (2021) en su estudio tuvieron como objetivo determinar el efecto del trabajo remoto en la productividad de los empleados en una entidad y de acuerdo a los resultados, se halló que el factor satisfacción funciona como una variable mediadora para la efectividad del trabajo remoto y la productividad en 0.742 con una significancia de 0.002, por lo que se concluye que las condiciones laborales afectan la productividad de los trabajadores, por lo cual es necesario lugares adecuados para la realización de actividades.

También es similar a lo encontrado con Paucar (2021) porque en su estudio buscó evaluar la asociación entre trabajo remoto y desempeño laboral y de acuerdo a los resultados determinó factores como el ambiente laboral, jornada laboral, capacitaciones, beneficios y desarrollo del trabajo como factores para

un adecuado desempeño en un 64%; es decir, el ambiente físico es un factor que en trabajo remoto puede afectar el desempeño laboral. Así también se suma Carbajal (2022) en su estudio tiene como objetivo determinar la incidencia de trabajo remoto y desempeño laboral del personal SUNASS en periodo de COVID-19, encontrando que el espacio es un factor que mejora el desempeño (relacionándose en 0.987).

Lo encontrado también se refuerza con Wontorczyk y Roźnowski (2022), según el planteamiento de la teoría de las demandas laborales y los recursos, debido a que considera que son las necesidades y los recursos laborales los predictores más significativos para poder rendir y, entre ellos el ambiente que actúa como un medio para lograr objetivos importantes; pudiendo aseverar la importancia de un entorno físico adecuado para realizar el trabajo remoto y posibilitar mejoras en el desempeño laboral.

El siguiente objetivo específico que se desarrolla es el dos, que determina en qué medida las TIC influyen en el desempeño laboral de los colaboradores en una Corte Superior de Justicia en la región de la Libertad, 2021. El resultado se explica mediante un regresión lineal y determina que la dimensión TIC tiene influencia en el desempeño laboral de los colaboradores en una Corte Superior de Justicia en la región de la Libertad, 2021.

Confirmando lo encontrado, se identifica un R-squared de 46.26%, esto significa que la dimensión TIC explica en 46.26% al desempeño laboral. Por último, la influencia encontrada tiene un coeficiente negativo de valor -2.39316, es decir, que por cada colaborador que pasa a usar TIC el desempeño laboral se reducirá en 2.39316 unidades de medida.

Este resultado fue comparado con Carbajal (2022) en su estudio tiene como objetivo determinar la incidencia de trabajo remoto y desempeño laboral del personal SUNASS en periodo de COVID-19; encontrando que una de sus dimensiones (TIC) presenta una relación con el desempeño laboral en un 0.788 y se concluye que, los trabajadores deben laborar en condiciones óptimas con el fin de optimizar su desempeño laboral, es decir, más implementación de TIC

genera mejor desempeño laboral. Por lo tanto, se contradice a lo encontrado porque existen diferencias en sus resultados.

Sin embargo, se refuerza con Wontorczyk y Roźnowski (2022) a través de la teoría sobre trabajo remoto, porque determina que son los recursos y las necesidades que determinan el desempeño, es decir, se necesita de TIC para poder desarrollándose, pero agrega que se necesita la capacitación para poder adecuarse a los nuevos medios de trabajo, en un nuevo ambiente, forma de trabajo, retroalimentación y autoevaluaciones que permitan lograr objetivos importantes, porque no manejar las nuevas TIC pueden ser perjudiciales para el desarrollo.

Así para Jensen et al. (2020) son los equipos, manuales y metodologías que se necesitan para el desarrollo en el manejo y transmisión de TIC cuya contribución permita un adecuado trabajo remoto. Asimismo, es la suma de instrumentos que facilitan el proceso de la data y la forma de comunicación, las que posibilitan un adecuado ambiente de trabajo virtual.

El tercer objetivo específico es determinar en qué medida la organización digital influye en el desempeño laboral de los colaboradores en una Corte Superior de Justicia en la región de la Libertad, 2021. El resultado se explica mediante una regresión lineal y determina que la dimensión organización digital tiene influencia en el desempeño laboral de los colaboradores en una Corte Superior de Justicia en la región de la Libertad, 2021.

Confirmando lo encontrado, se identifica un R-squared de 37.81%, esto significa que la dimensión organización digital explica en 46.26% al desempeño laboral. Por último, la influencia encontrada tiene un coeficiente negativo de valor -0.84592, es decir, que por cada colaborador que practica la organización digital el desempeño laboral se reducirá en 0.84592 unidades de medida.

Lo encontrado se contrapone con Carbajal (2022) en su estudio tiene como objetivo determinar la incidencia de trabajo remoto y desempeño laboral del personal SUNASS en periodo de COVID-19. En sus resultados para una de sus dimensiones encontró que existe una relación entre la organización y el desempeño laboral en un 0.762. Se concluye que, los trabajadores deben

laborar en condiciones óptimas que la entidad debe organizar con el fin de optimizar su desempeño laboral.

A su vez manifiesta Hurtado (2021) que toda organización debe proponer en los colaboradores el cambio, a través de metas y propósitos y ello será lo que permite que el trabajo remoto pueda generarse con un buen desempeño laboral, por lo tanto, considera que los cambios deben ir de la mano con la retroalimentación y capacitación para no obtener resultados negativos en el desempeño laboral.

VI. CONCLUSIONES

El trabajo remoto es una nueva modalidad de trabajo que condiciona el desempeño laboral de algunos colaboradores, por lo que se concluye que tiene una influencia negativa al desempeño laboral, esto significa que todo colaborador que es introducido al trabajo remoto puede tener una consecuencia en el desempeño en la Corte Superior de Justicia en la región de la Libertad, 2021

A su vez con respecto al ambiente de trabajo cuando se realiza trabajo remoto se detectó que también condiciona el desempeño laboral, concluyendo que cuando el espacio físico es menor al comparado con el de la institución tiene una influencia negativa en el desempeño laboral, es decir, que es menos deseado un espacio físico más pequeño que el de su oficina por parte de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia en la región de la Libertad, porque brinda un mal desempeño laboral.

También en referencia al uso de TIC's en trabajo remoto se concluye que tiene una influencia negativa en el desempeño laboral, es decir, que el uso de TIC's no está contribuyendo a que se tenga un buen desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia en la región de la Libertad, mayormente se debe porque el personal es mayor de edad, dificultando así el rendimiento de trabajo por el pésimo manejo de TIC's.

Por último, las modificaciones en la organización se han dado en un contexto sin precedentes, por lo que se concluye que la modificación a una organización digital está influyendo negativamente en el desempeño laboral, esto se debe porque el personal no ha estado preparado para adaptarse o ser resiliente en la Corte Superior de Justicia en la región de la Libertad.

VII. RECOMENDACIONES

En relación a lo encontrado sobre la influencia negativa del desempeño laboral de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia en la región de la Libertad con el uso de trabajo remoto se recomienda que el Juez Supremo destine presupuesto mensual o semestral para la capacitación de su personal en especial para los de mayor edad, que son los más afectados en adaptarse al trabajo remoto.

A su vez, en referencia al ambiente físico, se recomienda realizar un trabajo híbrido debido a que ya está regulado en la legislación nacional. Permitiendo que se apalanque los esfuerzos por manejo de trabajo remoto y mejore el desempeño y rendimiento con el trabajo presencial.

Con referencia al uso de TIC's de los colaboradores en trabajo remoto se evidencia que la influencia inversa al desempeño laboral, por lo que se recomienda la contratación de un especialista destinado apoyar a todos los colaboradores en el manejo de las tecnologías, en especial para las audiencias virtuales.

Por último, con respecto a las modificaciones que se realizan en la organización, se recomienda que la entidad brinde charlas sobre resiliencia, porque es necesario que el colaborador esté dispuesto al cambio, esto va a contribuir en el largo plazo a que los trabajadores puedan ser accesibles a cambios futuros.

REFERENCIAS

- Aeknarajindawat, N., y Jermstittiparsert, K. (2020). Does organization justice influence the organization citizenship behavior, job satisfaction & organization outcomes? *Syst. Rev. Pharm*, 11(1), 489–496. doi:10.5530/srp.2020.1.61
- Aguilar, V., Pejerrey, J., Ramírez, M., y Rosales, L. (2020). El trabajo remoto y el desempeño laboral en el marco del Covid-19. *Review of Global Management*, 6(1), 50-55. <https://doi.org/10.19083/rgm.v6i1.1489>
- Alcalde, R., Sáiz, L., Campo, M., y Olmo, R. (2019). The Importance of Intangible Liabilities to Business Management: Proceedings of the 11th International Conference on Industrial Engineering and Industrial Management. *Engineering Digital Transformation*, 4(1), 141-148. https://www.researchgate.net/publication/327753229_The_Importance_of_Intangible_Liabilities_to_Business_Management_Proceedings_of_the_11th_International_Conference_on_Industrial_Engineering_and_Industrial_Management
- Alvarez, A. (2020). *Clasificación de las investigaciones*. Universidad de Lima. <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%202020%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Buffer. (5 de julio de 2022). *State of remote work*. All-you-need social media toolkit for small businesses website: <https://buffer.com/state-of-remote-work/2022>
- Cabezas, E., Andrade, D., y Torres, J. (2018). *INTRODUCCIÓN A LA METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA* (1 ed.). Ecuador: Comisión Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. <http://www.repositorio.espe.edu.ec>
- Campaña, M., Melendres, E., Flores, J., y Acosta, R. (2021). Gestión y economía del conocimiento en estudiantes de bachillerato durante la pandemia, una

visión para auditorías. *Dominio de las ciencias*, 7(3), 1303-1318.
doi:10.23857/dc.v7i3.2057

Campo, A., Avolio, B., y Carlier, S. (2021). The Relationship Between Telework, Job Performance, Work–Life Balance and Family Supportive Supervisor Behaviours in the Context of COVID-19. *Sage journals*, 1(2), 1-19.
<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/09721509211049918>

Carbajal, M. (2022). *Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la SUNASS en tiempos de COVID- 19, Lima- 2021*. Tesis de maestría , Universidad Cesar Vallejo, Perú, Lima.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84150/Carbajal_SMM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (10.º ed.). (McGraw-Hill, Ed.) México, D.F.: Interamericana Editores.
https://www.ingebook.com/ib/NPcd/IB_BooksVis?cod_primaria=1000187&codigo_libro=8104

Christensen, A., Mesquita, L., Hashimoto, M., Hom, P., y Gomez, L. (2021). Family firms are indeed better places to work than non-family firms! Socioemotional wealth and employees' perceived organizational caring. *J Fam Bus Strateg*, 12, 100412. doi:10.1016/j.jfbs.2020.100412

Cortson, B., Doocey, B., Drake, B. D., Faulks, L., Fookes, B., y Nympsfields, L. (2021). *Covid-19 and the courts*. London.
<https://publications.parliament.uk/pa/ld5801/ldselect/ldconst/257/257.pdf>

Dedeckova, N. (2020). Control, controlling and its objectives in the organization. *SHS Web of Conferences*, 83(1), 1-19.
https://www.researchgate.net/publication/346552860_Control_controlling_and_its_objectives_in_the_organization

Edquen, J. (2020). *Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la fiscalía provincial de Cutervo durante el estado emergencia - COVID 19*. Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración, Universidad señor de sipán.

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7612/Edqu en%20Siesquen%20Jannette%20del%20Rosillo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ferschmann, L., Bos, M., Herting, M., Mills, K., y Tamnes, C. (2022). Contextualizing adolescent structural brain development: Environmental determinants and mental health outcomes. *Curr Opin Psychol*, 44, 170–176. doi:10.1016/j.copsyc.2021.09.014

Filgona, J., Sakiyo, J., Gwany, D., y Ugwumba, A. (2020). Motivation in Learning. *Asian Journal of Education and Social Studies*, 10(4), 16-37. https://www.researchgate.net/publication/344199983_Motivation_in_Learning

Gallardo, E. (2017). *Metodología de la investigación* (1 ed.). Huancayo: Universidad continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf

Gestión . (22 de Febrero de 2022). *Servir plantea que teletrabajo de funcionarios públicos sea por gestión de resultados.* <https://gestion.pe/economia/management-empleo/servir-plantea-que-teletrabajo-de-funcionarios-publicos-sea-por-gestion-de-resultados-noticia/#:~:text=Entidad%20plantea%20una%20ley%20de,en%20un%2017.1%25%2C%20respectivamente.>

Grant, M. (2021). Remote Working and its Impact on Employee Job Satisfaction During COVID-19. *Winona*, 3(1), 1-39. <https://openriver.winona.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1069&context=leadershipeducationcapstones>

Hernández, G. (5 de julio de 2022). *¿ Trabajo presencial o remoto? Modalidades dividen a jefes y a empleados en México.* <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Trabajo-presencial-o-remoto-Modalidades-dividen-a-jefes-y-a-empleados-en-Mexico-20220513-0069.ht>

- Hormio, S. (2020). Institutional Knowledge and its Normative Implications. *Social Ontology, Normativity and Law*, 5(1), 1-18. https://www.researchgate.net/publication/343834484_Institutional_Knowledge_and_its_Normative_Implications
- Hurtado, S. (2021). *Teletrabajo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa – Chimbote, 2021*. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Perú, Lima. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72233/Hurtado_LSG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- International labour organization. (2020). *An employers guide on working home in responde to the outbreak of COVID-19*. ILO. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_745024.pdf
- International labour organization. (2021). *Teleworking arrangements during the COVID-19 crisis and beyond*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---ddg_p/documents/publication/wcms_791858.pdf
- Ipsen, C., Van Veldhoven, M., Kirchner, K., y Hansen, J. (2021). Six Key Advantages and Disadvantages of Working from Home in Europe during COVID-19. *Int J Environ Res Public Health*, 18(4), 1826. doi:10.3390/ijerph18041826
- Jalagat, R., y Jalagat, A. (2019). Rationalizing remote working concept and its implications on employee productivity. *Global journal of advanced research*, 6(3), 95-100. https://www.researchgate.net/publication/332171842_RATIONALIZING_REMOTE_WORKING_CONCEPT_AND_ITS_IMPLICATIONS_ON_EMPLOYEE_PRODUCTIVITY
- Jensen, N., Lyons, E., Chebelyon, E., LeBras, R., y Gomes, C. (2020). Conspicuous monitoring and remote work. *Elsevier*, 176, 56. doi:10.1016/j.jebo.2020.05.010
- Molino, M., Cortese, C., y Ghislieri, C. (2020). The Promotion of Technology Acceptance and Work Engagement in Industry 4.0: From Personal

- Resources to Information and Training. *Int J Environ Res Public Health*, 17(7), 2438. doi:10.3390/ijerph17072438
- Moonsri, K. (2018). The influence of job satisfaction affecting organizational commitment of the small and medium business employee. *Asian Administr. Manag. Rev*, 1, 138–146. doi:10.3389/fpsyg.2021.689511
- Ogolo, J. (2019). Planning as a management function in business organization. *Federal University of Technology Owerri*, 8(2), 1-19. https://www.researchgate.net/publication/337893323_PLANNING_AS_A_MANAGEMENT_FUNCTION_IN_BUSINESS_ORGANISATIONS
- Papegroup. (2022). *Estudio de perspectivas LATAM 2022*. <https://www.michaelpage.pe/estudios-y-tendencias/perspectivas-2022>
- Pashanasi, B., Gárate, J., y Palomino, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: Una revisión latinoamericana de literatura. *Comunicación*, 12(3), 163-174. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Paucar, A. (2021). *Influencia de trabajo remoto en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa durante el estado de emergencia nacional COVID-19, 2021*. Tesis para obtener el grado académico de Maestro en ciencias, con mención en Gerencia Estratégica de Recursos humanos , Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/13646/UPpaccaj1.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Pinzón, S., Martínez, A., y Ávila, E. (2017). State of art on telematic infrastructure for telework. *Universidad Distrital Francisco José de Caldas*, 11(2), 1-18. doi:https://www.academia.edu/40482718/State_of_art_on_telematic_infrastructure_for_telework
- Pradoto, H., Haryono, S., y Wahyuningsih, S. (2022). The role of work stress, organizational climate, and improving employee performance in the implementation of work from home. *Work*, 71(2), 345-355. doi:10.3233/WOR-210678

- Prakash, A., Kumar, S., Prasad, K., y Kumar, A. (2017). Productivity, quality and business performance: an empirical study. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 66(1), 78-91. https://www.researchgate.net/publication/312044639_Productivity_quality_and_business_performance_an_empirical_study
- Rosemary, K., Kioba, R., y Ben, I. (2020). Strategies for the enhancement of organizational performance through behavioural modification techniques. *Nigerian Journal of Business Education*, 7(2), 1-18. https://www.researchgate.net/publication/359397228_STRATEGIES_FOR_THE_ENHANCEMENT_OF_ORGANIZATIONAL_PERFORMANCE_THROUGH_BEHAVIOURAL_MODIFICATION_TECHNIQUES
- Saliha, A., Mohammed, A., Shabbir, M., y Mazhar, A. (2020). Organizational Culture and Knowledge Sharing Behavior: Moderated Mediation Model. *Utopía y praxis lationamericana*, 25(10), 480-489. <https://www.redalyc.org/journal/279/27964799045/27964799045.pdf>
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Revista digital de investigación en docencia universitaria*, 13(1), 102-122. <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>
- Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Uniiversidad Ricardo Palma . <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Seid, E., y Negassa, D. (2019). Employees' Organizational Commitment in Higher Educational Settín. *Social Psychology, Haramaya Universit*, 9(1), 1-19. https://www.researchgate.net/publication/332149590_Employees'_Organizational_Commitment_in_Higher_Educational_Setting
- Skrinjaric, B. (2022). Competence-based approaches in organizational and individual context. *Humanities and Social Sciences Communications*, 9(1),

- 1-18. https://www.researchgate.net/publication/358116967_Competence-based_approaches_in_organizational_and_individual_context
- Sokol, A., y Figurska, I. (2021). The Importance of Creative Knowledge Workers in Creative Organization. *Energies*, 14(1), 1-25. <https://www.mdpi.com/1996-1073/14/20/6751/pdf>
- Susanto, P., Hoque, M., Jannat, T., Emely, B., Zona, M., y Islam, M. (2022). Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Job Performance of SMEs Employees: The Moderating Role of Family-Supportive Supervisor Behaviors. *Front Psychol*, 13, 906876. doi:10.3389/fpsyg.2022.906876
- Susilo, D. (2020). Revealing the Effect of Work-From-Home on Job Performance during the Covid-19 Crisis: Empirical Evidence from Indonesia. *The Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 26(1), 23-40. https://www.cibgp.com/article_1202_acb334cb59fed8f89132ec74cbee5dc9.pdf
- Vergel, A., y Cavani, R. (12 de abril de 2020). ¿Audiencias judiciales virtuales? <https://laley.pe/art/9543/audiencias-judiciales-virtuales>
- Wal, A. (2020). The high performance organization: proposed definition and measurement of its performance. *Measuring business excellence*, 11(2), 1368-3047. <https://www.hpocenter.nl/wp-content/uploads/2021/07/2021-Definition-and-measurement-of-HPO.pdf>
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., y Parker, S. (2021). Achieving Effective Remote Working During the COVID-19 Pandemic: A Work Design Perspective. *Appl Psychol*, 70(1), 16-59. doi:10.1111/apps.
- Wontorczyk, A., y Rożnowski, B. (2022). Remote, Hybrid, and On-Site Work during the SARS-CoV-2 Pandemic and the Consequences for Stress and Work Engagement. *Int J Environ Res Public Health*, 19(4), 2400. doi:10.3390/ijerph19042400
- Wulan, S., Heryanto, C., Fasha, N., & Bangsawan, S. T. (2021). The effect of work from home on employee productivity in banking industry. *JAM: Jurnal*

aplikasi manajemen, 19(3), 1-18.
<https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/2162>

ANEXOS

Anexo 01.

Matriz de Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala	Instrumento
TRABAJO REMOTO	Realizar las prestaciones laborales desde el un lugar diferente a las instalaciones de la empresa (Aguilar et al., 2020).	La variable de trabajo remoto fue medida mediante 3 dimensiones: Espacio físico, Tecnología de la información y comunicación (TIC) y la modificación de la organización, tiene un enfoque cuantitativo. Se hizo uso de la escala de Likert.	Espacio del trabajo	Ambiente físico Mobiliario	Escala Likert	Cuestionario
			Tecnología de la información y comunicación (TIC)	Tecnología de la información Tecnología de la comunicación		
			Modificación de la organización	Planificación Organización Control		
Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala	Instrumento
DESEMPEÑO LABORAL	También se define como la productividad de un individuo en comparación con sus compañeros de trabajo en una variedad de comportamientos y resultados relacionados con el trabajo (Aeknarajindawat y Jernsittiparsert, 2020).	La variable desempeño laboral tiene un enfoque cuantitativo, se realizo la medición mediante sus dimensiones: Compromiso institucional, conocimiento del trabajo y productividad. Se hizo uso de la escala de Likert	Compromiso institucional	Compromiso del trabajador Conocimiento institucional	Escala Likert	Cuestionario
			Conocimiento del trabajo	Capacitación Competencia		
			Productividad	Motivación laboral Responsabilidad		

Anexo 02

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿En qué medida el trabajo remoto influye en el desempeño laboral en una Corte Superior de Justicia en la región de la Libertad, 2021?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>a) ¿En qué medida el espacio físico influye en el desempeño laboral de los colaboradores en una Corte Superior de Justicia en la región de la Libertad, 2021?</p> <p>b) ¿En qué medida las TIC influyen en el desempeño laboral de los colaboradores en una Corte Superior de Justicia en la región de la Libertad, 2021?</p> <p>c) ¿En qué medida la organización digital influye en el desempeño laboral de los colaboradores en una Corte Superior de Justicia en la región de la Libertad, 2021?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar en qué medida el trabajo remoto influye en el desempeño laboral de los colaboradores en una Corte Superior de Justicia en la región de la Libertad, 2021</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>a) Determinar en qué el espacio físico influye en el desempeño laboral de los colaboradores en una Corte Superior de Justicia en la región de la Libertad, 2021.</p> <p>b) Determinar en qué medida las TIC influyen en el desempeño laboral de los colaboradores en una Corte Superior de Justicia en la región de la Libertad, 2021.</p> <p>a) Determinar en qué medida la organización digital influye en el desempeño laboral de los</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>El trabajo remoto influye en el desempeño laboral de los colaboradores en una Corte Superior de Justicia en la región de la Libertad, 2021.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>c) El espacio físico influye en el desempeño laboral de los colaboradores en una Corte Superior de Justicia en la región de la Libertad, 2021.</p> <p>d) (b) Las TIC influyen en el desempeño laboral de los colaboradores en una Corte Superior de Justicia en la región de la Libertad, 2021.</p> <p>e) (c) La organización digital influye en el desempeño laboral de los colaboradores en una Corte Superior de Justicia en la región de la Libertad, 2021.</p>	<p>VARIABLE (X)</p> <p>Trabajo remoto</p> <p>INDICADORES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ambiente físico - Mobiliario - Tecnología de la información - Tecnología de la comunicación - Planificación - Organización - Control <p>VARIABLE (Y)</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>INDICADORES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Compromiso del trabajador - Conocimiento institucional - Capacitación - Competencia - Motivación laboral - Responsabilidad 	<p>Enfoque y diseño de la investigación</p> <p>Cuantitativa y no experimental</p> <p>Tipo y nivel de investigación</p> <p>Tipo básica - Nivel es correlativa – causal</p> <p>MÉTODO</p> <p>Hipotético - deductivo</p> <p>POBLACIÓN</p> <p>Colaboradores de la Corte Superior de Justicia de la Libertad</p> <p>MUESTRA</p> <p>67 colaboradores de la Corte Superior de Justicia de la Libertad</p> <p>TÉCNICAS E INSTRUMENTO</p>

colaboradores en una
Corte Superior de Justicia
en la región de la Libertad,
2021.

Cuestionario - Encuesta

Anexo 03.

Instrumento de recolección de datos

Estimado (a) trabajador:

El presente instrumento tiene como objetivo determinar en qué medida el trabajo remoto influye en el desempeño laboral de los colaboradores en una Corte Superior de Justicia en la región de la Libertad, 2021. Para lo cual se le pide la mayor honestidad posible en sus respuestas. Cabe mencionar que la encuesta es anónima e individual.

Muchas gracias por su colaboración.

I. Información demográfica

- Género: () M () F
- Edad:
 - () De 25 a 35 años
 - () De 36 a 45 años
 - () De 46 a 55 años
 - () De 65 a 65 años
 - () Más de 65 años
- Ciudad – Distrito de procedencia: _____
- Tiempo dentro de la institución:
 - () De 5 a 10 años
 - () De 11 a 20 años
 - () De 21 a 30 años
 - () Más de 30 años

Instrucciones: Marca con una X el recuadro correspondiente de acuerdo a las siguientes preguntas, cuya escala de apreciación es la siguiente:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

VARIABLE 1: Trabajo remoto		Valoración				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Espacio de trabajo						
Espacio físico						
1	Considera que cuenta con un espacio adecuado para realizar sus funciones remotamente					
Indicador: Mobiliario						
2	Considera que cuenta con el mobiliario adecuado para realizar sus funciones remotamente.					
3	Considera que tiene las condiciones ergonómicas para desarrollar sus actividades laborales					
4	Considera que la institución le debe facilitar el mobiliario y equipo.					
Dimensión 2: Tecnología de la Información y Comunicación (TIC)						
Indicador: Tecnología de la información						
5	Considera que cuenta con el equipo tecnológico (PC, laptop, celular, etc.) para el desarrollo eficiente de sus actividades laborales.					
6	Considera que es importante el conocimiento y uso de herramientas telemáticas (correo electrónico, navegación web, etc.).					
7	Considera que el apoyo brindado por el Área de Informática institucional es importante.					
Indicador: Tecnología de la comunicación						
8	Considera que su conectividad es la adecuada para el desarrollo de sus actividades laborales.					
9	Considera que su conexión a Internet es imprescindible.					
10	Considera que es conveniente el uso de videoconferencias, wasap, etc., para comunicarse con su equipo de trabajo					
Dimensión 3: Perspectiva de la Modificación de la organización						
Indicador: Planificación						
11	Considera que su jefe le asigna adecuadamente las actividades a realizar					
12	Considera que planifica y organiza de manera autónoma la cantidad y calidad de su trabajo.					
13	Considera que la institución tuvo una planificación adecuada para el trabajo remoto del personal.					
Indicador: Organización						
14	Considera que dedica más horas a trabajar.					

15	Considera que la interacción con el equipo o colegas ha disminuido					
16	Considera que el desarrollo de nuevas competencias es una oportunidad laboral.					
17	Considera que la comunicación con su jefe es adecuada mediante el trabajo remoto					
Indicador: Control						
18	Considera que su jefe monitorea el cumplimiento de sus actividades.					
19	Considera que su jefe evalúa el cumplimiento de sus actividades.					
20	Considera adecuado el seguimiento de las actividades a cumplir mediante el trabajo remoto					

INSTRUMENTO PARA MEDIR LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado (a) trabajador:

El presente instrumento tiene como objetivo determinar en qué medida el trabajo remoto influye en el desempeño laboral de los colaboradores en una Corte Superior de Justicia en la región de la Libertad, 2021. Para lo cual se le pide la mayor honestidad posible en sus respuestas. Cabe mencionar que la encuesta es anónima e individual.

Muchas gracias por su colaboración.

Instrucciones: Marca con una X el recuadro correspondiente de acuerdo a las siguientes preguntas, cuya escala de apreciación es la siguiente:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

VARIABLE 2: Desempeño laboral		Valoración				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Compromiso institucional						
Conocimiento institucional						
1	Se identifica con la misión de la institución					
2	Se identifica con los valores de la institución					
3	Considera que los trabajadores tienen compromiso con la misión de la institución					
4	Conoce el código de ética de la función pública					
Indicador: Compromiso con la institución						
5	Asume y entiende los objetivos de la dirección de la institución					
6	Considera que va más allá de las expectativas de su cargo					
7	Participa de manera voluntaria de las actividades organizadas por la institución					
Dimensión 2: Conocimiento del trabajo						
Indicador: Competencia						
8	Cuenta con los conocimientos y la habilidad necesaria para desempeñarse en el cargo					

9	Conoce bien las funciones del cargo					
10	Promueve el cumplimiento de los procedimientos de gestión					
11	Promueve una mejora en las actividades según su experiencia					
Indicador: Capacitación						
12	Considera a los directivos que se preocupan de la capacitación de los colaboradores					
13	Considera que las capacitaciones están alineadas con el desempeño del cargo					
14	Considera que el tiempo de desarrollo de capacitaciones es suficiente					
15	Participan de las capacitaciones de los colaboradores siempre					
Dimensión 3: Productividad						
Indicador: Motivación						
16	Ayuda a los compañeros en caso se requiera su apoyo					
17	Disfruta de la ejecución de las actividades del cargo asignado					
18	Tiene consideración en participar de la planificación de las actividades del área					
19	Considera que el trabajo remoto es relevante para el cumplimiento de objetivos					
20	Considera que los colaboradores están motivados para poder realizar propuestas de innovación					
Indicador: Responsabilidad						
21	Considera que trabaja correctamente cuando no lo están supervisando					
22	Considera que es diligente al realizar sus actividades y presentación de entregables de trabajo					
23	Cree que el uso de las TIC es importante para el rendimiento laboral, dentro del contexto actual					
24	Considera que el desempeño laboral actual es óptimo y eficiente					

Anexo 4: Fórmula para la Muestra

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{e^2(N - 1) + Z^2 * p * q}$$

En donde:

Z: Nivel de confianza

P: Probabilidad a favor

Q: Probabilidad en contra

N: Población

E: Error de muestra

De esta manera, reemplazando los datos, obtenemos que:

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 80}{e^2(80 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

n = 67 colaboradores

Anexo 5. Tablas de estadísticas de fiabilidad del primer y segundo

fiabilidad del instrumento de trabajo remoto

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.872	20

Nota. La fiabilidad de la variable trabajo remoto tiene un valor de Alfa de Cronbach de 87.2%, lo que significa que el instrumento es aplicable, para la prueba piloto realizado en 22 elementos.

Fiabilidad del instrumento de desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.870	24

Nota. La fiabilidad de la variable desempeño laboral tiene un valor de Alfa de Cronbach de 87.0%, lo que significa que el instrumento es aplicable, para la prueba piloto realizado en 22 elementos.

Anexo 06.

Test de multicolinealidad, heterocedasticidad y normalidad de los errores de las variables trabajo remoto y desempeño laboral

```
*****TEST DE MULTICOLINEALIDAD*****
*/
. vif
/*
  Variable |      VIF      1/VIF
-----+-----
      trabr |      1.00      1.000000
-----+-----
  Mean VIF |      1.00
*/
. imtest, white
/*
*****TEST DE HETEROCEDASTICIDAD*****
White's test for Ho: homoskedasticity
  against Ha: unrestricted heteroskedasticity
  chi2(2)    =    3.35
  Prob > chi2 =    0.1874
Cameron & Trivedi's decomposition of IM-test
-----+-----
      Source |      chi2    df    p
-----+-----
  Heteroskedasticity |    3.35     2    0.1874
  Skewness |    1.80     1    0.1797
  Kurtosis |    0.73     1    0.3935
-----+-----
      Total |    5.88     4    0.2085
-----+-----
*/
. predict error, resid
. sktest error
/*
*****TEST DE NORMALIDAD DE LOS ERRORES*****
          Skewness/Kurtosis tests for Normality
-----+----- joint -----
  Variable |      Obs  Pr(Skewness)  Pr(Kurtosis)  adj chi2(2)  Prob>chi2
-----+-----
      error |      67    0.5310      0.7754      0.48      0.7857
-----+-----

```

Anexo 7.

Test de multicolinealidad, heterocedasticidad y normalidad de los errores de las variables desempeño laboral y la dimensión espacio físico

```
*****TEST DE MULTICOLINEALIDAD*****
*/
. vif
/*
  Variable |      VIF      1/VIF
-----+-----
    dimesp |      1.00    1.000000
-----+-----
  Mean VIF |      1.00
*/
. imtest, white
/*
*****TEST DE HETEROCEDASTICIDAD*****
White's test for Ho: homoskedasticity
  against Ha: unrestricted heteroskedasticity
  chi2(2)    =    3.71
  Prob > chi2 =  0.1566
Cameron & Trivedi's decomposition of IM-test
-----+-----
      Source |      chi2    df    p
-----+-----
  Heteroskedasticity |    3.71     2  0.1566
    Skewness |    3.30     1  0.0692
    Kurtosis |    3.39     1  0.0654
-----+-----
      Total |   10.40     4  0.0342
-----+-----
*/
. predict error2, resid
. sktest error2
/*
*****TEST DE NORMALIDAD DE LOS ERRORES*****
      Skewness/Kurtosis tests for Normality
----- joint -----
  Variable |      Obs  Pr(Skewness)  Pr(Kurtosis)  adj chi2(2)  Prob>chi2
-----+-----
    error2 |      67    0.1413      0.0783      5.15      0.0762
. */
```


Anexo 9.

Test de multicolinealidad, heterocedasticidad y normalidad de los errores de las variables desempeño laboral y la dimensión organización digital

```
*****TEST DE MULTICOLINEALIDAD*****
*/
. vif
/*
  Variable |      VIF      1/VIF
-----+-----
    dimeorg |      1.00     1.000000
-----+-----
  Mean VIF |      1.00
*/
. imtest, white
/*
*****TEST DE HETEROCEDASTICIDAD*****
White's test for Ho: homoskedasticity
  against Ha: unrestricted heteroskedasticity
  chi2(2)    =    3.93
  Prob > chi2 =    0.1402
Cameron & Trivedi's decomposition of IM-test

-----+-----
      Source |      chi2    df    p
-----+-----
  Heteroskedasticity |    3.93     2   0.1402
      Skewness |    6.34     1   0.0118
      Kurtosis |    2.09     1   0.1486
-----+-----
      Total |   12.35     4   0.0149
-----+-----
*/
. predict error4, resid
. sktest error4
/*
              Skewness/Kurtosis tests for Normality
-----+----- joint -----
  Variable |      Obs  Pr(Skewness)  Pr(Kurtosis)  adj chi2(2)  Prob>chi2
-----+-----
    error4 |      67     0.4662     0.3740     1.37     0.5049
-----+-----
*/
```

Anexo 10.

Data de las variables y dimensiones de la regresión lineal

dimesp	dimetic	dimeorg	trabr	dempl
15	22	36	73	67
14	21	31	66	67
15	21	34	70	71
15	21	30	66	72
15	20	30	65	72
17	18	25	60	80
15	21	31	67	76
14	18	31	63	81
17	19	29	65	77
15	18	23	56	80
13	17	28	58	86
16	19	24	59	83
14	17	26	57	86
13	19	27	59	87
14	16	27	57	86
15	19	24	58	87
13	16	23	52	95
15	17	22	54	94
13	17	22	52	89
14	16	18	48	93
13	15	18	46	92
13	16	20	49	94
14	17	28	59	81
13	17	30	60	82
13	16	28	57	83
13	18	31	62	80
14	16	29	59	82
13	18	30	61	82
13	17	29	59	82
13	18	29	60	82
12	16	27	55	84
13	18	28	59	81
12	18	26	56	77
13	18	25	56	80
13	17	28	58	86
16	19	24	59	83
14	17	26	57	86
13	19	27	59	87
14	16	27	57	86
15	19	24	58	82

13	16	23	52	82
15	17	22	54	85
13	17	22	52	84
14	16	18	48	82
13	15	18	46	83
13	16	20	49	82
14	17	28	59	84
13	17	30	60	84
12	18	24	54	81
13	17	25	55	77
12	18	24	54	80
14	16	25	55	86
12	18	24	54	83
12	16	25	53	86
13	18	24	55	87
13	17	28	58	86
16	19	24	59	84
14	17	26	57	88
13	19	27	59	81
14	16	27	57	77
15	19	24	58	80
13	16	23	52	86
15	17	22	54	83
13	17	22	52	86
14	16	18	48	87
13	15	18	46	86
13	16	20	49	87

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES: Variable 1 TRABAJO REMOTO

Apellidos y Nombres del Experto	Grado Académico	Nombre del Instrumento	Autor(a) del Instrumento
Carlos Miguel Zarpan Capuñay	Magister	Cuestionario	Instrumento elaborado por Liana Argomado Pérez
Titulo del estudio: El trabajo remoto y desempeño laboral de los colaboradores en una Corte Superior de Justicia en la región de la Libertad, 2021			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

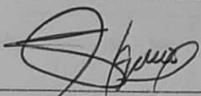
Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

X	Dimensiones	Indicadores	Ítems (Preguntas del cuestionario)	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA			
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
T R A B A J O R E M O T O	Espacio del trabajo	Ambiente físico	Considera que cuenta con un espacio adecuado para realizar sus funciones remotamente				X				X			X				X		
		Mobiliario	Considera que cuenta con el mobiliario adecuado para realizar sus funciones remotamente.				X			X			X					X		
			Considera que la institución le debe facilitar el mobiliario y equipo				X			X			X					X		
	Tecnología de la información y comunicación (TIC)	Tecnología de la información	Considera que cuenta con el equipo tecnológico (PC, laptop, celular, etc.) para el desarrollo eficiente de sus actividades laborales.				X			X			X					X		
		Tecnología de la comunicación a	Considera que su conectividad es la adecuada para el desarrollo de sus actividades laborales.				X			X			X					X		
	Modificación de la organización	Planificación	Considera que su jefe le asigna adecuadamente las actividades a realizar				X			X			X					X		
		Organización	Considera que dedica más horas a trabajar.				X			X			X					X		

		Control	Considera que su jefe monitorea el cumplimiento de sus actividades.					X			X			X			X
--	--	---------	---	--	--	--	--	---	--	--	---	--	--	---	--	--	---

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan
- Procede su aplicación
- No procede su aplicación

Trujillo 22 / 08 / 2022	16628644		948529029
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES: Variable 1 DESEMPEÑO LABORAL

Apellidos y Nombres del Experto	Grado Académico	Nombre del Instrumento	Autor(a) del Instrumento
Carlos Miguel Zarpan Capuñay	Magister	Cuestionario	Instrumento elaborado por Liana Argomede Pérez
Título del estudio: El trabajo remoto y desempeño laboral de los colaboradores en una Corte Superior de Justicia en la región de la Libertad, 2021			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel); criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems (Preguntas del cuestionario)	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA				
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
D E S E M P E Ñ O L A B O R A L	Compromiso institucional	Compromiso de trabajo	Asume y entiende los objetivos de la dirección de la institución				X				X			X					X		
			Considera que va más allá de las expectativas de su cargo				X			X			X							X	
		Conocimiento institucional	Se identifica con la misión de la institución.				X			X			X								X
			Se identifica con los valores de la institución				X			X			X								X
	Conocimiento de trabajo	Capacitación	Considera a los directivos que se preocupan de la capacitación de los colaboradores				X			X					X					X	
		Competencia	Cuenta con los conocimientos y la habilidad necesaria para desempeñarse en el cargo				X			X					X					X	
	Productividad	Motivación laboral	Ayuda a los compañeros en caso se requiera su apoyo				X			X				X						X	

		Responsabilidad	Considera que trabaja correctamente cuando no lo están supervisando				X			X			X			X
--	--	-----------------	---	--	--	--	---	--	--	---	--	--	---	--	--	---

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan
- Procede su aplicación
- No procede su aplicación

Trujillo 22 / 8 /2022	16628644		948529029
Lugar y fecha	DNL N°	Firma del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES: Variable 1 TRABAJO REMOTO

Apellidos y Nombres del Experto	Grado Académico	Nombre del Instrumento	Autor(a) del Instrumento
Sandy Carolina Vergara Alfaro	Magister	Cuestionario	Instrumento elaborado por Liana Argomedo Pérez
Título del estudio: El trabajo remoto y desempeño laboral de los colaboradores en una Corte Superior de Justicia en la región de la Libertad, 2021			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

X	Dimensiones	Indicadores	Ítems (Preguntas del cuestionario)	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA			
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
T R A B A J O R E M O T O	Espacio del trabajo	Ambiente físico	Considera que cuenta con un espacio adecuado para realizar sus funciones remotamente				X				X			X				X		
		Mobiliario	Considera que cuenta con el mobiliario adecuado para realizar sus funciones remotamente.				X			X			X					X		
			Considera que la institución le debe facilitar el mobiliario y equipo				X			X			X					X		
	Tecnología de la información y comunicación (TIC)	Tecnología de la información	Considera que cuenta con el equipo tecnológico (PC, laptop, celular, etc.) para el desarrollo eficiente de sus actividades laborales.				X			X			X					X		
		Tecnología de la comunicación a	Considera que su conectividad es la adecuada para el desarrollo de sus actividades laborales.				X			X			X					X		
	Modificación de la organización	Planificación	Considera que su jefe le asigna adecuadamente las actividades a realizar				X			X			X					X		
		Organización	Considera que dedica más horas a trabajar.				X			X			X					X		

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES: Variable 1 DESEMPEÑO LABORAL

Apellidos y Nombres del Experto	Grado Académico	Nombre del Instrumento	Autor(a) del Instrumento
Sandy Caroliza Vergara Alfaro	Magister	Cuestionario	Instrumento elaborado por Liana Argomedeo Pérez
Título del estudio: El trabajo remoto y desempeño laboral de los colaboradores en una Corte Superior de Justicia en la región de la Libertad, 2021			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems (Preguntas del cuestionario)	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA				
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
D E S E M P E Ñ O L A B O R A L	Compromiso institucional	Compromiso de trabajo	Asume y entiende los objetivos de la dirección de la institución					X				X				X				X	
			Considera que va más allá de las expectativas de su cargo				X			X			X				X				X
		Conocimiento institucional	Se identifica con la misión de la institución.				X			X			X				X				X
			Se identifica con los valores de la institución				X			X			X				X				X
	Conocimiento de trabajo	Capacitación	Considera a los directivos que se preocupan de la capacitación de los colaboradores					X				X				X				X	
		Competencia	Cuenta con los conocimientos y la habilidad necesaria para desempeñarse en el cargo					X				X				X				X	
	Productividad	Motivación laboral	Ayuda a los compañeros en caso se requiera su apoyo					X				X				X				X	

		Responsabilidad	Considera que trabaja correctamente cuando no lo están supervisando				X			X			X			X
--	--	-----------------	---	--	--	--	---	--	--	---	--	--	---	--	--	---

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan
- Procede su aplicación
- No procede su aplicación

Trujillo 22 / 8 /2022	45196764		993750711
Lugar y fecha	DNL N°	Firma del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES: Variable 1 TRABAJO REMOTO

Apellidos y Nombres del Experto	Grado Académico	Nombre del Instrumento	Autor(a) del Instrumento
Martín Eduardo Ocampo García	Magister	Cuestionario	Instrumento elaborado por Liana Argoreda Pérez
Título del estudio: El trabajo remoto y desempeño laboral de los colaboradores en una Corte Superior de Justicia en la región de la Libertad, 2021			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

X	Dimensiones	Indicadores:	Ítems (Preguntas del cuestionario)	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA			
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
T R A B A J O R E M O T O	Espacio del trabajo	Ambiente físico	Considera que cuenta con un espacio adecuado para realizar sus funciones remotamente				X				X			X				X		
		Mobiliario	Considera que cuenta con el mobiliario adecuado para realizar sus funciones remotamente.				X			X			X					X		
			Considera que la institución le debe facilitar el mobiliario y equipo				X			X			X					X		
	Tecnología de la información y comunicación (TIC)	Tecnología de la información	Considera que cuenta con el equipo tecnológico (PC, laptop, celular, etc.) para el desarrollo eficiente de sus actividades laborales.				X			X			X					X		
		Tecnología de la comunicación	Considera que su conectividad es la adecuada para el desarrollo de sus actividades laborales.				X			X			X					X		
	Modificación de la organización	Planificación	Considera que su jefe le asigna adecuadamente las actividades a realizar				X			X			X					X		
		Organización	Considera que dedica más horas a trabajar.				X			X			X					X		

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES: Variable 1 DESEMPEÑO LABORAL

Apellidos y Nombres del Experto	Grado Académico	Nombre del Instrumento	Autor(a) del Instrumento
Martin Eduardo Ocampo García	Magister	Cuestionario	Instrumento elaborado por Liana Argomedo Pérez
Título del estudio: El trabajo remoto y desempeño laboral de los colaboradores en una Corte Superior de Justicia en la región de la Libertad, 2021			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel); criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems (Preguntas del cuestionario)	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA			
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
D E S E M P E Ñ O L A B O R A L	Compromiso institucional	Compromiso de trabajo	Asume y entiende los objetivos de la dirección de la institución				X				X			X				X		
			Considera que va más allá de las expectativas de su cargo			X			X			X			X				X	
		Conocimiento institucional	Se identifica con la misión de la institución.			X			X			X			X				X	
			Se identifica con los valores de la institución			X			X			X			X				X	
	Conocimiento de trabajo	Capacitación	Considera a los directivos que se preocupan de la capacitación de los colaboradores			X			X			X			X				X	
		Competencia	Cuenta con los conocimientos y la habilidad necesaria para desempeñarse en el cargo			X			X			X			X				X	
	Productividad	Motivación laboral	Ayuda a los compañeros en caso se requiera su apoyo			X			X			X			X				X	

		Responsabilidad	Considera que trabaja correctamente cuando no lo están supervisando				X			X			X			X
--	--	-----------------	---	--	--	--	---	--	--	---	--	--	---	--	--	---

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan
- Procede su aplicación
- No procede su aplicación

Trujillo 22 / 8 /2022	25799354		971010821
Lugar y fecha	DNL N°	Firma del experto	Teléfono

Anexo 11. Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado

Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado

LEY N° 27658

CONCORDANCIAS: D.S. N° 030-2002-PCM (REGLAMENTO)

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO

El Congreso de la República

ha dado la Ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY MARCO DE MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN DEL ESTADO

CAPÍTULO I

GENERALIDADES

Artículo 1.- Declárase al Estado en proceso de modernización

1.1. Declárase al Estado peruano en proceso de modernización en sus diferentes instancias, dependencias, entidades, organizaciones y procedimientos, con la finalidad de mejorar la gestión pública y construir un Estado democrático, descentralizado y al servicio del ciudadano.

1.2. El proceso de modernización de la gestión del Estado será desarrollado de manera coordinada entre el Poder Ejecutivo a través de la Dirección General de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros y el Poder Legislativo a través de la Comisión de Modernización de la Gestión del Estado, con la participación de otras entidades cuando por la materia a desarrollar sea ello necesario.

CONCORDANCIAS: D.S. N° 082-2005-PCM (Modifican adscripción de diversos organismos y entidades que se encuentran bajo el ámbito de la PCM)

D.S. N° 018-2008-EM (Aprueban Régimen de Notificaciones a Domicilio Electrónico Personal)

D.Leg. N° 1014 (Decreto Legislativo que establece medidas para propiciar la inversión en materia de servicios públicos y obras públicas de infraestructura)

D.S. N° 049-2009-PCM, Art. 2, num. 2.2

Artículo 2.- Objeto de la ley

La presente Ley tiene por objeto establecer los principios y la base legal para iniciar el proceso de modernización de la gestión del Estado, en todas sus instituciones e instancias.

Artículo 3.- Alcance de la ley

La presente Ley es de aplicación en todas las dependencias de la Administración Pública a nivel nacional.

CAPÍTULO II

PROCESO DE MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN DEL ESTADO

Artículo 4.- Finalidad del proceso de modernización de la gestión del Estado

El proceso de modernización de la gestión del Estado tiene como finalidad fundamental la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos. El objetivo es alcanzar un Estado:

- a) Al servicio de la ciudadanía.
- b) Con canales efectivos de participación ciudadana.
- c) Descentralizado y desconcentrado.
- d) Transparente en su gestión.
- e) Con servidores públicos calificados y adecuadamente remunerados.
- f) Fiscalmente equilibrado.

CONCORDANCIAS: D.S. N° 163-2004-EF, Primera Disp. Complementaria
R. N° 008-CND-P-2006
R.J. N° 079-2006-IGN-OAJ-DGC (Establecen el Sistema Geodésico Oficial conformado por la Red Geodésica Horizontal Oficial y la Red Geodésica Vertical, como sistema de referencia único a nivel nacional)
R.J. N° 112-2006-IGN-OAJ-DGC-J (Establecen como Sistema de Proyección Cartográfico para la República del Perú el Sistema "Universal Transverse Mercator" (UTM))
D.S. N° 009-2007-SA (Declaran en Emergencia a nivel nacional la Red de Centros de Hemoterapia y Bancos de Sangre, públicos y privados, la declaran en reorganización y disponen la creación del "Sistema Nacional de Provisión de Sangre Segura")
D.S. N° 010-2007-SA (Declaran en reorganización el Seguro Integral de Salud - SIS)
D.S. N° 004-2008-SA (Se amplía el horario de atención de pacientes en los establecimientos de salud públicos a nivel nacional)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALVAREZ TORRES MOISES FREDDY, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis Completa titulada: "El trabajo remoto y desempeño laboral de los colaboradores en una Corte Superior de Justicia en la región de la Libertad, 2021", cuyo autor es ARGOMEDO PEREZ LIANA FAVIOLA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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 Completa 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.

TRUJILLO, 09 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALVAREZ TORRES MOISES FREDDY DNI: 17609827 ORCID: 0000-0001-9451-0850	Firmado electrónicamente por: MALVAREZTO el 09- 08-2022 16:59:58

Código documento Trilce: TRI - 0405675