



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Teletrabajo en el desempeño laboral de los trabajadores de la
Corte Superior de Justicia del Santa – Chimbote, 2021.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Hurtado Llanos Saul Gad (ORCID: 0000-0002-6901-7279)

ASESORA:

Dra. Zevallos Delgado Karen del Pilar (ORCID: 0000-0003-2374-980X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA — PERÚ

2021

Dedicatoria:

Cuando hay tantas personas a las que debo dedicar reconocimiento por sus aportes y su significado en mi vida, esta lista se vuelve corta, todos ocupan un lugar importante, sobretodo mis hijos, mis padres, hermanos todos ellos. A ellos se los dedico.

Agradecimiento:

Primero al infinito y más grande Dios de todos los tiempos, mi creador por darme la chispa de la vida y todo lo que he alcanzado.

A Enrique y Berthila, mis padres.

Yulissa, mi esposa.

Celeste, Joaquín, Camila, Analucía mis hijos, que me enseñaron a aprender.

Índice de contenidos

Carátula	I
Dedicatoria	II
Agradecimiento	III
Índice de contenidos	IV
Índice de tablas	V
Resumen	VI
Abstract	VII
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	22
3.1. Tipo y diseño de investigación	22
3.2. Variables y operacionalización	22
3.3. Población, muestra y muestreo	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.5. Procedimientos	28
3.6. Método de análisis de datos	29
3.7. Aspectos éticos	30
IV. RESULTADOS	32
V. DISCUSION	40
VI. CONCLUSION	44
VII. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	47
ANEXOS	52

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 01	Validez del cuestionario sobre Variable 1: Teletrabajo	55
Tabla 02	Validez del cuestionario sobre Variable 2: Desempeño laboral	55
Tabla 03	Análisis del coeficiente de confiabilidad.	55
Tabla 04	Distribución de la frecuencia del teletrabajo	32
Tabla 05	Distribución de la frecuencia de las dimensiones del teletrabajo	32
Tabla 06	Distribución de la frecuencia del desempeño laboral	33
Tabla 07	Distribución de frecuencias de las dimensiones del desempeño laboral	33
Tabla 08	Prueba de ajuste de modelos	34
Tabla 09	Prueba Pseudo R ² de variación	35
Tabla 10	Prueba paramétrica del teletrabajo	36
Tabla 11	Prueba paramétrica del espacio físico	37
Tabla 12	Prueba paramétrica de la TICs	38
Tabla 13	Prueba paramétrica de la organización	39

RESUMEN

El foco de la presente investigación se centró en conocer la incidencia del teletrabajo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa – Chimbote, 2021. El enfoque de la investigación fue cuantitativo de tipo básica, su diseño y nivel, correlacional causal explicativa, método hipotético-deductivo. La muestra fue de 80 trabajadores toda la población a quienes se le aplicaron los cuestionarios sobre las variables de estudio. En cuanto al cálculo de fiabilidad se aplicó el coeficiente de Alfa de Cronbach obteniendo resultado para la variable teletrabajo 0.896 como muy alta y para la variable desempeño laboral 0.915 muy alta. Con lo que se determina que son confiables. Se logró concluir que el teletrabajo incide significativamente con un resultado positivo de 15,8% del presente en el desempeño laboral y con resultado de medición favorable Wald de 9,018 >4 y p: 0,003 < α : 0,05 de valor para la independiente, lo que determina la incidencia del teletrabajo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa – Chimbote, 2021.

Palabras clave: Teletrabajo, trabajo remoto, tecnología, desempeño laboral, institución pública.

ABSTRACT

The focus of this research was focused on knowing the incidence of telework on the work performance of workers of the Superior Court of Justice of Santa - Chimbote, 2021. The focus of the research was quantitative of a basic type, its design and level, explanatory causal correlational, hypothetical-deductive method. The sample consisted of 80 workers throughout the population to whom the questionnaires on the study variables were applied. Regarding the reliability calculation, the Cronbach's Alpha coefficient was applied, obtaining a result for the telework variable 0.896 as very high and for the variable work performance 0.915 very high. With which it is determined that they are reliable. It was possible to conclude that telework has a significant impact with a positive result of 15.8% of the present in work performance and with a favorable measurement result Wald of $9.018 > 4$ and $p: 0.003 < \alpha: 0.05$ of value for the independent, which that determines the incidence of teleworking in the work performance of workers of the Superior Court of Justice of Santa - Chimbote, 2021.

Keywords: Telework, remote work, technology, job performance, public institution.

I. INTRODUCCIÓN

No fueron para menos las acciones decisivas activadas por el ejecutivo del gobierno peruano motivado por la pandemia global por COVID-19 esto derivó en medidas radicales para mitigar el impacto de la propagación del virus, minimizando el riesgo de contagio por contacto físico, todo ello provocó cambios radicales en la manera que se realizaban las jornadas laborales de las instituciones del estado, de la situación en la que se encontraban a una precipitadamente diferente de lo convencional, las características del trabajo se restringieron a más acciones de atención, protección y aislamiento por lo que las organizaciones, especialmente las públicas, debieron mantener el mismo nivel de servicio y atención que brindaban al ciudadano con el consiguiente cambio de físico a remoto, a distancia o fuera del ámbito de la propia institución, innovándose e imponiéndose al “Teletrabajo”, de esta forma se pretendió cumplir con los objetivos previstos como con las metas para el presente período.

La nueva forma impuesta de trabajo a distancia permitió en las instituciones públicas desarrollar con mayor rapidez la adopción de la tan esperada modernización del Estado, aunque lo factico correspondiese a una situación por demás a priori con la intención de salvaguardar la integridad física de los colaboradores que se esforzaron por adaptarse a este medio en una situación casi a ciegas.

El antecedente, como punto de partida relevante, del teletrabajo en el Perú se enmarca en las disposiciones regulativas del trabajo a domicilio cercana a la de sus pares españolas, ello, como consta en lo contenido en el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado DS. 003-97-TR. Aquella imagen gráfica deja de lado la idea tradicional de lugar o espacio de trabajo. Cabe redactar que la Ley No. 30036 del 2013, reglamentó la función del teletrabajo, detallando las características propias de este servicio aplicado por los organismos públicos y privados caracterizados en el uso de las tecnologías informáticas y comunicativas, función alejada de la propia organización o institución en condición de subordinación a los que a la vez se aplica también, fiscalización. Aunque para Ramirez & Chuquillanqui (2016) saltan algunas dudas en su efectiva

implementación situación con la que se debe continuar en un escenario de emergencia sanitaria.

El interés del Estado radica en que, por medio de la gestión de las políticas públicas, las instituciones, como sus colaboradores adheridos al ansiado plan de modernización, reflejen los pretendidos resultados en la sociedad íntegramente en las áreas donde se desarrolla la gestión para lograr el éxito de la calidad institucional.

El Perú se adhirió como un colaborador para el organismo de Cooperación y Desarrollo Económico por el interés de mejorar las principales áreas claves del desarrollo económico como son la incidencia anticorruptiva, productividad, gobernanza, transparencia, capital humano y finalmente el medio ambiente, pero, en el contexto de crisis de salud pública en la que se vio inmerso con una pandemia violenta que se volvió más letal y con los ciclos más frecuentes de aislamiento social, surgió una nueva necesidad la de los trabajadores y el de sus instituciones a ser más exigentes en el cuidado de su salud sin reducir sus labores habituales, cumplir con los planes y metas, así con ello aceptar el teletrabajo de manera intempestiva, evitando menoscabar el desempeño de sus obligaciones y deberes. Por consiguiente, esta nueva normalidad conlleva a mejorar sustancialmente la manera de responder a las necesidades de los ciudadanos, así como los de la institución en la dación de mejoras del servicio destacadamente tecnológico.

La Corte Superior de Justicia del Santa es una entidad pública perteneciente a las instituciones cuyo ejercicio es el de administrar justicia en correlación con el órgano superior peruano, el Poder Judicial al que pertenece, que vela por la adecuada distribución judicial apegándose cohesionadamente a la Constitución Política del Perú y las leyes. El nacimiento de esta sede provincial se remonta al año 1997 originada por la dación de la R.A. N°376-CME-PJ. que la pone en marcha adecuándola al moderno sistema administrativo de justicia taxativo al de la reforma de este poder, todo este sistema circunscrito al de lograr un mejor servicio a la población desarrollando programas sociales que garanticen una seguridad jurídica, adecuada tutela jurisdiccional otorgando pleno ejercicio del estado de derecho, a la mantención de la tranquilidad social como al impulsando del crecimiento de nuestro país englobado en la modernización del estado.

Ante la situación condicional laboral impuesta como medida de prevención del efecto pandémico, los trabajadores tuvieron que asumir el nuevo orden laboral a pesar de las abstinencias que tenían para sus tareas habituales como a la escasa preparación para el teletrabajo, aun así, no impidió que llevaran acabo las acciones de las funciones remotas incluyendo en ello su desempeño, de esta manera se pretende conocer cómo el teletrabajo incide en el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa - Chimbote, si esta novedosa forma de laborar en qué medida incide, si tiene que ver directa o indirectamente en el desempeño, en sus funciones laborales como en la productividad de sus diversas actividades habituales.

En consideración de lo expuesto anteriormente se planeó estudiar la incidencia del teletrabajo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa – Chimbote, 2021, lo que dio pie a demostrar cómo esta variable incide en su desempeño laboral si fue positiva la implementación o negativa en consideración de las circunstancias que marcaron su adopción.

Entonces, el objetivo fue realizar aportes encaminados a resolver, en parte o en general, el problema planteado. Para ello se determinó la investigación para que responda a las incertidumbres generadas proponiendo las siguientes cuestiones, ante ello se planteó como problema general, ¿cuál es la incidencia del teletrabajo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa – Chimbote, 2021?

Del mismo modo se continuo con los problemas específicos los que se desprendieron del principal con la intención de escudriñar a profundidad, especificando el tema en partes cada vez más exactas que permitieron medir la causalidad de ambas, entonces se planteó el primer problema específico, ¿Cuál es la incidencia del espacio físico en el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa – Chimbote, 2021?

En la consecución de la línea se planteó también el segundo problema específico, ¿Cuál es la incidencia de la organización en el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa – Chimbote, 2021? Y consecuentemente con el interrogante motivador desprendido de las variables dimensionadas, se dedujo el tercer problema específico, ¿Cuál es la incidencia de

las TIC en el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa – Chimbote, 2021?

Como punto de partida a la vista de los escenarios teóricos, el enfoque, la hipótesis y las conclusiones de esta investigación fueron considerados como fundamento del estudio.

La Justificación teórica de la investigación se demostró por el empleo teórico y concepciones del Teletrabajo y desempeño laboral. A partir de esto se compararon diversos conceptos en base a la realidad de la Corte Superior de Justicia del Santa - Chimbote. La importancia de ello residió en conocer la fuerza que ejerce un componente o variable en la otra. Con esto orientaremos a aquellas personas que deseen dirigir, reorganizar, crear organizaciones a conocer estas influencias de fuerzas para una mejor toma de decisiones. La presente investigación implementará alternativas de ayuda y aportes en lo que concierne al teletrabajo y desempeño del personal, sumado a esto los resultados del estudio darán un aporte fidedigno a la Corte Superior de Justicia del Santa - Chimbote.

La Justificación metodológica de la investigación se basó en lograr los objetivos del estudio, se empleó el cuestionario y con la información recopilada se obtuvo el análisis numérico el que se dirigió a determinar cómo incide la condición teletrabajo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa - Chimbote. La investigación propuesta determino la incidencia de una variable en la otra como parte fundamental del estudio, esta razón se atestiguo por el hecho resultante de la aplicación de diversos mecanismos técnicos que facilitaron la explicación de los puntos críticos de la tesis los que demostraron su vigencia, como su seguridad.

Los aspectos metodológicos de esta investigación se podrán considerar como referentes para más estudios, al usarse como fuente por el aporte sustancial de esta línea causal, estos hallazgos ayudaran recursivamente para quienes ostenten similares cuestiones, como aporte en la discusión en futuras investigaciones, puesto que la manera como el teletrabajo ejerce dinámica en el desempeño laboral es corta en el espectro académico de las maestrías como en los aportes científicos.

La Justificación práctica de la investigación se basó en que, de acuerdo con los objetivos, los resultados nos proporcionaron soluciones o estrategias que al

aplicarse podrán aportar alternativas prácticas a la realidad institucional en cuanto a las incertidumbres referidos al Teletrabajo como su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores.

La justificación social nos propuso aportes en cómo se manifiesta en la sociedad, como en la medida en que una relevante gestión del teletrabajo podría ejercer una mejora del desempeño de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa - Chimbote o en cualquier otra institución estatal, cuanto de ello es relevante para que se tomen las expectativas manifiestas, las capacidades del trabajador que impactan de manera significativa en su entorno social, esto le permitirá sentirse mejor, creando valor en los servicios que ofrecen a los ciudadanos con la considerable mejora de la imagen institucional. Asimismo, considerando los parámetros dentro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de nuestro estado, se estaría contribuyendo al logro del trabajo decente, así como al crecimiento económico.

Como objetivo general, se propuso: Determinar la incidencia del teletrabajo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa – Chimbote, 2021. Consecuentemente se plantearon los siguientes objetivos específicos, entonces, el primero se basó en: Determinar la incidencia del espacio físico en el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa – Chimbote, 2021. Seguidamente en el segundo objetivo se planteó: Determinar la incidencia de las TIC en el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa – Chimbote, 2021. En el último planteamiento y tercero de los objetivos, fue: Determinar la incidencia de la organización en el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa – Chimbote, 2021.

Ahora bien, como hipótesis general de la investigación se formuló lo siguiente: El teletrabajo incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa – Chimbote, 2021.

De la hipótesis general se derivaron las siguientes hipótesis específicas, así la primera, el espacio físico incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa – Chimbote, 2021.

De igual forma se planteó la segunda, las TIC incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa – Chimbote, 2021.

Finalmente, dentro del contexto hipotético en la tercera suposición se expuso que, la organización incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa – Chimbote, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Se ha propuesto presentar trabajos de investigación que aporten amplitud en el desarrollo del conocimiento sobre el tema de Teletrabajo y Desempeño Laboral, tanto de investigaciones nacionales como internacionales para ambos casos. Justificamos que, debido a la novedad del tema hasta el momento, existen pocos estudios causales que coincidan con nuestro modelo de estudio investigativo, sin embargo, se constata que hay una incidencia mayor en estudios correlacionales básicos que nos muestran la representación recíproca entre una variable y la otra existiendo un efecto causal con incidencia de la variable a en la b.

En el orden subsecuente del desarrollo científico, se expusieron, en cuanto a los nacionales como principio de antecedentes, los siguientes descritos como, Baldeón (2020) que en su trabajo de investigación "El teletrabajo y su relación con la eficiencia del personal administrativo en el municipio provincial de Junín 2020" con el propósito de identificar la correspondencia entre el teletrabajo como la eficiencia de los operadores administrativos en la provincia de Junín, realizó una encuesta con un enfoque cuantitativo básico, nivel de correlación, a través de dos cuestionarios, que se aplicaron a 92 empleados del municipio. Concluyó, que existe una asociación promedio moderadamente positiva entre el teletrabajo y la eficiencia del personal administrativo en la comuna provincial de Junín 2020, con un valor de coeficiente de 0.501 y p con un valor de 0.00.

En este orden de relación, tenemos a Peñafiel (2019) que nos demuestra en su investigación "El Teletrabajo en el Sector Público como Alternativa al Desplazamiento", tuvo por objetivo identificar los componentes de la distancia que tienden a achicar los inconvenientes de movilidad, Para consolidar el desarrollo de esta investigación se realizaron entrevistas semiestructuradas con unidades implementadoras del teletrabajo en la ciudad de Lima y se concluyó que uno de los factores determinantes para este nuevo teletrabajo es la igualdad de carga de trabajo y espacio familiar así como una mayor disponibilidad y valoración de su trabajo.

Ahora bien, como sugiere Rojas (2020) en su estudio de "Gestión del trabajo remoto y desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú", se pretendía determinar la relación entre los conceptos o variables a partir de la percepción de

los trabajadores de la Biblioteca Nacional del Perú. Lima, el estudio siguió el método científico hipotético deductivo a nivel de correlación descriptiva básica. La correlación con Rho de Spearman fue $r = 0,649$, es decir, una razón moderada, por lo que se concluye que existe una conexión entre estas dos variables.

De esta forma, sumamos a Suárez (2020) quien presenta su investigación "Implementación del Teletrabajo y Calidad de Servicio de la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo, Año 2020". El objetivo era establecer la relación entre la traducción del teletrabajo en la práctica y la calidad del servicio en la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo. El estudio es cuantitativo, coherente y un diseño transversal no experimental donde el estudio es el instrumento. La población estuvo conformada por 40 empleados de la UGEL. En resumen, la investigación enfatiza que la correlación es una calificación positiva alta de 0.661, lo que verifica que la calidad del servicio se entrega a través de la modalidad de teletrabajo.

En línea con el desarrollo del trabajo anterior, Vásquez (2019) explicó el estado del teletrabajo en la administración pública en el Perú a través de un estudio de caso con enfoque cualitativo, donde los sujetos de este estudio eran expertos en teletrabajo, especialistas en trabajo remoto. Respaldado por documentos oficiales sobre teletrabajo. El autor concluye que la implementación es débil debido a diversos aspectos legales y técnicos, así como organizativos, especialmente en el interior del país y socialmente, principalmente entre las personas vulnerables, física y / o económicamente.

Finalmente, en esta exposición nacional, Vicente (2020) en su disertación "Teletrabajo y Gestión Administrativa en la Institución Educativa Rosa Dominga Pérez Liendo - La Victoria 2020", cuyo propósito fue establecer la relación entre el teletrabajo y la gestión administrativa en la institución educativa. El estudio fue descriptivo, correlativo y con enfoque cuantitativo, la muestra está conformada por toda la población docente, estos son 31 personas para encontrar un coeficiente de correlación de 0,693; Las variables de teletrabajo y gestión administrativa se interpretan con una correlación positiva intermedia.

En lo que respecta a las investigaciones internacionales, se descubrieron a quienes expusieron sus tareas científicas, investigadores deseosos de aportar sus respuestas a propuestas que coincidan con las variables de estudio planteadas, para ello se contó inicialmente con Filardi et al. (2018) quienes examinaron la

aceptación del teletrabajo en las instituciones de alcance público del punto de vista de empleados como los principales jefes de departamentos intencionados en extender la expuesta modalidad virtual. Los organismos públicos participantes a quienes se les aplicó los cuestionarios y las entrevistas en instituciones públicas federales brasileñas. Resultando como los mayores beneficios del teletrabajo a la reducción del gasto en viajes y alimentación, seguridad, menor exposición a la violencia y contaminación, mayor cambio familiar y calidad del trabajo con mayor profesionalidad, adicionando calidad superior. De acuerdo a ello se ha logrado eficiente trabajo.

Se logró también en el estudio predicho la identificación de las desventajas a considerar como la soledad del teletrabajador, la escasa infraestructura, temor a ser calificado, como el poco sentir de respuestas positivas por su gestión, a ello se considera la escasa relación con su cultura organizativa en los tiempos que se dedica a la actividad en el lugar distinto a su centro convencional, consideraron también desventajoso las actividades propias de la casa cuando lo complementa a la actividad remota, sintiendo una facilidad por desarrollar trabajos independizados como se revela en el estudio con funcionarios de las administraciones públicas, demostrando finalmente el estudio de un modelo de teletrabajo que se adecue apropiadamente al círculo público.

Continuando en el orden de la exposición Peralta et al. (2020), presentaron en su estudio el propósito de medir los efectos del teletrabajo en el sector administrativo en Ecuador. Se trató de un estudio documental bibliográfico de tipo artículo de revisión y los resultados destacaron el impacto que tiene el teletrabajo con ciertos beneficios como, menores costos, menores requerimientos de infraestructura, horario flexible, menor ausentismo, mayores beneficios del trabajo y mínimo conflicto entre empleados y empleadas. Del mismo modo, algunas de sus desventajas incluyen una mala comunicación cara a cara y control sobre el empleado y una importante inversión en tecnología. Esta investigación resultó útil porque mide la efectividad del teletrabajo en un área administrativa, teniendo en cuenta sus ventajas y desventajas en la relación laboral. En este estudio, se deja notar la comunicación impersonal entre empleados.

Hernández et al. (2020) desarrollo una exposición científica basada en el teletrabajo enfocado en la forma de vida incidiendo en su calidad, contextualizada

en la emergencia y sus restricciones aplicadas para contrarrestar el avance del covid-19 en la ciudad de Fusagasugá aplicada a un colegio militar público en Bogotá, Colombia, esta investigación de tipo cualitativa y cuantitativa, secuencial exploratoria concluyo que la modalidad en el nuevo entorno de características virtuales aislados de la entidad con el consiguiente desplazamiento de funciones a espacios domiciliarios dejo una escasa relación paridad de satisfacción, por un lado el gestor laboral en su domicilio (teletrabajador) se afecta en sus espacios familiares convivenciales como también en lo personal, mientras que la institución no se encuentra afectada en la composición laboral o la dación de las actividades de gestión para con los usuarios

Para Swisher (2019), que examinó la correspondencia de quienes realizan actividades remotas con las asociaciones de la satisfacción de los empleados estadounidenses, aplicó método mixto, diseñando varias regresiones. Aplicó métodos cuantitativos y cualitativos, diseñando varias regresiones. Para ello se utilizaron contactos de distintas empresas norteamericanas considerando el volumen de personal que podrían superar los cinco mil dependientes como también aplico cuestionarios a doscientos veintitrés participantes. El estudio concluyó que el teletrabajo es posible con la orientación de supervisores inmediatos incidiendo que el grado de teletrabajo no es un predictor significativo en la satisfacción del dependiente, son en cambio el apoyo institucional y la supervisión.

Por otro lado Ortega (2017), probó en su estudio "Teletrabajo: una alternativa para mejorar los beneficios de organizaciones y empleados" realizado en una universidad colombiana, para analizar el teletrabajo como opción laboral en las organizaciones colombianas, también como enfoque de teletrabajo, sus raíces históricas y su importancia a través de un método documental que le permitió mostrar las principales ideas de especialistas a través de ejemplos prácticos del mundo real, examinó sectores económicos en los que se notó la implementación del teletrabajo como forma de trabajo. Presentación de dos casos donde se demostró una implementación exitosa utilizando los indicadores que muestran los resultados positivos del trabajo remoto.

Finalmente Casagrande (2016) Logro desarrollar una investigación tratando de resolver las inquietudes que nacían a propósito de la implementación de la actividad remota de los dependientes de las principales organizaciones de la,

industria del petróleo en el país argentino, para ello planteo cuestionarios a los trabajadores así como una revisión de documentos vinculados al teletrabajo como a las respuestas en lo concerniente a su satisfacción en estas organizaciones comprometiendo la calidad de vida de estos en respuesta a la gestión remota, se incrementó el estudio sumando revisión bibliográfica como informes de compañías que tomaron esta modalidad laboral, terminando la investigación mixta con el impacto positivo que tiene el teletrabajo en la calidad de vida del colaborador de la industria del petróleo.

De esta manera en base a las teorías del teletrabajo y el desempeño laboral se desarrollaron las dimensiones incluyendo el análisis de sus conceptos clave, como validez, objetividad, verdad, confiabilidad.

Para la primera, **variable teletrabajo**, es por tanto apropiado que el enfoque de nuestro estudio se base en la conceptualización de Llamosas en el 2015, expresando que requiere de un lugar exógeno de la institución, uso de las TIC y el cambio en la organización para que se configure, también congruente con lo que desarrollara para los empleados públicos la Autoridad Nacional del Servicio Público (SERVIR, 2020), quienes han determinado que el Teletrabajo (TR) es el prestar servicios subordinados en el lugar donde se encuentra tomando su aislamiento que por lo general es el domicilio o algún otro diferente al de donde trabaja, para ello es necesario que utilice cualquier medio virtual para contactar a su centro de actividades y que gestione sus funciones de manera distante a través de este medio informático considerando que este medio le permita gestionar adecuadamente sus labores.

En la búsqueda de su enrutamiento legal para proteger el derecho universal del hombre al empleo se expresó también en la declaración de la OIT (2020) considerando el trabajar en y desde el domicilio, la misma que redactó lo que ahora sabemos cómo el “Convenio 177”. El artículo 1 define a esta actividad como la que se aplica desde algún lugar disímil al de la propia en oficina a cambio de un salario con instrucciones del empleador en cuanto al trabajo o servicio. (2012, p.38)

En esta línea es oportuno exponer el espacio físico, como el lugar espacio o emplazamiento en que se va a llevar a cabo la actividad. (Llamosas, 2015), a la organización como la forma de agrupación con un fin determinado (Llamosas, 2015). Y a las TIC como la agrupación de herramientas que se deberán emplear

para la implementación de enviar y recibir información lo que a su vez se traduce en la flexibilidad de transmisiones y comunicaciones remotas por medios virtuales (Llamosas, 2015).

Esta investigación no sería rigurosa si no se definiera, explicara y desarrollara su cronología, además de ello es importante saber que esta nueva figura laboral no tiene una definición única, lo que se refleja en los distintos términos utilizados para describir este fenómeno: "teletrabajo", "trabajo a distancia", "trabajo en línea", "trabajo virtual", "teletrabajo", "trabajo distribuido". "Trabajo por turnos" (trabajo flexible en cuanto a horarios, ubicación y aplicación de tecnología) o simplemente "trabajo flexible" (OIT, 2016).

La denominación "teletrabajo" se utilizó novedosamente en 1973 por Jack Nilles físico norteamericano. Por aquel entonces se encontraba en auge la crisis petrolera de los 70 y en su búsqueda de minorar el consumo de esta materia como una solución para reducir el costo que implicaba el desplazamiento de casa al trabajo y viceversa acuñó el término para referirse a la modalidad de labores remotas (Nilles, 1988).

El motivo descrito líneas anteriores, despertó más adelante la iniciativa de ordenar y contextualizarlo legalmente, así da pie al inicio de su regulación por la legislación estadounidense, promulgando la Ley de Mejoramiento del Teletrabajo en 2010, que apoya esta modalidad y desencadena el surgimiento de esta novedosa forma de trabajo. Esta penetración inicial en el giro tecnológico del trabajo, permitió a otras naciones adoptar la modalidad innovadora. Por ello, podemos decir que la irrupción en el viejo continente se inicia el 16 de julio de 2002 con la firma del Acuerdo Marco de la Unión Europea sobre Teletrabajo. La norma antes mencionada regula principalmente su definición, su alcance y las pautas de protección de datos, seguridad y salud en el trabajo.

Consecuentemente en el orden de tiempo, surge en América Latina, es importante reconocer las iniciativas de implementación en 2003 por los primeros países latinoamericanos quienes propiciaron esta nueva modalidad, como en el caso de Colombia, Chile, Argentina y posteriormente Costa Rica, que en 2012 aprobó el proyecto de ley. Impulso, Regulación e implementación del Teletrabajo creado (Vásquez, 2019).

Nuestro país no está exento de esta tendencia, ni desinteresado en atender la revolución tecnológica de cambios globales en los asuntos laborales, así, con la respectiva normativa aplicadas en 2013 nuestro congreso redactó suficiente texto para encausar la actividad a distancia, cuyo ámbito es el sector público y privado, como también en el 2015 se emitió el DS. N° 017 2015 TR. Por parte del Ministerio de trabajo (MTPE) considerando especial atención a la Voluntariedad, igualdad de trato, equilibrio laboral y vida familiar, como también la reversibilidad del trabajador. La misma persona jurídica en su artículo sexto establece los derechos para este tipo de trabajadoras, es decir, educación, confidencialidad, inviolabilidad, protección a los segmentos vulnerables como a las condiciones maternas de la población, es decir, mujeres embarazadas, ancianos y discapacitados.

Forzado por la irresistible avalancha de contagio global provocada por el SARS-CoV-2 que expuso la crisis sanitaria nacional, nuestro país decidió habilitar el teletrabajo desde mayo de 2020 para detener el avance de la pandemia por los incidentes epidemiológicos causados por el virus con ello reanudo las actividades en modo distante como lo describe en el Artº 16 del DS. 094-2020-PCM (2020), según la "Guía o Guía Metodológica para el Uso del Teletrabajo" publicada por el Ministerio de Trabajo y Empleo de Perú (2020), establece que el teletrabajo tiene como forma la de brindar servicios proporcionados por el empleado que se halla aislado en casa o en cualquier lugar distante al centro habitual laboral.

Para la configuración del nuevo enfoque laboral debe hacerse a través de las TIC y otros métodos que permiten a las personas trabajar fuera del lugar regular si la naturaleza del trabajo lo permite. La duración la determina el empleador, pero solo aplica al período de apoyo establecido por el gobierno a través del Decreto Supremo No. 008-2020-SA, iniciado el 12 de marzo y prorrogado por el Ministerio de Salud. Luego de mayores casos de contagio en el país.

En el sentido de la cobertura laboral, el documento de referencia como guía del teletrabajo, indica que el empleador está obligado a identificar y priorizar a sus empleados clasificados en el grupo de riesgo, ya sea por edad o por factores clínicos, los cuales se describen en el manuscrito técnico "Respeto y maniobra clínica del COVID-19-SA" está listado - Escenario de Transferencia Dirigida "aprobado por RM No. 084-2020-MINSA y sus modificaciones posteriores. En este caso, el teletrabajo es obligatorio.

Entre los elementos definitorios del concepto de teletrabajo, describiremos lo expresado por Llamosas (2015) a, el espacio físico en el que se está desarrollando, es decir, se realiza la actividad fuera de la empresa. Uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y Modificación en la organización como en la conducción de las actividades profesionales, al respecto Culqui y Gonzales (2016) especifican los rasgos característicos de estos elementos como el elemento o componente geográfico, a el espacio que puede considerarse a cualquier otro lugar o el lugar de trabajo donde se ubica el trabajador de manera externa del habitual. El elemento técnico, como el canal por el que se desarrolla productivamente la tarea porque de no intervenir en el trabajo no se configuraría, el elemento organizativo, es decir, una nueva dimensión en el trabajo / ocio, que puede conducir a cambios profundos en la forma de organizar el trabajo; así reuniendo los componentes de los predecesores en su concepción epistemológica.

Ampliando la variable en sus dimensiones, expresamos que el espacio físico es el lugar, emplazamiento en que se va a llevar acabo la actividad laboral. (Llamosas, 2015). Entonces el espacio físico como elemento se refiere al lugar donde se debe realizar el trabajo, incluye los medios físicos y el entorno en general, locales, materiales, herramientas, mobiliario, etc. Dondequiera que la actividad laboral que pueda realizar un profesional debe realizarse de forma independiente (Pinzón, Martínez y Ávila, 2017).

El **espacio físico** rompe barreras geográficas y logra llegar a un mayor número de personas no solo dependientes laborales sino también a clientes quienes finalmente reciben el servicio, esto obviamente se traduce en beneficios además del logro para que los trabajadores consigan reducir costos y tiempos muertos realizando sus funciones de manera diligente desde su casa y de manera regular como una buena alternativa durante las crisis económicas que sustrae la economía pero que mejora la productividad frente a mantenerlas en una instalación con los riesgos y gastos involucrados, este método permite alternar otros recintos sin las complicaciones de las propias instalaciones de la institución (Campaña, Melendres, Flores y Acosta, 2021)

El **uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC)**, son un conjunto de instrumentos que se han ido desarrollando para facilitar la transmisión de información y la comunicación. (Llamosas, 2015), el aspecto

digital tiene una ventaja significativa y las personas son el punto central del desarrollo digital. De ahí que las prácticas de la vida digital vayan de la mano con el desarrollo tecnológico (Santos, 2019). En este sentido, las TIC corresponden a una serie de mecanismos e instrumentos de interconectividad y mediación (Madrigal et al., 2015).

El mundo actual ha sido conquistado por una gran cantidad de equipos inmersos en cada una de las actividades cotidianas de las personas, dispositivos tecnológicos que utilizan para informar, analizar, activar relaciones con los demás y principalmente comunicarse (Ureña et al., 2014). Estos instrumentos han provocado principalmente ajustes en relación a las formas de interactuar, al mismo tiempo que introducen modernos canales de intercambio, cuya principal característica está dada por la existencia de una interacción más fuerte en la relación con la organización. Clientes y viceversa (Barrios, 2014). En general, las empresas utilizan las TIC para la comunicación interna y externa, para actualizar e impartir información de manera fácil, rápida, aumentando también su competitividad mediante la creación de sitios web, portales, foros de discusión y comercio electrónico (Gaile, 2009).

Las TIC y sus componente permite el acceso remoto a una múltiple gama de programas como herramientas digitales así como virtuales que están accesibles en la organización, institución que las pone a disposición por medios tecnológicos como laptops, tabletas electrónicas, computadoras o equipos móviles de comunicación, mediante los cuales se asignan también tareas, controlarlas y medir actividades asignadas, mediante el uso de correo electrónico, web y videoconferencias; estas aplicaciones de administración que ayudan al desarrollo de tareas como a ser más eficientes cuentan con interfaces de accesos sencillos y amigables cuentan con elementos de seguridad como parte fundamental de sus componentes a la vez que requiere el uso de programas especiales que tiendan también a reducir riesgo de ciberataques.

Daneshmand y Sattarifar, explicaron en el 2018 que las herramientas digitales son fundamentales en el buen desempeño laboral manifestando su gran efecto en la forma eficaz para alcanzar sus metas, en el mismo sentido otros autores como Karabou y Adeve refieren una gran mejora positiva en el desarrollo de actividades laborales como lo expresan de forma categórica. (2018)

La **organización** al referirnos a este concepto de organización como primer punto debemos hacer referencia a la forma de concurrir en grupo a determinado número de personas con la intención de alcanzar objetivos estableciendo metas en congruencia con interactividad que permita mejor disposición para tareas agrupadas e interrelación entre los integrantes (Reverso, s. p., 2020; Ramírez et al 2017).

Para Llamosas (2015) ya en la modificación de esta para el efecto del teletrabajo determino que es la forma de agrupación con un fin determinado, en cuanto al cambio que se produce en la organización por la migración impuesta alterara la manera habitual cómo se comporta la organización en un entorno netamente virtual, haciendo que los tiempos de contacto de trabajo remoto en la sede de la organización no son medibles por lo tanto se crea la necesidad de otras formas de control, procesos y de productos del trabajo. El jefe o supervisor inmediato debe confiar en que cada uno y todos los miembros a distancia deben acordar y promover actividades que demuestren y aporten en el manejo de sus habilidades, competencias en correlación con su vida personal, su tiempo ahora en el nuevo lugar de trabajo, en constante disponibilidad y gestión para conciliar la vida privada y profesional además de lograr la autonomía adecuada para un mejor desempeño. trabajo y mayor productividad (Rocha y Amador, 2018; Cook, 2019).

En la organización la programación del tiempo es una habilidad del trabajador que hace posible ser más productivo ya que tiene el control de su situación laboral (Nakrošienė, Bučiūnienė y Goštautaitė, 2019) otro aspecto de suma importancia en el ambiente organizativo a distancia es que el empleador controle los riesgos laborales en relación con la salud y especialmente aquellos de seguridad en el hogar del trabajador remoto (OIT, 2020a; OIT, 2020b). Este cambio en la dirección debe fomentar la mejora del desempeño profesional y laboral (Álvarez, 2020; Cid, 2020). El trabajador remoto se compara con lo autónomo para responder enfrentando también una situación de aislamiento, distancia y vulnerabilidad, manteniendo constantemente una postura resiliente que es absolutamente necesaria para el desempeño organizacional (Sánchez Paredes, Montenegro Ramírez y Medina Chicaiza, 2019; González, 2020).

Segunda variable, **desempeño laboral**, expondremos que Chiavenato (2019) mostro en su discernimiento literal que, el comportamiento y el alcance del

rendimiento del trabajador está estrechamente ligado a la ejecución de sus actividades laborales. Cumplimiento de tareas para el alcance de los objetivos propuestos por la institución, organización que se entiende también puede ser pública. De esta manera el desempeño es lo que está determinado por el compromiso institucional, el conocimiento del trabajo y la productividad.

Entonces por extensión toda institución, elemento orgánico público o privado, deberá reconocer la importancia de sus valores humanos comprendiendo a estos como personal activo que aporta al organismo, quienes en la medida que logren el éxito alcanzan con ello a ser competitivos, de esta manera el desempeño eficiente y eficaz del trabajador es el pilar del que depende el desempeño organizacional general (Stoner,1994).

Para nuestro caso de estudio el desempeño laboral del personal administrativo se medirá por los siguientes elementos que son: conocimiento institucional, compromiso, competencia, capacitación, motivación y responsabilidad. A su vez en el mismo sentido Dessler (2009), afirma que el desempeño de la organización depende de las personas. Aquellos con las habilidades adecuadas harán un mejor trabajo, mientras que aquellos que no las tengan trabajarán de manera menos eficiente; influyendo en su desempeño y en el de la organización, así ilustrado, Iturralde (2011) alude a la importancia de mejorar el desempeño en el trabajo porque nos permite crear nuevas políticas internas, tomar decisiones, capacitar al personal, detectar problemas que afectan el desempeño del personal.

A continuación, el desempeño laboral, incluye específicamente el desempeño que realiza el personal de acuerdo con su labor como lo plantea Bauzas y Reyes (2019), quienes definieron como el desempeño de uno o más trabajadores en cuanto a las funciones y tareas que realizan de acuerdo con las metas y objetivos establecidos en la empresa, permitiendo un mayor crecimiento productivo. Por su parte, Ribes et al. (2018), mencionan que el desempeño laboral es la calidad del trabajo que realiza el colaborador o trabajador en un determinado campo, fortaleciendo sus habilidades, conocimientos y destrezas que inciden en los resultados deseados por la empresa.

En base a este sustento teórico, Alles (2016) indicó que el desempeño en el trabajo es el conjunto de acciones efectivamente realizadas por los recursos

humanos en cumplimiento de las metas y objetivos marcados por la empresa, la cual se involucra en el desarrollo del trabajador, así fortaleciendo las competencias profesionales de los mismos.

Por su parte, Sánchez (2016) explicó que el desempeño laboral es la característica distintiva que toma el personal de una empresa para poder cumplir con las obligaciones laborales de acuerdo con las tareas y / o actividades que se le asignen, teniendo en cuenta la menor cantidad de uso de recursos, para la consecución de objetivos.

Entendiendo lo anterior, plasmamos gráficamente los alcances de García et al. (2018), que indicó que el desempeño laboral es el nivel que alcanza el trabajador que realiza sus funciones en base a las tareas asignadas como resultado de cumplir con los lineamientos establecidos por la empresa u organización, orientados a su mejora y constante desarrollo. Sin embargo, señaló que el desempeño laboral también se manifiesta en las habilidades que el personal puede expresar, en el saber hacer y el cómo hacerlo, lo que se manifiesta en sus destrezas profesionales. Asimismo, cabe señalar que Chiavenato (2019) indicó que se trata del comportamiento o desempeño del trabajador en el quehacer de sus actividades y tareas en cuanto a nuestro estudio, desarrollaremos las dimensiones señaladas en la parte conceptual que la define en función de: compromiso institucional; conocimiento del trabajo y productividad las que ampliaremos a continuación:

Compromiso institucional, se entiende que para formar la relación entre una organización y su personal o su equipo de trabajadores se requiere asimilar plenamente su cultura. Cuando se vive en una organización significa trabajar comprometidamente como un enlace ligado a esta, lo que involucra a tomar parte decidida en las actividades de estas en línea recta en el desarrollo de la carrera profesional, involucrándose con ella como participar neurálgicamente de su cultura. Ello se entenderá a la manera como las personas interactúan en la organización, los comportamientos predominantes, las ideas subyacentes, las ganas y deseos de superación y los temas sobresalientes de característica relevante en la interacción entre cada uno y todos los que forman parte de la cultura, en la organización (Chiavenato, 2019, p.83).

Aldana, Tafur y Leal (2018) asociaron el compromiso organizacional con la sensación de que alienta a los trabajadores a estar orgullosos de la organización

en la que trabajan, lo que a su vez les impide pensar en buscar otras oportunidades laborales. En este sentido, se puede apreciar que el **compromiso organizacional** refuerza la lealtad y el atractivo del personal debido a las adecuadas condiciones de trabajo y una imagen corporativa positiva. Según Estrada y Mamani (2020), el compromiso organizacional está directamente relacionado con el sentido de pertenencia y la responsabilidad de los empleados por su organización. De ahí que sea necesario contar con trabajadores comprometidos para que sean efectivos, ello se expresara también en la eficiencia organizativa para que se pueda incrementar la productividad.

Bajo el desarrollo expuesto explicamos que, el **conocimiento del trabajo** comprende la relación estrecha con las competencias laborales de los empleados, siendo esto congruente con la capacitación para fomentar la productividad. Entonces se entenderá que las competencias laborales, se relacionan coherentemente con los conocimientos como los valores también, las actitudes y habilidades que permitan a un determinado trabajador desempeñarse eficientemente y con soltura en las funciones asignadas (Hellriegel, Jackson y Solum, 2017).

Por otro lado, **la capacitación laboral** estará vinculada a las acciones que conlleven al desarrollo como al fortalecimiento de las capacidades, competencias que faciliten la mejora continua como el buen desempeño de sus labores (Robbins y Coulter, 2014; Silva Rodríguez de San Miguel, 2018; Dolce, Vayre, Molino y Ghislieri, 2020). Entenderemos por consiguiente que la constancia en la formación, como en la educación laboral es un elemento fundamental para su rendimiento consolidando las ventajas competitivas, factores que beneficiaran en el empoderamiento organizacional (Petrus y Pérez, 2020).

En lo expuesto por Siliceo (2004) determino que se trata de un trabajo programado en función de las necesidades de la organización, que generará cambios en las actitudes y conocimientos del personal. El autor sugiere que la capacitación permite contar con un personal bien capacitado, educado y desarrollado para realizar su trabajo de manera adecuada con el consiguiente logro, como el crecimiento de la organización. La educación permite satisfacer las necesidades actuales que surgen dentro del mismo componente orgánico, además de anticiparse a las necesidades futuras.

La **productividad** laboral está marcada por la relación entre la medición de la eficiencia del individuo en su organización con los recursos que usa para el cumplimiento de sus actividades para alcanzar su producción. Los factores que influyen en la productividad son, entre otros, la motivación y la responsabilidad (Chiavenato, 2019).

Consideramos tomar en cuenta que la motivación laboral parte del impulso que tiene la persona que realiza sus labores para desarrollar sus actividades con la orientación fija en el modo que debe asumir en una situación específica para concretar el éxito que espera lograr en compromiso con su desempeño ligándose extraordinariamente a tal fin (Griffin, Phillipis y Gully, 2017; Moreno Perea, 2018).

Expuso entonces que es recomendable que en la motivación laboral se involucren factores ambientales y personales de los trabajadores (Rodríguez-Sánchez, 2020). La motivación es de gran importancia en la transformación del sector público, debido al problema de la transparencia y el control ciudadano (An, Meier, Ladenburg y Westergård-Nielsen, 2019; Gadzhieva, Osipov, Khoruzhy y Tashtamirov, 2020). Asimismo, la responsabilidad laboral es el nivel consciente de rendir cuentas por el resultado del trabajo asignado que facilita su rendimiento laboral (Chiavenato, 2019; Genoud y Broveglio, 2020; Rodríguez-Sánchez, 2020).

En cuanto a la institución de estudio, es una de relevancia en la administración de justicia como la Corte Superior del Santa, el mando lo realiza la presidencia de la corte, que desempeña funciones ejecutivas. y por las gerencias cuyas funciones son representativas, normativas y supervísales, cuenta con el enfoque moderno, así como la agilidad de los procesos cada vez más eficientes, incluye en su determinación institucional contar con personal calificado, contar con tecnología de punta, así como promover el desarrollo local con contribución nacional, buscando su identidad participativa en su construcción ciudadanía.

Así se describe que la forma de la confluencia de personas corresponde a un grupo social con fines en mente, tareas y administraciones que forman una estructura sistemática de relaciones interaccionales, las cuales tienden a producir bienes, servicios o reglas para satisfacer las necesidades de una sociedad dentro de un entorno con miras de lograr su propósito, esta descripción corresponde a una organización que, según Goldhaber (1994), sugiere que las organizaciones son sistemas relacionados entre sí y con su entorno.

La organización está interrelacionada, es decir, si realiza un cambio en el sistema, afectará a otra parte del mismo. Kinicki & Kreitner (1997) dicen que la organización es un conjunto de tareas y que también tiene las siguientes características: metas comunes, segmentación de tareas, facultad jerárquica. Concha Artola & Gonzales Páramo (1997), las organizaciones se clasifican en públicas y privadas. La competencia que existe hoy entre las organizaciones las ha llevado a mejorar y ofrecer productos de calidad al menor precio posible, lo que provoca la satisfacción del cliente y un mayor desarrollo como financiero inmerso. Las organizaciones públicas ofrecen servicios que no buscan rentabilidad ni lucro, también tienen metas sociales y servicios para la sociedad.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

El presente trabajo se considera en el marco de las metodologías de las investigaciones cuantitativas que procesaran datos para recolectar y analizarlos estadísticamente, como se describió en línea, concordante con la definición de Gutiérrez (2010), esta investigación de tipo básica únicamente se enfocó en describir cada teoría de acuerdo al planteamiento de la disyuntiva de la investigación. Nos muestra un mayor control de las variables, en particular para medir las relaciones causales entre ellas, así se describieron las teorías de acuerdo a la situación de estudio como también al obtener información de la realidad como lo señala Valderrama (2015).

3.1.2 Diseño de investigación

Por las características y tipo de estudio propuesto se fijó en no experimental al no inferir como tampoco alterarla, se estudió la correlación causal o explicativa al medir la influencia de la variable independiente como sus causas y efectos con el empleo del método hipotético deductivo al contrastar las hipótesis, transversal, ya que los datos fueron medidos y recolectados en un solo instante. Al sustentar las posiciones nos remitimos a la conceptualización de Ynoub (2011), la investigación no experimental se limita a describir las variables analizadas tal como se presentan, sin modificarlas ni transformarlas, de la misma forma, los estudios causales correlacionales permiten predecir la incidencia de una variable en otra otros, pero en términos de correlaciones, es decir, las predicciones se basan en la causalidad de un elemento en el otro.

3.2. Variables y operacionalización

Se realizó un estudio básico estableciendo y operacionalizado los componentes conceptuales de las variables para contrastar las hipótesis, ya que estas

adquirieron características de acuerdo a lo que se determinó en el problema de estudio, se tuvieron en cuenta dos variables: el teletrabajo y el desempeño laboral.

3.2.1 Definición conceptual

Concepto de variable 1, teletrabajo.

Llamosas (2015), quien conceptualiza a esta variable como la labor realizada desde un lugar distinto y que el mismo puede ser de manera fragmentada o absoluta del local de prestación, consta de tres tipos y tiene como elementos a el espacio físico, el uso de las TIC y la modificación en la organización, estas características se dejan notar en la realización de la labor profesional siendo por consiguiente el medio para lograr mejor desempeño y el éxito de sus funciones, concordante en este aspecto con SERVIR (2020) define el trabajo a distancia o teletrabajo como la actividad laboral subordinada, pero con la presencia permanente del empleado en el domicilio o en el lugar donde se planifica el aislamiento en el domicilio, y utiliza las TIC

Concepto de variable 2, desempeño laboral.

Chiavenato (2019) mostro en su discernimiento literal que, el comportamiento y el alcance del rendimiento del trabajador está estrechamente ligado a la ejecución de sus actividades laborales, al cumplimiento de tareas para el alcance de los objetivos propuestos por la institución. Organización que se entiende también puede ser pública. De esta manera al desempeño es lo que está determinado por el compromiso institucional, el conocimiento del trabajo y la productividad.

3.2.2 Operacionalización de variables

Variable 1: Teletrabajo, se operacionalizo en tres dimensiones: espacio físico, tecnología de la información - comunicación y organización para ello se utilizaron siete (7) indicadores y 24 ítems de escalas politómicas. (ver Anexo 1). La dimensión física del espacio se partió en dos indicadores: espacio y mobiliario.

La dimensión de tecnología de la información y las comunicaciones se partió también en dos indicadores tecnología de la información y tecnología de la

comunicación. La dimensión organización se fragmento en tres indicadores: planificación, organización y control.

Variable 2: Desempeño laboral, se operacionalizo en tres dimensiones que son: compromiso institucional, conocimiento del trabajo y productividad utilizando seis (6) indicadores el que conto con 24 ítems de escala polinómica (ver Anexo N° 1) Así en el detalle de estas subpartes encontrarán que: La dimensión compromiso institucional utilizo dos indicadores: conocimiento institucional y compromiso. La dimensión de conocimiento del trabajo utilizo dos indicadores: competencia y capacitación. La dimensión productividad utilizo también dos indicadores: motivación y productividad.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.

3.3.1 Población

La población de estudio estuvo conformada por el personal administrativo de la Corte Superior de Justicia del Santa, la cual está conformada por 80 personas, quienes realizan teletrabajo, conocido también como trabajo remoto el que por su función se da a tiempo completo de acuerdo a los lineamientos regulares impuestas por el mejoramiento de la salubridad de los trabajadores.

Se usó como criterios de selección únicamente a los empleados administrativos como trabajadores designados para la modalidad descrita como teletrabajo a quienes se tendrán en cuenta en las encuestas.

Criterios de inclusión: Se trata de servidores públicos de los regímenes laborales correspondientes a los Decretos Legislativos N° 276 y N° 1057 en total el personal administrativo que realizan trabajo remoto o para nuestro estudio teletrabajo, a tiempo completo, en la Corte Superior de Justicia del Santa - Chimbote.

Criterios de exclusión: Trabajadores que realizan labores de limpieza, mantenimiento, seguridad, choferes, así como aquellos que realizan actividades presenciales, personal que no realiza trabajo remoto por la propia labor de la naturaleza del empleo.

3.3.2 Muestra

Se tomó como muestra todo el personal administrativo, puesto que para este acápite en función de Otzen & Manterola (2017), el muestreo discrecional o muestreo intencional o por juicio permitió elegir casos particulares de una población limitando la muestra sólo a estos casos, así en este particular fue por ser accesible como por la disposición a participar en la investigación, ya que esta no represento para los encuestados una gran inversión en tiempo y dinero.

3.3.3 Muestreo

El muestreo que se utilizo fue probabilístico. Se evaluó un total de ochenta (80) servidores, aquellos que efectúan teletrabajo o trabajo remoto a tiempo completo. El grupo ha analizado en este caso es como se entenderá el personal administrativo de la Corte Superior de Justicia del Santa- Chimbote.

3.3.4 Unidad de análisis

Se refiere a los trabajadores de la entidad, siendo estos un grupo humano de personas que se encargan de las labores u actividades que prestan su servicio manera dependiente a la institución estatal que a su vez son servidores públicos que atienden los procedimientos internos como externos para favorecer con una eficiente atención a los justiciables en el contexto de los servicios que ofrece en toda la Provincia del Santa.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica

En esta caso y sustentadamente se determinó que para los estudios de enfoque cuantitativo se recomienda el uso de la técnica de la encuesta tal como fue llevada a cabo en esta investigación así, lo decía Beltrán, que la recavacion de datos en un estudio investigativo se mide mejor a través de la encuesta, su uso es pertinente para los enfoques de tipo cuantitativo y que además es la técnica que permite recojo

de datos confiables (2010) en acuerdo con López, Roldan y Fachelli, quien afirma que en los estudios sociales es la que más se emplea (2015).

Por consiguiente, los usos de esta recopilación de datos fue un procedimiento que vinculo ideas abstractas con elementos medibles sobre todo en estudios cuantitativos o cualitativos (Gonzales, 2011) como bien se ha podido notar en esta investigación fundamentando que en nuestro tema de estudio se empleó la encuesta como técnica, la que fue propuesta por el investigador Rojas, 2020.

3.4.2 Instrumento de recolección de datos

Es correcto que para la recolección de datos se usen diversas técnicas, así como herramientas para un pertinente análisis de información, en lo que atañe a este estudio el instrumento indicado fue el cuestionario el que fue configurado en base a preguntas dirigidas a recibir información a través de las respuestas de los encuestados considerando principalmente la reserva de los entrevistados en cuanto a su identidad, mencionado por Rojas (2020) de (Beltrán, 2010; López-Roldán y Fachelli, 2015).

Se hizo uso de dos cuestionarios contemplados en las dos variables de estudio, cuya validez y confiabilidad fueron expuestos considerando que deben englobar una proporción suficiente de objetividad (Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio, 2014).

En cuanto a la escala se describió la de Likert, propuesta por Rensis Likert en 1932. Es una escala que permitió medir las opiniones y actitudes en consideración de un determinado elemento como fue para las variables y contemplo sus acuerdos o desacuerdos, por consiguiente, incluyo ítems de juicios o afirmaciones las que fueron planteados en forma de preguntas, mostrando como respuestas afirmaciones que fueron marcadas por el encuestado en la escala proporcionada como se describió: 1 – Totalmente en desacuerdo 2 – En desacuerdo 3 – Indiferente 4 – De acuerdo 5 – Totalmente de acuerdo.

Análisis de ítem

Para el análisis de ítem en función de las respuestas, fue necesario expresarlo en lógicos matemáticos proveniente de lo facilitado por el individuo en función de la

capacidad que tuvo para responderlas y la estructura del ítem de acuerdo a los parámetros de este. Esta relación se plasmó en la medida que a mayor capacidad para responder mayor fue la probabilidad de acertar lo que se esperaba. En función de ello se centraron en tres componentes fundamentales, uno, la naturaleza correspondiente a si es dicotómica o politómica, dos la población de estudio, es decir, pudo ser una o más de una y tres en función de las opciones para responder tendiente a ser multidimensional o unidimensional (De Andrade et. al., 2000). En consideraciones para este estudio, se presentó un modelo de respuestas politómicas.

Descripción del instrumento

El instrumento de nuestro estudio fue propuesto por el investigador Rojas en el año 2020 cuyo uso fue autorizado por su persona para esta investigación (ver anexo 06) así describe que la variable teletrabajo contiene 24 ítems, seccionado en tres partes. La primera contiene los relacionados a ítems de la condición física del teletrabajo. La segunda a lo relacionado con el uso tecnológico de la persona tanto instrumental como cognoscitivo. La tercera tiene ítems dirigido a los del desarrollo socio-laboral y la estructura de las tareas. Las respuestas de los ítems fueron de escala ordinal (tipo Likert) categorizadas de 1 a 5, así, 1 – Totalmente en desacuerdo, 2 – En desacuerdo 3 – Indiferente 4 – De acuerdo 5 – Totalmente de acuerdo.

El instrumento que midió la variable desempeño laboral consto de 24 ítems Rojas (2020), dividiéndose entre tres grupos. La primera relacionada con el sentido de pertenencia del trabajador. La segunda relacionada con las habilidades para el trabajo como también la capacitación. La tercera parte, las relacionados con temas del aspecto moral conductual. Con relación a este contexto se trató de una autoevaluación por la que se consideró la autopercepción del desempeño de los trabajadores a quienes se les solicito de manera objetiva sus respuestas para que se lógrese el fidedigno sentir de los mismos basados en su autoevaluación. Las respuestas de los ítems fueron de escala ordinal (tipo Likert) categorizadas de 1 a 5. Así, 1 – Totalmente en desacuerdo, 2 – En desacuerdo, 3 – Indiferente, 4 – De acuerdo, 5 – Totalmente de acuerdo.

3.4.3 Validez

En particular, para este estudio intereso conocer la incidencia del teletrabajo en el desempeño de los trabajadores, para lo cual, fue necesario el uso de un instrumento que ayudo a medir las variables contemplando la evaluación de sus componentes. Tanto en lo general como en cada parte que lo divide o dimensiona, fue necesario también que mantuviese una confiabilidad alta en función de las respuestas del individuo al aportar resultados parejos coherentes y consistentes.

Por consiguiente, fue necesario que la validez, así como la confiabilidad fuese sobrentendida, determinando el análisis bajo la teoría de respuesta al ítem (Vander Linden y Hambleton, 2013)

Los cuestionarios que fueron usados en esta investigación (ver Anexo N° 03 y N° 04) tuvieron validez considerando los aspectos importantes para la aceptación de uso, las áreas de relevancia, pertinencia y claridad obtuvieron convalidación significativa para cada uno de los ítems o aspectos de los instrumentos.

La validación del instrumento descrito fue rubricada por tres doctores de la Universidad César Vallejo, dos especialistas investigativos más un metodólogo (ver tablas N° 01 y N° 02).

3.4.4 Confiabilidad

En cuanto a la implementación y confiabilidad de los cuestionarios (ver anexo N° 05), empleado por el investigador Rojas (2020), se dio después de aplicar la prueba estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach a trabajadores de la institución que tuvieron las mismas características de la muestra, aplicándola a un grupo de dieciséis personas y obteniendo resultados confiables, resultados en relación rigurosa con la técnica que indico que el método más usado para dicho fin es el que está fundamentado en el Alpha de Cronbach (α) facilitado por Cronbach en 1951 lo que nos permitirá determinar lo fiable de la prueba concordante con la varianza de los ítems y del test. George y Mallery (2003). Para nuestro caso en descripción se obtuvo como resultado para la variable teletrabajo 0.896 como muy alta y para la variable desempeño laboral 0.915 muy alta. Con lo que se determina que son confiables, respectivamente (ver tabla N° 3).

3.5. Procedimientos

Ya obtenidos, en este caso la validación, así como la confiabilidad de los instrumentos por cada variable y la autorización pertinente por el autor, Rojas (2020) para el uso del mismo (Ver anexo N° 06) que consto de los cuestionarios tanto para el Teletrabajo como para Desempeño Laboral, seguidamente fue necesario solicitar los accesos y autorizaciones necesarias a la gerencia de la institución respectiva para aplicarla al personal administrativo que realiza teletrabajo a tiempo completo en la Corte Superior de Justicia del Santa. Para concretar dicho fin fue necesario redactar una carta dirigida al presidente de la corte como a la gerencia de Recursos Humanos (ver anexo N° 07), con la que fue posible llegar a los trabajadores para aplicar las encuestas así se obtuvieron información relevante que nos ofreció conocer la relación de nuestras variables de estudio. Dada la circunstancias y naturaleza de las actividades laborales del personal que se encuentran haciendo teletrabajo, fue necesario enviarles un tipo de formulario virtual haciendo uso de la plataforma de Google con el Google forms, aplicativo fácil y sencillo de usar siendo amigable para los encuestados, el tiempo en promedio para las respuestas y de acuerdo a lo señalado por el autor Rojas fue de aproximadamente 12 minutos (Rojas, 2020), estas respuestas nos permitieron medir la correlación causal que expreso el grado de incidencia de una variable en la otra, en este caso medir la del teletrabajo en el desempeño laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa, descrita.

De esta manera fue necesario analizar los datos obtenidos de nuestra muestra para expresarlas mediante tablas y figuras que se expusieron como resultados del uso del SPSS versión 26.0 aplicativo estadístico en español como bien lo dio a conocer Rojas (2020). La interpretación se ajustó en relación a objetivos e hipótesis planteado en el proyecto científico.

3.6. Método de análisis de datos

Se utilizó las estadísticas en proporción a lo facilitado por el instrumento que otorgo las respuestas de la muestra con ello se expuso la estadística descriptiva. Para el

tratamiento de los datos que se obtuvieron, se debieron insertar en el programa SPSS en versión 26, considerando un coeficiente de correlación que permitió arribar al objetivo para ello fue necesario aplicar la prueba de normalidad, cuyos resultados fueron, necesario para comprobar si una variable se distribuye normalmente o no, de acuerdo a la prueba de Lilliefors para muestras mayores a cincuenta, para desarrollarla en la estadística inferencial.

Así, definieron que para expresar de manera resumida la información obtenida en el estudio, fue necesario el orden de los datos los que se debieron expresar en forma fácil con el empleo de gráficos, cuadros y barras, resultando útil para su interpretación (Rendon et al., 2018). Igualmente, para la expresión gráfica, se empleó un conjunto de razonamientos estadísticos que se aplicaron en los cálculos los que se vertieron en los cuadros, fue así, los resultados de la propuesta exploración científica se expresó también mediante histogramas, tablas, que permitieron comprender las conclusiones de estudio, como nos lo dejó conocer Grasso (1999) que lo resume en expresiones gráficas. De esta manera llegamos a conocer la relación causal del teletrabajo en el desempeño laboral a partir de la muestra que se generalizó a toda la población, entonces para ello se aplicó la estadística inferencial, acertando con lo que nos precisa Ross (2018) definiéndola como la extensión de la estadística, que obtiene respuestas de los datos observados. Ali y Bhaskar dijeron que, la estadística inferencial usa información de una muestra aleatoria para hacer inferencias sobre toda la población, también proporciona un resumen de los datos (2016). Para la investigación expuesta, la estadística inferencial nos permitió contrastar hipótesis tanto generales como específicas, con lo cual se plantearon las hipótesis nula y alternativa, según como se dio su aceptación o rechazo.

3.7. Aspectos éticos

La indagación del estudio siguió los criterios residentes para el proyecto de una tentativa cuantitativa en la Universidad César Vallejo, que sugiere el rumbo concordante con los criterios de redacción de acuerdo a lo otorgado por el departamento de investigación dirigido al posgrado. Asimismo, se valoró la autoría de las remisiones bibliográficas anotadas en el apartado “referencias”, por ello se

emplazó en mencionar a todos los autores con sus particularidades editoriales según la séptima edición del Manual de la Asociación Americana de Psicología, interpretación hispana, por consiguiente, se consideró los criterios éticos que ello implica. Las dialécticas de las citas fueron de admisión del autor, teniendo en suma los juicios de autoría para identificar un documento científico. También, se describieron la autoría del instrumento diseñado para la recolección de información y la autorización implícita para su uso.

Así detallado, como bien lo dice Zúñiga (2020) expresado por Vicente (2020) en su artículo que proporciona información de malas conductas que puede incurrir un autor considerando un gran peso de responsabilidad al investigador, describiendo algunos de los comportamientos no éticos, como, incrementar aparentemente la información bibliográfica, desconocer autorías, tomar las ideas de otros investigadores, reducir intencionalmente la cantidad de autores, adelantar una investigación no publicada, injerencia directa en la alteración de datos, colocar autores falsos o coautores, hacer pasar como actual un artículo antiguo, así como segmentar la investigación para que sugiera diferencia, entre otras.

Enterado de las actitudes no éticas en las que se puede incurrir se recogieron las respuestas del grupo sin afligir variación alguna a los resultados obtenidos, asimismo se reconoció las autorías de los múltiples estudiosos en investigaciones que aportaran a esta, además se recepcionaròn las respuestas en las circunstancias y se mostró el total de resultados sin trastorno de terceros, la pesquisa conto con la venia de la institución personificada en su representante, manteniendo el anonimato respecto a las respuestas de los encuestados, reservándose el juicio sobre sus respuestas individuales.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

4.1.1 Teletrabajo

Tabla 4

Distribución de la frecuencia del teletrabajo en la Corte Superior de Justicia del Santa – Chimbote, 2021

	Nivel	Baremo	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Válido	Bajo	86 – 93	30	37.5
	Medio	94 – 99	29	36.3
	Alto	100 – 109	21	26.3
	Total		80	100.0

Según los resultados que se presenta en la tabla 4, el teletrabajo en la corte Superior de Justicia de Santa, según percepción de los 80 encuestados alcanza el 37,5% el nivel bajo, seguido del nivel medio con un 36,3% y el nivel alto con el 26,3%. Este resultado puede deberse probablemente al dominio y/o limitaciones del factor humano que sin duda se encuentran en adecuación al trabajo no presencial.

4.1.2 Dimensiones del teletrabajo

Tabla 5

Distribución de la frecuencia de las dimensiones del teletrabajo en la Corte Superior de Justicia del Santa – Chimbote, 2021

Dimensiones	Nivel	Baremo	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Espacio físico	Bajo	12 – 13	6	7.5
	Medio	14 – 15	31	38.8
	Alto	16 – 17	43	53.8
TIC's	Bajo	24 – 29	36	45.0
	Medio	30 – 31	22	27.5
	Alto	32 – 34	22	27.5
Organización	Bajo	41 – 48	31	38.8
	Medio	49 – 53	29	36.3
	Alto	54 – 62	20	25.0

La tabla 5, en cuanto a las dimensiones en espacio físico del teletrabajo para el 53,8% alcanzan el nivel alto, en TICs para el 45% es bajo y coinciden los niveles medio y alto con 27,5%; en organización para el 38,8% es bajo y para el 25% es alto, evidenciando que aún no se organizan.

4.1.3 Desempeño laboral

Tabla 6

Distribución de la frecuencia del desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia del Santa – Chimbote, 2021

	Nivel	Baremo	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Válido	Poco eficiente	86 – 100	43	53.8
	Eficiente	101 – 104	15	18.8
	Muy eficiente	105 – 113	22	27.5
Total			80	100.0

Los resultados de la tabla 6, muestran que el desempeño laboral es poco eficiente para el 53,8% es eficiente para el 18,8% y muy eficiente para el 27,5%. Resultado que permite calificar como poco eficiente el desempeño laboral.

4.1.4 Dimensiones del desempeño laboral.

Tabla 7

Distribución de frecuencias de las dimensiones del desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia del Santa – Chimbote, 2021

Dimensiones	Nivel	Baremo	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Conocimiento institucional	Poco eficiente	25 – 28	29	36.3
	Eficiente	29 – 31	29	36.3
	Muy eficiente	32 – 35	22	27.5
Conocimiento del trabajo	Poco eficiente	23 – 30	36	45.0
	Eficiente	31 – 33	35	43.8
	Muy eficiente	34 – 39	9	11.3
Productividad	Poco eficiente	36 – 37	28	35.0
	Eficiente	38 – 41	32	40.0
	Muy eficiente	42 – 44	20	25.0

La tabla 7, muestra que en la dimensión conocimiento institucional para el 36,3% es poco eficiente y para el 27,5% muy eficiente; en conocimiento del trabajo para el 45% es poco eficiente y para el 11,3% muy eficiente y en productividad del personal para el 40% eficiente y para el 25% muy eficiente; de lo expuesto en productividad están mejor que en otras dimensiones.

4.2 Resultados inferenciales

4.2.1 Ajuste de modelos

Tabla 8

Prueba de ajuste de modelo de regresión ordinal del teletrabajo en el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia del Santa – Chimbote, 2021

Desempeño laboral	Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	GI	Sig.
Teletrabajo en	Sólo intersección	45.004			
	Final	33.230	11.773	2	.003
Espacio físico en	Sólo intersección	44.205			
	Final	33.343	10.862	2	.004
TIC's en:	Sólo intersección	31.781			
	Final	28.710	3.070	2	.015
Organización en:	Sólo intersección	75.282			
	Final	40.475	34.807	2	.000

Los resultados de ajuste de modelo con los índices de verosimilitud – 2 para verificar si el modelo se ajusta adecuadamente para el análisis de los datos del presente trabajo de investigación y habiéndose registrado valores de Chi-cuadrado que va de 11,773 a 34,807 y con valores de p: 0.003 a 0,000 > α : 0.05; se prueba que el modelo de regresión ordinal es adecuado para el análisis de los datos del presente estudio, para ello se consideró el valor de similitud y grado de coeficiente en base al nivel de significancia p menor a 0,05 con lo que se pudo valorar la diferencia entre los datos observados con los esperados.

4.2.2 Prueba de variación

Tabla 9

Prueba Pseudo R² de variación del teletrabajo en el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia del Santa – Chimbote, 2021

Desempeño laboral	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Teletrabajo en:	0.137	0.158	0.073
Espacio físico en	0.127	0.147	0.068
TIC's en:	0.038	0.044	0.019
Organización en:	0.353	0.408	0.217

En la tabla 9 de la prueba de variación de Pseudo R², se observa en nivel porcentual de la variación en el desempeño laboral del personal asociado con los factores de teletrabajo; estos valores responsables muestran la variabilidad explicada para el modelo, en ellos se observa que la Nagelkerke estima en un 15,8% del teletrabajo está presente en el desempeño laboral; el 14,7% del espacio físico; el 4,4% de TICs y el 40,8% de la organización del teletrabajo.

4.2.3. Teletrabajo en el desempeño laboral

Hipótesis general

Como objetivo general, se expuso: Determinar la incidencia del teletrabajo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa – Chimbote, 2021. Así se planteó:

H₀. El teletrabajo no incide significativamente en el desempeño laboral del personal en la Corte Superior de Justicia del Santa – Chimbote, 2021

H₁. El teletrabajo incide significativamente en el desempeño laboral del personal en la Corte Superior de Justicia del Santa – Chimbote, 2021

Tabla 10

Prueba paramétrica del teletrabajo en el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia del Santa – Chimbote, 2021

Parámetro		Estimación	Desv. Error	Wald	Gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[DLAB = 1]	-.558	.422	1,582	1	,209	-1.385	.269
	[DLAB = 2]	.367	.418	,665	1	,415	-.454	1.187
Ubicación	[TTRA=1]	-1.687	.562	5,622	1	,018	-2.787	-.586
	[TTRA=2]	-.179	.566	1,382	1	,240	-1.289	.930
	[TTTR=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Según la tabla 10 el teletrabajo teniendo en cuenta los puntajes Wald el nivel 1 con $5,622 > 4$ (4, punto de corte) y valor de $p: 0,018 < \alpha: 0,05$ indica que incide significativamente en el desempeño laboral del personal aunque este resultado no muestra un nivel de significación en ningún nivel de la variable dependiente, sin embargo se rechaza la hipótesis nula y se infiere que el teletrabajo incide Significativamente en el desempeño laboral del personal en la Corte Superior de Justicia del Santa – Chimbote, 2021. Dado los datos cuantitativos por el puntaje de wald si es mayor que 4 nos muestra que hay incidencia, 4 es el valor de corte para la regresión ordinal exponiendo a la variable independiente sobre la variable dependiente.

4.2.3. Espacio físico en desempeño laboral

Hipótesis específica 1

Se planteó como primer objetivo específico, en determinar la incidencia del espacio físico en el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa – Chimbote, 2021. Así se planteó:

- H₀. El espacio físico del teletrabajo no incide significativamente en el desempeño laboral del personal en la Corte Superior de Justicia del Santa – Chimbote, 2021
- H₁. El espacio físico del teletrabajo incide significativamente en el desempeño laboral del personal en la Corte Superior de Justicia del Santa – Chimbote, 2021

Tabla 11

Prueba paramétrica del espacio físico en el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia del Santa – Chimbote, 2021

Parámetro	Estimación	Desv. Error	Wald	Gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%		
						Límite inferior	Límite superior	
Umbral	[DLAB = 1]	.272	.302	.809	1	.369	-.321	.865
	[DLAB = 2]	1.163	.331	12.329	1	.000	.514	1.812
Ubicación	[EFIS=1]	-20.799	.000	.	1	.	-20.799	-20.799
	[EFIS=2]	.800	.449	3.181	1	.075	-.079	1.679
	[EFIS=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

De acuerdo a los resultados de la tabla 11 el espacio físico para el teletrabajo según los puntajes Wald de 3,181 < 4 y con valor de p: 0,075 > α : 0,05 indica que el espacio físico no incide significativamente en el desempeño laboral del personal dado que Wald de 0,809 < 4 y con valor de p: 0,369 > α : 0,05 por tanto se acepta la hipótesis nula y se infiere que el espacio físico del teletrabajo no incide significativamente en el desempeño laboral del personal en la Corte Superior de Justicia del Santa – Chimbote, 202, aunque el desempeño laboral en el nivel 2 muestra que algún otro factor incide favorablemente en el buen desempeño laboral.

4.2.3. TICs en el desempeño laboral

Hipótesis específica 2

Concordante con en el segundo objetivo específico, determinar la incidencia de las TIC`s en el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa – Chimbote, 2021. Se planteó:

H₀. La TICs del teletrabajo no incide significativamente en el desempeño laboral del personal en la Corte Superior de Justicia del Santa – Chimbote, 2021

H₁. La TICs del teletrabajo incide significativamente en el desempeño laboral del personal en la Corte Superior de Justicia del Santa – Chimbote, 2021

Tabla 12

Prueba paramétrica de la TICs en el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia del Santa – Chimbote, 2021

Parámetro	Estimación	Desv. Error	Wald	Gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%		
						Límite inferior	Límite superior	
Umbral	[DLAB = 1]	.277	.419	.437	1	.509	-.544	1.097
	[DLAB = 2]	1.124	.438	6.590	1	.010	.266	1.982
Ubicación	[TICs=1]	-.163	.530	.094	1	.759	-1.203	.877
	[TICs=2]	.700	.575	1.484	1	.223	-.426	1.827
	[TICs=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

De conformidad a los resultados de la tabla 12 el uso de la TICs para el teletrabajo se tiene que el puntaje Wald es de 1,484 < 4 y con valor de p: 0,223 > α : 0,05 por tanto el uso de la TICs no incide significativamente en el desempeño laboral del personal porque Wald de 0,437 < 4 y con valor de nivel de significación p: 0,509 > α : 0,05 por consiguiente se acepta la hipótesis nula y se infiere que la TICs del teletrabajo no incide significativamente en el desempeño laboral del personal en la Corte Superior de Justicia del Santa – Chimbote, 202, aunque en forma similar al resultado anterior el desempeño laboral en el nivel 2 con resultado Wald de 6,590 > 4 y con valor de p: 0,010 < α : 0,05 muestra que algún otro factor incide favorablemente en el buen desempeño laboral.

4.2.3. Organización en el desempeño laboral

Hipótesis específica 3

En el tercer objetivo se buscó determinar la incidencia de la organización en el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa – Chimbote, 2021, así también se planteó:

H₀. La organización del teletrabajo no incide significativamente en el desempeño laboral del personal en la Corte Superior de Justicia del Santa – Chimbote, 2021

H₁. La organización del teletrabajo incide significativamente en el desempeño laboral del personal en la Corte Superior de Justicia del Santa – Chimbote, 2021

Tabla 13

Prueba paramétrica de la organización en el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia del Santa – Chimbote, 2021

Parámetro	Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%		
						Límite inferior	Límite superior	
Umbral	[DLAB = 1]	-2.275	.572	15.805	1	.000	-3.397	-1.153
	[DLAB = 2]	-.984	.498	3.904	1	.048	-1.961	-.008
Ubicación	[ORG1=1]	-3.077	.671	21.006	1	.000	-4.393	-1.761
	[ORG1=2]	-3.218	.689	21.839	1	.000	-4.568	-1.868
	[ORG1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los resultados de la tabla 13 para probar las hipótesis planteadas se evidencia que la organización del teletrabajo con puntajes Wald de 21,839 > 4 y valor de p: 0,000 < α : 0,01 demuestra que incide significativamente en el desempeño laboral del personal por cuanto el puntaje Wald de 15,809 > 4 y p: 0,000 < α : 0,01; por tato se rechaza la hipótesis nula y se acepta que la organización del teletrabajo incide significativamente en el desempeño laboral del personal en la Corte Superior de Justicia del Santa – Chimbote, 2021.

V. DISCUSIÓN

Concluida nuestra investigación podemos determinar basado en los resultados obtenidos que el teletrabajo incide significativamente en el desempeño laboral, siendo válido aplicar la discusión que nos arriben a explicar con aguda comparación los resultados como se han logrado demostrar.

Principalmente se comprobó lo expresado por Llamosas (2015), que se cumplen las características propias de esta modalidad, corroborando que los empleados de la Corte Superior de Justicia del Santa, que hacen teletrabajo lo ejecutan fuera del espacio físico de la organización, usan las tecnologías de información y comunicación (TIC) para coordinar tareas, reportarse, recibir órdenes y que esto ha involucrado un cambio organizacional en la manera que se imparte hoy la supervisión, control al personal, las tareas encomendadas y el cumplimiento de metas.

En cuanto al desempeño laboral coincidimos con Chiavenato (2019), en la Corte Superior de Justicia del Santa, se ha podido demostrar que el comportamiento y el alcance del rendimiento del trabajador está estrechamente ligado a la ejecución de sus actividades laborales como el cumplimiento de tareas para el alcance de los objetivos propuestos por la institución, corroborándose que el desempeño laboral está determinado por el compromiso institucional, el conocimiento del trabajo y la productividad.

En cuanto a los resultados descriptivos del teletrabajo se obtuvo que el 37,5% opina que en la Corte Superior de Justicia del Santa es bajo, mientras que el 36,3% opina que es medio y un 26,3% opina que es alto, con lo que se concluye que el teletrabajo en la Corte Superior de Justicia del Santa es muy bueno.

Teniendo en cuenta los resultados de la prueba paramétrica Wald de 9,018 >4 y $p: 0,003 < \alpha: 0,05$ se tiene que el teletrabajo incide significativamente en el desempeño laboral del personal en la Corte Superior de Justicia del Santa – Chimbote, aunque la incidencia no es categórica es probable que el personal por estar adecuado a un trabajo presencial en tiempo de atención no presencial resulta encontrarse en proceso de adecuación a la modalidad del teletrabajo.

En cuanto a los antecedentes presentados según Baldeón (2020) sobre el teletrabajo y su relación con la eficiencia del personal administrativo en el municipio

provincial de Junín 2020, coincide al reportar que existe una asociación promedio moderadamente positiva entre el teletrabajo y la eficiencia del personal administrativo, con un valor de coeficiente de 0.501 y p con un valor de 0.000.

En la misma línea Rojas (2020) en su estudio de gestión del trabajo remoto y desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú siendo su estudio correlacional, sus resultados dieron con Rho de Spearman de $r = 0,649$, con una correlación moderada, concluye que existe una conexión entre estas dos variables.

En este sentido resulta alentador saber la coincidencia de Vicente (2020) en su investigación de teletrabajo y gestión administrativa con el propósito de establecer relaciones entre ambas variables con enfoque cuantitativo encontró un coeficiente de correlación de 0,693 notándose que las variables de teletrabajo y gestión administrativa se interpretan con una correlación positiva intermedia.

Respecto a la primera variable el espacio físico se determinó que no incide significativamente en el desempeño laboral del personal de la Corte Superior de Justicia del Santa – Chimbote, 2021 con resultado (Wald de 3,181 < 4 y p: 0,075 > α : 0,05), contando con 14,7% de incidencia del espacio físico en el desempeño laboral, contrastando su coincidencia con Peñafiel (2019) que nos demuestra en su investigación "El Teletrabajo en el Sector Público como Alternativa al Desplazamiento", que uno de los factores determinantes para este nuevo teletrabajo es la igualdad de carga de trabajo y espacio familiar así como una mayor disponibilidad y valoración de su trabajo, notándose que se requiere mejores espacios para los teletrabajadores con poca alteración en sus resultados laborales. No se demostró si mejora o empeora.

También Hernández et al. (2020) en su exposición científica basada en el teletrabajo en Colombia, enfocado en la forma de vida incidiendo en su calidad concluyo que la modalidad en el nuevo entorno de características virtuales aislados de la entidad con el consiguiente desplazamiento de funciones a espacios domiciliarios dejo una escaza relación paridad de satisfacción, que afecta el entorno al cumplir sus objetivos, por un lado, el gestor laboral en su domicilio (teletrabajador) se afecta en sus espacios familiares. Filardi et al. (2018) que examinaron la aceptación del teletrabajo en las instituciones de alcance público de instituciones brasileras expusieron desventajas a considerar como la soledad del teletrabajador, la escaza infraestructura y el temor a ser calificado, a pesar de ello

no afectan el cumplimiento de sus metas y objetivos, pero si una baja relación con la institución, coincidiendo con nuestra investigación.

En cuanto la segunda variable, las TIC`s inciden significativamente en el desempeño laboral, se ha podido determinar que no inciden en el desempeño laboral con (Wald 1,484 < 4 y p: 0,223 > α : 0,05). y un mínimo de 4.4% de incidencia de las TIC`s en el desempeño laboral. Nótese la distinta posición en lo referido por Suárez (2020) "Implementación del Teletrabajo y Calidad de Servicio de la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo, Año 2020". El objetivo era establecer la relación entre la introducción del teletrabajo en la práctica y la calidad del servicio en la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo. Se verifico que la calidad del servicio se entrega a través de la modalidad de teletrabajo con el empleo fundamental del uso de las tecnologías e informática, así como de las comunicaciones manifiesta relación entre la variable uso de las TIC`s y el desempeño.

Para Peralta et al. (2020) coincide con Suarez en el estudio de medir los efectos del teletrabajo en el sector administrativo en Ecuador entre algunas de sus conclusiones manifestaron que resulta necesario una mayor inversión en tecnología dejándose notar la necesidad manifiesta por la influencia de las TIC`s.

Para la tercera variable se logró determinar que la organización incide significativamente en el desempeño laboral con (Wald 21,839 > 4 y p: 0,000 < α : 0,01) y un 40,8% de influencia de la organización en el desempeño laboral. Coincide con lo expresado con Vásquez (2019), que explica el estado del teletrabajo en la administración pública en el Perú, respaldado por documentos oficiales sobre teletrabajo. El autor concluye que la implementación es débil debido a diversos aspectos legales y técnicos incidentemente organizacional, también coincide con lo encontrado por Swisher (2019) en los Estados Unidos que midió la satisfacción de los empleados, el estudio concluyó que el teletrabajo es posible con la orientación de supervisores inmediatos incidiendo que el grado de teletrabajo no es un predictor significativo en la satisfacción del dependiente, son en cambio el apoyo institucional y la supervisión dejando entender a la organización como punto fundamental.

En el mismo sentido Ortega (2017), en su estudio "Teletrabajo: una alternativa para mejorar los beneficios de organizaciones y empleados" realizado

en una universidad colombiana, presento casos donde se demostró una implementación exitosa utilizando los indicadores que muestran los resultados positivos en la organización y en los empleados. Casagrande (2016) Logro desarrollar una investigación tratando de resolver las inquietudes que nacían a propósito de la implementación de la actividad remota de los dependientes de las principales organizaciones de la, industria del petróleo en el país argentino con el impacto positivo que tiene el teletrabajo en la calidad de vida del colaborador de la industria del petróleo.

Filardi et al. (2018) que examinaron la aceptación del teletrabajo en las instituciones de alcance públicas federales brasileñas del punto de vista de empleados como los principales jefes de departamentos intencionados en extender la expuesta modalidad virtual se demostró que la influencia de la organización en las distintas formas y partes del empleo tienen una influencia alta, de acuerdo a ello se ha logrado eficiente trabajo. También exponen desventajas a considerar como la soledad del teletrabajador, la escaza infraestructura, temor a ser calificado, como el poco sentir de respuestas positivas por su gestión, a ello se considera la escaza relación con su cultura organizativa en los tiempos que se dedica a la actividad en el lugar distinto a su centro convencional, consideraron también desventajoso las actividades propias de la casa cuando lo complementa a la actividad remota siendo necesario que se adecue apropiadamente al espacio público.

Peralta et al. (2020), presentaron en su estudio el propósito de medir los efectos del teletrabajo en el sector administrativo en Ecuador, la efectividad del teletrabajo en un área administrativa. Los resultados destacaron el impacto que tiene el teletrabajo en la organización con ciertos beneficios como, menores costos, menores requerimientos de infraestructura, horario flexible, menor ausentismo, mayores beneficios del trabajo y mínimo conflicto entre empleados y empleadas. Dejando notar que la manera en que se organizan influye en el desempeño laboral de los empleados administrativos, no obstante, algunas de sus desventajas incluyen una mala comunicación cara a cara, sobredimensionado control al empleado y una importante inversión en tecnología.

VI. CONCLUSIONES

- Primera.** Planteado el objetivo general, se logra exponer que el teletrabajo incide significativamente en el desempeño laboral del personal de la Corte Superior con un resultado positivo del teletrabajo presente en el desempeño laboral y resultado de medición favorable (Wald de 9,018 >4 y p: 0,003 < α : 0,05).
- Segunda.** En cuanto al objetivo específico uno, se corrobora que el espacio físico del teletrabajo no incide significativamente en el desempeño laboral con una presencia baja, aunque el desempeño laboral en el nivel dos muestra que algún otro factor incide favorablemente en el buen desempeño laboral ello manifestado en el resultado (Wald de 3,181 < 4 y p: 0,075 > α : 0,05).
- Tercera.** Para el segundo objetivo específico, se concluye que La ciencia, tecnología e informática del teletrabajo no incide en forma significativa en el desempeño laboral del personal de la Corte, corroborado con el escaso porcentaje de presencia en el desempeño, aunque en forma similar al resultado anterior el desempeño laboral en el nivel dos expresa algún otro factor incide favorablemente en el buen desempeño laboral. El resultado arrojo (Wald 1,484 < 4 y p: 0,223 > α : 0,05) para las TIC`s.
- Cuarta.** En el tercero de los objetivos específicos se logra determinar que la organización incide significativamente y en forma categórica en el desempeño laboral del personal, el factor determinado que contribuye significativamente en el desempeño laboral reflejo un porcentaje alto de presencia en el desempeño con un índice de significancia de (Wald 21,839 > 4 y p: 0,000 < α : 0,01).
- Quinta.** El desempeño laboral del personal de la Corte Superior de Justicia de la Provincia del Santa en Chimbote, alcanza el nivel de eficiente en

conocimiento de trabajo en posición relevante comparativamente con sus otras variables, seguido por un sobresaliente resultado en productividad.

VI. RECOMENDACIONES

- Primero.** Se Sugiere a la Corte superior de Justicia del Santa – Chimbote, desarrollar y mantener el mecanismo del teletrabajo en la mayoría de gestiones o tareas que se pueden realizar y ahora más acertado en esta nueva normalidad de confinamiento que requiere de actividades alejado de espacios donde interactúan equipos considerables de personas con contacto físico inevitable.
- Segundo.** Se Recomienda a los responsables de los equipos de trabajo de la Corte superior de Justicia del Santa – Chimbote un mayor interés así como en mejoras de las condiciones ergonómicas de los espacios en los lugares físicos que adoptan los teletrabajadores poniendo especial interés en los materiales que sirven para sus operaciones, mejor equipo de escritorio incluyendo los asientos adecuados como implementación de materiales y servicios de conectividad virtual que le faciliten tanto movilidad como desplazamiento adecuado.
- Tercero.** Se recomienda a la gerencia de la Corte superior de Justicia del Santa – Chimbote incrementar las capacitaciones y capacidades en mejoras para el uso de las TIC`s. la actual inserción de los mecanismos virtuales conlleva a una mayor preparación en uso de programas y equipo con tecnología cada vez más modernos e innovadores.
- Cuarto.** Recomendamos a los directores de los equipos de trabajo de la Corte superior de Justicia del Santa – Chimbote seguir en el nivel alcanzado de eficiencia en el desarrollo de sus mecanismos procedimentales por ende mantener una supervisión adecuada con la consiguiente valoración de las funciones de su personal.

REFERENCIAS

- Akoglu, H. (2018). User's guide to correlation coefficients. *Turkish journal of emergency medicine*, 18(3), 91-93. <https://cutt.ly/TfJ4IIU>
- Alles, M. (2016). Dirección estratégica de RRHH (Vol. II). Argentina: Graanica S.A.
- Álvarez Cuesta, H. (2020). Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro de trabajo a distancia. *Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales*, (43), 175-201. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21722>
- An, S.-H., Meier, K. J., Ladenburg, J., & Westergård-Nielsen, N. (2019). Leadership and Job Satisfaction: Addressing Endogeneity with Panel Data from a Field Experiment. *Review of Public Personnel Administration*, 40(4), 589- 612. <https://doi.org/10.1177/0734371X19839180>
- APA (2020). Publicacion manual of the American Psychological Asociation. APA.
- Auerbach, B. M. (2018). Nonparametric Statistics. *The Encyclopedia of Archaeological Sciences*, 1-4.
- Baldeon, K. (2020). Trabajo remoto y su relación con la eficiencia del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Junín 2020 (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Peru) Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56966>
- Bauzas, A., & Reyes, G. (2019). Gestión del Talento Humano. México: IURE
- Calandra, P y Araya, M. (2009). Conociendo las TIC. Editor: Marco Macelli Inestroza. Recuperado de: http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/120281/Calandra_Pedro_Conociendo_los_TIC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Calandra, P y Araya, M. (2009). Conociendo las TIC. Editor: Marco Macelli Inestroza. Recuperado de: http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/120281/Calandra_Pedro_Conociendo_los_TIC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Casagrande, E. (2016). Impacto del teletrabajo en la calidad de vida del colaborador en la industria del petróleo [Trabajo de grado, Universidad Torcuato Di Tella, Buenos Aires, argentina.]

- Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones (Octava Edición). México, D.F.: McGraw-Hill, Interamericana Editores, S.A. DE C.V
- Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones (Octava Edición). México, D.F.: McGraw-Hill, Interamericana Editores, S.A. DE C.V
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano (3° ed.) McGraw-Hill Interamericana Editores.
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>
- Chiavenato, I. (2019). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones (10.º ed.). México, D.F.: McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Cid, F. (2020). Comunicación interna y conciliación: una perspectiva desde el teletrabajo. *Capital Humano*, (351), 60-62.
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edb&AN=142028135&lang=es&site=eds-live>
- Concha Artola y Gonzales Páramo (1997), Empresa pública y empresa privada: titularidad y eficiencia relativa. España: Banco de España.
- Culqui, A. Y González, A. (2016). El Teletrabajo: Una Innovadora Forma de Organización del Trabajo, una Herramienta de Inclusión Laboral y su Regulación Jurídica en el Perú. *Revista Derecho & Sociedad*. Recuperado de:
<file:///C:/Users/saul/Downloads/18823-Texto%20del%20art%C3%ADculo-74609-1-10-20170718.pdf>
- Daneshmand, A. y Sattarifar, M. (2018) The Effect of Internet Use on Labor Productivity in. Vol 18, p. 68 Recuperado en:
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsdoj&AN=edsdoj.7a3e13954e474aa34c427fd0d6e69c&lang=es&site=eds-live>
- Dessler, G. (2009). Administración de Recursos Humanos. México: Pearson Educación.
- Díaz, E. (2002). El factor actitudinal en la atención a la diversidad.

- Filardi, F., Castro, P., y Zaníní, M. (2020). Advantages and disadvantages of teleworking in Brazilian public administration: analysis of SERPRO and Federal Revenue experiences. *Cadernos EBAPE. BR*, 18(1), 28-46.
- Gadzhieva, E., Osipov, V., Khoruzhy, L., & Tashtamirov, M. (2020). Solutions to Increase the Efficiency of Staff Activity. *Utopia y Praxis Latinoamericana*, 25(n° extra 10), 208-219. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4155499>
- García, N. (2018). *Gestión e innovación total del capital humano*. México: Grupo Editorial Patria.
- Genoud, M. A. y Broveglio, G. D. (2020). El trabajo como fuente de resultados. Hacia una conceptualización más integrada del diagnóstico del enriquecimiento del trabajo en América Latina. *Revista Empresa y Humanismo*, 23(2), 67-105. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsgii&AN=edsgcl.634039922&lang=es&site=eds-live>
- González, C. (2020). Resiliencia y teletrabajo. *Capital Humano*, (352), 77-82. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edb&AN=142548245&lang=es&site=eds-live>
- Hernandez, C., Avella, J., Suarez, I. (2020). Influencia del cambio de modalidad laboral (teletrabajo) y el aislamiento en el bienestar y calidad de vida durante la emergencia por covid-19. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10823/2095>
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista Lucio, P., Méndez Valencia, S., & Mendoza Torres, C. P. (2014). *Metodología de la investigación (Sexta Edición)*. Mexico, D.F.: McGrawHill.
- Karabou, F. y Adeve, K. (2018) ICT and Economic Growth in WAEMU: An Analysis of Labor Productivity. *Universidad Dunarea*, fascículo I, 12-20 pp. Recuperado en: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edb&AN=133204177&lang=es&site=eds-live>
- Kinicki y Kreitner (1997). *Comportamiento de las organizaciones*. España: Aravaca.
- Lachin, J. M. (2020). Nonparametric Statistical Analysis. *Jama*, 323(20), 2080-2081. <https://n9.cl/z3jyd>

- Llamosas, A. (2015). Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación. Madrid: DYKINSON, S.L.
https://books.google.com.pe/books?id=jeG7CwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=teletrabajo&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwid85nG_aDpAhUkZN8KHVOJA744RhDoAQg-MAM#v=onepage&q=teletrabajo&f=false
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020). Guía para la aplicación del trabajo remoto. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/apruebandocumentodenominado-guia-para-la-aplicacion-del-t-resolucion-ministerial-n-072-2020-tr-1865153-1/>
- Nakrošienė, A., Bučiūnienė, I., & Goštautaitė, B. (2019). Working from Home: Characteristics and Outcomes of Telework. *International Journal of Manpower*, 40(1), 87-101. <http://dx.doi.org/10.1108/IJM-07-2017-0172>
- Nilles, J. M. (1988). Traffic Reduction by Telecommuting: A Status Review and Selected Bibliography. *Transportation Research Part A: General*, 22(4), 301-317. [https://doi.org/10.1016/0191-2607\(88\)90008-8](https://doi.org/10.1016/0191-2607(88)90008-8)
- Organización Internacional del Trabajo (2016). Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financiero. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_531116.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2020a). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella: guía práctica. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2020b). Guía para empleadores sobre el trabajo desde casa en respuesta al brote de la COVID-19. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_747014.pdf
- Ortega, L. (2017). Teletrabajo: una opción para la mejora de los beneficios de las organizaciones y de los empleados [Trabajo de grado, Universidad Santo Tomás de Bogotá]

- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227–232. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Peñafiel Manchego, E. V. (2019). El teletrabajo en el sector público como alternativa de desplazamiento (Tesis de maestría en Gestión Pública, Universidad César Vallejo, Perú). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/36428>:
- Peralta, A., Bilous, A., Flores, C., Bombón, C. (2020). El impacto del teletrabajo y la administración de empresas. *RECIMUNDO*, 4(1), 326-335. [https://doi.10.26820/recimundo/4.\(1\).enero.2020.326-335](https://doi.10.26820/recimundo/4.(1).enero.2020.326-335)
- Quintero, D. (2016), El teletrabajo: efectos en la calidad de vida de los trabajadores de las organizaciones en el departamento del Quindío (Tesis de Maestría). Universidad EAFIT. Recuperado de: https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/11754/DianaYuliet_h_Quintero_Cuartas_2017.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Ramírez, A., Ramírez, R., y Calderón, E. (2017) La gestión administrativa en el desarrollo empresarial. *Contribuciones a la economía ecuatoriana*, 1. <https://cutt.ly/TfJ8mnc>
- Ramirez, E. & Chuquillanqui, O. (2016). El Teletrabajo en el Perú: Comentarios al Nuevo Marco Normativo. *Derecho & Sociedad*, (46), 111-120, <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18824>
- Reverso Diccionario. (s.f.). Organización. En diccionario español. Consultado el 25 de mayo de 2021. <https://diccionario.reverso.net/espanoldefiniciones/organizacion>
- Ribes, G., Perello, R., & Herrera, A. (2018). Dirección de Recursos Humanos; Gestión de personas. España: Universitat Politècnica de València.
- Rocha, C. T. M. da, & Amador, F. S. (2018). O teletrabalho: conceituação e questões para análise. *Cadernos EBAPE.BR*, 16(1), 152-162, <https://doi.org/10.1590/1679-395154516>.
- Rodríguez-Sánchez, J. L. (2020). Acciones necesarias para mejorar la relación causa-efecto entre la inversión en prácticas de gestión de recursos humanos y la motivación en la empresa. *Información Tecnológica*, 31(2), 207-220. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200207>

- Rojas, J. (2021). Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú – 2020. (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Peru) Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/53992>
- Sánchez Paredes, G., Montenegro Ramírez, A. y Medina Chicaiza, P. (2019). Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial. *Digital Publisher*, 4(5), 91-107. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7144041>
- Sanchez, C. (2019). Titulos y subtítulos: <https://normas-apa.org/formato/titulos-y-subtitulos/>
- Sánchez, D. (2016). Gestión de recursos humanos. España: CEP S.L.
- Sánchez, I. (2017). Teletrabajo en el Perú: una herramienta de acercamiento a poblaciones vulnerables. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho Del Empleo*, 1(4), 1–24. <http://servicios.uss.edu.pe/ojs/index.php/SVS/article/view/78>
- Sánchez, I. (2017). Teletrabajo en el Perú: una herramienta de acercamiento a poblaciones vulnerables. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho Del Empleo*, 1(4), 1–24. <http://servicios.uss.edu.pe/ojs/index.php/SVS/article/view/78>
- Stoner, J. (1994). Administración. Estados Unidos: Virginia.
- Suarez Vásquez, L. M. (2020). Implementación del teletrabajo y calidad de servicio de la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo, año 2020 (Tesis de maestría en Gestión Pública, Universidad César Vallejo, Perú). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/46386>
- Swisher, J. (2019). Telecommuting and its Associations with Job Satisfaction: Going the Extra Mile (Tesis de doctorado en Educación, Concordia University Irvine, Estados Unidos de Norteamérica). <https://search.proquest.com/docview/2282007934/D515BB6D058F4285PQ/3?accountid=37408>
- Torres, C. P. (2014). Metodología de la investigación (Sexta Edición). Mexico, D.F.: McGrawHill.
- Valderrama, S. (2013). Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica (11º ed.). Lima: Editorial San Marcos.

- Vásquez, J. (2019). El teletrabajo en el sector público peruano, 2019. Tesis para obtener el grado académico de maestro UCV – Lima. Recuperado de: <file:///D:/SGH/UNIVERSIDAD/MAESTRIA%20EN%20GESTION%20PUBLICA%20-%20202001/DISE%20Y%20DESARROLLO%20DEL%20TRABAJO%20DE%20INVESTIGACION%20202101/teletrabajo%20y%20empresas%20publicas.pdf>
- Vicente, J. (2020) Trabajo remoto y gestión administrativa en la Institución Educativa Rosa Dominga Pérez Liendo – La Victoria 2020 tesis para obtener grado de maestro UCV – Lima.
- Zúñiga, J. (2020) “Comportamiento ético en la publicación científica: malas conductas y acciones para evitarlas” Revista Educación, vol. 44, núm. 1, 2020. Universidad de Costa Rica, Costa Rica

Anexos

TABLAS

Tabla 01

Validez del cuestionario sobre Variable 1: Teletrabajo

Expertos	Especialidad	Suficiencia del instrumento	Aplicabilidad del instrumento
Juez 1	Metodólogo	Hay suficiencia	Aplicable
Juez 2	Temático	Hay suficiencia	Aplicable
Juez 3	Temático	Hay suficiencia	Aplicable

Tabla 02

Validez del cuestionario sobre Variable 2: Desempeño laboral

Expertos	Especialidad	Suficiencia del instrumento	Aplicabilidad del instrumento
Juez 1	Metodólogo	Hay suficiencia	Aplicable
Juez 2	Temático	Hay suficiencia	Aplicable
Juez 3	Temático	Hay suficiencia	Aplicable

Tabla 03

Análisis del coeficiente de confiabilidad

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Moderada
0,41 a 0,60	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

ANEXO 01

Matriz de Consistencia

TELETRABAJO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA – CHIMBOTE, 2021.						
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables			
<p>¿Cuál es la incidencia del teletrabajo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa – Chimbote, 2021?</p>	<p>Determinar la incidencia del teletrabajo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa – Chimbote, 2021</p>	<p>El teletrabajo incide significativamente el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa – Chimbote, 2021</p>	<p>Variable 1. Teletrabajo. Es la labor realizada desde un lugar distinto al cual se espera el recibimiento de los resultados y que el mismo puede ser de manera fragmentada o absoluta del local de prestación de servicios, consta de tres tipos y tiene como elementos a el espacio físico, el uso de las TIC y la modificación en la organización y realización de la labor profesional. (Llamosas, 2015)</p>			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
			Espacio físico	<p>Espacio.</p> <p>Mobiliario</p>	<p>1</p> <p>2 al 4</p>	<p>Escala: ordinal Tipo: likert de 5 puntos Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Indiferente(3), De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)</p>
			TIC	<p>Tecnología de la información</p> <p>Tecnología de la comunicación</p>	<p>5 al 8</p> <p>9 al 11</p>	
Organización	<p>Planificación</p> <p>Organización</p> <p>Control</p>	<p>12 al 15</p> <p>16 al 22</p> <p>23 al 24</p>				
<p>Variable 2. Desempeño Laboral. Chiavenato (2019), menciona que es el comportamiento del colaborador en la culminación de metas puestos dentro de la institución; La cual realiza una estrategia personal para alcanzar los objetivos puestos.</p>						
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles		
Compromiso Institucional	<p>Conocimiento institucional</p> <p>Compromiso</p>	<p>1 al 4</p> <p>5 al 7</p>	<p>Escala: ordinal</p>	<p>Alto, Medio y Bajo.</p>		
<p>¿Cuál es la incidencia del espacio físico sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del</p>	<p>Determinar la incidencia del espacio físico sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del</p>	<p>El espacio físico incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del</p>				

Santa – Chimbote, 2021?	Santa – Chimbote, 2021	Santa – Chimbote, 2021	Conocimiento del Trabajo	Competencia	8 al 11	Escala tipo likert de 5 puntos. Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5),.	Muy eficiente, Eficiente, Poco eficiente
			Productividad	Capacitación	12 al 15		
				Motivación	16 al 20		
				Responsabilidad	20 al 24		
¿Cuál es la incidencia de la organización en el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa – Chimbote, 2021?	Determinar la incidencia de la organización en el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa – Chimbote, 2021	La organización incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa – Chimbote, 2021					
¿Cuál es la incidencia de las TIC sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa – Chimbote, 2021?	Determinar la incidencia de las TIC sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa – Chimbote, 2021	Las TIC inciden significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa – Chimbote, 2021					

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística
<p>Enfoque: Cuantitativo (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).</p> <p>Tipo: Basica (Valderrama, 2017)</p> <p>Nivel: Correlacional causal o explicativo (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).</p> <p>Método : Hipotético-deductivo</p> <p>Diseño: no experimental, transversal. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).</p> <p style="color: red;">X1 — X2</p>	<p>Población Trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa</p> <p>Tipo de muestreo El muestreo discrecional o muestreo intencional o por juicio permite elegir casos particulares de una población limitando la muestra sólo a estos casos. (Otzen & Manterola, 2017)</p> <p>Tamaño de la muestra 70 trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa que cumplan con realizar trabajo remoto estimados debido a que se quiere mantener homogeneidad en el número de individuos según el tipo de teletrabajo.</p>	<p>Variable 1: Teletrabajo Técnica: la encuesta Instrumento: Es el medio que se va a emplear para poder recoger la información, almacenarla y luego procesarla. En este caso el instrumento que se empleará será el cuestionario tipo Likert de respuestas múltiples y valores, el cual contendrá 24 ítems derivados de las variables, dimensiones e indicadores (Hernández et al, 2014, p. 198).</p> <p>Variable 2: Desempeño laboral Técnica: la encuesta. Instrumento: Es el medio que se va a emplear para poder recoger la información, almacenarla y luego procesarla. En este caso el instrumento que se empleará será el cuestionario tipo Likert de respuestas múltiples y valores, el cual contendrá de 24 ítems derivados de las variables, dimensiones e indicadores (Hernández et al, 2014, p. 198).</p>	<p>Descriptiva Análisis estadístico descriptivo: Los datos serán tabulados y presentados en las tablas y figuras de distribución de frecuencias. Se empleará el software estadístico SPSS V 26.0 en español.</p> <p>Inferencial Estadístico de prueba no paramétrica: Coeficiente Rho de Spearman, que es una medida de correlación para variables que requiere mínimamente de un nivel de medición ordinal, de tal modo que los individuos u objetos de la muestra puedan ordenarse por rangos. Para este análisis también se empleará el software estadístico SPSS versión 26.0 en español.,</p>

ANEXO 02

Operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Teletrabajo	Es la labor realizada desde un lugar distinto al cual se espera el recibimiento de los resultados y que el mismo puede ser de manera fragmentada o absoluta del local de prestación de servicios, consta de tres tipos y tiene como elementos a el espacio físico, el uso de las TICs y la modificación en la organización y realización de la labor	La escala tipo Likert de respuestas múltiples y valores, el cual contendrá ítems derivados de las variables, dimensiones e indicadores (Hernández et al, 2014, p. 198). Es el grupo de ítems cuyas respuestas nos van ayudar para medir los conocimientos a través de las respuestas de las personas con relación al cuestionario de 24 preguntas y 3 dimensiones.	1. Espacio físico. Es el lugar espacio o emplazamiento en que se va a llevar acabo la actividad. (Llamosas, 2015)	Espacio.	Escala: ordinal valores. 1.Totalmente en desacuerdo. 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo. 4. De acuerdo. 5. Totalmente de acuerdo
				Mobiliario	
			2. TIC. Conjunto de instrumentos que se han ido desarrollando para facilitar la transmisión de informaciones y la comunicación. (Llamosas, 2015)	Tecnología de la información	
				Tecnología de la comunicación	
			3. Organización. Forma de agrupación con un fin determinado. (Llamosas, 2015)	Planificación	
				Organización	

	profesional. (Llamosas, 2015)			Control	
Desempeño Laboral.	Chiavenato (2019), menciona que es el comportamiento del colaborador en la culminación de metas puestos dentro de la institución; La cual realiza una estrategia personal para alcanzar los objetivos puestos.	La escala tipo Likert de respuestas múltiples y valores, el cual contendrá ítems derivados de las variables, dimensiones e indicadores (Hernández et al, 2014, p. 198). Es el grupo de ítems cuyas respuestas nos van ayudar para medir los conocimientos a través de las respuestas de las personas con relación al cuestionario de 24 preguntas y 3 dimensiones.	Compromiso Institucional	Conocimiento institucional	Escala: ordinal valores. 1.Totalmente en desacuerdo. 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo. 4. De acuerdo. 5. Totalmente de acuerdo
				Compromiso	
			Conocimiento del Trabajo	Competencia	
				Capacitación	
			Productividad	Motivación	
			La relación entre la medición de la eficiencia del individuo en su organización con los recursos que usa para el cumplimiento de sus actividades para alcanzar su producción. (Chiavenato, 2019)	Responsabilidad	

ANEXO Nº 03

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Género: Hombre () / Mujer ()

Edad: De 25 a 35 años () / De 36 a 45 años () / De 46 a 55 años () / De 56 a 65 años () / Más de 65 años ()

Distrito de procedencia: _____

Tiempo de servicio en la Institución: De 5 a 10 años () / De 11 a 20 años () / De 21 a 30 años () / Más de 30 años ()

VARIABLES

Valoración:

- 1 – Totalmente en desacuerdo
- 2 – En desacuerdo
- 3 – Indiferente
- 4 – De acuerdo
- 5 – Totalmente de acuerdo

	VARIABLE 1: TELETRABAJO	Valoración				
		1	2	3	4	5
N.º	DIMENSIÓN 1: Espacio físico					
	Indicador: Espacio					
1	Considera que cuenta con un espacio ad hoc para realizar sus funciones remotamente.					
	Indicador: Mobiliario					
2	Considera que cuenta con el mobiliario ad hoc para realizar sus funciones remotamente.					
3	Considera que tiene las condiciones ergonómicas para desarrollar sus actividades laborales.					

4	Considera que la institución le debe facilitar el mobiliario y equipo.					
	DIMENSIÓN 2: TIC – Tecnología de la Información y Comunicación					
	Indicador: Tecnología de la información					
5	Considera que cuenta con el equipo tecnológico (PC, laptop, celular, etc.) para el desarrollo eficiente de sus actividades laborales.					
6	Considera que es importante el conocimiento y uso de herramientas telemáticas (correo electrónico, navegación web, etc.).					
7	Considera que es adecuado el acceso a la información disponible en su computadora de oficina a través del acceso remoto.					
8	Considera que el apoyo brindado por el Área de Informática institucional es importante.					
	Indicador: Tecnología de la comunicación					
9	Considera que su conectividad es la adecuada para el desarrollo de sus actividades laborales.					
10	Considera que su conexión a Internet es imprescindible.					
11	Considera que es conveniente el uso de videoconferencias, wasap, etc., para comunicarse con su equipo de trabajo.					
	DIMENSIÓN 3: Modificación de la organización					
	Indicador: Planificación					
12	Considera que su jefe le asigna adecuadamente las actividades a realizar.					
13	Considera que planifica y organiza de manera autónoma el tiempo y ritmo de su trabajo.					
14	Considera que planifica y organiza de manera autónoma la cantidad y calidad de su trabajo.					
15	Considera que su jefe le participa de las actividades de capacitación para mejora de su desempeño laboral.					
	Indicador: Organización					

16	Considera que dedica más horas a trabajar.					
17	Considera eficaz la flexibilidad de horario de trabajo por la comodidad personal.					
18	Considera que el trabajo remoto reduce la ansiedad de exposición a la contaminación del COVID-19.					
19	Considera que el confinamiento perjudica el desarrollo de sus actividades laborales.					
20	Considera que la interacción con el equipo o colegas ha disminuido.					
21	Considera que el desarrollo de nuevas competencias es una oportunidad laboral.					
22	Considera que la comunicación con su jefe inmediato es la adecuada.					
	Indicador: Control					
23	Considera que su jefe monitorea el cumplimiento de sus actividades.					
24	Considera que su jefe evalúa el cumplimiento de sus actividades.					

ANEXO Nº 04

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Género: Hombre () / Mujer ()

Edad: De 25 a 35 años () / De 36 a 45 años () / De 46 a 55 años () / De 65 a 65 años () / Más de 65 años ()

Distrito de procedencia: _____

Tiempo de servicio en la Institución: De 5 a 10 años () / De 11 a 20 años () / De 21 a 30 años () / Más de 30 años ()

VARIABLES

Valoración:

1 – Totalmente en desacuerdo

2 – En desacuerdo

3 – Indiferente

4 – De acuerdo

5 – Totalmente de acuerdo

	VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL	Valorización				
		1	2	3	4	5
N.º	DIMENSIÓN 1: Compromiso institucional					
	Indicador: Conocimiento institucional					
1	Se identifica con la misión institucional.					
2	Se identifica con los valores institucionales.					

3	Considera que los trabajadores están comprometidos con la misión de la Institución.					
4	Tiene conocimiento del código de ética de la función pública.					
	Indicador: Compromiso con la Institución					
5	Entiende y asume los objetivos y metas de la dirección donde se desempeña.					
6	Considera que va más allá de las expectativas de su cargo.					
7	Participa voluntariamente de las actividades que le participa la Institución.					
	DIMENSIÓN 2: Conocimiento del trabajo					
	Indicador: Competencias					
8	Tiene los conocimientos y habilidades necesarias para desempeñarse en su cargo.					
9	Conoce bien las funciones de su cargo.					
10	Promueve el cumplimiento de los protocolos de gestión de las actividades asignadas.					
11	Promueve mejoras en las actividades de acuerdo a su experiencia.					
	Indicador: Capacitación					
12	Considera que los directivos se preocupan de la capacitación de los colaboradores.					
13	Considera que las capacitaciones están de acuerdo al desempeño de sus cargos.					
14	Considera que el tiempo del desarrollo de las capacitaciones es suficiente.					
15	Siempre participan de las capacitaciones los colaboradores.					
	DIMENSIÓN 3: Productividad					
	Indicador: Motivación					
16	Disfruta de la ejecución de las actividades asignadas.					
17	Ayuda a sus compañeros cuando requieren su apoyo.					

18	Considera que participa de la planificación de las actividades de su área o dirección.					
19	Considera que su trabajo remoto es importante como parte del equipo de trabajo.					
20	Considera que los trabajadores están motivados para innovar en su desempeño laboral.					
	Indicador: Responsabilidad					
21	Considera que trabaja bien, aunque no lo estén supervisando.					
22	Considera que es diligente al realizar su trabajo y entrega de los productos encomendados.					
23	Considera que el uso de las TIC es muy importante para su rendimiento laboral, en esta coyuntura.					
24	Considera que su desempeño laboral es óptimo y eficiente.					

ANEXO N° 05

Validez y confiabilidad de instrumento

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

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Espacio físico								
1	Considera que cuenta con un espacio ad hoc para realizar sus funciones remotamente.	✓		✓		✓		
2	Considera que cuenta con el mobiliario ad hoc para realizar sus funciones remotamente.	✓		✓		✓		
3	Considera que tiene las condiciones ergonómicas para desarrollar sus actividades laborales.	✓		✓		✓		
4	Considera que la institución lo debe facilitar el mobiliario y equipo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: TIC – Tecnología de la Información y Comunicación								
5	Considera que cuenta con el equipo tecnológico (PC, laptop, celular, etc.) para el desarrollo eficiente de sus actividades laborales.	✓		✓		✓		
6	Considera que es importante el conocimiento y uso de herramientas telemáticas (correo electrónico, navegación web, etc.).	✓		✓		✓		
7	Considera que es adecuado el acceso a la información disponible en su computadora de oficina a través del acceso remoto.	✓		✓		✓		
8	Considera que el apoyo brindado por el Área de Informática Institucional es importante.	✓		✓		✓		
9	Considera que su conectividad es la adecuada para el desarrollo de sus actividades laborales.	✓		✓		✓		
10	Considera que su conexión a Internet es imprescindible.	✓		✓		✓		
11	Considera que es conveniente el uso de videoconferencias, wasap, etc., para comunicarse con su equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Medificación de la organización								
12	Considera que su jefe le asigna adecuadamente las actividades a realizar.	✓		✓		✓		
13	Considera que planifica y organiza de manera autónoma el tiempo y ritmo de su trabajo.	✓		✓		✓		
14	Considera que planifica y organiza de manera autónoma la cantidad y calidad de su trabajo.	✓		✓		✓		
15	Considera que su jefe le participa de las actividades de capacitación para mejora de su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
16	Considera que dedica más horas a trabajar.	✓		✓		✓		
17	Considera eficaz la flexibilidad de horario de trabajo por la comodidad personal.	✓		✓		✓		
18	Considera que el trabajo remoto reduce la ansiedad de exposición a la contaminación del COVID-19.	✓		✓		✓		
19	Considera que el confinamiento perjudica el desarrollo de sus actividades laborales.	✓		✓		✓		
20	Considera que la interacción con el equipo o colegas ha disminuido.	✓		✓		✓		
21	Considera que el desarrollo de nuevas competencias es una oportunidad laboral.	✓		✓		✓		
22	Considera que la comunicación con su jefe inmediato es la adecuada.	✓		✓		✓		
23	Considera que su jefe monitorea el cumplimiento de sus actividades.	✓		✓		✓		
24	Considera que su jefe evalúa el cumplimiento de sus actividades.	✓		✓		✓		

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

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Compromiso institucional								
1	Se identifica con la misión institucional.	✓		✓		✓		
2	Se identifica con los valores institucionales.	✓		✓		✓		
3	Considera que los trabajadores están comprometidos con la misión de la Institución.	✓		✓		✓		
4	Tiene conocimiento del código de ética de la función pública.	✓		✓		✓		
5	Entiende y asume los objetivos y metas de la dirección donde se desempeña.	✓		✓		✓		
6	Considera que va más allá de las expectativas de su cargo.	✓		✓		✓		
7	Participa voluntariamente de las actividades que le participa la Institución.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Conocimiento del trabajo								
8	Tiene los conocimientos y habilidades necesarias para desempeñarse en su cargo.	✓		✓		✓		
9	Estima que conoce las funciones de su cargo.	✓		✓		✓		
10	Promueve el cumplimiento de los protocolos de gestión de las actividades asignadas.	✓		✓		✓		
11	Promueve mejoras en las actividades de acuerdo a su experiencia.	✓		✓		✓		
12	Considera que los directivos se preocupan de la capacitación de los colaboradores.	✓		✓		✓		
13	Considera que las capacitaciones están de acuerdo al desempeño de sus cargos.	✓		✓		✓		
14	Considera que el tiempo del desarrollo de las capacitaciones es suficiente.	✓		✓		✓		
15	Siempre participan de las capacitaciones los colaboradores.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Productividad								
16	Disfruta de la ejecución de las actividades asignadas.	✓		✓		✓		
17	Ayuda a sus compañeros cuando requieren su apoyo.	✓		✓		✓		
18	Considera que participa de la planificación de las actividades de su área o dirección.	✓		✓		✓		
19	Considera que su trabajo remoto es importante como parte del equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
20	Considera que los trabajadores están motivados para innovar en su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
21	Considera que trabaja bien, aunque no lo estén supervisando.	✓		✓		✓		
22	Considera que es diligente al realizar su trabajo y entrega de los productos encomendados.	✓		✓		✓		
23	Considera que el uso de las TIC es muy importante para su rendimiento laboral, en esta coyuntura.	✓		✓		✓		
24	Considera que su desempeño laboral es óptimo y eficiente.	✓		✓		✓		

Observaciones (preñear si hay suficiencia): Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Ricardo Talavera Cordero DNI: 67015123
Especialidad del validador: Aj. T. y G. de la R. - INEVALUACIÓN

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.

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Espacio físico								
1	Considera que cuenta con un espacio ad hoc para realizar sus funciones remotamente.	✓		✓		✓		
2	Considera que cuenta con el mobiliario ad hoc para realizar sus funciones remotamente.	✓		✓		✓		
3	Considera que tiene las condiciones ergonómicas para desarrollar sus actividades laborales.	✓		✓		✓		
4	Considera que la institución le debe facilitar el mobiliario y equipo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: TIC – Tecnología de la Información y Comunicación								
5	Considera que cuenta con el equipo tecnológico (PC, laptop, celular, etc.) para el desarrollo eficiente de sus actividades laborales.	✓		✓		✓		
6	Considera que es importante el conocimiento y uso de herramientas telemáticas (correo electrónico, navegación web, etc.).	✓		✓		✓		
7	Considera que es adecuado el acceso a la información disponible en su computadora de oficina a través del acceso remoto.	✓		✓		✓		
8	Considera que el apoyo brindado por el Área de Informática institucional es importante.	✓		✓		✓		
9	Considera que su conectividad es la adecuada para el desarrollo de sus actividades laborales.	✓		✓		✓		
10	Considera que su conexión a Internet es imprescindible.	✓		✓		✓		
11	Considera que es conveniente el uso de videoconferencias, wasap, etc., para comunicarse con su equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Modificación de la organización								
12	Considera que su jefe le asigna adecuadamente las actividades a realizar.	✓		✓		✓		
13	Considera que planifica y organiza de manera autónoma el tiempo y ritmo de su trabajo.	✓		✓		✓		
14	Considera que planifica y organiza de manera autónoma la cantidad y calidad de su trabajo.	✓		✓		✓		
15	Considera que su jefe le participa de las actividades de capacitación para mejora de su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
16	Considera que dedica más horas a trabajar.	✓		✓		✓		
17	Considera eficaz la flexibilidad de horario de trabajo por la comodidad personal.	✓		✓		✓		
18	Considera que el trabajo remoto reduce la ansiedad de exposición a la contaminación del COVID-19.	✓		✓		✓		
19	Considera que el confinamiento perjudica el desarrollo de sus actividades laborales.	✓		✓		✓		
20	Considera que la interacción con el equipo o colegas ha disminuido.	✓		✓		✓		
21	Considera que el desarrollo de nuevas competencias es una oportunidad laboral.	✓		✓		✓		
22	Considera que la comunicación con su jefe inmediato es la adecuada.	✓		✓		✓		
23	Considera que su jefe monitorea el cumplimiento de sus actividades.	✓		✓		✓		
24	Considera que su jefe evalúa el cumplimiento de sus actividades.	✓		✓		✓		

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Compromiso institucional								
1	Se identifica con la misión institucional.	✓		✓		✓		
2	Se identifica con los valores institucionales.	✓		✓		✓		
3	Considera que los trabajadores están comprometidos con la misión de la Institución.	✓		✓		✓		
4	Tiene conocimiento del código de ética de la función pública.	✓		✓		✓		
5	Entiende y asume los objetivos y metas de la dirección donde se desempeña.	✓		✓		✓		
6	Considera que va más allá de las expectativas de su cargo.	✓		✓		✓		
7	Participa voluntariamente de las actividades que le participa la Institución.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Conocimiento del trabajo								
8	Tiene los conocimientos y habilidades necesarias para desempeñarse en su cargo.	✓		✓		✓		
9	Estima que conoce las funciones de su cargo.	✓		✓		✓		
10	Promueve el cumplimiento de los protocolos de gestión de las actividades asignadas.	✓		✓		✓		
11	Promueve mejoras en las actividades de acuerdo a su experiencia.	✓		✓		✓		
12	Considera que los directivos se preocupan de la capacitación de los colaboradores.	✓		✓		✓		
13	Considera que las capacitaciones están de acuerdo al desempeño de sus cargos.	✓		✓		✓		
14	Considera que el tiempo del desarrollo de las capacitaciones es suficiente.	✓		✓		✓		
15	Siempre participan de las capacitaciones los colaboradores.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Productividad								
16	Disfruta de la ejecución de las actividades asignadas.	✓		✓		✓		
17	Ayuda a sus compañeros cuando requieren su apoyo.	✓		✓		✓		
18	Considera que participa de la planificación de las actividades de su área o dirección.	✓		✓		✓		
19	Considera que su trabajo remoto es importante como parte del equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
20	Considera que los trabajadores están motivados para innovar en su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
21	Considera que trabaja bien, aunque no lo estén supervisando.	✓		✓		✓		
22	Considera que es diligente al realizar su trabajo y entrega de los productos encomendados.	✓		✓		✓		
23	Considera que el uso de las TIC es muy importante para su rendimiento laboral, en esta coyuntura.	✓		✓		✓		
24	Considera que su desempeño laboral es óptimo y eficiente.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellido y nombre del juez validador, Dr / Mgr: DRA. MENDEZA RETAMAZO NORAÍ
DNI: 2.271.871

Especialidad del validador: DRA. EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

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, su contexto, objeto y director.

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


FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

ANEXO 06
Autorización del autor del instrumento

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Lima, 15 de mayo de 2021.

Sr. Saul Gad Hurtado Llanos

Es grato dirigirme a usted, a fin de autorizar el uso del instrumento de recolección de datos, que elaborara para mi investigación titulada “Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú – 2020” con el que obtuve el grado de magíster en Gestión Pública en la Universidad Cesar Vallejo en 2021. Es necesario que este instrumento registre los créditos de autoría en su trabajo de investigación.

Es propicia la oportunidad para expresarle éxitos en su investigación.

Atentamente,



Mg. Carlos Javier Rojas Lazaro
DNI N° 08954040

ANEXO 07

Solicitud de aplicación de instrumento

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

SOLICITO: *Autorización para aplicar instrumento de investigación.*

Dr. Carlos Alberto Maya Espinoza - Presidente de la Corte Superior de Justicia del Santa

At.:

Lic. Mariano Chávez Cervera. - Administrador del Módulo de Ley Procesal de trabajo.

Presente. -

Saúl Gad Hurtado Llanos, identificado con DNI 26695352 domiciliado en Urb. Santa Cristina Mz. P-4 Lt-13 del Distrito de Nuevo Chimbote, estudiante del Posgrado de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo con código N° 500000886, ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que, actualmente me encuentro desarrollando mi tesis aplicada a su institución, por lo que es menester recurrir a su despacho para para lograr los permisos y autorizaciones necesarias para el cumplimiento de mi trabajo científico referente a la modalidad laboral remota de los trabajadores administrativos y su desempeño laboral, la que se ha titulado "Teletrabajo en el Desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa - 2021" el que de acuerdo a la metodología de la investigación es necesario aplicar el instrumento de investigación referente a las encuestas las que serán dirigidos a su personal administrativo mediante el aplicativo "Google Forms" que realiza teletrabajo.

Seguro de contar con su autorización y permiso le doy el agradecimiento por su comprensión, así como el apoyo a este trabajo, quedando en usted respuesta a la presente.

Nuevo Chimbote, 12 de mayo del 2021


Saul Gad Hurtado Llanos
DNI. N° 26695352
ORCID.0000-00026901-7279



D
R
C
I
D

ANEXO 08 Autorización

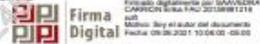


Presidencia de la Corte Superior de Justicia del Santa
Oficina de Asesoría Legal

*Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia

Chimbote, 09 de Junio del 2021

OFICIO N° 000053-2021-AL-CSJSA-PJ



Sr(a).
EDUARDO WALTER RENGIFO INFANTE
Jefe de Unidad de Planeamiento y Desarrollo

Presente. -

Asunto : SOLICITUD PARA APLICAR INSTRUMENTO - SAUL HURTADO
(alumno de la Universidad Cesar Vallejo).

Referencia : EXPEDIENTE 0000527-2021-DP-SG-
HOJA DE ENVIO 000509-2021-P-CSJSA (8JUN2021)

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente y manifestarle que, en atención al asunto y en relación al documento de la referencia, esta Presidencia dispuso encargar a su despacho la gestión de los convenios interinstitucionales de la Corte Superior de Justicia del Santa; por consiguiente, deberá coordinar con dicha casa de estudios en la persona del Mag. Navidad Teatino Mendoza, coordinadora del Programa Académico de Derecho Filial Chimbote de la Universidad Cesar Vallejo, la forma como se ejecutará los convenios que se hayan suscrito para el desarrollo de los informes de investigación para la tesis de sus estudiantes.

Cabe precisar, que se deberán tener en cuenta las Excepciones al ejercicio del derecho de información, regulada en la LEY N° 27806, LEY DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA, APROBADO POR DECRETO SUPREMO N° 043-2003- PCM, específicamente el Artículo 15° B, numeral 5) que señala textualmente "La información referida a los datos personales cuya publicidad constituya una invasión de la intimidad personal y familiar. La información referida a la salud personal, se considera comprendida dentro de la intimidad personal. En este caso, sólo el juez puede ordenar la publicación sin perjuicio de lo establecido en el inciso 5 del artículo 2° de la Constitución Política del Estado".

Siendo los temas de familia o la vida íntima de las personas, asuntos sensibles que involucran la intimidad privada y del grupo familiar, por ello se protege la identidad de los casos judicializados. En ese sentido, se recomienda cuando de ello se trate, recurrir ante el mismo Juez de la especialidad por su independencia jurisdiccional y su potestad exclusiva en la administración de justicia mediante el servicio citas judiciales denominada- *el Juez te escucha*, <https://cej.pj.gob.pe/citas/pagina/seguridad/login.xhtml>.

Póngase de conocimiento a la parte interesada que su solicitud se encuentra en curso, encargándose a la Mesa de Partes de la Presidencia su diligenciamiento.

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

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

ERIKA SAAVEDRA CARRION
Oficina de Asesoría Legal
Presidencia de la Corte Superior de Justicia del Santa

ESC

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

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

ERIKA SAAVEDRA CARRION
Oficina de Asesoría Legal
Presidencia de la Corte Superior de Justicia del Santa



ANEXO 09
Turnitin



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

¹
ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA DE MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA

Teletrabajo en el desempeño laboral de los trabajadores de la
Corte Superior de Justicia del Santa – Chimbote, 2021.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

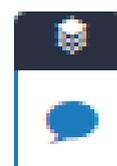
Autor:

Hurtado Llanos, Saul Gad (ORCID: 0000-00026901-7279)

Recibo digital

Este recibo confirma que Turnitin ha recibido tu trabajo. A continuación, encontrarás la información del recibo perteneciente a tu entrega.

Autor de la entrega	SAUL GAD HURTADO LLANOS
Identificador del trabajo de Turnitin (Identificador de referencia)	1620520029
Título de la Entrega	Hurtado Llanos Saul Gad
Título del ejercicio	TURNITIN POST REVISIÓN 2
Fecha de entrega	16/07/21, 19:54



19



ANEXO 10
Publicación de repositorio



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Autorización de Publicación en Repositorio Institucional

Yo, HURTADO LLANOS SAUL GAD identificado con DNI N° 26695352, egresado de Escuela de posgrado del Programa Académico MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA de la Universidad César Vallejo, autorizo a la divulgación y comunicación pública de mi Trabajo de Investigación / Tesis:

“Teletrabajo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa – Chimbote, 2021”.

En el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulada en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Lugar y fecha: Nuevo Chimbote, 04 de Julio del 2021.

Apellidos y Nombres del Autor: HURTADO LLANOS, SAUL GAD

DNI: 26695352

ORCID: 0000-00026901-7279

Firma:

HURTADO LLANOS SAUL GAD

ANEXO 11

Consentimiento y asentimiento de los informados

Título de la investigación: **Teletrabajo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa – Chimbote, 2021.**

Objetivo de la investigación: **Determinar la incidencia del teletrabajo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa – Chimbote, 2021.**

Dirigido a: **Trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa.**

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por favor lea esta información cuidadosamente antes de decidir su participación en el estudio:

Beneficios: Mediante su participación, contribuirá al conocimiento general sobre incidencia del teletrabajo en el desempeño laboral, lo cual es relevante para conocer como incide en los trabajadores la nueva modalidad laboral remota en el desempeño de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa.

Confidencialidad: Toda opinión o información que Ud. nos entregue será tratada de manera confidencial. Nunca revelaremos su identidad. En las presentaciones que se hagan sobre los resultados de esta investigación no usaremos su nombre ni tampoco revelaremos detalles suyos ni respuestas que permitan individualizarlo. Sus datos serán resguardados en un archivo digital al que sólo tendrá acceso el investigador. Los datos sólo serán usados para la presente investigación.

Participación voluntaria: Su participación es completamente voluntaria. Se puede retirar del estudio en el momento que estime conveniente. Para ello, basta que cierre u abandone la página web con el cuestionario.

Contacto: Si usted tiene alguna consulta o preocupación respecto a sus derechos como participante de este estudio, puede contactar con el autor de esta investigación, Br. Saul Gad Hurtado Llanos, al siguiente email: gad@hotmail.com

¿Está Ud. dispuesto a completar el cuestionario que le presentaré a continuación? Si es así, por favor haga clic en el botón respectivo:

ACEPTO PARTICIPAR (usuario es dirigido al cuestionario)
NO ACEPTO (usuario es redirigido al final del cuestionario)



TELETRABAJO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA - CHIMBOTE, 2021.

Formulario de investigación aplicado para trabajadores que realizan trabajo remoto o teletrabajo. Este formulario es anónimo y no representa ningún mecanismo de evaluación personal.

Genero *

- Mujer
- Hombre

Edad *

- 25 a 35
- 36 a 45
- 46 a 55

1.- Considera que cuenta con un espacio ad hoc para realizar sus funciones remotamente *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indiferente
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

2.- Considera que cuenta con el mobiliario ad hoc para realizar sus funciones remotamente *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indiferente
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo



Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows