



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**El trabajo remoto y sus implicancias laborales en el personal
del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de Lima, 2021.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública**

AUTOR:

Farcic Tapia, Ivan Radislau (orcid.org/0000-0003-3272-572X)

ASESOR:

Dr. Alegria Varona, Gonzalo Ricardo (orcid.org/0000-0001-5033-9086)

CO-ASESORA:

Dra. Graus Cortez, Lupe Esther (orcid.org/0000-0002-1511-5244)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Publicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CALLAO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi madre por su apoyo incondicional en el desarrollo de mi vida profesional.

Agradecimiento

Agradezco a todos los docentes de la universidad Cesar Vallejo y en especial a mi asesor por su apoyo constante para la culminación de la tesis

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de Tablas.....	v
Índice de Gráficos y Figuras.....	vi
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	21
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	21
3.2. Tipo y diseño de investigación.....	21
3.3. Población y muestra.....	22
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	23
3.5 Procedimientos.....	25
3.6 Método de análisis de datos.....	25
3.7 Aspectos éticos.....	26
IV RESULTADOS.....	27
VI. DISCUSIÓN.....	34
VI. CONCLUSIONES.....	38
VII. RECOMENDACIONES.....	39
REFERENCIAS.....	41
ANEXOS.....	46

Índice de Tablas

Tabla 1. Procesamiento de casos	24
Tabla 2. Confiabilidad del instrumento para el trabajo remoto.....	24
Tabla 3. Resumen de procesamiento de casos- implicancias laborales	25
Tabla 4. Confiabilidad del instrumento para las implicancias laborales.....	25
Tabla 5. Pruebas de Normalidad	27
Tabla 6. Frecuencia de la variable independiente	28
Tabla 7. Frecuencia de la variable dependiente Implicancia laboral.	29
Tabla 8. Resultados de correlaciones.	30
Tabla 9. Resultados de correlaciones de Rho de Spearman- hipótesis específica 01	31
Tabla 10. Resultados de Correlaciones de Rho de Spearman -hipótesis específica 02	32
Tabla 11. Resultados de Correlaciones con la prueba de Rho -hipótesis específica 03	33

Índice de Gráficos y Figuras

Figura 1. Gráfica de barras para la variable independiente Trabajo remoto. .28

Figura 2. Gráfica de barras para la variable independiente Trabajo remoto ..29

Resumen

El presente estudio se ha realizado con el objetivo de determinar de qué manera influye el trabajo remoto en la implicancia laboral del personal del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos– Lima, 2021. Sobre el diseño de estudio fue descriptiva correlacional de corte transversal. El instrumento y la técnica utilizada fue la encuesta y el cuestionario; para ambas variables de estudio y sus dimensiones. Para la muestra se consideró a 132 por trabajadores. Los resultados arrojaron un Sig. (bilateral) es 0,973 mayor que 0,05 por tanto se acepta la hipótesis nula, El resultado del análisis estadístico aplicado muestra un valor de Rho = -,003.

El trabajo remoto presentó algunos desafíos al inicio de la pandemia, sin embargo, la rápida respuesta del MINJUSDH por atender las necesidades del estado peruano como operador en materia de justicia tuvo que encontrar soluciones rápidas ante la coyuntura nacional. La composición de equipos de trabajo y las vías online en comunicación fue factor clave en el desarrollo de las actividades. Finalmente se llegó a la conclusión que el trabajo remoto no influye en la implicancia laboral del personal del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos– Lima, 2021.

Palabras clave: Trabajo remoto, teletrabajo, desconexión digital, jornada laboral, desempeño.

Abstract

The present study has been carried out with the objective of determining how remote work influences the labor implication of the personnel of the Ministry of Justice and Human Rights – Lima, 2021. Regarding the design of the study, it was descriptive correlational cross-sectional. The instrument and technique used was the survey and the questionnaire; for both study variables and their dimensions. For the sample, 132 workers were considered. The results showed a Sig. (bilateral) is 0.973 greater than 0.05, therefore the null hypothesis is accepted. The result of the applied statistical analysis shows a Rho value = - .003.

Remote work presented some challenges at the beginning of the pandemic, however, the rapid response of the MINJUSDH to meet the needs of the Peruvian state as an operator in matters of justice had to find quick solutions to the national situation. The composition of work teams and online communication channels was a key factor in the development of activities. Finally, it was concluded that remote work does not influence the labor implication of the personnel of the Ministry of Justice and Human Rights - Lima, 2021.

Keywords: Remote work, telecommuting, digital disconnection, working hours, performance.

I. INTRODUCCIÓN:

EL azote de la COVID 19, ha cambiado el mundo laboral, con muchas oficinas desiertas en el sector estatal y el privado, medidas tomadas para detener la propagación del virus, la OMS y la OIT se pronunciaron e instó a los gobernantes tomar medidas de urgencias en resguardo de la población trabajadora. En esa línea, la ONU (2022) lanzo medidas sociales y de salud debido a Covid-19 han llevado a un cambio rápido y sin precedentes al trabajo remoto en muchas industrias y regiones de la tierra. Por su parte, la OMS y la OIT destacaron un cambio en los patrones habituales laborales, con una gama de ventajas y peligros para la salud. En ese mismo sentido, La ONU en su último informe técnico Ginebra (2022) “Trabajar de forma segura y saludable” describe la utilidad y peligros del teletrabajo y describe las diferentes formas de adaptarse al trabajo remoto debido a la pandemia.

Asimismo, OMS (2022) en su análisis realizado en forma conjunta con la OIT adoptan medidas para salvaguardar la salud de los colaboradores que realizan trabajo remoto. enfatizando el equilibrio laboral y personal respecto a la salud física, psicológica y bienestar social. Antes de la crisis, el trabajo remoto se veía como una alternativa armoniosa entre la vida laboral y personal, durante la transición de la pandemia, las cosas se han complicado. debido a las demandas de cuidado sanitarias de la población en general. En consecuencia, la OIT (2021) ha emitido medidas y recomendaciones con la finalidad de lograr alternativas respecto a la fuerza laboral a través del teletrabajo, posibilitando la continuidad de millones de negocios y empleos en América Latina y enfrentar las consecuencias de COVID-19. Este enfoque surgió para afianzar la continuidad de actividades económicas y reducir la crisis laboral. El informe destaca algunos aspectos importantes que deben abordarse para afrontar los retos del trabajo online: El principio de voluntariedad y mutuo acuerdo; organización, tiempo, seguridad, salud, herramientas y equipos, todo ello respecto a la relación laboral. También enfatiza que el diálogo entre gobiernos, empleadores y trabajadores es clave

para resolver estos problemas. A más de un año de pandemia muchas organizaciones y empleados han considerado opciones de trabajo flexibles y remotas, que pueden continuar después de la era de la pandemia Diab et al. (2020) por lo tanto, esta experiencia ha creado incertidumbre en los empleados y expectativas de los empleadores con respecto a cómo el trabajo remoto puede implementarse de manera efectiva y administrado. Williamson et al. (2020) aunque el teletrabajo no es nuevo, en el país, sino que la pandemia a demandado su uso y expuesto los aspectos positivos, negativos y las insuficiencias asociadas con el trabajo desde casa por pandemia.

Por otro lado, la revisión de artículos científicos respecto a la experiencia del teletrabajo a domicilio difiere de una población a otra. Si bien muchos estudios han respaldado la opinión que el trabajo a domicilio genera resultados positivos para la salud, otros han encontrado impactos perjudiciales en el bienestar psicológico y desequilibrio entre la vida y el trabajo. Sin embargo, los mecanismos que impulsan estos efectos no siempre son claros y dependen de una variedad de factores individuales y ambientales. Tal como refieren Maekawa et al. (2022) que el trabajo remoto, independientemente de la edad y sexo, la situación laboral, con regularidad exacerban en gran medida los problemas de falta de sueño, estrés y depresión. Asimismo, Sostero et al. (2020) identificó que el 66% de trabajadores de la Unión Europea no pueden teletrabajar o tienen un trabajo que no es adecuado para el teletrabajo por la situación individual y del hogar o la familia afectando al teletrabajo tanto en la experiencia como en la frecuencia durante una pandemia

En el Perú, la pandemia dio inicio a la vida laboral remoto, como un medio flexible y permitir que los empleados continúen laborando desde el hogar o en lugares donde se implemente el distanciamiento social. Así lo señala el diario el Peruano (2020) con el DU N° 026-2020. Su objeto es autorizar medidas de emergencia adicionales que permitan tomar medidas preventivas y de reducir la transmisión del virus. del COVID-19. Cabe mencionar que en el Perú ya existía el teletrabajo desde el 2013 y se ha llevado a cabo tradicionalmente como acuerdo entre las partes involucradas

por lo general en ocupaciones profesionales, registrándose 2,116 acuerdos de teletrabajo en el sector privado de Hay 4,2 millones de trabajadores asalariados. Si bien es similar al trabajo remoto, el teletrabajo tiene características que dificultan su implementación, como la necesidad de tener un contrato con los empleados y el compromiso del empleador de asumir los costos de internet. Comunicación, responsabilidad, seguridad y salud, entre otros.

En el contexto actual, mediante el Decreto de Urgencia N° 115-2021, la legislación permite usar el trabajo remoto hasta el 31 de diciembre del 2022 para continuar sus operaciones, tal como refiere la publicación del Comercio (2020) Marsh Perú, 92% de empresas adoptaron el trabajo remoto, para ello las empresas tuvieron que cambiar sus métodos de gestión, equipos remotos y utilizar herramientas de colaboración para garantizar la continuidad.

No se comprende bien cómo un cambio repentino e inesperado en las circunstancias laborales afecta el bienestar psicológico, emocional de los trabajadores, sin embargo, existe un amplio consenso de que el bienestar positivo de los empleados es un precursor importante para un desempeño positivo en el trabajo. El objetivo de esta pesquisa es entender el trabajo remoto y sus implicancias laborales en los servidores públicos del MINJUSDH, ocasionado por la COVID-19 para ayudar a comprender los factores organizacionales relacionados con el trabajo que influyen en el bienestar personal. Si bien se centran en el individuo, estos constructos son importantes para los empleadores e instituciones del estado, quienes deben asegurar la salud y continuar con las metas de la organización.

Sobre los antecedentes encontrados se planteó lo siguiente. ¿De qué manera influye el trabajo remoto en la implicancia laboral del personal del MINJUSDH– Lima, 2021? Entre los problemas específicos se plasmaron ¿De qué manera influye el trabajo remoto en la identificación psicológica del personal del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos – Lima, 2021?; ¿De qué manera influye el trabajo remoto en las contingencias desempeño-autoestima del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos – Lima, 2021. Y

por último ¿De qué manera influye el trabajo remoto en las obligaciones del personal del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos – Lima, 2021?

En cuanto al objetivo general se planteó. Determinar de qué manera influye el trabajo remoto en la implicancia laboral del personal del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos– Lima, 2021. Y como primer problema específico se propuso. Determinar de qué manera influye el trabajo remoto en la identificación psicológica del personal del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos– Lima, 2021. Como segundo objetivo se gestó. Demostrar de qué manera influye el trabajo remoto en las contingencias desempeño-autoestima del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos– Lima, 2021. Y como último problema se planteó determinar de qué manera influye el trabajo remoto en las obligaciones del personal del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos– Lima, 2021.

Además, la Hipótesis planteada pretende responder; El trabajo remoto influye significativamente en la implicancia laboral del personal del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos– Lima, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes de la presente investigación, se obtuvo información en distintas bases de datos de repositorios científicos nacional e internacional, las cuales servirán como base en el desenlace del estudio.

Chaca & Contreras (2021) el objetivo del estudio desarrollado fue hallar el nivel de relación del desempeño laboral en el trabajo remoto, y determinar el nivel de significancia, el método aplicado es descriptivo correlacional. Aplicado por encuesta- cuestionario, con escala de Likert, sobre la muestra - 45 trabajadores. Los resultados evidencian influencia significativa de la primera variable en la segunda.

Huamani et al. (2021) la investigación aborda la emergencia sanitaria en el entorno laboral público, con el propósito de encontrar soluciones a los desafíos gerenciales relacionados con el trabajo a distancia y el rendimiento laboral. Se propusieron cuatro enfoques: El tipo de investigación realizado fue de carácter aplicado. En este sentido, se concluyó que la carencia de capacitación resulta en una disminución de la productividad cuando se realiza trabajo remoto.

Aguilar et al. (2021) llevaron a cabo un estudio cuyo objetivo principal fue analizar la conexión entre el trabajo a distancia y el rendimiento en el ámbito laboral. La muestra fue de 350 individuos. Los resultados respaldan la existencia de una correlación positiva entre los teletrabajadores y su rendimiento en el trabajo. Además, resalta una correlación negativa entre la conciliación laboral, la vida familiar y el agotamiento, la correlación negativa también alcanza el rendimiento con el agotamiento laboral.

Guillén y Neyra (2020) el estudio tuvo como objetivo evaluar la efectividad de la modalidad de trabajo a distancia en el sistema judicial peruano. Mediante el análisis de información proporcionada por los

empleados, se identificaron tanto los aspectos positivos como los negativos del trabajo remoto en respuesta a la pandemia. Se sugiere que el trabajo a distancia continúe siendo implementado en la institución incluso después de superada la crisis sanitaria, debido a los beneficios que aporta en términos de agilidad en los procesos, ahorro de tiempo y recursos.

Cortés et al. (2020) el objetivo es entender como los trabajadores enfrentan la vida laboral y familiar en la realización de sus labores via remota en pandemia. La investigación es de enfoque cualitativo; se entrevistó a empleados, Los resultados evidencian una serie de tensiones en familia a causa de actividad laboral e interfieren con las demandas familiares ocasionando jornadas laborales extendidas.

López & Boza (2022) analizaron antecedentes referentes a la desconexión digital, en materia de negociaciones y la legislación comparada, determinando que existen posiciones contrarias en relación a la regulación del derecho de la desconexión considerado necesaria y saludable, teniendo en cuenta las exigencias para la realización de las jornadas laborales por medio del teletrabajo. Finalmente, ello se tiene que ver como una moneda del HACER- NO HACER por parte del trabajador respetando los horarios laborales y familiares.

Shirmohammadia et al. (2022) los autores de este artículo tuvieron como interrogantes ¿La imagen del trabajo a distancia como un acuerdo de trabajo deseable ha sido cuestionada por la pandemia? ¿Qué se aprendió del trabajo remoto involuntario generalizado impuesto a muchos empleados durante este tiempo? Para responder a estas preguntas, analizaron 40 estudios empíricos recientes que examinaron la vida laboral y personal mientras se trabajaba desde casa durante la pandemia. Su análisis se hizo tomando en cuenta la teoría del ajuste persona-entorno y se complementó con revisiones de la literatura sobre el trabajo remoto. Encontrando cuatro temas

que representan inadaptados entre las expectativas deseables y las realidades indeseables del trabajo remoto: (1) horario flexible frente a intensidad de trabajo, (2) lugar flexible frente a limitación de espacio, (3) arreglos de trabajo tecnológicamente factibles frente a. tecnoestrés y aislamiento, y (4) acuerdo de trabajo favorable a la familia versus trabajo doméstico e intensidad del cuidado.

Sandoval et al. (2021) Los autores del artículo científico refieren que el trabajo remoto se convirtió como único medio de trabajar. En ese pensar, exploraron la relación entre variables trabajo remoto, el estrés y la vida laboral en el contexto latinoamericano-pandemia. Para ello, se contó con una muestra de 1285 trabajadores, encontrando que el trabajo en tiempos de pandemia aumentó el estrés percibido, redujo el equilibrio entre trabajo y vida y satisfacción laboral y mayor productividad y compromiso. El estudio exploratorio también encontró que el estrés percibido tiene un efecto mediador parcial competitivo que disminuye el efecto positivo de trabajar de forma remota en la productividad y el compromiso.

Liu et al. (2020) el conocimiento existente sobre el trabajo remoto puede ser cuestionado de manera extraordinaria en el contexto pandémico. Para ello, los autores llevaron a cabo una investigación de métodos mixtos para explorar los desafíos experimentados por los trabajadores remotos, así como lo virtual. El estudio consistió en realizar entrevistas semiestructuradas que trabajan desde casa, identificaron desafíos claves del trabajo remoto (interferencia trabajo-hogar, comunicación ineficaz, procrastinación y soledad), Además, se encontró que los trabajos virtuales se relacionaban con el desempeño y el bienestar de los trabajadores.

Senturk et al. (2021) El propósito del estudio fue examinar los predictores de depresión, ansiedad y estrés habilitado por la pandemia entre los trabajadores remotos por primera vez. La muestra fue de 459 participantes

que han estado trabajando desde casa por primera vez durante la COVID-19. Se utilizó una encuesta en línea que incluía preguntas relacionadas con las características sociodemográficas, depresión, ansiedad y estrés. En conclusión, la mala calidad del sueño, los problemas de concentración en el trabajo y la falta de actividad física fueron predictores de depresión. Tanto el horario doméstico como el laboral continuaron aumentando durante la pandemia.

Shimura et al. (2021) esta investigación pretende aportar evidencia empírica de las implicaciones para las personas y organizaciones de este nuevo escenario de trabajo desde casa. Se realizó una encuesta de panel de dos olas antes y después de la pandemia para investigar los efectos del trabajo remoto en estos aspectos entre los trabajadores de oficina. Un total de 3.123 oficinistas de 23 industrias terciarias respondieron a un cuestionario. Se encuestó a los participantes sobre sus condiciones de estrés laboral y prácticas de sueño. Los efectos del trabajo remoto en las respuestas de estrés físico y psicológico y el presentismo se analizaron mediante un análisis multivariado, con el ajuste de edad, sexo, horas extra, factores estresantes del trabajo, apoyo social y estado del sueño. Los resultados mostraron que promover el trabajo a distancia puede reducir la respuesta psicológica y física, sin embargo, el trabajo a distancia total corre el riesgo de una mayor exposición. Desde una perspectiva de salud mental, se espera que las técnicas de reinversión tengan efectos positivos incluso después del final de la epidemia.

Zappalà et al. (2021) este estudio de caso describe las etapas de implementación y algunos resultados de un programa de trabajo remoto que se adoptó en un municipio italiano antes de la pandemia, El enfoque es cualitativo, proponiendo una entrevista semiestructurada con 14 miembros del personal (seis empleados trabajadores remotos, sus respectivos gerentes y dos gerentes de nivel intermedio) sobre la experiencia con el programa de

trabajo remoto. Además, dos investigadores asistieron a dos reuniones preparatorias del programa. La evidencia muestra que, incluso antes de la pandemia el trabajo remoto se realizaba principalmente en el hogar, durante uno o dos días a la semana antes de la llegada de la pandemia. Junto con su gerente, los trabajadores remotos decidieron las tareas a realizar de forma remota y los criterios para monitorear el trabajo remoto. Además, los empleados apreciaron el programa de trabajo remoto, percibiéndose más productivos en su trabajo.

Pokojski et al. (2022) El trabajo remoto ha sido de interés para los gerentes desde la implementación de las TIC durante la pandemia, cambiando las actitudes hacia el trabajo remoto, ya que se convirtió en una necesidad para muchas organizaciones. Se utilizó un sistema estandarizado cuestionario método de entrevista telefónica asistida por computadora (CATI) en 2021 a una población de 248 empresas, divididas en micro, pequeñas, medianas y grandes entidades. Los datos de la investigación fueron recogidos durante la pandemia, Los resultados precisan la actitud de una empresa frente al trabajo remoto influye positivamente en la eficiencia del trabajo remoto, Una mejor actitud hacia el trabajo remoto influye, en mayor medida, en el apoyo de una empresa para realizar trabajos desde ubicaciones remotas fuera de las oficinas corporativas.

Slavković et al. (2022) el objetivo de este artículo es revelar el papel del apoyo social en relación al compromiso y desempeño laboral. Los encuestados del estudio eran empleados con un estado de trabajo remoto en empresas serbias, y se recopiló un total de 226 encuestas válidas. se utilizó un procedimiento de arranque estándar para revelar los efectos directos e indirectos entre las variables latentes. Los resultados indican una asociación directa fuerte y positiva entre el apoyo social y el compromiso laboral y el desempeño laboral.

Meiryani et al. (2022) El objetivo de la pesquisa de los autores es evaluar el efecto del liderazgo transformacional, el trabajo remoto y el desempeño de los trabajadores en tiempo de contagio masivo por el COVID19. Este estudio se realizó mediante un cuestionario a 136 encuestados. La investigación se realizó en una empresa del área de Yakarta que había implementado el trabajo remoto. El número de muestras se determinó mediante un procedimiento de muestreo aleatorio simple, con enfoque cuantitativo basado en datos fácticos y primarios. Este estudio muestra que el liderazgo transformacional no impacta en el desempeño de los colaboradores y el trabajo remoto

Matli (2020) basa el estudio a partir de las experiencias de los trabajadores remotos en Sudáfrica sobre la conversión inmediata del entorno laboral normal al trabajo remoto desde casa. La teoría de la estructuración se adoptó para comprender los desafíos estructurales sociales experimentados por el personal que trabaja desde casa. Los datos se recopilaron mediante una encuesta basada en la web, utilizando la técnica de muestreo de juicio. Los hallazgos muestran aspectos positivos del trabajo a distancia utilizando avances tecnológicos, en cuanto a los aspectos negativos, la sobrecarga de trabajo y el bajo desempeño.

Tleuken et al. (2022) investigan la relación entre el entorno residencial, la satisfacción laboral y la productividad en la modalidad de trabajo remoto durante la pandemia. Se construye un modelo hipotético a través de la revisión de la literatura y opiniones de expertos. Además, se utilizaron las opiniones de los encuestados (n = 2276) para probar y analizar el modelo. Los resultados del modelo revelan que un entorno residencial construido tiene un efecto indirecto tanto en la satisfacción como en la productividad del trabajo remoto. Sin embargo, entre todos los factores, el espacio cómodo es el más importante. Este estudio presenta la importancia de adoptar un entorno

residencial construido para responder a una crisis como una pandemia para lograr el nivel de comodidad deseado del trabajo remoto.

Núñez et al. (2022) El propósito del documento es realizar una investigación del sistema de teletrabajo rumano implementado durante la pandemia en función de la percepción de los empleados y empleadores. Se aplicó una encuesta de opinión en línea, participaron 438 encuestados. El cuestionario incluía las características sociodemográficas de los encuestados, los métodos y técnicas para implementar el teletrabajo entre las empresas rumanas. Los resultados mostraron que el 7,80% de las empresas quieren mantener las condiciones implementadas para el teletrabajo, el 12,30% quieren ampliar las prácticas flexibles para promover el teletrabajo y el 27,60% no haría ningún cambio en cuanto a los métodos de teletrabajo. Al mismo tiempo, el 81,10% de los empleados prefería el trabajo de oficina al teletrabajo.

Sun et al. (2022) Los datos empíricos de las ciudades chinas en la provincia de Hubei revelan que la productividad laboral disminuyó entre muchos encuestados que trabajaron desde casa en 2020, principalmente debido a la interferencia familiar con el trabajo. Este artículo propone un marco analítico de la interferencia trabajo-familia a lo largo de tres dimensiones: trabajo-vida cotidiana, trabajo-trabajo, trabajo-estudio, y cada dimensión puede ser entendida a través de cuatro aspectos distintos: temporalidad, fisicalidad, vocalidad, digitalidad. Los resultados reflejan a trabajadores remotos con conjuntos de interferencia trabajo-familia y algunos factores como los patrones de vida, la cultura laboral, la infraestructura digital, limitan la gestión eficaz de los límites entre el trabajo y la familia entre los hogares.

Binder (2020) Este artículo analiza los efectos sociales de la experiencia de la pandemia observados en la intersección del trabajo remoto y la vida de las familias. Se concentra en el impacto del traslado del trabajo profesional al hogar sobre la división del trabajo en las familias. La parte

empírica se basó en 23 entrevistas parcialmente estructuradas con padres que experimentaron el trabajo remoto debido a la pandemia. El análisis temático se centró en tres dimensiones del trabajo (trabajo profesional, trabajo de cuidado y trabajo doméstico no remunerado) como tal, permitió revelar la heterogeneidad de los cambios asociados a la transición de las familias al modo de trabajo remoto. El análisis de las entrevistas recopiladas permitió desarrollar tres modelos pandémicos de trabajo remoto en familias. Sus características detalladas descritas en este artículo permiten comprender los efectos del empleo de las soluciones del modelo en la dimensión individual, así como su impacto en el funcionamiento de las familias en su conjunto.

Águila et al. (2021) el objetivo consistió en examinar la conexión entre la variable del trabajo a distancia y el rendimiento en el ámbito laboral. Sobre la muestra- 350 individuos. Los resultados obtenidos revelaron que la imposición del teletrabajo tiene un impacto negativo en el desempeño laboral. Como conclusión, el rendimiento en el trabajo demuestra una relación adversa tanto con el agotamiento laboral como con el equilibrio entre el trabajo y la vida,

En su investigación, Boza (2021) se propuso examinar la experiencia del trabajo a distancia entre los colaboradores del SENAMHI. Para ello, utilizó un enfoque cualitativo basado en métodos hermenéuticos y fenomenológicos. Se recurrió a entrevistas y la observación a través de videoconferencias para comprender los desafíos que conlleva el trabajo remoto. El objetivo era identificar los problemas asociados a esta modalidad. Entre los aspectos más destacados relacionados con el trabajo a distancia, se encontraron varias dificultades importantes: frecuentes situaciones en las que los colaboradores trabajan fuera de sus horas establecidas, problemas en la salud y falta de acceso tecnológicos adecuados. Además, se observó que había afectado la salud mental y física de los operadores, agravada por la falta de organización por parte de los empleadores y la presión sobre los empleados para mantener

una conexión constante en línea, lo cual afecta su legítimo derecho a desconectarse.

Álvarez y Robles (2020) llevaron a cabo un estudio con el propósito de analizar el impacto del teletrabajo en la aplicación del derecho constitucional a una faena laboral. Esta investigación fue de naturaleza explicativa, enfoque no experimental, transversal. La muestra, 35 trabajadores involucrados en actividades de labores a distancia. Se aplicó un cuestionario- encuesta. Los resultados obtenidos indicaron que el teletrabajo influye en la extensión de la jornada laboral de los empleados, lo cual se traduce en situaciones injustas al mantenerse constantemente comprometidos con tareas laborales, algunas de las cuales pueden ser prolongadas y sin recibir una compensación monetaria adecuada.

Cortés, Henao y Osorio (2020) llevaron a cabo una investigación con el propósito de comprender cómo un grupo de colaboradores en Bogotá, Colombia, experimentó el trabajo a distancia en tiempo propagación del virus, tanto en su vida profesional como familiar. Este estudio adoptó un enfoque cualitativo y se realizaron entrevistas con más de cinco empleados que estaban trabajando de forma remota. Los resultados principales identificados se debieron a las múltiples responsabilidades del hogar y la interferencia de las demandas laborales en los momentos familiares, lo que resultó en largas jornadas de trabajo.

Chávez (2020) establece como objetivo central las consecuencias derivadas del trabajo a distancia de los servidores público de Loreto. Representado por un enfoque descriptivo que examina los impactos del teletrabajo, con un énfasis particular en su influencia en la dinámica familiar. La muestra está compuesta por 26 empleados de naturaleza administrativa. Se desarrolló un cuestionario- encuesta para recopilación de datos. Los

resultados reflejan que el grueso de los encuestados enfatiza el respaldo técnico, el peso del trabajo y la productividad

Asímismo Edquen (2020) tiene como objetivo examinar el impacto del trabajo a distancia en el rendimiento jornal laboral de la fiscalía de Cutervo. La metodología –cuantitativa, diseño descriptivo simple. La población bajo estudio consiste en funcionarios públicos, a quienes se les administró una encuesta para evaluar la variable de trabajo remoto. Los resultados de este estudio concluyen que el trabajo vía remota ha presentado fatiga laboral, principalmente debido a la falta de equipos adecuados y una conexión a internet estable.

Las regulaciones tanto a nivel local y mundial en relación al trabajo remoto son evidentes. A nivel global, la OIT emplea la terminología de "teletrabajo" en el Acuerdo sobre el Trabajo a Domicilio (número 177) y en la sugerencia correspondiente (número 184), aprobados hace más de 15 años. En estas disposiciones, la OIT utiliza el término "teletrabajo" de manera específica, abarcando tanto el trabajo a distancia como el trabajo realizado desde el hogar.

(OIT) define el teletrabajo como el uso de las TICs a través de equipos electrónicos (p.1). Asimismo, La UE. (2002) argumenta que el teletrabajo es operado a través de la tecnología de la información.

Por otro lado, la UE-OSHA (2021) refiere que el teletrabajo no está regulado a nivel de Europa, aunque existen varias directivas y reglamentos que garantizan las condiciones de trabajo para los teletrabajadores. La Directiva sobre el tiempo de trabajo de la UE (Directiva 2003/88)¹ incluye proteger la seguridad y la salud (máximo de 48 horas semanales de trabajo, etc.), incluidos los que realizan teletrabajo.

El Perú- 2013 promulga la Ley N° 30036 – Ley que enmarca el teletrabajo. Reglamento DS N° 017-2015-TR, la cual regula una modalidad especial de prestación de servicios a través de TIC, comprendiendo a todo individuo que opera en el sector público-privado que preste acción laboral bajo esta modalidad.

La implementación del teletrabajo en el Perú se llevó a cabo mediante el Decreto de Urgencia N° 026-2020, el cual estableció su aplicación obligatoria para todos los trabajadores como respuesta a la situación de riesgo sanitario generada por la pandemia de la Covid-19. Posteriormente, se difundió en el periódico, El Peruano (2020) el Decreto Legislativo N° 1505, el cual estableció medidas temporales y excepcionales en el ámbito de los Recursos Humanos en el sector público. A través de este decreto se ordenó la implementación del trabajo remoto, previa coordinación, adoptando enfoques mixtos. Además de proporcionar instrumentos informáticos, jornadas laborales cortas, implementar turnos rotativos presencial -virtual. También se tomaron medidas para facilitar el transporte y equipos de protección personal.

SERVIR proporciona una guía la cual establece que existen tres elementos fundamentales relacionados con los protagonistas clave del trabajo remoto: asignación, supervisión y validación de las tareas. En el periodo pandémico, las Oficinas de Recursos Humanos tienen la responsabilidad de asegurar la implementación segura del trabajo remoto. Por otro lado, los jefes desempeñan un papel crucial al adaptar estos elementos esenciales, mientras que los empleados enfrentan el desafío de llevar a cabo sus responsabilidades con la organización bajo esta nueva modalidad.

Asimismo, se realizó el contraste de la legislación en los países vecinos en relación al teletrabajo-trabajo a distancia.

Colombia, mediante la Ley N° 2088 (2021) asegura el trabajo en generado por la propagación del virus, La vertiente de esta norma garantiza el puesto de trabajo y los derechos ganados de forma grupales- sindicatos, asimismo respeta la desconexión digital y normas internacionales que garanticen la salud del individuo el descansar, conservación del salario y tiempo para compartir con su espacios personales y familiares.

De acuerdo al gobierno de Argentina (2021) la ley de teletrabajo enfatiza a las organizaciones a enfrentar los retos que el país aborda en las relaciones laborales debido a la pandemia. En respuesta a la ausencia de regulaciones previas sobre teletrabajo o trabajo remoto, mediante la Ley 27.555 el estado argentino aprobó oficialmente la modalidad del teletrabajo.

El estado de Uruguay (2021) en la Carpeta N° 708 de 2020 – difundieron un bagaje de artículos sobre el teletrabajo donde los actores deberán pactar la modalidad del trabajo, tales como el lugar, horas laborables por semanales y prevalecer la desconexión digital.

En México, el Congreso mexicano realizó cambios en la Ley Federal del Trabajo, añadiendo un abanico de artículos respecto al teletrabajo. Esta modalidad implica la ejecución de tareas en ubicaciones distintas a las instalaciones del empleador, sin necesidad de presencia física, mediante el uso de las TICs para la interacción entre colegas y el empleador. No se considerará como teletrabajo aquellas actividades que se realicen de manera esporádica u ocasional.

En Chile, la Ley N° 21.220 (2021) regula el trabajo a distancia, el cual se aplica a empleados que realizan tareas tanto físicas como mentales de forma total o parcial desde lugares distintos, utilizando equipos informáticos. Esta ley otorga la capacidad de ajustar el horario de trabajo de acuerdo con las funciones y las necesidades tanto del empleado como del supervisor.

Además, los empleados que trabajan de manera remota pueden dividir su jornada laboral, siempre que se respeten las horas de trabajo semanales y se garantice el derecho a la desconexión digital.

Se observa un análisis crítico de las legislaciones comparadas en el contexto de la propagación del virus en distintas colonias, durante el estado de emergencia generado por la pandemia, estas naciones han adaptado sus políticas públicas en relación al teletrabajo, ajustándolas a la magnitud del impacto del virus que afecta al espacio laboral.

Es importante destacar que estos países han tomado en cuenta los lineamientos básicos establecidos por la OIT en lo que respecta al teletrabajo. Se establece una comparación con el Perú, que cuenta con regulaciones específicas tanto para el teletrabajo como para el trabajo remoto. En este contexto, el trabajo remoto en el Perú parece ser una estrategia estatal que permite evitar la provisión de recursos o herramientas que son obligatorios en el teletrabajo, como equipos multimedia o gastos de conectividad, por ejemplo.

Asimismo, se observa una similitud importante en la legislación peruana: se destaca la importancia al derecho de la desconexión laboral vía online. Esto implica que las organizaciones y entidades gubernamentales respeten las horas de trabajo para separar adecuadamente las responsabilidades laborales del ámbito familiar.

El trabajo a distancia afecta la salud y la vida profesional. Realizar quehaceres asignadas por el supervisor siguen un enfoque sistemático en el trabajo con un objetivo específico y claro, donde la productividad se evalúa por el resultado positivo que se logra. Aunque esta perspectiva puede parecer nueva y diferente al principio, en última instancia, beneficia al empleado al transcurrir el periodo.

El trabajo a distancia y su flexibilidad. El trabajo remoto obedece a un marco normativo para los quehaceres diarios, al mismo tiempo que requiere cumplir con los plazos de entrega de las tareas. Además, aprueba a los gerentes y administrados adaptarse al entorno online y las actividades laborales.

En relación a su impacto en el ámbito laboral y basado en las contribuciones de Lodahl y Kejner (1965) es el nivel donde el individuo se siente conectado psicológicamente con su lugar de trabajo y la importancia que tiene para el sujeto.

Lawler y Hall (1970) sostienen que la implicancia laboral está estrechamente relacionada con aspectos demográficos individuales, en respuesta a la calidad laboral que las organizaciones generan a los empleados,

Con el objetivo de definir con mayor precisión qué constituye la implicancia laboral, Kanungo (1982) introdujo el concepto de "compromiso hacia el trabajo". Este concepto sostiene la importancia del trabajo en todos sus aspectos, en tanto, este vinculado con el trabajo es simplemente una descripción alineada hacia el rol que tiene un trabajo vigente con el fin de colmar las demandas personales del operario.

El laburo a distancia y su impacto en la salud mental. Según Vite (2020), hoy en día las corporaciones han optado por el trabajo en línea para continuar en el desarrollo de sus actividades, dejando de lado la salud mental de los operarios que han estado en laburo bajo esta modalidad durante la crisis sanitaria. En línea con esta perspectiva, Bueno (2020), experto de la OIT, señala que el laburo a distancia agrede una serie de inseguridades en el trabajo tradicionales, pero también puede introducir nuevos factores de riesgo, como cuestionamientos sobre la salud mental debido a las sumatoria de cargas de tareas laborales, jornadas laborales extensas, la sensación de estar

siempre disponible, la extensa fragmentación de las tareas y exigencia de equilibrar el trabajo remoto y no perder de vista la vigilancia familiar, lo que resulta en un mayor agotamiento físico y mental, especialmente para las trabajadoras.

Esta pesquisa propone las siguientes definiciones: En relación a la autoestima, según la descripción de Mejía, Pastrana y Mejía (2011), se entiende como la valoración positiva y afecto que una persona tiene hacia sí misma, vinculando sus emociones, pensamientos, sentimientos, experiencias y actitudes acumuladas a lo largo de su vida.

Conciliación laboral se refiere a la gestión realizada cuando surgen discrepancias entre un empleado y su empleador, con el propósito de evitar que esta situación deba ser resuelta a través de un proceso judicial.

Por otro lado, el conflicto laboral es caracterizado por López (1995) como un desacuerdo que se manifiesta de forma pública a través de protestas con diversas demostraciones en señal de atención a sus demandas.

Desconexión laboral se define como el derecho que posee cualquier subordinado de desconectarse del sistema laboral al finalizar su faena de trabajo.

En cuanto al desempeño laboral, Chiavenato (2015) lo describe como un proceso de evaluación del trabajo realizado por un individuo con el fin de conseguir las metas de la institución. Para ello, Chiavenato señala que "la medición del desempeño implica identificar, medir y controlar el comportamiento de las personas en las corporaciones" (p.245).

Según Roca (2016), el término "desempeño de los empleados" abarca la evaluación del trabajo realizado por los miembros de la organización, lo cual permite medir el avance de las metas. A través de esta evaluación, se pueden implementar las medidas apropiadas que contribuyan al beneficio de la organización.

En cuanto a la "implicancia laboral", este concepto se refiere a la intensidad que un individuo se encadena psicológicamente con su labor

profesional. Además, implica reconocer el valor que dicha actividad representa para el subordinado, de acuerdo con la definición de Kanungo (1982).

Los "indicadores de rendimiento laboral", de acuerdo con Bohlander (2018), se originan a partir de los siguientes aspectos: Iniciativa, Es la habilidad que implica generar y tener pensamientos claros, demostrando la capacidad de crear y proponer. Dedicación, Se relaciona con el compromiso y atención que se pone en las actividades laborales.

Calidad de trabajo, Consiste en la precisión y minuciosidad en las actividades, contribuyendo al orden y limpieza. Volumen de trabajo, Refleja las ordene de trabajo requeridas

La "obligación" la (RAE, s.f.) describe como el lazo que compromete a llevar a cabo o abstenerse de realizar algo.

La "salud mental", de acuerdo con la (OMS) es el bienestar en del individuo que le permite enfrentar las presiones para laborar de manera progresiva y contribuir positivamente a su comunidad.

Teletrabajo se define como la asistencia virtual subordinada en la ubicación central de trabajo, utilizando una variedad de medios informáticos, de telecomunicaciones y similares, a través de los cuales se supervisan y controlan las tareas asignadas a los trabajadores, de acuerdo con el Congreso del Perú (2015).

Por otro lado, el trabajo de manera remota implica la provisión de esfuerzo físico- laboral, bajo subordinación, desempeñando sus labores desde su lugar de residencia, haciendo uso de las (TICs).

III. METODOLOGÍA:

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 El tipo de investigación.

Según Méndez (2007), una pesquisa descriptiva permite delinear los hechos que componen el problema de investigación, lo que posibilita reunir particularidades de la población. También permite reconocer conductas y actitudes de los administrados públicos del MIJUSDH respecto al trabajo remoto y sus implicaciones laborales. Además, Sampieri (2014) señala que este estudio tiene una naturaleza correlacional, ya que establece asociaciones predecibles entre las variables para un grupo o población determinada.

3.1.2 Diseño de Investigación

Bralleste (2004) aduce que el diseño de toda pesquisa se debe a una planificación bien orquestada para responder a una hipótesis de manera válida. Según Cabezas et al. (2018) aducen que la investigación se plantea de manera no experimental, las variables estudiadas no se utilizan a propósito, y el fin de este estudio es ver los eventos tal como ocurren en la naturaleza. Según Hernández (2014) manifiesta que es un método de investigación netamente numérico y matemático que busca responder a través del análisis estadístico las hipótesis del investigador. La presente tesis es cuantitativa, no experimental y busca entender la problemática entorno al trabajo remoto y sus implicancias en las labores de los servidores públicos.

3.2. Tipo y diseño de investigación **Definición Conceptual**

Variable: Trabajo remoto

SERVIR (2020) menciona que es Quiere decir que “el desempeño de los empleados comprende la evaluación del trabajo realizado por los empleados

de la institución, y refleja el nivel de cumplimiento de las metas y objetivos trazados, para tomar acciones adecuadas que ayuden a la organización” (p.4)

Variable: Implicancia laboral

Bravo et al. (1996) la definen como un patrón de comportamiento o comportamiento que una persona ha desarrollado en relación con su puesto de trabajo, comportamiento que puede afectar todo el trabajo u otras prácticas.

Definición Operacional

Variable: Trabajo remoto

Según el Decreto Supremo 010 (2020) en su Artículo 3. La define como “la prestación de servicios en presencia del trabajador en un lugar independiente de su domicilio, utilizando cualquier método o métodos que permitan cumplir sus actividades laborales (p.10).

Variable: La implicancia laboral

Lodhal y Kejner (1965) es la magnitud que tiene un individuo para identificarse psicológicamente con sus quehaceres laborales, o la consideración del trabajo respecto al autoestima del individuo.

3.3. Población y muestra

3.3.1 Población

Según Tafur & Izaguirre (2014), la población es un grupo de sujetos que comparten una serie de rasgos comunes. En el contexto de esta investigación, la población abarca a todos los trabajadores, específicamente aquellos empleados del MINJUSDH que están involucrados en una combinación de trabajo presencial y remoto, y estos empleados están incluidos en la población considerada para el estudio.

3.3.2 Muestra

Según Hernández (2010), es un subgrupo de la población. La muestra estuvo comprendida por 132 colaboradores del MINJUSDH.

3.3.3 Muestreo

Mario & Tamayo (2010) refiere que, en estudios grandes es importante hacer una muestra, tomar una porción representativa de la población. El sistema debe estar determinado clara y distintamente en cada una de sus partes; Se considera para esta pesquisa un muestreo no probabilístico por conveniencia.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos Técnica

Abascal & Esteban (2005) aduce que la encuesta es un método de obtención de información basado en preguntas objetivas, coherentes y bien definidas que aseguran que la información proporcionada es ejemplar., en ese mismo sentir Bernal (2016) respalda y argumenta que la encuesta es una técnica utilizada en una investigación el cual permite recolectar la información pertinente de los profesionales del MINJUSDH.

Instrumentos

Bernal (2016) Dice que la investigación es un método de recopilación de información y datos precisos y correctos de acuerdo con la intención de la investigación de encontrar la información correcta para responder la pregunta de investigación. La herramienta que se utilizará será un cuestionario. Según Brace (2008) un cuestionario es un instrumento de acopio de información la cual contiene múltiples preguntas sobre uno o más ítems.

La validez,

magnitud en que un instrumento calcula una variable. La validación del cuestionario la realizará un experto que dará su opinión personal. Para la realización de esta tesis se utilizarán dos instrumentos.

Confiabilidad

Grado en que una herramienta produce resultados y es estable cuando se usa repetidamente en la misma persona. u objeto. Sánchez (2004) refieren a la firmeza de sus cálculos en un método de prueba que da los mismos resultados bajo diferentes condiciones. El alfa de Cronbach (α) es el test más utilizado para estimar la fiabilidad de las escalas.

Tabla 1. Procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

Estadísticas de fiabilidad.

Tabla 2. Confiabilidad del instrumento para el trabajo remoto

Estadísticas de fiabilidad	
<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
,763	16

El valor del Alfa de Cronbach trabajado para el cuestionario de la variable trabajo remoto es 0.763, se asume que el instrumento aplicado a los operadores administrativos es confiable.

Por otro lado, los resultados de las encuestas aplicadas a 20 trabajadores del MINJUSDH demostraron los siguientes resultados:

Tabla 3. Resumen de procesamiento de casos- implicancias laborales

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

Tabla 4. Confiabilidad del instrumento para las implicancias laborales

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,934	16

El valor de Alfa de Cronbach aplicado para medir la fiabilidad del cuestionario de la variable implicancias laborales es 0.934 verifica que el instrumento es confiable.

3.5 Procedimientos

El tratamiento de datos se estructurará de manera descriptivo, reflejado en tablas de frecuencia- gráficos con su respectivo analisis. A nivel de inferencia se realizará una prueba de normalidad mediante Rho de Spearman. La firmeza del instrumento se aplicará a un determinado grupo de individuos como prueba piloto para garantizar que esté dentro del rango de comodidad del instrumento aplicable.

3.6 Método de análisis de datos

El acopio de la información se hizo aplicando una encuesta de manera virtual a cada trabajador público del MINJUSDH, seleccionado en la muestra,

Los datos recopilados se compilarán en una hoja de cálculo de Excel, que se transferirá al programa SPSS. Versión 26. para obtener resultados

rápidos con menos riesgo que el sistema manual, para brindar información de forma estructurada, precisa y sencilla para lograr los resultados correctos.

3.7 Aspectos éticos

La pesquisa ha seguido el enfoque de un diseño cuantitativo, en conformidad con los estándares establecidos por la institución académica, Además, se ha mantenido el reconocimiento de la autoría mediante las citas textuales y paráfrasis, así como el manejo adecuada de los instrumentos usados para armar la data, y se han registrado las correspondientes referencias bibliográficas en la sección designada. Se ha garantizado el respeto a cada uno de los individuos que han participado voluntariamente, asegurando la confidencialidad y el anonimato de manera apropiada. Del mismo modo, se han obtenido las autorizaciones y respetado la integridad de los datos.

IV RESULTADOS:

4.1 Pruebas de Normalidad

Tabla 5. Pruebas de Normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
TRABAJO REMOTO	,135	132	,000	,941	132	,000
IMPLICANCIA LABORAL	,146	132	,000	,907	132	,000
Compromiso organizacional	,299	132	,000	,786	132	,000
Planeación del trabajo remoto	,186	132	,000	,913	132	,000
Coordinación y Comunicación	,151	132	,000	,894	132	,000
Identificación Psicológica	,231	132	,000	,854	132	,000
Contingencias desempeño-autoestima	,255	132	,000	,775	132	,000
Obligaciones del personal	,176	132	,000	,846	132	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Al contar con una base de datos mayor a 50 se toma al estadístico Kolmogorov-Smirnov, el Sig. de 0.000. por contar con una distribución normal, la prueba de correlación se iniciará con el coeficiente Rho de Sperman.

4.2 Análisis de estadística descriptiva

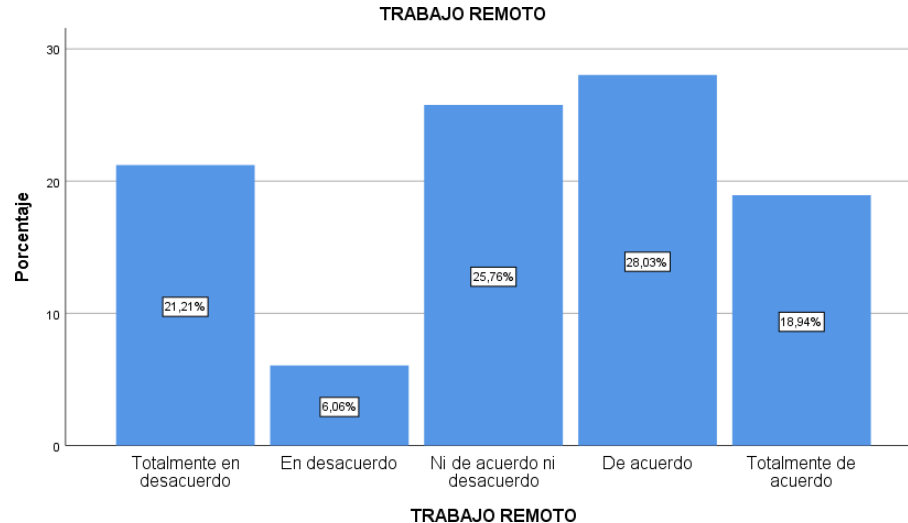
Variable independiente. Trabajo remoto.

Tabla 6. Frecuencia de la variable independiente

TRABAJO REMOTO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	28	21,2	21,2	21,2
	En desacuerdo	8	6,1	6,1	27,3
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	34	25,8	25,8	53,0
	De acuerdo	37	28,0	28,0	81,1
	Totalmente de acuerdo	25	18,9	18,9	100,0
Total		132	100,0	100,0	

Figura 1. Gráfica de barras para la variable independiente Trabajo remoto.



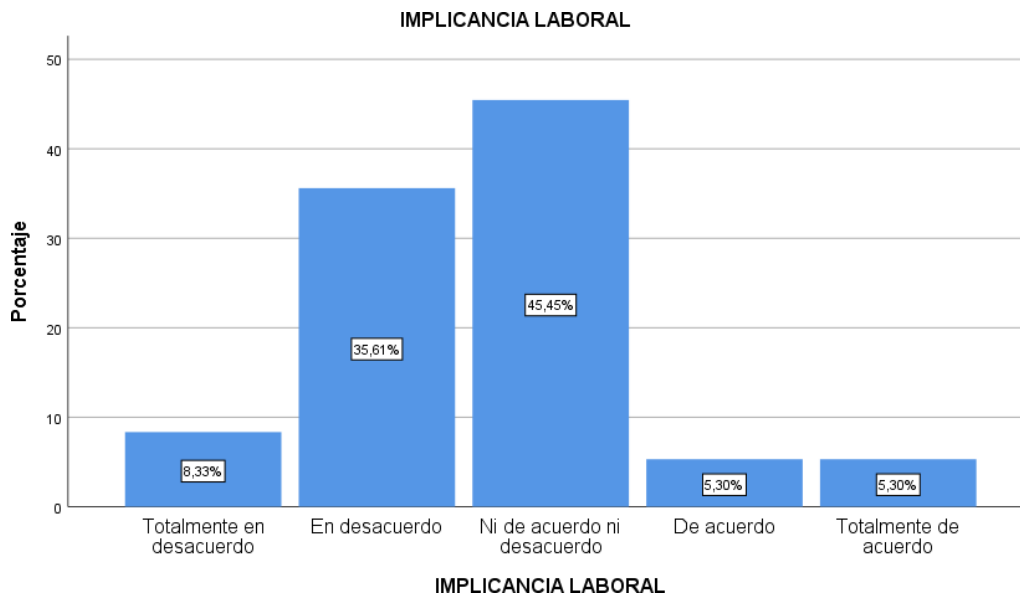
De acuerdo con la tabla 6 y la figura 1, las respuestas han sido distribuidas en todos los niveles teniendo el índice más alto al 28% los encuestados calificaron en un nivel “De acuerdo”, seguido de un 25,76% que se mantuvieron en la línea de “Ni de acuerdo ni desacuerdo” asimismo, un 18,94% optaron en el

nivel “Totalmente de acuerdo” además desde el otro extremo se evidenció que el 21,21% se apegaron al nivel “Totalmente en desacuerdo”, acompañado con un 6.06% en la línea de “Desacuerdo”. Al verificar los resultados, se evidencia un contraste leve entre los extremos. Sin embargo, más del 25% se concentraron en el nivel medio.

Tabla 7. Frecuencia de la variable dependiente Implicancia laboral.

IMPLICANCIA LABORAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	11	8,3	8,3	8,3
	En desacuerdo	47	35,6	35,6	43,9
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	60	45,5	45,5	89,4
	De acuerdo	7	5,3	5,3	94,7
	Totalmente de acuerdo	7	5,3	5,3	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

Figura 2. Gráfica de barras para la variable independiente Trabajo remoto



De acuerdo con la tabla 7 y la figura 2, las respuestas que tuvo mayor impacto fue el nivel “Ni de acuerdo ni desacuerdo” con un 45,45% seguido del 35,61% con un nivel de calificación de “En desacuerdo” y las cifras mínimas calificadas por los encuestados se encontró en el nivel “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo” con un 5,30% respectivamente y desde el otro extremo izquierdo se evidenció que el 8,33% se apegaron al nivel “Totalmente en desacuerdo”, Al analizar los datos, se evidencia que existe una relevante diferencia entre los extremos. Asimismo, se visualiza que el promedio de los encuestados se encuentra en un nivel neutral.

Prueba de la hipótesis general

Ha: El trabajo remoto influye significativamente en la implicancia laboral del personal del MINJUSDH– Lima, 2021.

Tabla 8. Resultados de correlaciones.

			Correlaciones	
			TRABAJO REMOTO	IMPLICANCI A LABORAL
Rho de Spearman	TRABAJO REMOTO	Coeficiente de correlación	1,000	-,003
		Sig. (bilateral)	.	,973
		N	132	132
	IMPLICANCIA LABORAL	Coeficiente de correlación	-,003	1,000
		Sig. (bilateral)	,973	.
		N	132	132

De la tabla 8, El Sig. 0,973 se toma la hipótesis nula, la cual refiere que el trabajo remoto y la implicancia laboral no tienen relación significativa. El Rho = -,003, correlación negativa.

Prueba de hipótesis específica 01

Ha: El trabajo remoto influye significativamente en la identificación psicológica del personal del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos– Lima, 2021.

Tabla 9. Resultados de correlaciones de Rho de Spearman- hipótesis específica 01.

			TRABAJO REMOTO	Identificació n Psicológica
Rho de Spearman	TRABAJO REMOTO	Coefficiente de correlación	1,000	,040
		Sig. (bilateral)	.	,650
		N	132	132
Identificación Psicológica		Coefficiente de correlación	,040	1,000
		Sig. (bilateral)	,650	.
		N	132	132

Se observa en la tabla 9 que la dimensión identificación psicológica no tiene una correlación con el trabajo remoto de acuerdo al nivel de Sig. 0,650 en consecuencia se toma la hipótesis nula, la cual menciona que el trabajo remoto y la dimensión identificación psicológica no tienen relación significativa. El resultado de Rho = 0.040, correlación positiva entre las variables.

Prueba de hipótesis específica 02

Ha: El trabajo remoto influye significativamente en las contingencias desempeño-autoestima del MINJUSDH– Lima, 2021.

Tabla 10. Resultados de Correlaciones de Rho de Spearman -hipótesis específica 02

			TRABAJO REMOTO	Contingenci as desempeño- autoestima
Rho de Spearman	TRABAJO REMOTO	Coeficiente de correlación	1,000	-,044
		Sig. (bilateral)	.	,616
		N	132	132
Contingencias desempeño- autoestima		Coeficiente de correlación	-,044	1,000
		Sig. (bilateral)	,616	.
		N	132	132

Se observa en la tabla 10 respecto a las contingencias desempeño-autoestima no tiene una correlación con la variable trabajo remoto por el nivel de Sig. 0,616 en consecuencia se rechaza la hipótesis del investigador, la cual refiere que el trabajo remoto y la identificación psicológica no guarda relación. Asimismo, el valor de Rho = 0.044, la cual refiere una correlación negativa.

Prueba de hipótesis específica 03

Ha: El trabajo remoto influye significativamente en las obligaciones del personal del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos– Lima, 2021

Tabla 11. Resultados de Correlaciones con la prueba de Rho -hipótesis específica 03.

			TRABAJO REMOTO	Obligacione s del personal
Rho de Spearman	TRABAJO REMOTO	Coeficiente de correlación	1,000	-,006
		Sig. (bilateral)	.	,948
		N	132	132
Obligaciones del personal		Coeficiente de correlación	-,006	1,000
		Sig. (bilateral)	,948	.
		N	132	132

La tabla 11 señala que la dimensión obligaciones del personal no tiene una correlación con el trabajo remoto en debido al Sig. de 0,948 la cual acepta la hipótesis nula, refiriendo que el trabajo remoto y Obligaciones del personal no tienen relación significativa. El análisis estadístico muestra un Rho = 0.006, correlación positiva.

VI. DISCUSIÓN:

Las implicancias laborales que conllevan al buen desempeño de quehaceres en sus diferentes ámbitos, laboral- familiar. La pandemia sacudió radicalmente a muchas naciones durante el año 2020, sobre todo a países subdesarrollados o en vía de desarrollo por la precariedad del cuerpo de salud e infraestructura. Dejando sin aliento a muchos para cubrir las atenciones de las empresas e instituciones pública- privada. Como consecuencia las actividades productivas interrumpieron sus labores dando paso al teletrabajo, en el Perú se le llamo trabajo remoto. Debido a ello, los empleados tuvieron que alinearse a las nuevas modalidades de trabajo.

Según los antecedentes encontrados muchos de los autores señalan que cada institución desarrollo sus propios sistemas para continuar sus labores y otros optaron por tomar aplicativos de la red de forma gratuita y de paga. Asimismo, otros hallazgos encontrados en los antecedentes aducen que el trabajo remoto conlleva que las instituciones obtengan un aumento de la productividad, reduciendo costos – absentismo con mayores beneficios económicos. Además, la investigación encuentra evidencia de los colaboradores aprobando y desaprobando el trabajo vía remota, unos de los principales movimientos fue los niveles de estrés laboral y familiar. También, evidencia la importancia de las capacitaciones, sobre todo cuando hay una disrupción, como fue la implementación del teletrabajo sobre el bienestar físico y mental, así como sobre conciliación familiar.

Luego de culminado el estudio se pudo conocer en general a partir de los resultados obtenidos mediante la estadística que no existe una relación significativa entre las variables de trabajo remoto y la implicancia laboral. Debido al nivel de Sig. (0,973). Asimismo, coincidimos con Chaca & Contreras (2021) el objetivo de estos estudiadores fue determinar el nivel de relación del trabajo remoto con el desempeño laboral, estos autores aplicaron una metodología similar alineado a nuestro estudio, concluyendo que el

desempeño laboral influye en el trabajo remoto. En ese mismo sentido, Aguilar et al. (2021) refuerzan el resultado del presente estudio con el obtenido en su investigación el cual tuvo como objetivo principal estudiar la relación entre el teletrabajo y el desempeño laboral y el efecto en la satisfacción laboral, confirmando una relación positiva entre satisfacción y desempeño laboral. Asimismo, Guillén & Neyra (2020) su investigación permitió entender la eficacia del trabajo remoto a partir de la información de los colaboradores obteniendo grandes hallazgos y aprovechamiento para el sistema, sustentado en la modificación procesos novedoso y resultados beneficiosos, logrando reducir los tiempos, además refiere que el trabajo remoto forzó la transformación y digitalización de las instituciones públicas. Las ventajas valoradas por los teletrabajadores del MINJUDH fueron tiempo en traslados, el tema monetario, horarios con flexibilidad. entre las desventajas resaltan: el agotamiento, la dificultad para separar la vida laboral de la personal, problemas con la conectividad y la falta de interacción entre compañeros de manera física.

Del mismo modo para la hipótesis específica 1, la tabla 9. Respecto a la dimensión identificación psicológica no guarda correlación con el trabajo remoto de acuerdo al Sig. (bilateral) es 0,650 mayor que 0,05 este dato rechaza la hipótesis del autor, la cual refiere que la variable trabajo remoto y la dimensión identificación psicológica no guardan relación significativa. En ese sentido, coincidimos con Chávez (2020) respecto al objetivo de estudio sobre los efectos del teletrabajo, Arrojando que más del 70% de los servidores públicos muestran perciben el apoyo técnico, carga laboral y productividad. Por otro lado, en los antecedentes existe una lista de resultado contrario en relación al presente estudio, en ese marco, los autores Cortés et al. (2020) señalan a una porción de colaboradores que enfrentan una serie de circunstancias en el día laboral y familiar en el contexto del trabajo online. Los principales resultados muestran un gran tumulto de tensiones, que son

inherentes de los quehaceres y tareas del hogar- laboral las cuales interfieren con las demandas diarias del sujeto en ambos ámbitos.

Del mismo modo para la hipótesis específica 2, la tabla 10 señala que las contingencias desempeño-autoestima no tiene guarda relación con la variable trabajo remoto debido al Sig. (0,616) por lo tanto, se rechaza la contempla la hipótesis nula. En ese sentido, coincidimos con Zappalà et al. (2021) su estudio describe las etapas de implementación de un programa de trabajo remoto que se adoptó en un municipio. La evidencia muestra que los trabajadores remotos decidieron las tareas a realizar de forma remota y los criterios para monitorear. Además, los empleados percibieron el programa de trabajo remoto, más productivo. Asimismo, Pokojski et al. (2022) El trabajo remoto ha sido de interés para los gerentes desde la implementación (TIC) durante la pandemia, cambiando las actitudes hacia el trabajo remoto, convirtiéndose en una necesidad para muchas organizaciones. Los resultados precisan la actitud de la empresa frente al trabajo remoto influye positivamente en la eficiencia del trabajo remoto, en mayor medida, en el apoyo. Asimismo, Slavković et al. (2022) realizó su estudio en relación al compromiso y desempeño laboral bajo la modalidad trabajo remoto. Los resultados indican una asociación directa fuerte y positiva entre el apoyo social y el compromiso laboral y el desempeño laboral.

Del mismo modo para la hipótesis específica 3, La tabla 11 refleja que la obligación del personal no tiene una relación con la variable trabajo remoto de acuerdo al Sig. (0,948) por lo tanto, se acepta la hipótesis nula. En ese sentido, coincidimos Meiryani et al. (2022) quien en su estudio concluye que el trabajo remoto tiene un impacto significativo en el desempeño de los empleados durante la pandemia. Asimismo, Liu et al. (2020) encontraron que las características del trabajo virtual se relacionan positivamente con el desempeño y el bienestar de los operarios a través de los desafíos experimentados. También, Shimura et al. (2021) aportó evidencia empírica de

las implicaciones para las personas y organizaciones de este nuevo escenario de trabajo desde casa. Los resultados mostraron que promover el trabajo a distancia reduce las respuestas de estrés psicológico y físico. Por otro lado, Matli (2020) El propósito es brindar información a partir de las experiencias de los asalariados remotos. Los hallazgos clave indican que, a pesar de los aspectos positivos del trabajo a distancia utilizando los avances tecnológicos, también existen aspectos negativos, como la sobrecarga de trabajo y las presiones para desempeñarse a tiempo, afectando su salud y bienestar general.

VI. CONCLUSIONES:

Se afirma que: El trabajo remoto no influye significativamente en la implicancia laboral; de acuerdo al Sig. (bilateral) es 0,973 se descarta la hipótesis del autor.

Se afirma que: La dimensión identificación psicológica no influye significativamente trabajo remoto de acuerdo al Sig. 0,650 en consecuencia se se acepta la nula, respecto al resultado de $Rho = 0.040$, existe correlación positiva

Se afirma que: La dimensión las contingencias desempeño-autoestima no tiene relación significativamente con el trabajo remoto en atención que el Sig. (bilateral) es 0,616 por tanto, se acepta la hipótesis nula, asimismo el valor de $Rho = - 0.044$, la cual señala una correlación negativa entre las variables, es decir, cuando la dimensión contingencias desempeño-autoestima se incrementa el trabajo remoto sigue una secuencia opuesta.

Para finalizar, se afirma que la dimensión obligaciones del personal no se relaciona significativamente con el trabajo remoto en virtud al nivel de Sig. de 0,948 la cual descarta la hipótesis del investigador plateado para este estudio. Respecto de $Rho = 0.006$, muestra una correlación positiva entre variables.

VII. RECOMENDACIONES:

Al encargado de la dirección general de administración del MINJUSDH a seguir trabajando de forma continua en gestionar la adquisición de tecnología moderna para el mejor desempeño de los colaboradores administrativos, asimismo, considerar el presupuesto para los siguientes años en renovaciones informáticas de nuevos programas que agilicen la gestión en la vía online. pensando en futuros escenarios que puedan interrumpir el desarrollo de las actividades laborales de forma usual, además, se sugiere a llevar un trabajo híbrido- virtual y físico, para conservar y fortalecer la productividad por ambas modalidades.

Se recomienda estructurar la agenda de labores señalando los días laborables bajo ambas modalidades y horarios de actividades, teniendo en cuenta la nueva ley que regula el teletrabajo, el cual dicta otorgar un tiempo estimado para el descanso y pausas activas, asimismo, ofrecer charlas de organización de espacios para generar un ambiente de confort en el desempeño de actividades más eficientes y que contemple la desconexión del ambiente laboral. Asimismo, se sugiere generar vías de comunicación activas a través de chats y videoconferencias que permita identificar síntomas de estrés entre compañeros del grupo con la finalidad de buscar equilibrio entre el trabajo desde casa y la salud.

Se recomienda a los jefes de las direcciones competentes tener en cuenta la actualización de las nuevas tecnologías que coadyuven en el mejor desempeño de los trabajadores. así como la búsqueda de softwares y plataformas del control de actividades amigables diarias para establecer niveles de productividad entre los colaboradores.

Se sugiere diseñar estrategias y formar una cultura organizacional en busca del equilibrio entre el aseguramiento del bienestar de sus empleados y

la adaptación hacia nuevas tecnologías que coopere y fomente la autogestión de los colaboradores a maximizar su productividad y bienestar bajo un esquema de trabajo híbrido.

REFERENCIAS

- Acuerdo marco sobre teletrabajo. (s.f.). *Syndicat EUPEAN*. Obtenido de <https://www.etuc.org/en/framework-agreement-telework>
- Aguilar, C., Jumba, S., & Martínez, L. (2021). "El teletrabajo y su relación con el desempeño laboral". Obtenido de <https://acortar.link/CmdFtv>
- Bravo M, Peiró J, Rodríguez I. Satisfacción laboral. En: Peiró J, Prieto F. editores. Tratado de psicología del trabajo, 1. la actividad laboral en su contexto. España: Síntesis; 1996. p. 343-394.
- Binder, P. (2020). Remote Work During the Pandemic and Its Implications for Families with Children: A Qualitative Study. *Instytut Filozofii i Socjologii PAN*. Obtenido de <https://doi.org/10.18778/1733-8069.17.4.05>
- Castañeda, J., Gómez, R., & Mosqueira, G. (2019). Influencia de la ley servir en la motivación de los trabajadores de la municipalidad distrital de Guadalupe 2019. *Ciencia latina*. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1183/1613>
- Chaca, A., & Contreras, L. (2021). *Habilidades blandas y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en el trabajo remoto Escuela de Posgrado Huancayo, 2021*. Obtenido de <https://acortar.link/dycmly>
- Coolican, H. (2005). *Métodos de investigación y estadística en psicología Coolican Hugh* (Vol. Tercera edición). El manual moderno, SA. de CV.
- Cortés, G., Henao, N., & Osorio, V. (2020). *Trabajo remoto en tiempos de covid-19 y su impacto en el trabajador*. Obtenido de <https://acortar.link/iJY9mg>
- EU-OSHA. (2021). Regulación del teletrabajo en una Europa post-COVID-19. *gencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabaj*. doi:doi:10.2802/125499
- Guillén, M., & Neyra, H. (2020). *Análisis en la eficiencia del trabajo remoto en el Poder Judicial*. Obtenido de <https://acortar.link/MZ4qPw>
- Haider, S., Bao, G., Larsen, G., & Draz, M. (2019). Harnessing Sustainable Motivation: A Grounded Theory Exploration of Public Service Motivation in Local Governments of the State of Oregon, United States. *Sustainability*.
- Hernández, J., & Morales, J. (2017). (Assessing the motivation and job satisfaction in an autonomous body of the public management of the state of Sinaloa). *International Journal of Good Conscience*. Obtenido de [http://www.spentamexico.org/v12-n2/A7.12\(2\)107-147.pdf](http://www.spentamexico.org/v12-n2/A7.12(2)107-147.pdf)
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación* (Quinta edición ed.). McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta edición ed.). McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Huamani, M., Mucha, P., & Pimentel, J. (2021). *Trabajo remoto y desempeño laboral del personal administrativo en el Hospital Regional Docente Materno Infantil El Carmen Huancayo en el contexto de la .* Obtenido de <https://acortar.link/ggGIKi>
- Jayo, P. (2021). Incorporación al Servicio Civil y su Influencia en las Actitudes de los Trabajadores bajo el Régimen 276 de la Dirección Regional de Agricultura Lima, año - 2017. Obtenido de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/6495/Pedro%20Serafin%20JAYO%20DIAZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- José Manuel Núñez-Sánchez, C. R., Maldonado, C., & García, J. (2022). Can a corporate well-being programme maintain the strengths of the healthy employee in times of COVID-19 and extensive remote working? An empirical case study. *European Journal of Government and Economics* 11(1), June 2022, 51-72. Obtenido de <https://doi.org/10.17979/ejge.2022.11.1.8978>
- Khanh, T., & Trung, T. (2020). Impact of Servant Leadership on Public Service Motivation of Civil Servants: Empirical Evidence from Vietnam. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*. Obtenido de <https://koreascience.kr/article/JAKO202109554061621.pdf>
- Landa, M. (2021). "Influencia del régimen del servicio civil en el análisis de puestos y de las remuneraciones del personal administrativo designado en la Universidad Pública Peruana" Caso: Universidad Nacional Mayor de San Marcos – 2017. Obtenido de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16796/Landa_rm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2020). Achieving Effective Remote Working During the COVID-19 Pandemic: A Work Design Perspective. *International Association of Applied Psychology* 70 (1), 16–59. Obtenido de <https://doi.org/10.1111/apps.12290>
- Llica, Y. (2020). El concurso publico de méritos en el marco del régimen de la ley N30057 y su influencia en el logro de la misión de la municipalidad provincial de Tacna, año, 2018. Obtenido de http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/4072/265_2020_llica_aduivre_yj_esp_g_maestria_en_grerencia_publica.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- López, W., & Boza, G. (2022). *La necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente la implementación del trabajo remoto y el teletrabajo en las empresas*. Obtenido de <https://n9.cl/yyhmr>

- Maceda, C., & Rujel, O. (2017). Ley del servicio civil y la motivación laboral en el proyecto especial binacional Puyango Tumbes, 2016. Obtenido de <https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/91/TESIS%20-%20CANEPA%20Y%20OCAMPOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mario, T., & Tamayo. (2010). Investigación para jóvenes.
- Matli, W. (2020). The changing work landscape as a result of the Covid-19 pandemic: insights from remote workers life situations in South Africa. *International Journal of Sociology and Social Policy*. doi:DOI 10.1108/IJSSP-08-2020-0386
- Meiryani, N., Koh, Y., Soepriyanto, G., Aljuaid, M., & Hasan, F. (2022). The Effect of Transformational Leadership and Remote Working on Employee Performance During COVID-19 Pandemic. *Front. Psychol.* 13:919631. Obtenido de <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.919631>
- Morales, C., & Rey, W. (2021). El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y la Ley del Servicio Civil en la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018-2019. *Horizonte de la Ciencia*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5709/570965027007/570965027007.pdf>
- OIT. (s.f.). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19. *Guía práctica Oficina Internacional del Trabajo pandemia de COVID-19 y después de ella*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
- OIT, O. Y. (2022). Healthy and safe telework: Technical brief. *Licencia: CC BY-NC-SA 3.0 IGO*. Obtenido de <https://www.who.int/publications/i/item/9789240040977>
- Peña, C., & Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A*. Obtenido de http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181/159
- peruano, E. (2013). Ley del servicio civil. Obtenido de <https://storage.servir.gob.pe/servicio-civil/Ley%2030057.pdf>
- Pokojski, Z., Kister, A., & Lipowski, M. (2022). Remote Work Efficiency from the Employers' Perspective—What's Next? *Sustainability* 2022, 14,. Obtenido de <https://doi.org/10.3390/su14074220>
- Quimper, L. (2019). El servicio civil y la motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31158/Quimper_AL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quispe, D. (2020). Percepción de la ley N° 30057 – ley del servicio civil en la municipalidad distrital de Cabana - 2019. Obtenido de

http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/15476/Quispe_Colca_Donaldo_Angel.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Riba, C., & Ballart, X. (2017). Public Service Motivation of Spanish High Civil Servants. Obtenido de https://reis.cis.es//REIS/PDF/REIS_154_041459931620222.pdf
- Rodriguez, I., & Carcausto, C. (2021). Implicancia de la nueva ley del servicio civil con relación a la motivación laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2019. Obtenido de <http://repositorio.unaj.edu.pe:8080/handle/UNAJ/125?show=full>
- Rojas, C. (2021). "Ley del servicio civil n°30057 y el campo laboral del servidor público de la universidad nacional de Chachapoyas - 2021". Obtenido de <https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/2741/Rojas%20Puerta%20Carlos%20Andres.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ruiz, L. (2018). El servicio civil y su influencia en el desempeño laboral de los servidores públicos del instituto nacional de salud mental "Honorio Delgado-Hideyo Noguchi" Lima, 2017. Obtenido de <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3260/TESIS%20SERVICIO%20CIVIL%2026.11.2018%20ULTIMO.pdf?sequence=1>
- S,enturk, E., Sagaltici, E., & B. G. (2021). Predictors of depression, anxiety and stress among remote workers during the COVID-19 pandemic. *Department of Psychiatry, Bagcilar Training and Research Hospital, University of Health Sciences, Istanbul*,. doi:10.3233/WOR-210082
- Sandoval, J., Idrovo, S., & Duque-, E. (2021). Remote Work, Work Stress, and Work–Life during Pandemic Times: A Latin America Situation. . *Int. J. Environ. Res. Public Health*. Obtenido de <https://doi.org/10.3390/ijerph18137069>
- SERVIR. (2020). Guía de Trabajo Remoto para Líderes. *Gobierno del Perú*, 4. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1062061/Guia_de_TR_para_Lideres.pdf?v=1596037262
- Shimura, A., Yokoi, K., Ishibashi, Y., Akatsuka, Y., & Inoue, T. (2021). Remote Work Decreases Psychological and Physical Stress Responses, but Full-Remote Work Increases Presenteeism. *Front. Psychol.* 12:730969. Obtenido de <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.730969>
- Shirmohammadia, M., Chan, W., & Beigic, M. (2022). Remote work and work-life balance: Lessons learned from the covid-19 pandemic and suggestions for HRD practitioners. *Human Resource Development International*, 25:2, 163-181. Obtenido de <https://doi.org/10.1080/13678868.2022.2047380>
- Slavković, M., Sretenović, S., & Bugarčić, a. (2022). Remote Working for Sustainability of Organization during the COVID-19 Pandemic: The Mediator-

- Moderator Role of Social Support. *Sustainability* 2022, 14(1), 70; . Obtenido de <https://doi.org/10.3390/su14010070>
- Sornoza, D., Sornoza, G., Parrales, M., & Guaranda, V. (2020). Motivación hacia el servicio público, un análisis de la literatura de China y Ecuador. *Espacios*. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a20v41n30/a20v41n30p15.pdf>
- Sun, L., Liu, T., & Wang, W. (2022). Working from Home in Urban China during the COVID-19 Pandemic: Assemblages of Work-Family Interference. *East China University of Political Science and Law, China*. Obtenido de <https://doi.org/10.1177/09500170221080870>
- Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica* (Cuarta edición ed.). LIMUSA, S.A. DEC.V.
- Tleuken, A., DurdyevMert, A. T., TokazhanovLukasz, G., WiechetekZbigniew, & Draghic, P. (2022). Effects of the residential built environment on remote work productivity and satisfaction during COVID-19 lockdowns: An analysis of workers' perceptions. *Building and Environment*. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.buildenv.2022.109234>
- UE. (2002). Acuerdo marco sobre teletrabajo. Obtenido de <https://www.etuc.org/en/framework-agreement-telework>
- UE. (2003). Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. *Diario Oficial L 299*, 18/11/2003 P. 0009 - 0019. Obtenido de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32003L0088&from=EN>
- Vaca, M. (2017). Labor motivation in the public servants of Ecuador. *INNOVA Research Journal*. Obtenido de <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n7.2017.235>
- Vivienda, M. d. (2019). Conoce todos nuestros avances sobre la implementación del Subsistema de Gestión de Rendimiento en nuestra Institución. *Boletín Informativo N°1*. Obtenido de <http://www3.vivienda.gob.pe/oggrh/documentos/Boletin-GdR-2019.pdf>
- Zappalà, S., Toscano, F., & Topa, G. (2021). The Implementation of a Remote Work Program in an Italian Municipality before COVID-19: Suggestions to HR Officers for the Post-COVID-19 Era. *Eur. J. Investig. Health Psychol. Educ.* 2021, 11(3), 866-877. Obtenido de <https://doi.org/10.3390/ejihpe11030064>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Operacionalización de Variable N° 1

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Trabajo remoto

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica	Escala y valores	Rangos
Trabajo remoto	Compromiso organizacional	Acuerdo a nivel directivo	1	Encuesta y cuestionario	Likert 1=Totalmente en desacuerdo 2=En desacuerdo 3=Ni de acuerdo ni desacuerdo 4=De acuerdo 5=Totalmente de acuerdo	Inadecuado (16-37) Normal (38-59) Adecuado (60-80)
		Conformación del equipo	2			
		líder del proyecto	3			
		Formalización del inicio del trabajo remoto	4			
	Planeación del trabajo remoto	Planeación general	5			
		Sensibilización	6			
	Autoevaluación	Involucramiento	7			
		Componente tecnológico	8			
		Componente organizacional	9			
	Prueba piloto	Informe de la evaluación	10			
		Convocatoria	11			
		Selección	12			
		Preparación administrativa	13			
		Seguimiento y medición	14			
		Capacitación	15			
		Socialización	16			

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de Variable N° 2

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Implicancia laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica	Escala y valores	Rangos
Implicancia laboral	Identificación psicológica	Tareas repetitivas.	1	Encuesta y cuestionario	Likert 1=Totalmente en desacuerdo 2=En desacuerdo 3=Ni de acuerdo ni desacuerdo 4=De acuerdo 5=Totalmente de acuerdo	Inadecuado (16-37) Normal (38-59) Adecuado (60-80)
		Apoyo social de colegas.	2			
		Confort en la organización	3			
	Contingencias desempeño- autoestima	Estrés laboral	4			
		Aprendizaje continuo	5			
		Flexibilidad	6			
		Motivación	7			
		Reconocimiento	8			
		Apoyo laboral	9			
		Mejora de procesos	10			
		Interés	11			
		Expectativas	12			
	Obligaciones del personal	Tareas	13			
		Objetivos en el trabajo	14			
		Resultados	15			
		toma decisiones	16			

Anexo 3: Matriz de Consistencia de la Investigación

Título de la investigación: "El trabajo remoto y sus implicancias laborales en el personal del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de Lima, año 2021"

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INSTRUMENTO	DISEÑO, POBLACIÓN Y MUESTRA
<p>Problema general</p> <p>¿De qué manera influye el trabajo remoto en la implicancia laboral del personal del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos– Lima, 2021?</p> <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿De qué manera influye el trabajo remoto en la identificación psicológica del personal del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos– Lima, 2021 • ¿De qué manera influye el trabajo remoto en las contingencias desempeño-autoestima del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos– Lima, 2021? • ¿De qué manera influye el trabajo remoto en las obligaciones del personal del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos– Lima, 2021? 	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar de qué manera influye el trabajo remoto en la implicancia laboral del personal del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos– Lima, 2021.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar de qué manera influye el trabajo remoto en la identificación psicológica del personal del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos– Lima, 2021. • Demostrar de qué manera influye el trabajo remoto en las contingencias desempeño-autoestima del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos– Lima, 2021. • Determinar de qué manera influye el trabajo remoto en las obligaciones del personal del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos– Lima, 2021. 	<p>Hipótesis general</p> <p>El trabajo remoto influye significativamente en la implicancia laboral del personal del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos– Lima, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • El trabajo remoto influye significativamente en la identificación psicológica del personal del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos– Lima, 2021. • El trabajo remoto influye significativamente en las contingencias desempeño-autoestima del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos– Lima, 2021. • El trabajo remoto influye significativamente en las obligaciones del personal del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos– Lima, 2021. 	<p>Variable independiente</p> <p>Trabajo remoto</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Compromiso organizacional</p> <p>Planeación del trabajo remoto</p> <p>Autoevaluación</p> <p>Prueba piloto</p> <p>Variable dependiente</p> <p>Implicancia laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <p>identificación psicológica</p> <p>Desempeño-autoestima</p> <p>Obligaciones del personal</p>	<p>Variable independiente</p> <p>Cuestionario</p> <p>Variable dependiente</p> <p>Cuestionario</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básica</p> <p>Diseño: No experimental, de corte transversal</p> <p>Población:</p> <p>La población está conformada por 200 colaboradores públicos</p> <p>Muestra:</p> <p>La muestra está conformado por 132 colaboradores públicos.</p>

Anexo 4: Cálculo de la muestra

Ecuación estadística para proporciones poblacionales”

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

n= Tamaño de la muestra

Z= Nivel de confianza deseado

p= Proporción de la población con la característica deseada (éxito)

q= Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)

e= Nivel de error dispuesto a cometer

N= Tamaño de la población

Calculo del tamaño de la muestra

Margen: 5%

Nivel de confianza: 95%

Población: 250

Tamaño de la muestra: 132

Anexo 5: Carta Solicitud de Investigación del MINJUSDH




Señor
RAMÓN FERNANDO ALCALDE POMA
Secretario General
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos
Calle Scipion Llona, 350, Miraflores
Presente. -

Yo, Farcic Tapia, Iván Radislau, identificado con DNI: N 10223966 Código de alumno N-7002748591, con domicilio en Av. Alfredo Benavides 190. Miraflores Ante Ud. Respetuosamente me presento y expongo:

Que estando cursando la maestría en GESTIÓN PÚBLICA, en la Universidad César Vallejo, Filial Callao, solicito a Ud., permiso para realizar mi trabajo de Investigación en su institución, mi tema es "El trabajo remoto y sus implicancias laborales en el personal del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de Lima, año 2021", para obtener el grado de Maestro en Gestión Pública.

Por lo expuesto: Ruego a usted acceder a mi solicitud.

Lima, 28 de noviembre del 2022.



Farcic Tapia, Iván Radislau
Código alumno: 7002748591

Anexo 6: Carta Respuesta de Aprobación de Investigación del MINJUSDH



Señor
RAMÓN FERNANDO ALCALDE POMA
Secretario General
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos
Calle Scipion Llona, 350, Miraflores
Presente. -

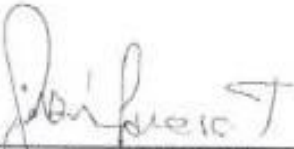


Yo, Farcic Tapia, Iván Radislau, identificado con DNI: N 10223966 Código de alumno N-7002748591, con domicilio en Av. Alfredo Benavides 190. Miraflores Ante Ud. Respetuosamente me presento y expongo:

Que estando cursando la maestría en GESTIÓN PÚBLICA, en la Universidad César Vallejo, Filial Callao, solicito a Ud., permiso para realizar mi trabajo de Investigación en su institución, mi tema es "El trabajo remoto y sus implicancias laborales en el personal del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de Lima, año 2021", para obtener el grado de Maestro en Gestión Pública.

Por lo expuesto: Ruego a usted acceder a mi solicitud.

Lima, 28 de noviembre del 2022.


Farcic Tapia, Iván Radislau
Código alumno: 7002748591

Anexo 7: Aprobación de ficha de validación de encuestas- DR.GONZALO RICARDO ALEGRIA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO REMOTO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSION: COMPROMISO ORGANIZACIONAL								
1	¿Se tuvo la planificación para el trabajo remoto del personal?	X		X		X		
2	¿Se conformó un equipo para facilitar aparatos tecnológicos y recursos para el trabajo remoto?	X		X		X		
3	¿Hubo compromiso de los jefes para el desarrollo del trabajo remoto?	X		X		X		
DIMENSION: PLANEACIÓN DEL TRABAJO REMOTO								
4	¿Se emitió la documentación aprobando el trabajo remoto en el MINJUSDH?	X		X		X		
5	¿Se brindó la orientación al personal para el desarrollo de sus actividades mediante el trabajo remoto?	X		X		X		
6	¿El jefe del área se involucró en el trabajo remoto del equipo?	X		X		X		
7	¿Cuenta con aparatos tecnológicos para realizar trabajo remoto?	X		X		X		
8	¿Tuvo el apoyo Institucional para el desarrollo de las actividades en el trabajo remoto?	X		X		X		
9	¿Se emitió un informe acerca de la situación del personal y de los equipos tecnológicos?	X		X		X		
10	¿Se estableció quienes realizarían trabajo remoto?	X		X		X		
DIMENSION: COORDINACIÓN Y COMUNICACIÓN								
11	¿Se convocó al personal para dar a conocer las pautas del trabajo remoto?	X		X		X		
12	¿Se realizó capacitación al personal para realizar trabajo remoto?	X		X		X		
13	¿La administración realiza seguimiento al personal respecto a las actividades realizadas vía trabajo remoto?	X		X		X		
14	¿La institución hace medición del trabajo remoto que realiza el personal ?	X		X		X		
15	¿Se ha evaluado el desenvolvimiento del personal que ha hecho trabajo remoto?	X		X		X		
16	¿Ha realizado actividades de socialización con sus compañeros al trabajar desde casa?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Alegría Varona Gonzalo Ricardo DNI: 06513752

Especialidad del validador: Metodólogo | Docente Universitario | Doctor en Economía y Magister en Gestión y Políticas Públicas

19 de diciembre del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



GONZALO RICARDO ALEGRIA VARONA
DNI 06513752

Aprobación de ficha de validación de encuestas- DR. GONZALO RICARDO ALEGRIA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA IMPLICANCIA LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN: IDENTIFICACIÓN PSICOLÓGICA								
1	Las tareas encomendadas en la institución le generan estrés.	X		X		X		
2	Percibe el apoyo de sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
3	Está satisfecho con las condiciones de trabajo que ofrece la institución.	X		X		X		
DIMENSIÓN: CONTINGENCIAS DE SEMPEÑO - AUTOESTIMA								
4	Se levanta tranquilo y descansado para la realización de sus labores.	X		X		X		
5	Su trabajo le ofrece expectativas de desarrollo profesional.	X		X		X		
6	Dispone de flexibilidad sobre los lineamientos establecidos en el trabajo.	X		X		X		
7	La institución motiva al personal.	X		X		X		
8	La institución reconoce el buen desempeño laboral.	X		X		X		
9	Considera usted que recibe el apoyo de sus superiores en sus actividades laborales.	X		X		X		
DIMENSIÓN: OBLIGACIONES DEL PERSONAL								
10	Está implicado en mejorar los procesos de trabajo en su área.	X		X		X		
11	Su día laboral está lleno de cosas que le interesan.	X		X		X		
12	Su trabajo le ofrece expectativas de desarrollo profesional.	X		X		X		
13	Las tareas que desarrolla requieren de diferentes habilidades.	X		X		X		
14	Es consultado para el logro de los objetivos de la institución.	X		X		X		
15	El personal logra obtener resultados satisfactorios para su área laboral.	X		X		X		
16	Su jefe lo anima a participar en la toma de decisiones.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): sí

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Alegría Varona Gonzalo Ricardo DNI: 06513752

Especialidad del validador: Metodólogo | Docente Universitario | Doctor en Economía y Magister en Gestión y Políticas Públicas

19 de diciembre del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



GONZALO RICARDO ALEGRIA VARONA

Aprobación de ficha de validación de encuestas- DRA. LUPE ESTHER GRAU CORTEZ

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO REMOTO

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSION: COMPROMISO ORGANIZACIONAL								
1	¿Se tuvo la planificación para el trabajo remoto del personal?	X		X		X		
2	¿Se conformó un equipo para facilitar aparatos tecnológicos y recursos para el trabajo remoto?	x		x		x		
3	¿Hubo compromiso de los jefes para el desarrollo del trabajo remoto?	x		x		x		
DIMENSION: PLANEACIÓN DEL TRABAJO REMOTO								
4	¿Se emitió la documentación aprobando el trabajo remoto en el MINJUSDH?	x		x		x		
5	¿Se brindó la orientación al personal para el desarrollo de sus actividades mediante el trabajo remoto?	x		x		x		
6	¿El jefe del área se involucró en el trabajo remoto del equipo?	x		x		x		
7	¿Cuenta con aparatos tecnológicos para realizar trabajo remoto?	x		x		x		
8	¿Tuvo el apoyo Institucional para el desarrollo de las actividades en el trabajo remoto?	x		x		x		
9	¿Se emitió un informe acerca de la situación del personal y de los equipos tecnológicos?	x		x		x		
10	¿Se estableció quienes realizarían trabajo remoto?	x		x		x		
DIMENSION: COORDINACIÓN Y COMUNICACIÓN								
11	¿Se convocó al personal para dar a conocer las pautas del trabajo remoto?	x		x		x		
12	¿Se realizó capacitación al personal para realizar trabajo remoto?	x		x		x		
13	¿La administración realiza seguimiento al personal respecto a las actividades realizadas vía trabajo remoto?	x		x		x		
14	¿La institución hace medición del trabajo remoto que realiza el personal ?	x		x		x		
15	¿Se ha evaluado el desenvolvimiento del personal que ha hecho trabajo remoto?	x		x		x		
16	¿Ha realizado actividades de socialización con sus compañeros al trabajar desde casa?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Lupe Esther Graus Cortez DNI: 07539368

Especialidad del validador: Metodóloga | Docente Universitaria

19 de diciembre del 2022



¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del Experto Informante.

Aprobación de ficha de validación de encuestas- DRA. LUPE ESTHER GRAU CORTEZ

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA IMPLICANCIA LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Las tareas encomendadas en la institución le generan estrés.	x		x		x		
2	Percibe el apoyo de sus compañeros de trabajo.	x		x		x		
3	Está satisfecho con las condiciones de trabajo que ofrece la institución.	x		x		x		
DIMENSIÓN: CONTINGENCIAS DESEMPEÑO - AUTOESTIMA								
4	Se levanta tranquilo y descansado para la realización de sus labores.	x		x		x		
5	Su trabajo le ofrece expectativas de desarrollo profesional.	x		x		x		
6	Dispone de flexibilidad sobre los lineamientos establecidos en el trabajo.	x		x		x		
7	La institución motiva al personal.	x		x		x		
8	La institución reconoce el buen desempeño laboral.	x		x		x		
9	Considera usted que recibe el apoyo de sus superiores en sus actividades laborales.	x		x		x		
DIMENSIÓN: OBLIGACIONES DEL PERSONAL								
10	Está implicado en mejorar los procesos de trabajo en su área.	x		x		x		
11	Su día laboral está lleno de cosas que le interesan.	x		x		x		
12	Su trabajo le ofrece expectativas de desarrollo profesional.	x		x		x		
13	Las tareas que desarrolla requieren de diferentes habilidades.	x		x		x		
14	Es consultado para el logro de los objetivos de la institución.	x		x		x		
15	El personal logra obtener resultados satisfactorios para su área laboral.	x		x		x		
16	Su jefe lo anima a participar en la toma de decisiones.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Lupe Esther Graus Cortez DNI: 07539368

Especialidad del validador: Metodóloga | Docente Universitaria

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

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

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

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

19 de diciembre del 2022



Firma del Experto Informante.

Aprobación de ficha de validación de encuestas- Mg. OSWALDO DANIEL CASAZOLA CRUZ

+ CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO REMOTO

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSION: COMPROMISO ORGANIZACIONAL								
1	¿Se tuvo la planificación para el trabajo remoto del personal?	x		x		x		
2	¿Se conformó un equipo para facilitar aparatos tecnológicos y recursos para el trabajo remoto?	x		x		x		
3	¿Hubo compromiso de los jefes para el desarrollo del trabajo remoto?	x		x		x		
DIMENSION: PLANEACIÓN DEL TRABAJO REMOTO								
4	¿Se emitió la documentación aprobando el trabajo remoto en el MINJUSDH?	x		x		x		
5	¿Se brindó la orientación al personal para el desarrollo de sus actividades mediante el trabajo remoto?	x		x		x		
6	¿El jefe del área se involucró en el trabajo remoto del equipo?	x		x		x		
7	¿Cuenta con aparatos tecnológicos para realizar trabajo remoto?	x		x		x		
8	¿Tuvo el apoyo Institucional para el desarrollo de las actividades en el trabajo remoto?	x		x		x		
9	¿Se emitió un informe acerca de la situación del personal y de los equipos tecnológicos?	x		x		x		
10	¿Se estableció quienes realizarían trabajo remoto?	x		x		x		
DIMENSION: COORDINACIÓN Y COMUNICACIÓN								
11	¿Se convocó al personal para dar a conocer las pautas del trabajo remoto?	x		x		x		
12	¿Se realizó capacitación al personal para realizar trabajo remoto?	x		x		x		
13	¿La administración realiza seguimiento al personal respecto a las actividades realizadas vía trabajo remoto?	x		x		x		
14	¿La institución hace medición del trabajo remoto que realiza el personal ?	x		x		x		
15	¿Se ha evaluado el desenvolvimiento del personal que ha hecho trabajo remoto?	x		x		x		
16	¿Ha realizado actividades de socialización con sus compañeros al trabajar desde casa?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Oswaldo Daniel Casazola Cruz DNI: 40081695

Especialidad del validador: Metodólogo | Docente Universitario

19 de diciembre del 2022



Firma del Experto Informante.

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

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

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

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

Aprobación de ficha de validación de encuestas- Mg. OSWALDO DANIEL CASAZOLA CRUZ

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA IMPLICANCIA LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSION: IDENTIFICACIÓN PSICOLÓGICA								
1	Las tareas encomendadas en la institución le generan estrés.	x		x		x		
2	Percibe el apoyo de sus compañeros de trabajo.	x		x		x		
3	Está satisfecho con las condiciones de trabajo que ofrece la institución.	x		x		x		
DIMENSION: CONTINGENCIAS DESEMPEÑO - AUTOESTIMA								
4	Se levanta tranquilo y descansado para la realización de sus labores.	x		x		x		
5	Su trabajo le ofrece expectativas de desarrollo profesional.	x		x		x		
6	Dispone de flexibilidad sobre los lineamientos establecidos en el trabajo.	x		x		x		
7	La institución motiva al personal.	x		x		x		
8	La institución reconoce el buen desempeño laboral.	x		x		x		
9	Considera usted que recibe el apoyo de sus superiores en sus actividades laborales.	x		x		x		
DIMENSION: OBLIGACIONES DEL PERSONAL								
10	Está implicado en mejorar los procesos de trabajo en su área.	x		x		x		
11	Su día laboral está lleno de cosas que le interesan.	x		x		x		
12	Su trabajo le ofrece expectativas de desarrollo profesional.	x		x		x		
13	Las tareas que desarrolla requieren de diferentes habilidades.	x		x		x		
14	Es consultado para el logro de los objetivos de la institución.	x		x		x		
15	El personal logra obtener resultados satisfactorios para su área laboral.	x		x		x		
16	Su jefe lo anima a participar en la toma de decisiones.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Oswaldo Daniel Casazola Cruz DNI: 40081695

Especialidad del validador: Metodólogo | Docente Universitario

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

19 de diciembre del 2022



Firma del Experto Informante.

Anexo 9 Evidencia de la encuesta realizada vía google form a los servidores públicos del MINJUSDH.

Encuesta sobre el trabajo remoto y sus implicancias laborales

Preguntas Respuestas 132 Configuración

Encuesta sobre el trabajo remoto y sus implicancias laborales en el personal del MINJUSDH.

"El trabajo remoto y sus implicancias laborales en el personal del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de Lima, año 2021"

1: Totalmente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni de acuerdo ni desacuerdo, 4: De acuerdo, 5: Totalmente de acuerdo.

Correo electrónico *

Correo electrónico válido

Este formulario recopila correos electrónicos. Cambiar la configuración

2. ¿Se conformó un equipo para facilitar aparatos tecnológicos y recursos para el trabajo remoto? *

1 2 3 4 5

Totalmente en desacuerdo Totalmente de acuerdo

3. ¿Hubo compromiso de los jefes para el desarrollo del trabajo remoto? *

1 2 3 4 5

Totalmente en desacuerdo Totalmente de acuerdo

4. ¿Se emitió la documentación aprobando el trabajo remoto en el MINJUSDH? *

1 2 3 4 5

Totalmente en desacuerdo Totalmente de acuerdo

5. ¿Se brindó la orientación al personal para el desarrollo de sus actividades mediante el trabajo remoto? *

1 2 3 4 5

Totalmente en desacuerdo Totalmente de acuerdo

6. ¿El jefe del área se involucró en el trabajo remoto del equipo? *

1 2 3 4 5

Totalmente en desacuerdo Totalmente de acuerdo

7. ¿Cuenta con aparatos tecnológicos para realizar trabajo remoto? *

1 2 3 4 5

Totalmente en desacuerdo Totalmente de acuerdo

2. ¿Se conformó un equipo para facilitar aparatos tecnológicos y recursos para el trabajo remoto? *

1 2 3 4 5
Totalmente en desacuerdo Totalmente de acuerdo

3. ¿Hubo compromiso de los jefes para el desarrollo del trabajo remoto? *

1 2 3 4 5
Totalmente en desacuerdo Totalmente de acuerdo

4. ¿Se emitió la documentación aprobando el trabajo remoto en el MINJUSDH? *

1 2 3 4 5
Totalmente en desacuerdo Totalmente de acuerdo

5. ¿Se brindó la orientación al personal para el desarrollo de sus actividades mediante el trabajo remoto? *

1 2 3 4 5
Totalmente en desacuerdo Totalmente de acuerdo

6. ¿El jefe del área se involucró en el trabajo remoto del equipo? *

1 2 3 4 5
Totalmente en desacuerdo Totalmente de acuerdo

7. ¿Cuenta con aparatos tecnológicos para realizar trabajo remoto? *

1 2 3 4 5
Totalmente en desacuerdo Totalmente de acuerdo

8. ¿Tuvo el apoyo institucional para el desarrollo de las actividades en el trabajo remoto? *

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

9. ¿Se emitió un informe acerca de la situación del personal y de los equipos tecnológicos? *

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

10. ¿Se estableció quienes realizarían trabajo remoto? *

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

11. ¿Se convocó al personal para dar a conocer las pautas del trabajo remoto? *

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

12. ¿Se realizó capacitación al personal para realizar trabajo remoto? *

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

13. ¿La administración realiza seguimiento al personal respecto a las actividades realizadas vía trabajo remoto? *

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

14. ¿La institución hace medición del trabajo remoto que realiza el personal? *

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

15. ¿Se ha evaluado el desenvolvimiento del personal que ha hecho trabajo remoto? *

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

16. ¿Ha realizado actividades de socialización con sus compañeros al trabajar desde casa? *

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo



17. Las tareas encomendadas en la Institución le generan estrés. *

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

18. Percibe el apoyo de sus compañeros de trabajo. *

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

19. Está satisfecho con las condiciones de trabajo que ofrece la Institución. *

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

20. Se levanta tranquilo y descansado para la realización de sus labores. *

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

21. Su trabajo le ofrece expectativas de desarrollo profesional. *

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

22. Dispone de flexibilidad sobre los lineamientos establecidos en el trabajo. *

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

23. La Institución motiva al personal. *

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

24. La Institución reconoce el buen desempeño laboral. *

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALEGRIA VARONA GONZALO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "El trabajo remoto y sus implicancias laborales en el personal del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de Lima, 2021.", cuyo autor es FARCIC TAPIA IVAN RADISLAU, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 26 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALEGRIA VARONA GONZALO DNI: 06513752 ORCID: 0000-0001-5033-9086	Firmado electrónicamente por: GALEGRIAV el 26- 01-2023 14:34:25

Código documento Trilce: TRI - 0528609